



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua,
Managua

UNAN-Managua

Instituto Politécnico de la Salud "Luis Felipe Moncada

Departamento de Enfermería



Seminario de Graduación para optar al título de la Licenciatura en Enfermería Materno Infantil

Tema: Factores relacionados al estrés laboral del personal de enfermería que se desempeña en la sala de alto riesgo obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque. Managua II semestre 2020.

Autoras:

- Br. Karen Lizeth Rodríguez Chavarría
- Br. Betsaida Lisseth Sánchez Rugama

Tutora:

- Msc. Sandra Reyes Álvarez

Febrero, 2021

Índice

| | |
|---|-----------|
| Introducción | 1 |
| Planteamiento del problema | 2 |
| Preguntas de investigación | 3 |
| Justificación | 4 |
| Antecedentes | 5 |
| Objetivo de la investigación | 9 |
| Diseño metodológico | 10 |
| Operacionalización de variable | 15 |
| Desarrollo del Tema | 20 |
| 1. Características sociodemográficas y laborales | 20 |
| <i>1.1 Definición</i> | <i>20</i> |
| <i>1.2 Sexo</i> | <i>20</i> |
| <i>1.3 Edad</i> | <i>20</i> |
| <i>1.4 Estado civil</i> | <i>21</i> |
| <i>1.4 Procedencia</i> | <i>21</i> |
| <i>1.6 Número y edad de hijo</i> | <i>21</i> |
| <i>1.7 Categoría profesional</i> | <i>22</i> |
| <i>1.8 Antigüedad</i> | <i>22</i> |
| <i>1.10 Turno extra</i> | <i>22</i> |
| 2. Factores relacionados con el trabajo en el personal de enfermería | 23 |
| <i>2.1 Definición</i> | <i>23</i> |
| <i>2.2 Ambiente laboral</i> | <i>24</i> |
| <i>2.3 Relaciones Laborales</i> | <i>24</i> |
| <i>2.4 Sobrecarga de trabajo</i> | <i>30</i> |
| 3. Enfermedades más comunes que padece el Personal de enfermería. | 32 |
| <i>3.1 Diabetes</i> | <i>32</i> |
| <i>3.2 Hipertensión Arterial</i> | <i>33</i> |
| <i>3.3 I. V. U (Infección de vías urinarias)</i> | <i>35</i> |
| <i>3.4 Venas Varicosas</i> | <i>36</i> |
| <i>3.5 Gastritis</i> | <i>37</i> |
| 4. Nivel de estrés | 38 |

| | |
|--|-----|
| 4.1 Definición nivel de estrés | 39 |
| 4.2 Tipos de estrés laboral: | 39 |
| 4.3 Causa de estrés laboral | 41 |
| 4.4 Síntomas de estrés | 41 |
| 4.5 Test de Maslach Burnout | 42 |
| Análisis de resultado | 45 |
| <i>Gráfico 1. Edad según sexo de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020</i> | 45 |
| <i>Gráfico 2. Categoría Profesional según tipo de contratación de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020</i> | 46 |
| <i>Gráfico 3. Estado civil según hijos de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020</i> | 47 |
| <i>Gráfico 6. Factores estresores de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020</i> | 50 |
| <i>Gráficos 7. Ambiente laboral de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020</i> | 51 |
| <i>Gráficos 9. Categoría profesional según niveles de las dimensiones de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020</i> | 53 |
| <i>Gráficos 10. . Categoría profesional según despersonalización del síndrome de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020</i> | 54 |
| <i>Gráficos 11. Categoría profesional según realización personal de síndrome de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020</i> | 55 |
| <i>Gráficos 12. Síndrome de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020</i> | 56 |
| Conclusiones | 57 |
| Recomendaciones | 58 |
| Bibliografía | 59 |
| Anexos | 660 |

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a Dios por habernos brindado sabiduría para llevar a cabo este trabajo, y alcanzar esta meta tan importante.

A nuestros padres quienes con sacrificio nos ayudaron a salir adelante y vencer cada obstáculo durante el transcurso de nuestra formación profesional.

A nuestros compañeros por estos años de estudio con los cuales creamos experiencia y nos apoyamos en todo momento en nuestro tiempo de formación.

A nuestra tutora MSc. Sandra Reyes Álvarez por transmitirnos sus conocimientos, por dedicar tiempo y empeño para la realización de nuestro trabajo.

A las autoridades y personal de enfermería del Hospital Bertha Calderón Roque que nos colaboraron con nuestra investigación y nos brindaron su apoyo.

Por último, agradecemos a la universidad por habernos permitido formarnos en ella y a nuestros profesores por ser parte fundamental en nuestra formación integral y profesional, labor que realizan con verdadero empeño y amor.

Karen Rodríguez Chavarría

Betsaida Sánchez Rugama

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios porque sin él nada es posible y por él estoy donde estoy y me ayudó a perseverar para lograr este éxito. También lo dedico a mi madre Ethelvina Chavarría y demás familiares quienes me han brindado su apoyo y amor incondicional, especialmente a mi padrastro Luis González, y mi tío Helen González que con gran sacrificio siempre me apoyaron cuando más los necesité y a los ángeles que Dios puso en mi camino para ayudarme a culminar mis estudios, como lo es Ana Rugama, quien me acogió en su familia y siempre estuvieron para mí en toda circunstancia.

Karen Rodríguez

Este trabajo se lo dedico primeramente a Dios por darme la vida, por estar conmigo a cada paso que doy, por guiarme, darme fuerza, sabiduría y culminar con éxito esta etapa de mi vida. También va dedicada a mis padres Ana Rugama y Néstor Sánchez por apoyarme en mis años de estudios y siempre decirme que luchara por mis metas y que no me diera por vencida, igualmente a mi abuela Zulema Rugama, mis tías, primas y hermano por siempre creer en mí, impulsarme y apoyarme. Por último a mis amigas por caminar conmigo en nuestros años de estudio.

Betsaida Sánchez



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MANAGUA
UNAM - MANAGUA



Licenciatura de la
Independencia
DE CENTROAMÉRICA



DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA.

VALORACION DOCENTE

Considerando que los autores del presente Seminario de Graduación, han incluido las recomendaciones científicas y metodológicas emitidas por el jurado calificador, en la defensa de su Tema de Seminario de Graduación, para optar a su título de Licenciatura en Enfermería Materno Infantil

TEMA Factores relacionados al estrés laboral del personal de enfermería que se desempeña en la sala de alto riesgo obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque. Managua II semestre 2020.

AUTORES Karen Lizeth Rodríguez Chavarría
Betsaida Lisseth Sánchez Rugama

Se extiende el presente aval, para la entrega de un ejemplar empastado, un ejemplar encuadernado mas tres CD, conteniendo la monografía y diapositivas

Sin más a que hacer referencia.

Dado en la Ciudad de Managua, a los 16 días del mes de marzo del 2021.

Msc Sandra Reyes Álvarez

Tutora

¡A la libertad por la Universidad!

Rotonda Universitaria Rigoberto López Pérez, 150 metros al Este- Cód. Postal 663- Managua, Nicaragua

Teléfonos 505 22770267-22770269. Ext. 6109,6126

Correo: jm@unam.edu.ni www.unam.edu.ni

Resumen

Enfermería es una de las profesiones que está sometida a altos niveles de estrés debido a las dificultades cotidianas derivadas de las relaciones con la familia, los compañeros y los horarios de rotación laboral, esto constituyen factores de riesgo que afectan directa o indirectamente la calidad de vida de las enfermeras, la exposición prolongada al estrés laboral está asociada al síndrome de desgaste profesional por esto se consideró importante iniciar una investigación teniendo como objetivo analizar los factores relacionados al estrés laboral del personal de enfermería en alto riesgo obstétrico del Hospital Bertha Calderón Roque del departamento de Managua durante el II semestre del 2020.

El presente estudio es cuantitativo y descriptivo llevado a cabo en la sala de alto riesgo obstétrico (ARO) se realizó previo permiso de la institución por medio de una carta dirigida al director del Hospital y el consentimiento informado del personal de Enfermería el cual se contó con 17 recursos. Para recolectar la información se realizó una encuesta de respuestas cerradas sobre los aspectos sociodemográficos, laborales y patologías personales, posteriormente se aplicó el test de Maslach Burnout Inventory (MBI) para el procesamiento de la información se utilizó el programa SPSS v23 y se presenta la información con tablas de distribución de frecuencia y porcentaje según datos de las variables.

Los resultados del estudio muestran que predomina el personal femenino 14 (83%), además se identificó que un determinante a desarrollar estrés es el conflicto con sus compañeros, las enfermedades prevalentes es la gastritis 9 (54%) y IVU 8 (48%) teniendo como consecuencia inicios de Burnout con un cansancio emocional del 100% (17 recursos)

Palabras claves: Enfermería, Estrés Laboral, Factores Estresores.

Introducción

Durante las últimas décadas, se ha desarrollado un creciente interés por el estudio del estrés y de los factores psicosociales relacionados con el trabajo debido a la repercusión que éstos pueden tener sobre la salud de los trabajadores. Entre los efectos negativos que el estrés laboral tiene sobre el individuo se pueden citar diversos trastornos, tanto físicos como psíquicos o conductuales, así como también se puede desarrollar enfermedades muy comunes debido al estrés, disminución de la calidad del trabajo realizado y de la productividad. El estrés ha sido considerado una causa de enfermedad profesional. Diversos estudios muestran que uno de los grupos más afectados por el estrés en su trabajo diario es el de los profesionales de enfermería.

La exposición prolongada al estrés laboral está asociada al síndrome de desgaste profesional, caracterizado por elevados niveles de agotamiento emocional, que se refiere a la disminución o la pérdida de recursos emocionales, la despersonalización o desarrollo de actitudes negativas hacia los pacientes y, por último, la falta de realización personal, que provoca tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa.

Avila (2014) diversos estudios han descrito una alta prevalencia de estrés entre los profesionales de enfermería. Así mismo, en la ciudad de Cartagena, un estudio realizado por Cogollo, con enfermeras encontró que el 26,6% del personal informó desgaste laboral y fue más frecuente en personas menores de 40 años de edad y en quienes informaron insatisfacción laboral.

Partiendo de esto, la presente investigación abordará dicha temática, teniendo como principal objetivo, analizar los factores relacionados al estrés laboral del personal de enfermería en alto riesgo obstétrico del Hospital Bertha Calderón Roque del departamento de Managua durante el II semestre del 2020, para que de esta manera se aborden las diferentes situaciones que inciden en la formación del clima laboral del cuerpo de enfermería.

Planteamiento del problema

A. Caracterización del problema

El campo de la salud, a lo largo de su trayectoria, se ha enfrentado a una gran problemática, siendo esta los altos niveles de estrés en su equipo de trabajo, quienes son los médicos, enfermeros y cuerpo administrativo, a causa de la sobrecarga de tareas y responsabilidades que se les asignan, como trabajar por largos periodos de tiempo, la sobrecarga de pacientes, las exigencias de los supervisores, entre otras.

Esto ha generado grandes consecuencias en el personal de enfermería tanto biopsicosociales como la aparición de enfermedades psicosomáticas entre las cuales resaltan la gastritis, la migraña, espasmos musculares, alteraciones del estado de ánimo y la conducta, etc., que no permiten el desarrollo óptimo de sus labores, al igual que repercute a nivel personal al afectarse su estado físico y mental.

B. Delimitación del problema

Por otro lado, esta misma problemática no solo afecta al cuerpo de salud, sino también a los pacientes, ya que si el personal de enfermería no se encuentra en sus condiciones óptimas podría realizar acciones de mala praxis, como la administración inadecuada de medicamentos, un maltrato a los pacientes, acciones que desfavorezcan el tratamiento de las enfermedades en los pacientes, entre otras.

Enfermería es una de las labores más humanitarias, pero también es considerada una de las de mayor riesgo de padecer estrés por la asignación que esta profesión demanda, según el estudio realizado en la ciudad de León con un total de 26 personas de enfermería activa del centro de salud Félix Pedro Picado, entre las edades de 20-50 años de ambos sexos se llegó a la conclusión que al analizar el nivel de estrés de la población en estudio se obtuvo que un 23.1% está sin estrés, el 38.5% estrés moderado y estrés severo 38.5%. Estos dos últimos niveles de estrés representan una emoción conflictiva en un entrapamiento físico o psíquico.

C. Formulación del problema

En vista de esto, en el presente estudio se pretende abordar los factores relacionados al estrés laboral del personal de enfermería en alto riesgo obstétrico del Hospital Bertha Calderón Roque del departamento de Managua, partiendo con la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los factores relacionados al estrés laboral que inciden en el personal de enfermería en alto riesgo obstétrico del Hospital Bertha Calderón Roque del departamento de Managua?

Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son las características socio demográficas y laborales del personal de Enfermería de alto riesgo obstétrico que labora en el Hospital Bertha Calderón Roque?
2. ¿Cuáles son los factores relacionados con el trabajo del personal de enfermería de alto riesgo obstétrico que labora en el Hospital Bertha Calderón Roque?
3. ¿Cuáles son las enfermedades más frecuentes que padecen el personal de Enfermería de alto riesgo obstétrico que labora en el Hospital Bertha Calderón Roque?
4. ¿Cuál es el nivel de estrés que presenta el personal de Enfermería de alto riesgo obstétrico que labora en el Hospital Bertha Calderón Roque?

Justificación

El ambiente laboral es un elemento esencial para el buen funcionamiento de un equipo de trabajo, en este caso, siendo el personal de enfermería. Este ambiente laboral está constituido por distintos contextos que siendo positivos propician la atención integral de la salud, en este intervienen diversos factores a como son los estructurales, ambiente social, personales y el comportamiento organizacional.

Por otra parte, el mal manejo de estos factores desencadena una serie de problemáticas que inciden de manera negativa en el desarrollo tanto del equipo de salud como en los pacientes que solicitan la atención.

En Nicaragua un estudio realizado por la empresa Tecoloco Nicaragua sostiene que el estrés laboral es uno de los problemas más graves que sufre la sociedad nicaragüense estimando que alrededor del 50% de los nicaragüenses que están laborando activamente lo sufren. (Tecoloco, 2012).

Una de las realidades en el personal de enfermería es el estrés laboral, este se da a causa del sobrecargo de trabajo, la mala organización del mismo personal, el mal acondicionamiento del área de trabajo, los disturbios por parte de los pacientes, entre otros. Durante nuestro periodo de prácticas de formación tuvimos la oportunidad de rotar por diferentes áreas del Hospital Bertha Calderón en el cual observamos que estos patrones eran los mismos en cada área y hay más presión cuando se trata de atención a la mujer embarazada.

A causa de esto, en el presente estudio de investigación se tiene como objetivo principal analizar los factores relacionados al estrés laboral del personal de enfermería en alto riesgo obstétrico del Hospital Bertha Calderón Roque del departamento de Managua durante el II semestre del 2020, ya que el estrés es un factor latente en esta área de trabajo, el cual repercute de manera significativa en el desempeño y la atención de la salud, tanto en pacientes como en el mismo personal de trabajo.

En vista de lo antes mencionado, se puede apreciar que dicha investigación es de suma relevancia para este campo de la salud, ya que al tener una mejor concepción de los factores que inciden en la aparición del estrés se podría implementar medidas correctivas y/o preventivas mejorando así el cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Antecedentes

a) Internacionales

Con respecto a la búsqueda de antecedentes de la temática de factores relacionados al estrés laboral del personal de enfermería en alto riesgo obstétrico, se lograron encontrar seis, en el cual se aprecian diversos insumos y aspectos relevantes que son de gran interés para dicha investigación. Por otra parte, debe destacarse que en dichos antecedentes se incluyen tres internacionales y tres nacionales, todos relacionados con la temática de la investigación.

En los siguientes antecedentes se presenta la descripción de diversos contextos en el cual el estrés es un factor de gran incidencia negativa en el personal de enfermería. Por lo que a continuación se presentan los antecedentes internacionales como primera instancia y como segunda los nacionales.

Yujra, N. (2012), esta lleva por nombre *Estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz, Gestión 2012*. De procedencia de Bolivia.

El objetivo de la investigación fue, determinar los factores de riesgo laborales que provocan estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz, en la gestión 2012. Por otra parte, dicho estudio fue de tipo descriptivo, de corte transversal, además que el universo del estudio fue el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas de La Paz, estando conformada por 17 individuos, sin embargo, considerando los criterios de exclusión se tomó como muestra a 14 individuos entre Licenciatura de Enfermería y auxiliares de Enfermería.

La recolección de datos se dio a través de la técnica de consultas escritas (cuestionarios), en el cual el instrumento para la recolección de información fue adaptado del “Cuestionario abreviado de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21 (versión 1.5)”. Por lo tanto, dicho estudio proporcionó grandes insumos en relación al estrés laboral en el personal de enfermería, como la descripción de los principales factores de riesgo que son los ambientales y psicosociales, además de los factores afectivos que son los de mayor incidencia.

Con procedencia de España, realizado por Piñeiro, F. (2013). El cual, la investigación lleva por nombre *Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica*. Además, dicha investigación partió del siguiente objetivo: identificar tanto el nivel de estrés como los factores

relacionados con éste (mecanismos de afrontamiento; satisfacción laboral e inteligencia emocional percibida) en el personal de enfermería que trabaja en las unidades de hospitalización psiquiátrica del Complejo Hospitalario Universitario de Vigo.

El estudio fue de tipo transversal y descriptivo, por lo que la población de estudio fue el personal sanitario (enfermeros/as y auxiliares de enfermería) que trabajan en las unidades de Psiquiatría en los servicios de hospitalización de agudos del área sanitaria de Vigo (Hospital Meixoeiro y Hospital Nicolás Peña). Siendo la muestra de estudio un total de 21 enfermeros/as y 31 auxiliares de enfermería.

Cabe destacar que la recolección de datos se dio por medio de cuestionarios que recopilaron información acerca de distintas variables como son las sociodemográficas y laborales, identificación de estresores, mecanismos de afrontamiento, satisfacción laboral e inteligencia emocional percibida. En el cual se obtuvo como resultado que los estresores más frecuentes en este colectivo son: “Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas”, “Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora”, “Ver a un paciente sufrir” y “Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería”, entre otros.

Y el último antecedente consultado, fue realizado por Sanders, S. (2016). Este estudio se nombra como *Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitaria, Tegucigalpa, Honduras. Enero - marzo 2016.*

El objetivo que se plantea en el estudio es, determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital Escuela Universitario de Tegucigalpa, Honduras. Por otro parte, la investigación es de carácter descriptivo y de corte transversal, asimismo el universo de estudio lo constituyeron 16 profesionales de enfermería y 10 auxiliares, que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital Escuela Universitario. No obstante, para la muestra se contó con el 73%.

Con respecto a la recolección de información, se hizo uso del instrumento de la encuesta, la cual se construyó con preguntas sobre aspectos sociodemográficos y laborales, seguidamente se adjuntó una tabla que contenía la versión española del Maslach Burnout y Jackson. Por último, se obtuvo como resultado que la manifestación física más comunes en orden de frecuencia es la fatiga, la cognoscitiva más común es la concentración deficiente, la emocional más común es la irritabilidad, finalmente la manifestación de conducta más común es la incapacidad para descansar.

b) Nacionales

El siguiente antecedente consultado, es de procedencia nacional, realizada por Espinoza, J.; Espinoza, D. y Barquero W. (2011). El nombre de la investigación corresponde a ***Principales factores relacionados con el ambiente laboral en que se desempeña el personal de enfermería. Unidad de terapia intensiva I. Hospital Infantil Manuel de Jesús Rivera. Abril – Diciembre 2010. Managua.*** Realizada en Nicaragua.

El objetivo principal de este estudio fue, analizar los principales factores relacionados con el ambiente laboral en que se desempeña el personal de enfermería. Unidad de terapia intensiva I. Hospital Infantil Manuel de Jesús Rivera. Abril – Diciembre 2010. Managua. Dicho estudio fue de tipo cuantitativo y prospectivo, además de corte transversal, los sujetos de estudio fueron 18 recursos de enfermería de la unidad de terapia intensiva I.

Con respecto a la recolección de los datos, se utilizaron diferentes instrumentos como la entrevista, la encuesta, el Test de Burnout y prueba de Cronbach, además que se realizó en dos etapas el levantamiento de la información. Por último, dicha investigación generó grandes aportes en el campo del ambiente laboral de la salud, siendo la identificación de las enfermedades que presenta el personal de enfermería, como gastritis, hipertensión arterial, diabetes, etc. Además, factores ambientales que perjudican el desempeño físico y psíquico del personal de salud, como la sobrecarga de trabajo, falta de personal, mala remuneración económica, entre otros.

De la misma forma se consultó el antecedente nacional, con procedencia de Nicaragua, elaborado por Morales, M. y Romero, J. (2013). El nombre de dicho estudio corresponde a ***Factores Sociales, Económicos y Psicológicos asociados al estrés laboral del personal de Enfermería que labora en el HEODRA, León Enero-Febrero 2013.***

El cual tiene como objetivo principal, determinar los factores sociales, económicos y psicológicos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA). Enero – Febrero 2013. Por otra parte, el estudio fue de carácter cuantitativo descriptivo y de corte transversal. Además, que el universo fue conformado por 345 personal de enfermería, obteniéndose como muestra 173 Lic. Enfermería, auxiliares de enfermería, técnico medio y técnico superior en enfermería, correspondientes a un 50 % del universo.

Para la recopilación de datos, se utilizó una entrevista estructurada con preguntas de respuestas múltiples, el instrumento consta de 39 ítems que ayudaron a dar respuesta a los objetivos planteados en esta

investigación. Por lo que se logró determinar que los factores sociales, económicos y psicológicos inciden de manera negativa en el personal de enfermería así generando tensión y cansancio a causa del sobrecargo de trabajo.

Con respecto al último antecedente consultado, es de procedencia nacional, realizado por Espinoza, K.; Flores, E. y García, M. (2016). El nombre de la investigación es *Enfermedades más comunes relacionadas con el estrés laboral del personal de Enfermería Hospital Primario Francisco Matamoros, San Francisco Libre. II Semestre 2015.*

El objetivo del estudio fue analizar las enfermedades más comunes relacionadas con el estrés laboral del personal de Enfermería Hospital Primario Francisco Matamoros. San Francisco Libre. II Semestre 2015. Asimismo, dicho estudio es de tipo cuantitativo descriptivo y de corte transversal. Con respecto al área de estudio, fue realizada en el Hospital Primario Francisco Matamoros, constituido por un universo de diez Enfermero/a activos, cuatro licenciadas y seis auxiliares de Enfermería.

La recolección de la información se realizó a través de la encuesta y el test de Burnout, que consiste en la medición de autocontrol, en la versión española para los profesionales sanitarios, el Maslash Burnout consta de 22 ítems para explorar, en donde se realizó en dos visitas, en el mes de octubre, en horario laboral y se estudió a todo el personal de Enfermería.

Por medio de este estudio se identificaron las enfermedades más frecuentes que padecen el personal entre las que identificamos diabetes, migraña, gastritis, entre otras. Por lo que esto indica un factor predisponente para el desempeño laboral del personal de Enfermería. Asimismo, se reflejó que tienen agotamiento emocional, presentan despersonalización y realización personal.

Objetivo de la investigación

Objetivo General:

- Analizar los factores relacionados al estrés laboral del personal de enfermería en alto riesgo obstétrico del Hospital Bertha Calderón Roque del departamento de Managua durante el II semestre del 2020.

Objetivos específicos:

- 1 Identificar las características socio-demográficas y laborales del personal de Enfermería de alto riesgo obstétrico que laboran en el Hospital Bertha Calderón Roque.
- 2 Mencionar los factores relacionados con el trabajo del personal de enfermería de alto riesgo obstétrico que labora en el Hospital Bertha Calderón Roque.
- 3 Identificar las enfermedades más frecuentes que padece el personal de Enfermería de alto riesgo obstétrico que laboran en el Hospital Bertha Calderón Roque.
- 4 Medir el nivel de estrés del personal de Enfermería de alto riesgo obstétrico que laboran en el Hospital Bertha Calderón Roque.

Diseño metodológico

Tipo de estudio

El presente estudio es de enfoque cuantitativo ya que se utilizó la recolección de datos para determinar el nivel de estrés con base en la medición numérica y análisis estadístico, con el fin establecer pautas que lleven al personal de enfermería a desarrollar el estrés en la sala de Alto Riesgo Obstétrico (ARO) del Hospital Bertha Calderón Roque.

Es descriptivo porque se indagó sobre los hechos al igual que el comportamiento actual del mismo “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernandez, fernandez y Batista 2014, pág. 04). Es decir, que en esta investigación se describió que tanto influye los factores relacionados con el trabajo a la aparición de estrés, en qué nivel se encuentra según el test de Maslach y como este facilita al personal de enfermería a desarrollar o complicar algunas de las patologías frecuentes estudiadas en dicha investigación, con el fin de conocer más a fondo a lo que el personal está expuesto por el estrés laboral.

Además, es de corte transversal porque se estudió en determinado momento haciendo un corte en el tiempo, siendo este el periodo de II semestre 2020.

Área de estudio

A) Macrolocalización

El hospital Bertha Calderón Roque, pertenece al segundo nivel de atención y es de referencia nacional con especialidad en la mujer se encuentra ubicado en el Distrito III, de la ciudad de Managua, costado oeste del mercado Israel Lewites, contiguo a la colonia independencia ofrece el servicio de emergencia, hospitalización, consulta externa además brinda atención con especialidades como: oncología, ginecología, labor y parto, maternidad, ARO y cirugía.

B) Microlocalización.

Este estudio se realizó en la sala de Alto Riesgo Obstétrico (ARO), tiene como objetivo principal la atención a mujeres con patologías desarrolladas durante el embarazo que ponen en riesgo la vida materno-fetal, cuenta con la estación de enfermería, área de preparación de medicamento, un área de lavado, una bodega, 2 sillas de rueda, cuenta con un total de 50 camas, 8 cuartos, 1 cuarto de inducto conducción, 2 cuartos de alisados, 1 cuarto de consulta al ingreso y 1 oficina

Dentro de los recursos, se cuenta con personal médico obstetra, residentes, licenciadas en enfermería general, especializadas, técnico superior y equipo de apoyo (secretaria, asistente clínico, camillero y personal de limpieza).

Universo

Este estudio se realizó en el Hospital Bertha calderón Roque. Durante el periodo de II semestre 2020, con un total de 17 recursos de enfermería que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico.

Criterio de inclusión

- Personal de enfermería de la sala de alto riesgo obstétrico que aceptó participar en el estudio.
- Personal de enfermería de ambos sexos.

Criterio de exclusión

- A. Personal de enfermería que se encontró de reposo o en periodo de vacaciones
- B. Personal de enfermería que no deseó participar.

Método y técnica de recolección de información

Para llevar a cabo la recolección de información, utilizamos diferentes tipos de métodos y técnicas las cuales detallamos a continuación.

Tipos de instrumentos

La técnica es el conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación y instrumento es el mecanismo que usa el investigador para recolectar y registrar la información como formularios, pruebas, test, escalas de opinión, listas de chequeo.

El método orienta la técnica, pueden existir distintas técnicas de recolección de información, pero no varios métodos.

Encuesta: es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador en el cual se utiliza un listado de preguntas que se entrega a los encuestados para que la conteste por escrito es impersonal porque no lleva nombre ni identificación de la persona que lo responde. En este caso se valoró las características sociodemográficas y laborales que presenta el personal, el ámbito

laboral en el que se desempeñan los recursos, a que enfermedades son más propenso el personal de enfermería.

Test: En el siguiente estudio se aplicó el test de Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual esta estandarizado, por lo tanto, no se le realizará pilotaje ni prueba de jueces.

Está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realizó de 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras sub-escalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

Pilotaje: el pilotaje de los instrumentos es un proceso de validación el cual es utilizado para determinar la pertinencia y confiabilidad del cuestionario a fin de evaluar su correcto diseño. Es decir, estimar que tan efectivo será en la recolección de datos.

Se realizó una prueba de pilotaje entregando 5 instrumentos a 5 recursos de Enfermería de diferente área del Hospital Bertha Calderón Roque donde se valoró la comprensión de los instrumentos, el cual contestaron sin problema y sin observaciones.

Prueba de jueces: Se realizó la validación de la encuesta mediante opiniones de 3 expertos docentes del POLISAL para revisar ortografía, redacción, claridad, coherencia, concordancia y pertinencia de instrumento que se aplicará a los recursos de Enfermería, el cual los resultados fueron corregir signos de puntuación y redacción.

Métodos de recolección de la información

La recolección de la información se llevó a cabo en dos etapas, en la primera se valoró la fiabilidad de los instrumentos, y la segunda en el levantamiento de la información la cual fue mediante la encuesta y el test de Maslach Burnout, que se aplicó a cada recurso de la sala de ARO, el llenando de los instrumentos tuvo una duración de 10 minutos, en el menor tiempo posible, debido a la carga de trabajo, cantidad de paciente, falta de recurso por lo que recopilamos la información en horario de 1pm a 3pm para los turnos de la mañana y de 6 pm a 7 pm para el personal del turno nocturno, durante 20 días para abordar a todos los recursos según su horario laboral.

Consentimiento informado

Para llevar a cabo este estudio y la recolección de datos se utilizó el consentimiento informado que es una herramienta del investigador que permite controlar y cuidar la integridad del proceso (Dueñas, 2016) lo define:

el consentimiento informado se fundamenta en el principio de autonomía y en la libertad de una persona mentalmente competente para aceptar o rechazar cualquier forma de participación, intervención o procedimiento de investigación, y se constituye en un acuerdo de voluntades entre el investigador y el sujeto participante, que deberá regirse bajo las dimensiones de confianza, sinceridad, claridad, respeto, ausencia de manipulación, engaño o coerción. (p.234)

Con el consentimiento informado se pretende garantizar la privacidad y respeto de los individuos involucrados en el trabajo investigativo.

Consentimiento institucional

Se realizó una carta de solicitud de autorización para realizar dicho estudio, la cual será dirigida al director del hospital, encargada de docencia y educación de la misma institución y jefa de la sala de ARO, la cual fue extendida por las autoridades docentes del Polisal, UNAN-Managua.

Consentimiento personal

Este consentimiento se elaboró de forma escrita, y se le facilitó a cada recurso de enfermería, donde participaron todos en el llenado de la encuesta y los test, en el que brindaron su autorización bajo la privacidad y anonimato de su identidad.

Procesamiento de la información

Los datos que se obtuvieron de la encuesta y el test de Maslach Burnout se presentaron en el programa SPSS el cual se procesó y codificó la información en tablas simples, asociadas, y gráficos de frecuencia según variable para llevar a cabo un análisis de cómo se encuentra y que tanto afecta el nivel de estrés en el personal de enfermería.

Presentación de la información

El presente trabajo se llevó a cabo en dos etapas, la primera fue de manera escrita con letra Time New Roman número 12, texto justificado, interlineado 1.5, citado con normas APA con cita de más de 40 y

menos de 40 palabras, bibliografía. La segunda etapa fue la defensa del trabajo investigativo mediante el programa de PowerPoint el cual solo tuvo la información principal del trabajo.

Triangulación

Se caracteriza por el empleo de diferentes métodos, complementarios entre sí, para abordar un mismo objeto de estudio (Serrano, 2005) afirma “La triangulación es una de las ventajas derivadas de la utilización conjunta de métodos cualitativos y cuantitativos en el estudio de un mismo fenómeno” (Pag.180) esto para la optimización de los resultados, mejorando la fiabilidad, validez y operatividad de la investigación.

En el presente estudio en la triangulación se confrontó el concepto con la información recolectada mediante el test y la encuesta para su respectivo análisis. La variable que se va a triangular será mencionar que factores relacionados con el trabajo favorecen a la aparición o desarrollo de las diferentes patologías estudiadas en dicha investigación y en qué nivel de estrés se encuentra el personal de la sala de ARO del Hospital Bertha Calderón Roque.

Variables en estudio

- ✓ Características sociodemográficas y laborales
- ✓ Factores relacionados con el trabajo
- ✓ Enfermedades más frecuentes
- ✓ Nivel de estrés

Operacionalización de variable

| Variable | Sub-variable | Indicadores | Valores | Instrumento |
|---|-----------------------------------|------------------------------------|---|-------------|
| Características sociodemográficas y laborales | Características sociodemográficas | Sexo | Masculino Femenino | Encuesta |
| | | Edad | <25 años 25-35 años 36-45 años 46-55 años >55 años | Encuesta |
| | | Estado civil | Soltero Casado estable Casado inestable Unión libre estable Unión libre inestable | Encuesta |
| | | Procedencia | Urbana Rural | Encuesta |
| | | Número de hijos Y edad de hijos | Sí ____ No ____ ¿Cuántos? ____ ¿Edad? _____ | Encuesta |
| | Características Laborales | Categoría profesional | Auxiliar Asistente clínico Enfermería general Enfermería especialista | Encuesta |
| | | Antigüedad en el Hospital | < 1 año 1-5 años 6-10 años 11-18 años 19-25 años >25 años | Encuesta |
| | | Antigüedad en ARO | < 1 año 1-5 años 6-10 años 11-18 años 19-25 años >25 años | Encuesta |
| | | Tipo de contratación | Permanente Temporal | Encuesta |
| | | Turno extra | Matutino Nocturno 24 horas | Encuesta |

Variable 2.

| Variable | Sub-variable | Indicadores | Valores | Instrumento |
|--------------------------------------|--------------------------------------|---|---|-------------|
| Factores relacionados con el trabajo | Ambiente laboral | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Usted siente que su trabajo lo estresa. ➤ Ha manifestado usted con mayor frecuencia irritabilidad en el ámbito laboral ➤ Los ruidos constantes, poco o mucha iluminación y estructura del área son causa de molestias para la concentración laboral | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Muy frecuente ➤ Frecuente ➤ Poco frecuente | Encuesta |
| | Relaciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cómo valora su relación con el personal medico ➤ Cómo valora su relación con la jefa de servicio ➤ Cómo valora la relación con sus compañer@s ➤ Cómo valora la relación con el paciente | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Buena ➤ Mala ➤ Deficiente ➤ Pésimo | |
| | Sobrecarga de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hay sobrecarga laboral en su servicio | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Muy frecuente ➤ Frecuente ➤ Poco frecuente | |
| | Distribuciones pacientes por recurso | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cree que en su servicio existe carencia o mala distribución del personal | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Muy frecuente ➤ Frecuente ➤ Poco frecuente | |

Variable 3.

| Variable | Indicadores | Valores | Instrumento |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-------------|
| Enfermedades más frecuentes | I.V.U | Sí_____ No_____ | Encuesta |
| | Diabetes | Tiempo de padecer esta enfermedad | |
| | Hipertensión arterial | <1 año | |
| | Venas varicosas | 1-2 años 3-5 años- | |
| | Gastritis | >5 años Otra | |

Variable 4

| Variable | Sub variable | Indicadores | Valores | Instrumento |
|-----------------|--------------------------|---|--|-----------------|
| Nivel de estrés | Agotamiento emocional | <p>1. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo.</p> <p>2. Me siento cansada al final de la jornada de trabajo.</p> <p>3. Me siento fatigada cuando me levanto por las mañanas y tengo que ir a trabajar.</p> <p>6. Trabajar todo el día con mucha gente es mucho esfuerzo.</p> <p>8. Me siento “quemado” por mi trabajo.</p> <p>13. Me siento frustrado por mi trabajo.</p> <p>14. Creo que estoy trabajando demasiado.</p> <p>16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.</p> <p>20. Me siento acabado.</p> | <p>0=nunca</p> <p>1=pocas veces al año o menos</p> <p>2=una vez al mes o menos</p> | Test de Maslash |
| | Despersonalización | <p>5.Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos interpersonales.</p> <p>10.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.</p> <p>11.Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.</p> <p>15.Realmente no me preocupa lo que ocurra con los pacientes.</p> <p>22.Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas</p> | <p>3=unas pocas veces al mes o menos</p> <p>4=una vez a la semana</p> <p>5=pocas veces a la semana</p> | |
| | Realización del personal | <p>4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.</p> <p>7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.</p> | <p>6=todos los días</p> | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.</p> <p>12. Me siento muy activo</p> <p>17. puedo crear muy fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.</p> <p>18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.</p> <p>21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma</p> | | |
|--|--|--|--|--|

Desarrollo del Tema

1. Características sociodemográficas y laborales

Los profesionales de salud se caracterizan por el hecho de que la profesión no es algo externo al individuo si no que abarca la totalidad de la persona, las actividades que desarrollan los profesionales, incluye un compromiso personal y una interacción directa con las personas a las que atienden y por lo tanto suelen trabajar con cuidados de calidez hacia el paciente. En este estudio se abordará características sociodemográficas y laborales en el cual se desarrolla el personal de enfermería, para analizar el entorno en que se desempeña estas unidades de análisis.

1.1 Definición

En característica sociodemográficas podemos decir que son el conjunto de características biológicas socios económicos culturales, que están presentes en la población sujeta a estudio tomando aquellas que pueden ser medibles diferenciándose que las laborales se refieren al marco sanitario, se identifican como características negativas del ambiente, carga de trabajo, antigüedad, tipo de contratación, trabajo extra laboral etc.

1.2 Sexo

La enfermería ha sido tradicionalmente considerada como un trabajo para mujeres, y el cuidado de los enfermos ha estado en general en manos de enfermeras, aunque la situación hoy en día a cambiado, y es sexo masculino se ha incorporado, pero sigue prevaleciendo el sexo femenino, es aquí donde se relaciona el estrés, ya que son más propensa las enfermeras al tener más responsabilidades en el hogar (situación sentimental, hijos, deberes del hogar etc)

Son generalmente las mujeres de la familia quienes se ocupan de los enfermos de la casa y, consecuentemente, son mujeres las primeras en haber sido preparadas para el cuidado de los enfermos cuando se necesitó un grado de conocimientos más elevado que el que posee una persona sin profesión o especialización.

1.3 Edad

(Real Academia Española, s.f., definición 1) Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales.

Guzman & Silva(2016) en su informe los resultados que obtuvieron fueron:

Con respecto a la edad el 35 % de los participantes se encuentra entre las edades de 20-30 años, seguido de 31 % en edades de 31-40, y un 15 % con las edades de 41-50, y un 19 % con las edades de 51-60 años. Con estos datos analizamos que al ser una profesión demandada no hay edad para definir en qué momento aparezca el estrés por eso, el personal es vulnerable a desencadenar problemas durante todo su periodo de desempeño laboral, pero es importante vigilar a los recursos de mayor rango de edad por su complicación con la salud y como el estrés favorece a que se desarrollen más.

1.4 Estado civil

Conceptos Jurídicos (2016) El estado civil es la situación estable o permanente en la que se encuentra una persona física en relación con sus circunstancias personales y con la legislación.

Al ser un profesional de salud este estatus suele producir problemas a nivel conyugal, ya que se ve afectado por los diferentes horarios laborales y principalmente los turnos, lo que provoca que no compartan ciertos eventos importantes a nivel familiar, lo que hace que la otra persona se sienta sin ese apoyo, siendo así importante aprender a convivir, apoyarse y sobre todo saber comprender a la otra persona, y es ahí donde aparece el estrés al tratar de crear un equilibrio entre las demanda de la profesión y el estado civil del individuo.

1.4 Procedencia

(Real Academia Española, s.f., definición 1) “Origen, principio de donde nace o se deriva algo”

Según el reporte del Ministerio de Salud de Nicaragua hasta el 2010 tenía entre su personal de Salud a 2,953 Enfermeras. Casi el 25% de ellos están en la capital. Para Guissell Cerda Secretaria de asuntos científicos de Asociación de Enfermeras y Enfermeros nicaragüenses, uno de los principales problemas de este gremio es enfrentar las condiciones laborales. Así mismo destacó que en el país hay 3.5 Enfermeras por cada 10 mil habitantes según las cifras oficiales. La mayor cantidad de Enfermeras están en Managua son 22 Enfermera por 10 mil habitantes, sin embargo, hay lugares que llegamos a 0.5 Enfermeras por habitante.

1.6 Número y edad de hijo

Los recursos de enfermería por lo general tienen de 2 a 4 hijos, y es de gran responsabilidad para ellos, desde la alimentación, vestimenta, educación entre otras y sienten no dar lo suficiente, ya que sus hijos necesitan más tiempo, más cuidado, y como se mencionaba anteriormente, enfermería cumple con diferentes horarios de trabajo distintos al de otras profesiones. Frecuentemente se ven estresados ya que, a mayor número de hijos, mayor demanda económica además del estrés que se produce al ejercer la profesión y las consecuencias que puede desencadenar el estrés como el síndrome de Burnout.

1.7 Categoría profesional

| AUXILIAR DE ENFERMERÍA | ENFERMERA/O | ENFERMERA ESPECIALISTA |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">•Persona que posee instrucción y formación básica de enfermería y posee diploma que la/o acredita para ejercer acciones de apoyo asistencial tanto preventivas como curativas dirigidas a la persona, familia y comunidad, bajo la supervisión de la enfermera/o, encontrándose además controlada/o por la autoridad reguladora. | <ul style="list-style-type: none">•Es la persona que ha concluido el estudio básico de enfermería mediante un plan educativo establecido en el país, en una institución formadora sea este pública o privada, dentro o fuera del país y que posee título que la/o acredita, encontrándose apta/o para realizar funciones administrativas, docentes asistenciales e investigativas, necesarias para poder intervenir en la mejora del estado de salud de la población nicaragüense, encontrándose además controlada/o por la autoridad reguladora. | <ul style="list-style-type: none">•Es el personal de enfermería con estudios de especialidad de nivel superior en un área específica de la práctica profesional, que en sus intervenciones aplica el proceso lógico y reflexivo para desempeñarse competentemente en situaciones que demandan de la aplicación razonada del conocimiento técnico-científico y humanístico. |

1.8 Antigüedad

Tiempo transcurrido desde el día que se obtiene un empleo. La edad y los años de ejercicio profesional también guardan relación con la satisfacción laboral. La mayoría de los estudios relacionan de manera positiva esta variable, indicando que, al aumentar la edad y los años de ejercicio profesional, también aumenta la satisfacción laboral.

1.9 Tipo de contratación

Estado laboral ante la institución de recurso, si está en una plaza permanente, esta brinda una mayor estabilidad emocional y económica que si estuviese en una plaza por contratación, la cual corresponde a cierto periodo estipulado por la institución.

1.10 Turno extra

Los largos turnos repercuten indudablemente en su vida, ya que no coinciden en las actividades sociales, resintiéndose la vida familiar y las redes de apoyo social, por otro lado, el riesgo de accidentes de trayecto se incrementa con la somnolencia y el cansancio.

En Nicaragua en la ley de ejercicio de enfermería el artículo N 49 nos dice: “La jornada laboral de enfermería de acuerdo a su naturaleza tendrá una duración máxima de 40 horas semanales y en áreas cerradas de 36 horas semanales” (Asamblea Nacional, 2010)

2. Factores relacionados con el trabajo en el personal de enfermería

El estrés laboral en enfermería está relacionado con el trabajo; debido a que la enfermera invierte gran cantidad de tiempo en actividades propias de su trabajo; en horarios nocturnos, se tiene que adaptar a otro medio ambiente que no es su hogar, convive con otras personas, y realiza largos recorridos desde su hogar a su trabajo entre otras. Por ello, el estrés afecta a su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social, así como en su desempeño laboral.

Dentro del ámbito hospitalario, es posible encontrar un gran número de situaciones que resultan estresantes para las enfermeras, y que de no afrontarse de manera adecuada pueden llegar a alterar su estado de salud, la adaptación hospitalaria, el rendimiento laboral, propiciar el ausentismo y enfermedades laborales; los cuales son algunos de los tantos problemas que están asociados con el estrés laboral y que tiene efectos negativos en la calidad de vida de las enfermeras que son reflejados en los servicios de enfermería.

El trabajo en hospitales ha sido considerado como intrínsecamente estresante, porque implica estar continuamente en contacto con el dolor y a menudo con la muerte. La competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a las que se somete el profesional de enfermería desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad. Esto, a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas como úlceras gástricas, aumento de colesterol, hipertensión arterial, comportamientos agresivos, enfermedades de la piel, migrañas, depresión, disfunciones digestivas y coronarias, así como una disminución inmunológica entre otras.

2.1 Definición

Cuando hablamos de factores relacionados, nos referimos a todo aquello que influye en el desempeño del trabajo. González, (2018) en su trabajo de seminarios nos afirma que:

El ambiente, Forma parte de los componentes tangibles del servicio y en ocasiones provoca la primera comunicación entre el equipo de salud. Parte del ambiente es la sensación de importancia del trabajador, si el ambiente es agradable, competitivo, cómodo y seguro, para el personal de salud

por muy fuerte que sea el trabajo es llevadero, la seguridad del ambiente les permite desenvolverse sin temores. (p.21)

Además, que debemos de tomar cuenta que las relaciones interpersonales y planificación de actividades van a influenciar de forma positiva o negativa en la manera en que se desempeñan en el ambiente laboral y en muchas ocasiones define la calidad del trabajo.

2.2 Ambiente laboral

Se conocen como estresores físicos o del ambiente físico, dentro de ellos se identifican los relacionados con la iluminación, ya sea deficiente o muy brillante; los relacionados con la calidad del aire que rodea a los trabajadores, su grado de pureza o contaminación con partículas en suspensión, contaminantes biológicos, químicos etc., y los relativos a la temperatura en el medio ambiente laboral, cuando recibimos demasiada o muy poca estimulación física, nuestro organismo necesita hacer un sobre-esfuerzo para seguir funcionando adecuadamente. Estas situaciones en un centro de trabajo incluyendo condiciones de ubicación geográfica o física, edificación en la que se desempeñan los trabajadores, etc., llegan a constituir un serio problema para la salud de los trabajadores, determinando en muchas ocasiones el surgimiento del estrés laboral.

2.3 Relaciones Laborales

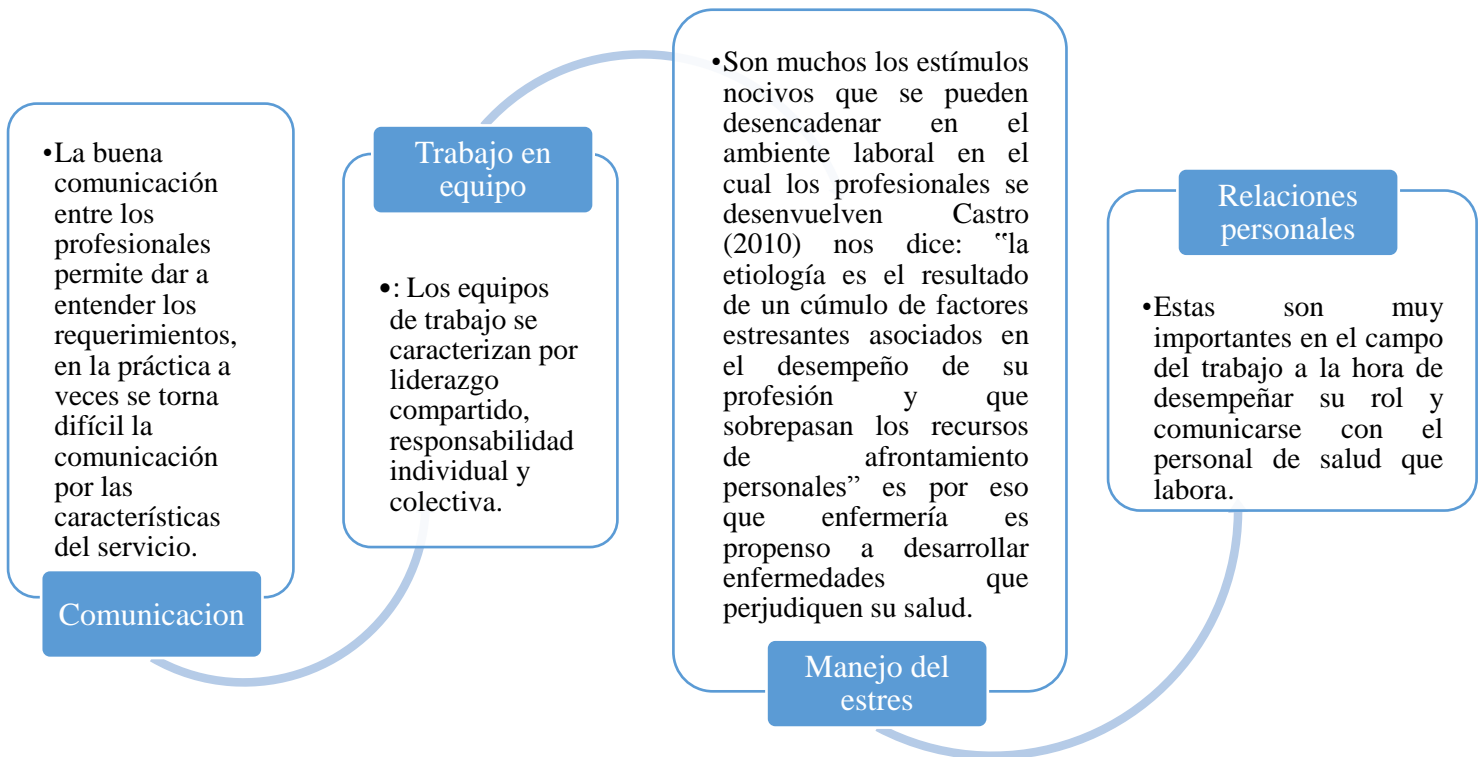
Las relaciones interpersonales entre el personal de enfermería son indispensables para crear un ambiente laboral sano, permitiendo así el cuidado entre los enfermeros, pues de este modo es posible la búsqueda de soluciones en grupo ante los problemas que se presentan, el apoyo constante entre los mismos y la creación de estilos de afrontamiento que permitan la reducción del estrés laboral.

Las relaciones interpersonales son esenciales entre los enfermeros, ya que la mayor parte del tiempo dirigen sus actividades a interactuar con sus compañeros o las personas a quienes brindan cuidado, reflejando sus ideas, sus valores, sus características personales y su competencia profesional.

2.3.1 Definición de relaciones laborales.

Las buenas Relaciones Humanas son un factor fundamental para el éxito de un puesto de trabajo. Si analizamos a los recursos de las diferentes salas de un hospital podemos observar que muchas veces los conflictos se deben a que el empleado, no se lleva bien con los demás, es una persona conflictiva, no coopera, genera constantes fricciones y problemas con su trato o comportamiento personal.

Existen cuatro pilares claves que no pueden faltar en las relaciones laborales: comunicación, trabajo en equipo, buenas relaciones personales y adecuado manejo del estrés



2.3.2 Relación enfermera-médico

La interacción social en el hospital es tremendamente compleja. Una de ellas es la relación entre los profesionales de enfermería y medicina. En algunos servicios no hay tiempo para comunicarse, para intercambiar ideas y opiniones.

Castro (2010) En su investigación sobre la relación médico- enfermero afirma:

En el ejercicio médico hay un sin número de relaciones, la relación entre el servicio de enfermería y el médico es tal vez la más constante y funcional. Estos actores se comunican por un método de presentación variable donde se incluye al paciente de acuerdo a las circunstancias. Por allí es donde se transmite el llamado de dolor, los sentimientos, una duda, una queja, una novedad, un diagnóstico, una orden; en fin, una verdadera forma de hacer medicina. En gran medida los resultados obtenidos por el personal de salud obedecen a la buena comunicación y a la pronta respuesta ante cierto problema.

La relación médico-enfermería es quizás la columna vertebral de una buena atención en salud.

Una comunicación médico-enfermera efectiva aumenta la seguridad de los pacientes y la calidad de la atención sanitaria. Minimizar las barreras percibidas e implementar estrategias para mejorar la comunicación favorecerá una comunicación interprofesional efectiva.

La relación entre médicos y enfermeras, que se debe basar en el respeto y la interdependencia, ha experimentado importantes cambios en los últimos años. Históricamente estaba basado en el modelo tradicional donde había una gran diferencia en la jerarquía, poder e influencia a favor del médico. Aunque en las últimas décadas se ha ido pasando de forma gradual a un modelo donde el médico y la enfermera empiezan a ser parte equivalente del equipo de atención, la relación entre ambos sigue estando sujeta a numerosos factores que pueden influir en ella, como la diferencia de género, diferencias en el programa educativo, jerarquía del sistema sanitario, años de experiencia laboral, responsabilidad en el cuidado de los pacientes.

Una de las barreras percibidas, tanto por médicos como enfermeras, son los comportamientos disruptivos, definido como McCaffrey (2012) “aquellos comportamientos de tipo antisocial de una o varias personas, que se caracteriza por una ruptura muy marcada respecto a las pautas de conducta y valores generales o sociales aceptados”. En el ámbito sanitario, este tipo de comportamiento incluye acciones como reticencia a responder preguntas o llamadas telefónicas, impaciencia en el tiempo de espera de información, lenguaje o entonación condescendiente, intimidación o violencia, acoso sexual y cualquier respuesta inapropiada a la solicitud de algún paciente o de otro profesional sanitario. Los comportamientos disruptivos afectan a las capacidades de los profesionales sanitarios de interactuar y trabajar en equipo, reduciendo de esta manera una práctica colaborativa.

Maddineshat & Rosenstein (2016) Los comportamientos disruptivos pueden provocar unos efectos psicológicos negativos al personal sanitario que al final llevara a una disminución de la calidad asistencial. Estos pueden ser: estrés laboral, disminución de la concentración, fatiga, baja satisfacción laboral, disminución de la práctica colaborativa y la comunicación.

Los resultados de la colaboración enfermero-médico incluyeron una mejoría en la satisfacción que tienen los enfermeros y los médicos con su trabajo, la productividad y la disminución del estrés. Sin embargo, el beneficio más importante es el relacionado con la satisfacción del paciente.

2.3.3 Relación enfermera-jefa

El profesional de enfermería en su labor diaria está en estrecha relación con sus superiores, la forma en la que su superior o jefa de unidad ejerza su liderazgo y la autoridad, influirá también en la forma que el personal a cargo se manifieste y desempeñe sus tareas asistenciales.

Son múltiples factores que pueden afectar esta relación, entre algunos tenemos:

- Factores humanos (las personas que forman parte del grupo)
- Relaciones formales e informales en el ejercicio de tareas (manejar las relaciones del grupo)
- La influencia del dirigente o líder del grupo (influencia sobre un grupo de personas)
- La administración. (distribución del equipo y personal)
- La comunicación (que los interlocutores se comprendan)
- La capacidad, autoridad y el poder del dirigente (usar el poder con eficiencia y de modo responsable)

El jefe de unidad de un servicio requiere de conocimientos administrativos, actitudes de liderazgo con una buena comunicación y confianza (valle 2003) afirma “Un buen jefe de unidad se esfuerza por lograr en sus colaboradores un grado de confianza tal que estos puedan admitir con tal confianza y franqueza los errores en los que puedan incurrir”(p.14).

Es por eso que el jefe debe de estar de la mano con todo el personal que labora en la sala que está designado. Ya por naturaleza se trabaja en un medio competitivo y con frecuencia los conflictos internos afectan su comportamiento, ya que, si el líder no resuelve el problema de competencia, desarrollara un importante temor al fracaso.

Los conflictos competitivos que se relacionan con el éxito, da por resultado una mayor vulnerabilidad, ya que a medida que adopta una posición sobre problemas muy controvertidos o respalda una opinión determinada, se convierte en el blanco de críticas de las enfermeras a su cargo, como otros jefes de unidad, es probable que, para evitar estas críticas, el jefe de unidad pase de un problema a otro sin obtener ninguna solución, lo cual reflejará un líder no comprometido en su cargo y función.

Los jefes de Servicio de Enfermería tienen un rol fundamental, ya que ellos desde su lugar tienen la posibilidad de defender a su personal a cargo (los enfermeros) frente al médico y/u otros miembros del

equipo de salud, en búsqueda de un ambiente positivo que apoye la autonomía enfermera. Donde todas las disciplinas se apoyen para beneficio, por supuesto, del paciente.

2.3.4 Relación enfermera-enfermera

En el proceso de trabajo de enfermería, por cuestiones de división social y técnica del trabajo, los profesionales realizan el cuidado fragmentado y, por tanto, existe la necesidad de comunicación y articulación de estos trabajadores en pro de la prestación de la asistencia a los individuos que necesitan de cuidados. Con todo, se sabe que las relaciones interpersonales en el equipo sanitario, así como en enfermería, son referidas como factor contributivo al estrés oriundo del ambiente donde se desarrollan las actividades laborales.

Las deficientes relaciones interpersonales son un aspecto que influye considerablemente en la falta de bienestar de los/as enfermeros/as. Las relaciones interpersonales entre el personal de enfermería son indispensables para crear un ambiente laboral sano, permitiendo así el cuidado entre los enfermeros, pues de este modo es posible la búsqueda de soluciones en grupo ante los problemas que se presentan, el apoyo constante entre los mismos y la creación de estilos de afrontamiento que permitan la reducción del estrés laboral.

De tal manera que estas relaciones interpersonales son esenciales entre los enfermeros, ya que la mayor parte del tiempo dirigen sus actividades a interactuar con sus compañeros o las personas a quienes brindan cuidado, reflejando sus ideas, sus valores, sus características personales y su competencia profesional, a través de las relaciones que establecen con otros muestran sus fortalezas, debilidades, lo que piensan o lo que les importa.

Construir relaciones interpersonales entre enfermeros es un desafío grande, ya enfermería es un contexto de alta complejidad, en el que lamentablemente muchas veces se presentan intereses individualistas, alta competitividad y desconfianza entre compañeros, siendo entonces una sociedad muy exigente; sin embargo, es algo de vital importancia, pues lo anterior llevaría a una disminución del interés colectivo y social, pudiendo terminar en grupos de profesionales de enfermería llenos de egoísmos y miedo al prójimo (Hernández González & Hinojos Seañez, 2019)

Hernández González & Hinojos Seañez (2019) sostienen que "Un enfermero que se siente satisfecho, dentro de su área laboral al relacionarse de manera interpersonal con sus compañeros, está constantemente motivado para dar lo mejor de sí, favoreciendo el rendimiento y actitudes hacia su labor."

Las habilidades sociales son una importante herramienta que puede ser aprendida por el personal de enfermería para favorecer las relaciones interpersonales entre los mismos, facilitando el desarrollo de actitudes adecuadas en cada uno de los miembros de un grupo para su convivencia y creación de un ambiente laboral sano.

- La habilidad de la empatía
- La habilidad del compañerismo
- La habilidad para la creación de vínculos de confianza
- La habilidad de la comunicación.

El fortalecimiento de las relaciones interpersonales permite a los enfermeros/as obtener equilibrio interior y alcanzar su plenitud en la realidad que se vive, puesto que el crecimiento y desarrollo de estos seres humanos está íntimamente relacionado con su dimensión interpersonal al desarrollar nuevas formas de interacción y de convivencia.

Cuando el cuidado humano se aplica a equipos interprofesionales, enriqueciendo las relaciones entre humanos y creando un entorno laboral de cuidado y sanación, los profesionales de la salud encuentran una conciencia de cuidado para cuidarse a sí mismos y a los demás.

2.3.5 Relación enfermero-paciente

El cuidado como centro de atención de la enfermería, se describe también como la relación que se da entre enfermera-paciente con el fin de promover su salud prevenir, diagnosticar, tratar y rehabilitar las enfermedades que puedan padecer.

Las relaciones personales que ejerce enfermería con sus pacientes en la práctica de los cuidados son esenciales para el desempeño profesional. El personal de enfermería permanece las 24 horas al cuidado de los pacientes, brindan asistencia de naturaleza biológica, técnica, psicológica, social y espiritual y las relaciones personales sustentan la realización de sus actividades. (Ramírez & Müggenburg, 2015)

El contacto entre la enfermera y el paciente son ocasiones en las cuales se transfiere o se intercambia información, energía, sentimientos y en las que se desarrolla el afecto humano, a través de estos se brinda el cuidado de enfermería y se ayuda a las personas.

Dentro de la relación enfermera-paciente, la comunicación es uno de los factores clave a la hora de prestar unos cuidados integrales y de calidad. Dicha comunicación cobra aún más valor en los pacientes

oncológicos y embarazadas de ARO ya que es la mejor manera de acercarse a la persona para conocer cómo se encuentra, que le inquieta o cómo se le puede ayudar.

Para fortalecer la comunicación y tener un impacto de la relación enfermera-paciente es necesario que ésta se realice de manera constante. Durante la formación del profesional de enfermería, él asiste a prácticas clínicas y comunitarias, donde adquiere las habilidades que requiere la profesión; sin embargo, se ha demostrado en diferentes estadios que la formación en comunicación es deficiente para llevar a cabo una buena relación enfermera-paciente, esta misma situación se observa para el caso de México. (Alba & Fajardo, 2010)

El papel del personal implica acercarse al enfermo mental en todos los aspectos: social, familiar y laboral; centrando sus actuaciones en cada una de las necesidades del paciente, así como de su familia; manteniendo un control de la respuesta emocional y un cierto distanciamiento que le permita tomar decisiones objetivas.

2.4 Sobrecarga de trabajo

El número de personal de enfermería es un factor que debe tener en cuenta para la carga de trabajo existente en las unidades de hospitalización, que, a su vez, está relacionada con las necesidades de atención de los pacientes, así como con el estándar de atención previsto.

Dalri, Silva, & Mendes (2015) “El exceso de trabajo parece favorecer enfermedades mentales y/o físicos en trabajadores del área de la salud, además de facilitar la ocurrencia de absentismos, accidentes de trabajo, agotamiento, sobrecarga laboral y ausencia de ocio”

Se evidencia que la sobrecarga laboral disminuye la calidad del cuidado de la enfermera, muchas veces una sola enfermera tiene que cuidar un servicio con un gran número de pacientes, con diversas patologías y cada uno con diferentes exigencias de cuidado ,lo que contribuye a que se presenten acontecimientos adversos como caídas, úlceras por presión, infecciones intrahospitalarias , errores en la medicación, lo que da lugar a estancias hospitalarias prolongadas, incremento en los costos hospitalarios y elevación de las tasas de morbimortalidad.

2.4.1 Definición sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de las que podemos satisfacer, en términos cualitativos y cuantitativos, es un factor de riesgo presente en todas las actividades laborales, está asociado a exceso de tareas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos,

se tiene que atender a un número elevado de pacientes en un mismo momento y en diferentes áreas de cuidado, por tanto, se incrementan los niveles de agotamiento emocional y físico de los profesionales de enfermería y se percibe un deterioro del cuidado brindado.

La sobrecarga laboral se puede definir como una demanda de actividades o intervenciones que tiene que realizar el personal de enfermería, en relación a la calidad del cuidado que puede brindarle al paciente; considerando el esfuerzo físico, mental y afectivo, mayormente la enfermera se ve incapaz de satisfacer todas las exigencias laborales en algunas ocasiones tiene que prolongar sus actividades por falta del tiempo (Cortaza & Francisco , 2014)

La rutina laboral es uno de los principales factores creadores de estrés en la población. Encontrarse bajo la presión de cumplir unos objetivos bajo unos plazos determinados, el exceso de trabajo o la perspectiva de verse obligado a supeditar el plano personal al laborar frecuentemente llevan a situaciones de estrés.

los profesionales de enfermería deberían contar con condiciones óptimas de trabajo, pero, por el contrario, este se desarrolla en situaciones adversas caracterizadas por sobrecarga laboral, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicio, carga psicológica por el manejo de situaciones críticas. Estas situaciones hacen que los profesionales de enfermería sean más vulnerables a los factores de riesgo biológico, químico, físico y psíquico que se constituyen en amenazas para la salud y la seguridad de estos profesionales.

(CANOLES, 2013)

2.4.2 Distribución de pacientes por recurso

La distribución de enfermería es heterogénea. Existen países con más de 80 enfermeros por 10 000 habitantes y otros con menos de cinco profesionales por 10 000 habitantes, en Nicaragua, por cada 10,000 habitantes hay 12 camas hospitalarias, 9 médicos, 8 enfermeras y 7 auxiliares de enfermería.

Para el 2010 el MINSA en el informe sobre Gestión de Recursos Humanos: Manual de Planificación y Programación de Recursos Humanos el ministerio de salud detalló lo siguiente:

| | |
|--|--------------------------------------|
| El personal de enfermería en los servicios de hospitalización con camas no censables, se determina de la siguiente manera: | |
| 1 Auxiliar de Enfermería | 9 Pacientes en Servicios Pediátricos |
| 1 Auxiliar de Enfermería | 12 Pacientes en Ginecología |
| 1 Auxiliar de Enfermería | 10 Pacientes en Obstetricia |

| | |
|--------------------------|---|
| 1 Auxiliar de Enfermería | para 15 Pacientes (Aplica para los otros servicios) |
| 1 Enfermera | 15 Pacientes en Obstetricia |
| 1 Enfermera | 20 pacientes (Aplica para los otros servicios) |

Con estos datos podemos analizar que la demanda de personal es mucha, pero por el poco recurso que se cuenta no alcanza para abarcar una mejor distribución por lo que a mucho trabajo y poco personal conlleva a la aparición de un factor que influye al estrés

3. Enfermedades más comunes que padece el Personal de enfermería.

Entre 2013 y 2017, la diabetes fue la primera causa de mortalidad entre la población nicaragüense que acudió a las instituciones proveedoras del servicio de salud (IPSS). (Arias, 2018).

3.1 Diabetes

3.1.1 Definición.

La diabetes es una enfermedad que se puede desarrollar por estilos de vida inadecuados, así como también puede ser de manera hereditaria. Según la (OMS, 2020)

La diabetes es una enfermedad crónica que aparece cuando el páncreas no produce insulina suficiente o cuando el organismo no utiliza eficazmente la insulina que produce.

3.1.2 Clasificación

| Diabetes tipo 1 | Diabetes tipo 2 | Diabetes gestacional |
|--|--|--|
| (MINSAL, 2011) La DM tipo 1 es el tipo más frecuente en niños y adolescente. Es debida a una destrucción de las células beta del páncreas. | Es un trastorno metabólico que se caracteriza por hiperglucemia (nivel alto de azúcar en la sangre). | La diabetes gestacional (Aumento de azúcar en la sangre) ha sido definida como la disminución de la tolerancia de los hidratos de carbono, de severidad y evolución variable, que se reconoce por primera vez durante la actual gestación. (NDDG,1979). (Schwarcz, 2014, pág. 359) |

3.1.3 Signos y Síntomas

Poliuria, polidipsia, pérdida de peso, algunas veces polifagia, prurito vulvar, visión borrosa, así como alteraciones en el crecimiento y susceptibilidad mayor a las infecciones.

3.1.4 Tratamiento

(MINSA, 2011) define que los medicamentos hipoglucemiantes a utilizar son:

| | | |
|-------------------|-----------------|---------------|
| • Insulina humana | • Glibenclamida | • Metformina. |
|-------------------|-----------------|---------------|

3.1.5

Complicaciones

- Infarto de miocardio y accidente cerebrovascular.
- Las neuropatías de los pies combinada con la reducción del flujo sanguíneo incrementan el riesgo de úlceras de los pies, infección y, en última instancia, amputación.
- La retinopatía diabética es una causa importante de ceguera.
- La diabetes se encuentra entre las principales causas de insuficiencia renal.

3.1.6 Prevención

- Alcanzar y mantener un peso corporal saludable
- Mantenerse activo físicamente
- Consumir una dieta saludable
- Evitar el consumo de tabaco, puesto que aumenta el riesgo de sufrir diabetes y enfermedades cardiovasculares.

3.2 Hipertensión Arterial

Dentro de los factores que han sido investigados en relación con los trastornos hipertensivos se destaca el estrés. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido la importancia que puede representar el estrés en esta alteración cardiovascular y también ha subrayado la dificultad de cuantificar esa influencia en el desarrollo de esta enfermedad.

La hipertensión es un factor de riesgo cardiovascular muy prevalente en el mundo, que es especialmente abrumador en los países de bajos y medianos ingresos. Informes recientes de la OMS y del Banco Mundial destacan la importancia de las enfermedades crónicas tales como la hipertensión, como obstáculo al logro de un buen estado de salud.

3.2.1 Definición

La presión arterial es la fuerza de la sangre contra las paredes de los vasos sanguíneos. Se mide en milímetros de mercurio (mm Hg). La presión arterial alta (HBP) significa que la presión en las arterias es mayor de lo que debería.

3.2.2 Signos y Síntomas

En la mayoría de los pacientes la hipertensión arterial transcurre sin síntomas. Los principales síntomas son: dolor de cabeza, sudoraciones, pulso rápido, respiración corta, mareo, alteraciones visuales, zumbidos en los oídos, rubor facial y manchas en los ojos como objetos oscuros volantes.

3.2.3 Clasificación

(MINSA, 2016) La OMS/ SIH 1999, clasifica la hipertensión en la siguiente forma:

| Grados | Categorías. |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Optima • Normal <85 • Normal-Alta 130-139 / 85-89 • Grado I 140-159 / 90-99 • Grado II 160-179 / 100-109 • Grado III 180 ó + / 110 ó + • Hipertensión sistólica aislada 140 ó + / 90 ó - | <p><u>Hipertensión maligna</u>: Cifras de presión arterial (PA) generalmente muy elevados superiores a los 200/140 mm Hg con edema de la papila en el fondo del ojo acompañado de hemorragia y exudados.</p> <p><u>Hipertensión acelerada</u>: Es un aumento reciente de la presión arterial con respecto a la hipertensión previa, acompañada de signos de lesiones vasculares en el fondo del ojo pero sin presentar papiledema.</p> <p><u>Hipertensión crónica</u> establecida: Cuando las cifras de presión arterial se registran con regularidad por encima de límites normales.</p> |

3.2.4 Tratamiento

Para Silva, (2012). El tratamiento farmacológico de la hipertensión arterial se inicia con monoterapia, sin embargo, a la fecha cada vez más pacientes requieren más de 2 o más fármacos para lograr control de la Tensión Arterial. Se recomienda los fármacos de acuerdo al siguiente orden de preferencia.

| Tiazídicos | Diuréticos del asa. | Diuréticos ahorradores de potasio. | Bloqueantes adrenérgicos. | Vasodilatadores periféricos. |
|---|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Bendroflumetiazida, • clorotiazida, • hidroclorotiazida, • metolazona. | <ul style="list-style-type: none"> • Ácido etacrínico, • bumetanida, • furosemida. | <ul style="list-style-type: none"> • Amilorida, • espironolactona. | <ul style="list-style-type: none"> • Acebutolol, • atenolol, • labetalol, • propanolol • captopril, etc. | <ul style="list-style-type: none"> • Hidralazina. |

3.2.5 Complicaciones.

El exceso de presión en las arterias mantenida durante años y no tratada, puede conducir a un número elevado de complicaciones como aterosclerosis, angina de pecho, cardiopatía hipertensiva, enfermedad renal y accidente vascular cerebral.

3.2.6 Prevención.

- Todo adulto con más de 40 años debe vigilar periódicamente su tensión arterial, principalmente si sus padres o abuelos la han padecido.
- Realizar ejercicios físicos y evitar la obesidad.
- Disminuir el nivel de sal en la preparación de las comidas.
- Limitar la cantidad de alimentos procesados y fritos.
- No fumar y evitar los ambientes contaminados por el humo del tabaco.
- Moderar el consumo de bebidas alcohólicas.

3.3 I.V. U (Infección de vías urinarias)

La infección de vías urinarias (IVU), es la infección bacteriana en el aparato urinario, más común adquirida en comunidad, que afecta principalmente a la población femenina.

3.3.2 Clasificación

La importancia de la clasificación de las infecciones de vías urinarias, es con el fin de brindar un correcto manejo de la patología.

| | |
|--|---|
| • Bacteriuria asintomática | • Infección del tracto urinario no complicada |
| • Infección del tracto urinario inferior | • Infección del tracto urinario complicada |
| • Cistitis, uretritis | • La infección de vías urinarias recurrente. |

3.3.3 Signos y Síntomas

| | |
|---------------|--------------------------------|
| • Cefaleas | • Disuria |
| • Escalofríos | Urgencia urinaria |
| • Fiebre | • Dolor lumbar. Y constipación |

3.3.4 Tratamiento

El tratamiento consiste en la administración de antibiótico como Nitrofurantoina, ciprofloxacina, cefalexina, Gentamicina durante siete a catorce días.

3.3.5 Prevención

- Realizar una ingesta adecuada de agua
- Recomendar miccionar después de una relación sexual para eliminar cualquier bacteria que haya podido introducirse en tracto urinario.

3.4 Venas Varicosas

La OMS ha definido a las várices como venas superficiales, cilíndricas o seculares, dilatadas anormalmente, que pueden ser circunscriptas o segmentarias.

3.4.2 Clasificación

- Se clasifican en primarias y secundarias. Las primarias están relacionadas con el riesgo potencial del individuo, como herencia y sexo (mayor en el sexo femenino).
- Las varices secundarias aparecen como complicaciones de la trombosis venosa profunda aguda.

3.4.3 Signos y síntomas.

La sintomatología clínica en la mayor parte de los casos es anodina con sensación de pesadez, calambres, prurito, edemas vespertinos, etc., raramente presentan dolor.

3.4.4 Tratamiento

- Evitar estar de pie mucho tiempo.
- Cirugía. Es el tratamiento definitivo de la insuficiencia venosa crónica cuando esta depende de las varices tronculares.
- Usar medias elásticas comprimen las venas, estirar las piernas cuando descansa.

3.4.5 Complicaciones

Varicorragia, varicoflebitis, dermatitis y úlceras.

3.4.6 Prevención

- Evitar o corregir el sobrepeso y la obesidad.
- El ejercicio estimula la bomba muscular favoreciendo la fortaleza muscular y el retorno venoso.

3.5 Gastritis

La gastritis es un mal que viene afectando a muchas personas sin importar la edad, género o nivel socioeconómico, y está vinculado estrechamente por el estrés. La gastritis es un problema de salud que cada vez, está afectando a los que laboran en el área de salud por el desorden alimenticio y a los estados de ansiedad o estrés. Según la OMS, 6 de cada 10 personas son afectadas por el estrés crónico.

3.5.1 Definición

Roldán, (2011)"Es una enfermedad inflamatoria aguda o crónica de la mucosa gástrica producida por factores exógenos y endógenos que produce síntomas dispépticos atribuibles a la enfermedad.

3.5.2 Clasificación

- Gastritis aguda: Las causas más frecuentes de gastritis aguda son infecciosas. La infección aguda por *H. pylori* induce gastritis.
- Gastritis crónica: La gastritis crónica es una inflamación del revestimiento del estómago que se presenta gradualmente y que persiste durante un tiempo prolongado.
- Úlcera péptica: Es una llaga en el revestimiento del estómago o el duodeno.
- Úlcera: Una úlcera o llaga, es toda lesión abierta de la piel o membrana mucosa.

3.5.3 Signos y síntomas

(Blanco, 2014)En ocasiones no se presentan síntomas, pero lo más habitual es que se produzca ardor o dolor en el epigastrio, acompañado de náuseas, mareos, etc. Es frecuente encontrar síntomas relacionados al reflujo gastroesofágico, como la acidez de estómago.

3.5.4 Tratamiento

Ranitidina 150 mg 2 veces por día o inhibidores de la bomba de protones en una dosis diaria (omeprazol 20 mg, rabeprazol 20 mg).

3.5.4 Complicaciones

Hemorragia gástrica, úlcera gástrica y úlcera duodenal.

3.5.5 Prevención

Se recomienda tener cuidado con ciertos medicamentos, con el consumo de comidas picantes, cafeínas, disminución de los medicamentos antiinflamatorios no esteroides y reducción del estrés. (No fumar, ni consumir demasiado alcohol). Adecuado manejo terapéutico.

4. Nivel de estrés

El estrés y el síndrome de Burnout son temáticas reiteradas en el trabajo de enfermería como consecuencias de las labores extenuantes y los sistemas de turnos; en este sentido existen estudios que evidencian que el estrés es un predictor importante del síndrome de Burnout y que las demandas en el trabajo son los determinantes más importantes en el desgaste emocional, mientras que los recursos que la persona presenta para enfrentarlo predicen la despersonalización.

El agotamiento y despersonalización se vinculan a problemas psicosomáticos que junto al compromiso profesional se asocian a la intención de abandonar la profesión de enfermería. (Dalri, Silva, & Mendes, 2015) “Enfermeros estresados están más susceptibles a la ocurrencia de accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo y pueden además desarrollar sus actividades de forma ineficiente, resultando ciertamente en consecuencias negativas al individuo y/o a la población asistida” Las enfermeras, entre el personal de salud, son las que corren mayor riesgo de sufrir este síndrome, especialmente las enfermeras oncológicas o las que trabajan con pacientes con SIDA.

El estrés de origen laboral, puede afectar la calidad de vida y la productividad, no solo porque compromete la salud de los trabajadores si no también el sistema económico de una Institución. La sobre carga crónica, los trabajadores excesivamente rutinarios y bajo presión pueden producir estados de fatiga crónica y actitudes de pasividad o alienación.

El personal de enfermería que trabaja en los servicios de alto riesgo, está expuesto a un alto grado de estrés por la gran responsabilidad del trabajo que desempeña, interrupción frecuente en la realización de la tarea, recibir de manera constante críticas de otras personas, como médicos, supervisores, familiares de los pacientes y el paciente mismo. Se observa además falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre problemas de servicio y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes; ausencia del personal médico en situaciones de urgencia como paro cardiorrespiratorio o empeoramiento de la situación clínica del paciente. (Campero & González, 2012)

Las enfermeras que trabajan en unidades de alto riesgo deben ser inteligentes, independientes y asertivas, ya que deben tomar decisiones certeras en poco tiempo. También es necesario que hagan reporte de los cuidados que se brindan al paciente a partir de una completa recolección de datos técnicos (signos vitales, exámenes de laboratorio, etc.).

4.1 Definición nivel de estrés

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente ante nuestras vidas, como cambiar de trabajo, hablar en público, presentarse a una entrevista o cambiar de residencia, puede generar estrés. Aunque también dependerá del estado físico y psíquico de cada individuo.

El estrés laboral es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas, tareas, roles interpersonal y físico y pone en peligro su bienestar Borjas, (2016) nos define:

El Estrés Laboral se define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación.

El estrés designa el peligro que amenaza al bienestar y como consecuencia, incluso la supervivencia.

4.2 Tipos de estrés laboral:

4.2.1 En base a su duración

A. Estrés agudo

Es el tipo más frecuente de estrés y se produce fundamentalmente como reacción a la exigencia o la presión puntual, por lo que es de corta duración y es fácilmente manejable y tratable.

Se manifiesta con cansancio y síntomas tensionales, sobreexcitación, pies y manos fríos, sentimientos depresivos o una ligera ansiedad.

B. Estrés agudo episódico

Se refiere a las personas que sufren situaciones de estrés agudo de forma repetitiva y que parecen acabar atrapadas en una espiral de asunción excesiva de responsabilidades, que las sumerge en una vida desordenada, regida por la presión autoimpuesta e inmersa en una crisis continua. Son personas que suelen mostrarse con un carácter agrio, irritables, muy nerviosas y que están en un continuo estado de ansiedad. Además, a menudo culpan a otras personas de todos sus problemas. Otra forma de este tipo de

estrés es el pesimismo constante que se transforma en una negatividad que se aplica a todo, esperando siempre que suceda lo peor.

En cualquier caso, los síntomas son más graves, caracterizándose por la presencia frecuente de migrañas y dolores tensionales, hipertensión arterial, presión en el pecho y propensión a sufrir enfermedades cardíacas.

C. Estrés crónico

La persistencia del individuo ante los agentes estresantes durante meses o aun años, produce enfermedades de carácter más permanente, con mayor importancia y también de mayor gravedad. El estrés genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia crónica produce finalmente serias alteraciones de carácter psicológico y en ocasiones falla de órganos blanco vitales.

El crónico que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones

- Ambiente laboral inadecuado: son los llamados estresores del ambiente físico
- Sobrecarga de trabajo
- Alteraciones en el ritmo biológico
- Responsabilidad y decisiones muy importantes.

4.2.2 En base a su signo

En su estudio de tesis Borjas (2016) expones que se pueden clasificar por:

A. Positivo:

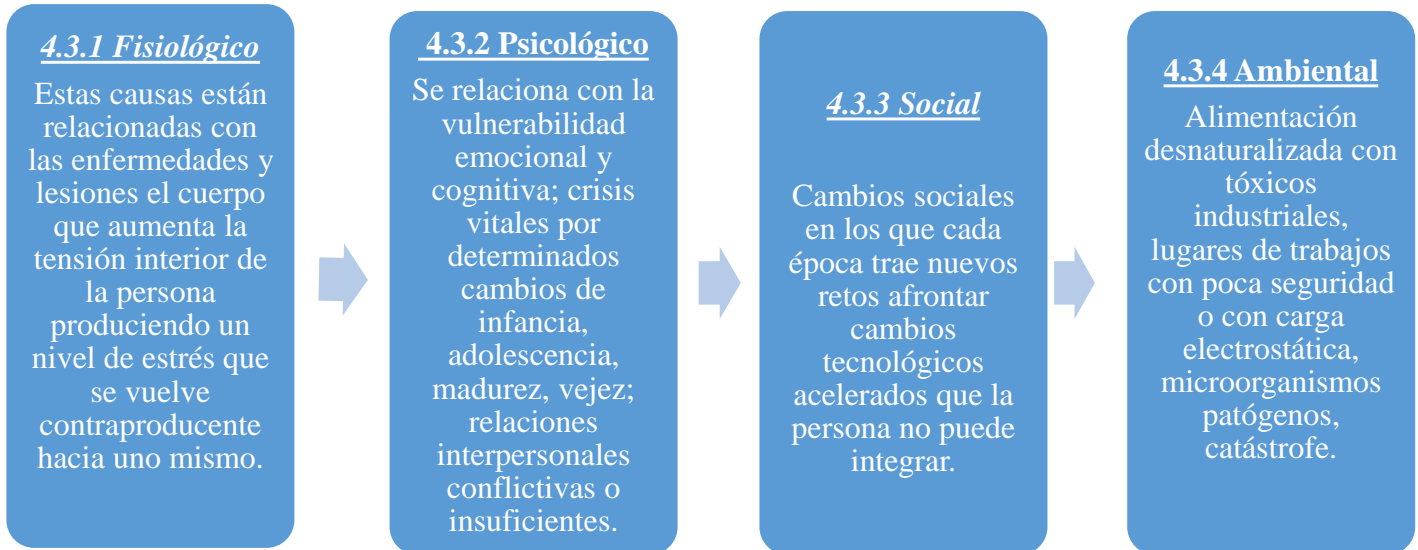
Es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que le mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/ original. Se enfrentan y resuelven problemas.

B. Negativo:

Es aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en

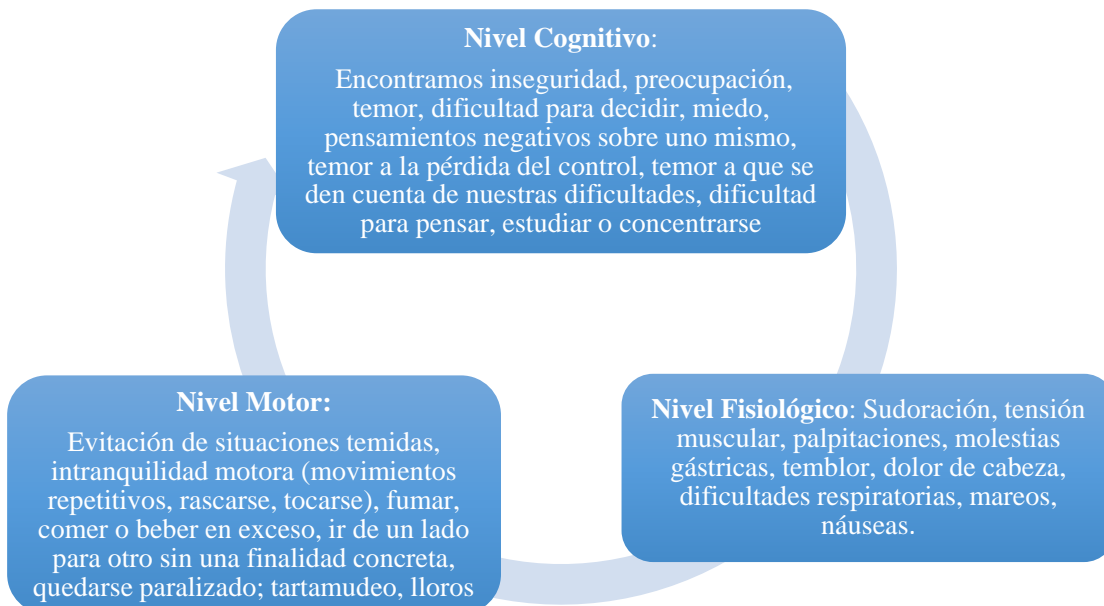
una reducción en la productividad del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado.

4.3 Causa de estrés laboral



4.4 Síntomas de estrés

Ante una situación estresante aparecen síntomas de diversa índole; afectando al individuo a varios niveles



4.5 Test de Maslach Burnout

Se considera burnout una enfermedad laboral que suele producirse en entornos de estrés laboral continuo, que afecta a los profesionales cuya labor exige implicación emocional con las personas objeto de su trabajo.

Desde el aspecto psicosocial los estudios de Maslach y Jackson han definido que el Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo es con personas (usuarios), identificando tres dimensiones características: Agotamiento emocional, Despersonalización, sentimiento de bajo logro o realización profesional. (Borjas, 2016).

Se mide por medio de cuestionario Maslach de (1986) que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituida por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del estrés: cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Puntuaciones altas en cansancio emocional y despersonalización y baja en realización personal definen el síndrome. Se considera como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos 2 de las dimensiones.

4.2.1 Definición de Test de Maslach

La palabra burnout se desprende inglés y se traduce al español como “estar quemado”. El primero en describir este síndrome Freudenberger en 1974, al establecerlo como una patología psiquiátrica que experimentaban algunos profesionales que trabajaban en algún tipo de institución “El burnout se define como síndrome por distres interpersonal crónico en el ejercicio laboral. Esta caracterizado por sentimientos de autoeficacia reducida, despersonalización y fatiga, vinculado a situaciones crónicas de demandas tanto vividas como excesivas en el ámbito laboral” (Kahill, 1998). Es un proceso en el cual las actitudes y el comportamiento del profesional cambian de manera negativa, en respuesta a la tensión del trabajo.

4.2.2 Cansancio emocional

Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambas. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, aparece una disminución y/o pérdida de los recursos emocionales.

Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas.

Puntuación máxima 54

| Dimensión | Preguntas | Indicios de Burnout |
|---------------------|------------------------------|---------------------|
| Cansancio emocional | 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20 | Más de 26 |

| | |
|----|---|
| 1 | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. |
| 2 | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. |
| 6 | Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa |
| 8 | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo. |
| 13 | Me siento frustrado/a en mi trabajo. |
| 14 | Creo que trabajo demasiado. |
| 16 | Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés. |
| 20 | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades |

4.2.3 Despersonalización

Es el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia clientes, usuarios, pacientes; se acompaña con aumento de la irritabilidad y pérdida de la motivación; el sujeto afectado tiende a distanciarse tanto de su equipo de trabajo como del resto de las personas, mostrándose cínico, irritable, irónico, usa palabras ofensivas al referirse a los usuarios o clientes tratando de culparlos por sus frustraciones y descenso de su rendimiento laboral

Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems.

Puntuación máxima 30.

| Dimensión | Preguntas | Indicios de Burnout |
|--------------------|-------------------|---------------------|
| Despersonalización | 5, 10, 11, 15, 22 | Más de 9 |

| | |
|----|--|
| 5 | Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. |
| 10 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión |

| | |
|----|--|
| 11 | me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. |
| 15 | siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes |
| 22 | Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas |

4.2.4 Realización personal

Existen respuestas negativas hacia el mismo sujeto afectado y hacia su trabajo, evita las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, no soporta trabajar bajo presión, baja autoestima, experimentan sentimientos de fracaso personal, carencias de expectativas y metas en el trabajo y una insatisfacción generalizada.

Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems.

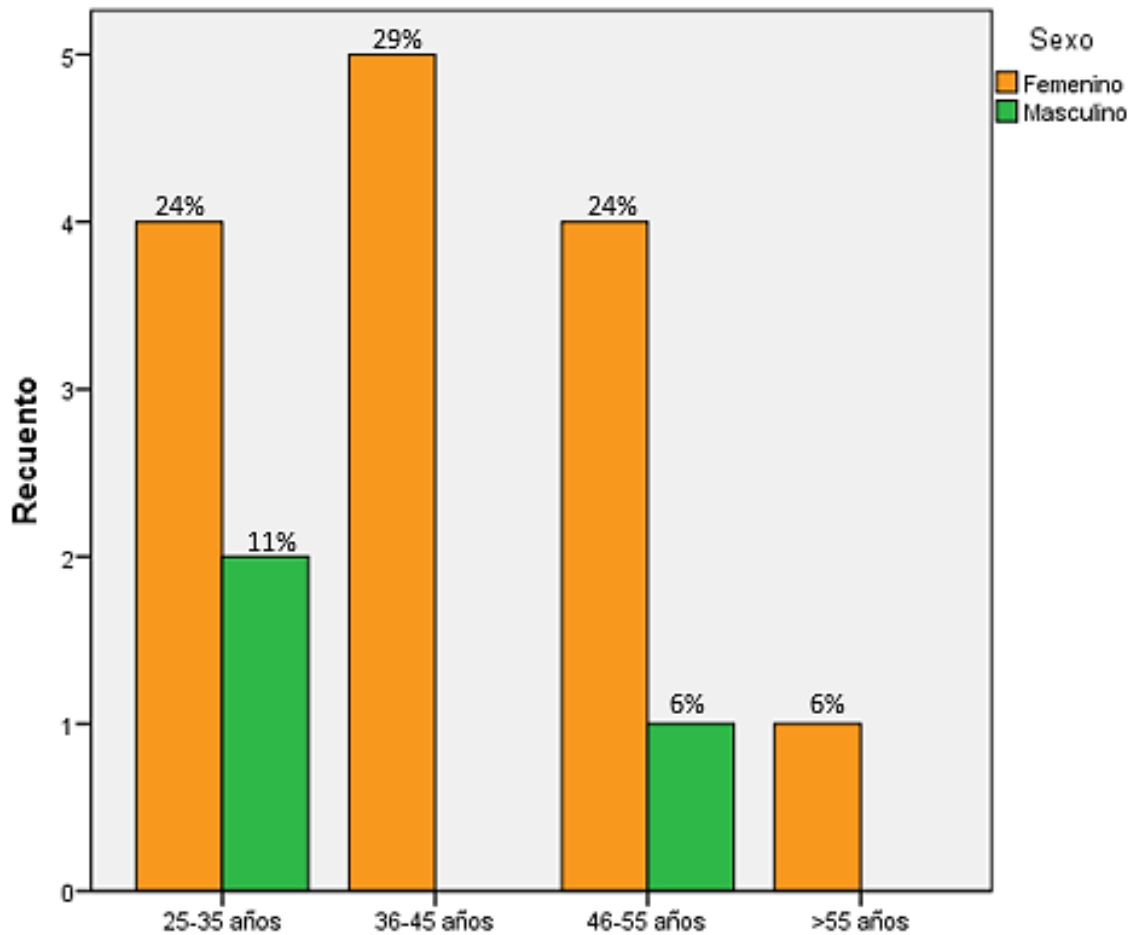
Puntuación máxima 48.

| Dimensión | Preguntas | Indicios de Burnout |
|----------------------|-----------------------------|---------------------|
| Realización personal | 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 | Menos de 34 |

| | |
|----|---|
| 4 | Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes |
| 7 | siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes |
| 9 | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes |
| 18 | Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. |
| 21 | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. |

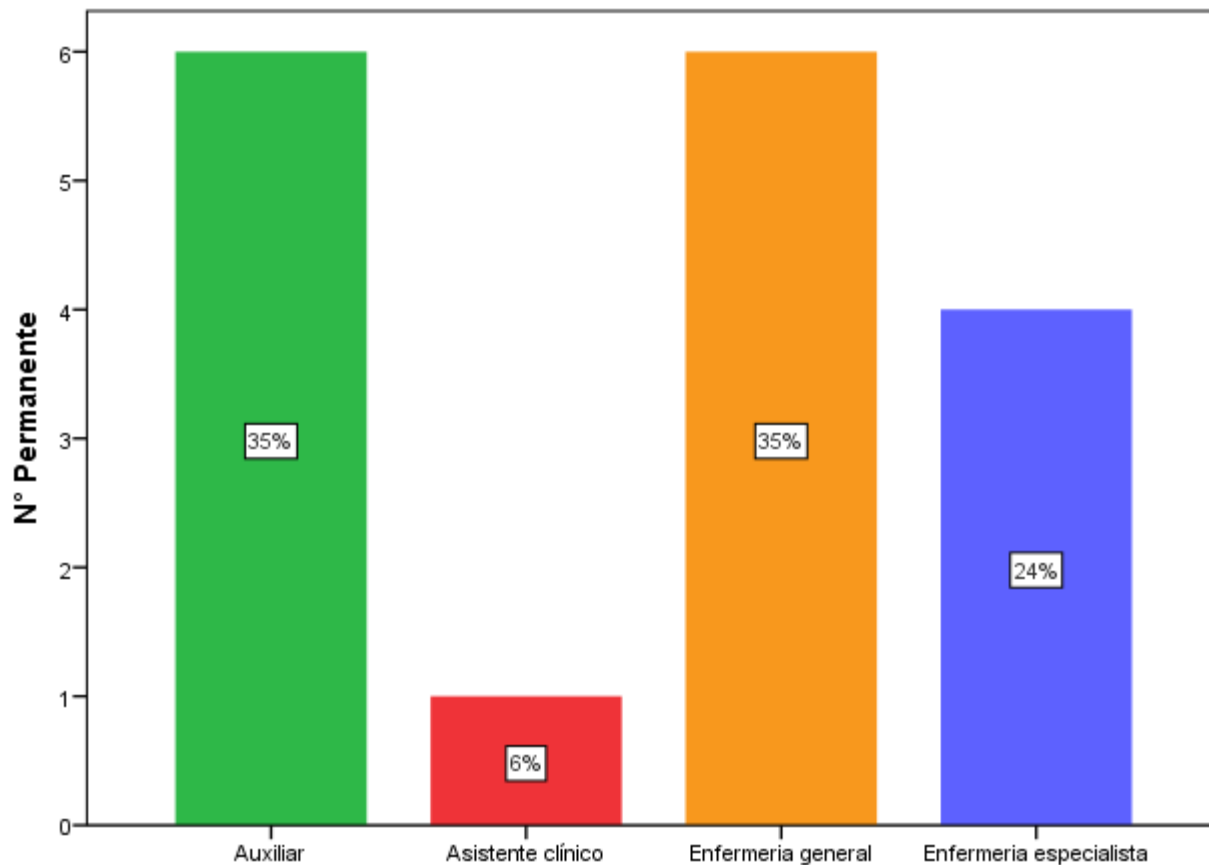
Análisis de resultado

Gráfico 1. Edad según sexo de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



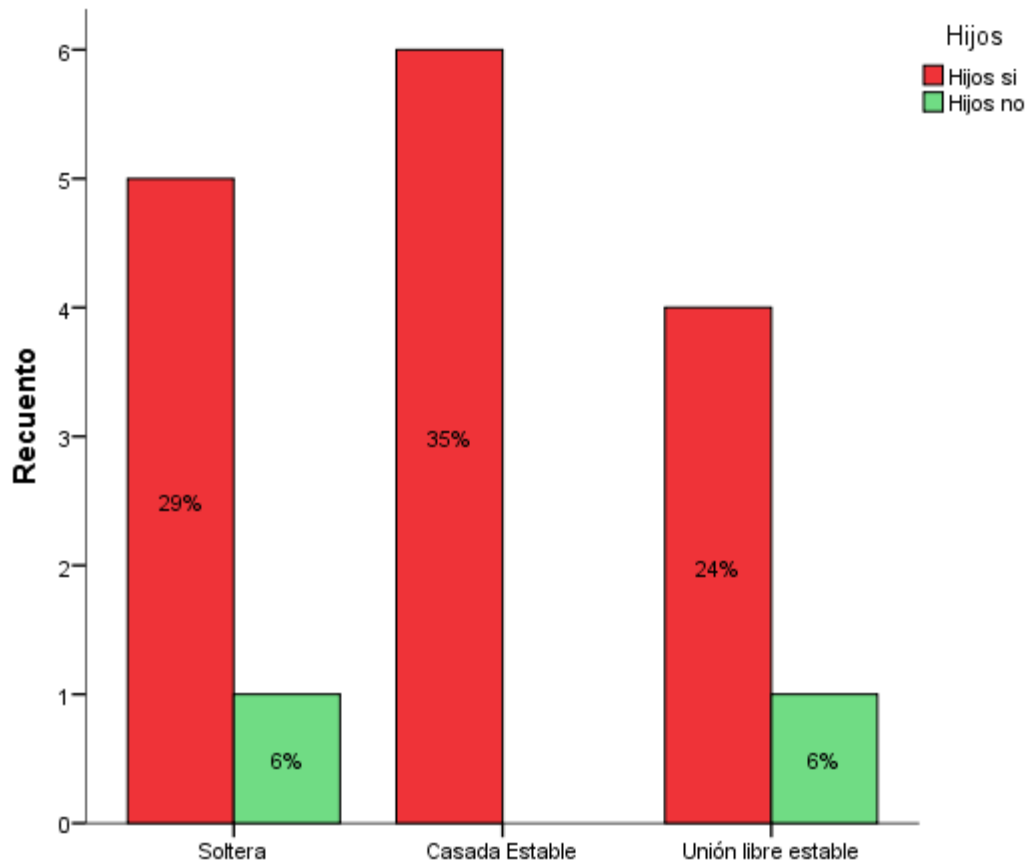
Según los resultados del estudio podemos observar que de los 17 recursos encuestados el 14 (83%) corresponden al sexo femenino y únicamente 3 (17%) son de sexo masculino, con estos datos confirmamos que en enfermería sigue predominando las mujeres, aunque hoy en día es notoria la participación de varones en dicha profesión. Refiriéndose a la edad es el tiempo que ha vivido una persona, animales o vegetales. Identificamos que el 35% se encuentra entre las edades de 25-35 años, el 29% entre 36-45 años, el otro 29% entre 46-55 años y por último el 6% >55 años. Con estos datos analizamos que al ser una profesión demandada no hay edad para definir en qué momento aparezca el estrés por eso, el personal es vulnerable a desencadenar problemas durante todo su periodo de desempeño laboral, pero es importante vigilar a los recursos de mayor rango de edad por su complicación con la salud.

Gráfico 2. Categoría Profesional según tipo de contratación de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



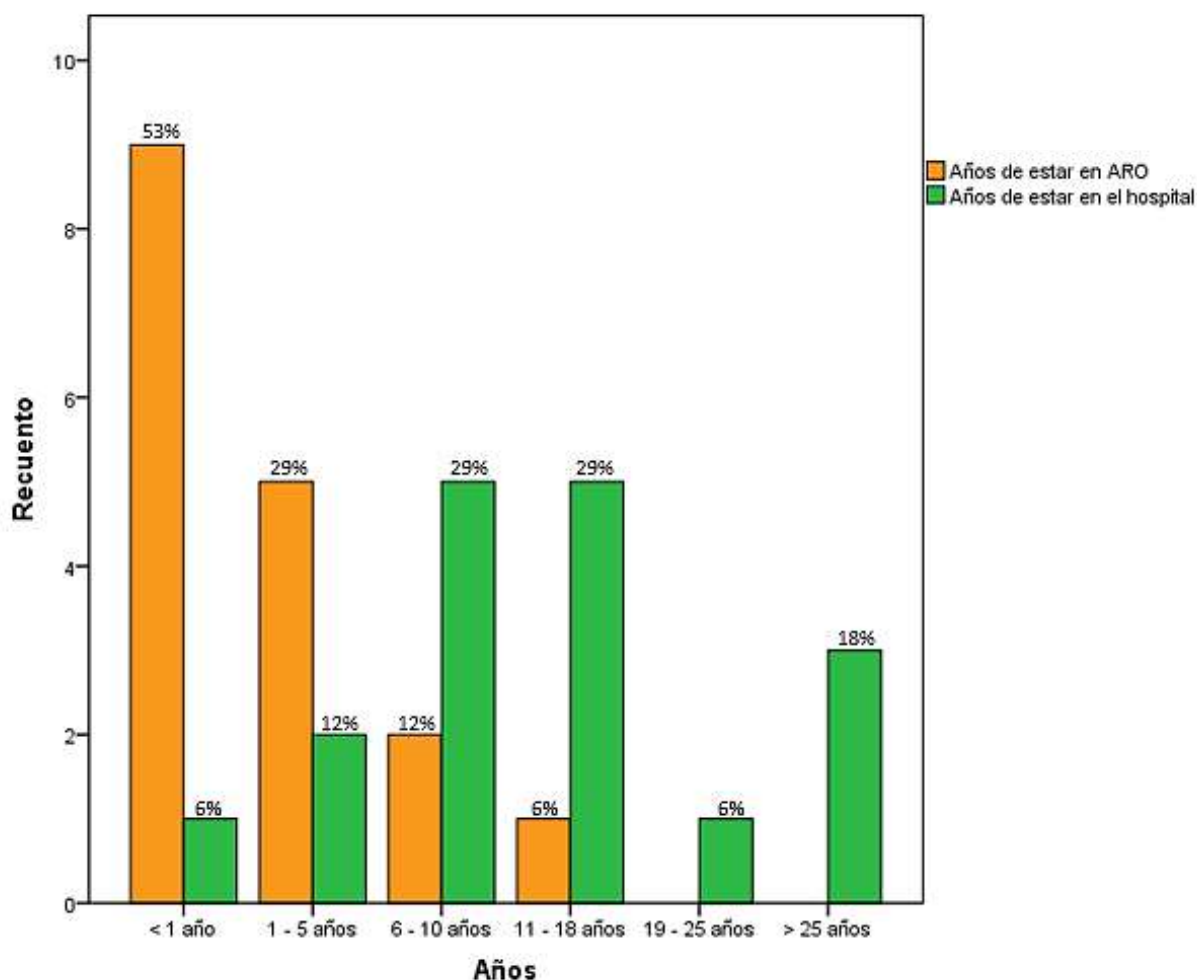
En esta gráfica respecto a la categoría profesional podemos observar que se dividen en tres grupos, auxiliares de enfermería, enfermeras generales y enfermería especialistas. Los recursos que laboran en la sala de ARO predominan los auxiliares y enfermería general con el mismo resultado 35%, luego enfermería especialista con 24%, mientras que el asistente clínico es el 6%, referente al tipo de contratación todos los recursos que laboran en dicha área son permanentes, con estos datos se observa que la categoría profesional no es un determinante para desarrollar estrés y que al ser profesional de la salud todos están vulnerable para desarrollarla al ser una profesión con atención directa a los pacientes y su evolución.

Gráfico 3. Estado civil según hijos de los recursos que laboran en la sala de Alto Riego Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



Conceptos Jurídicos (2016) El estado civil es la situación estable o permanente en la que se encuentra una persona física en relación con sus circunstancias personales y con la legislación. El estudio muestra que según su estado civil se encuentra el 35% solteros, los casados con 35% y 30% en unión libre de los cuales el 88% tienen hijos y el 12% no poseen hijos. Frecuentemente se ven estresados ya que, a mayor número de hijos, mayor demanda económica además del estrés que se produce al tratar de crear un equilibrio entre la demanda de la profesión y el estado civil del individuo.

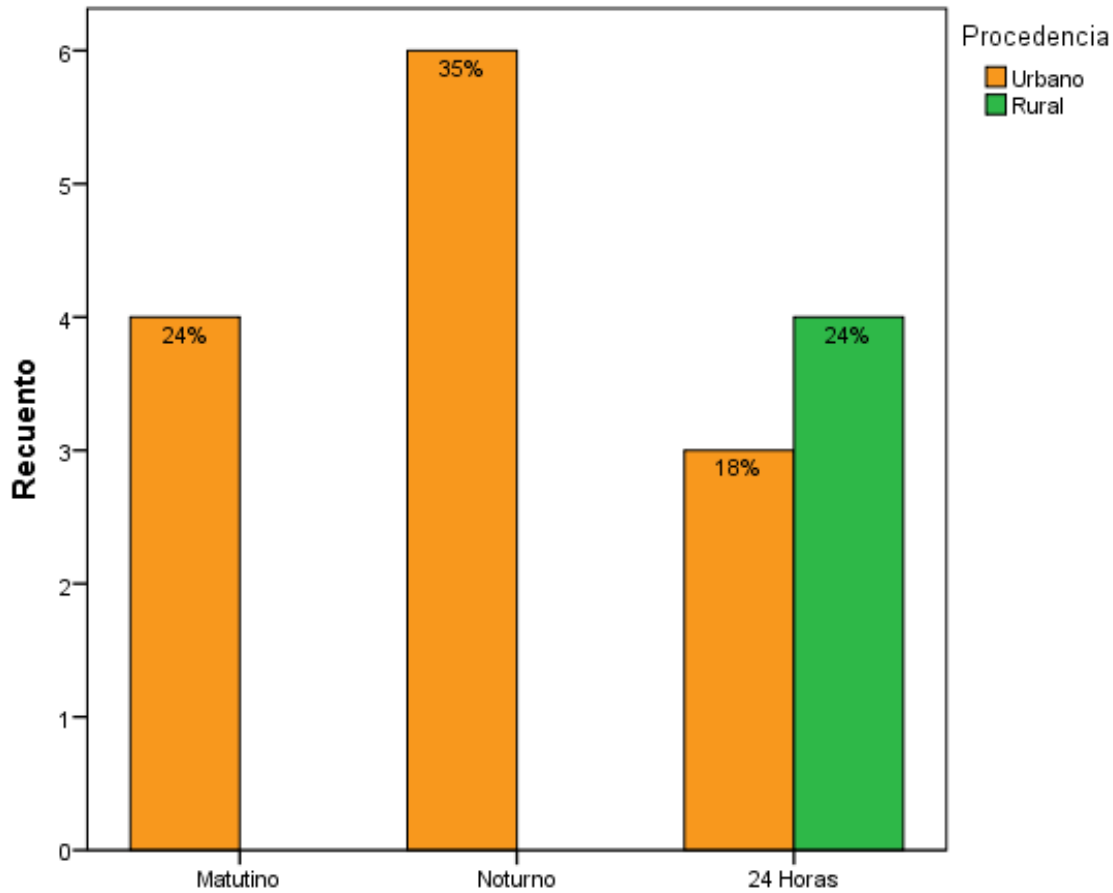
Gráfico 4. Años de laborar en la sala de Alto Riesgo Obstétrico y Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



El personal no solo ha estado en el área de ARO, sino también en otras áreas, por lo que podemos observar en la gráfica muestra que el rango < 1 año de antigüedad en ARO es el 53% el cual nos indica que llevan poco tiempo en esta área y están vulnerables a desarrollar estrés por el hecho que es un área nueva y están aprendiendo el manejo a diferencia de los demás encuestados que ya tienen más tiempo en esta área y ya saben cómo manejar las diferentes eventualidades que se puedan presentar.

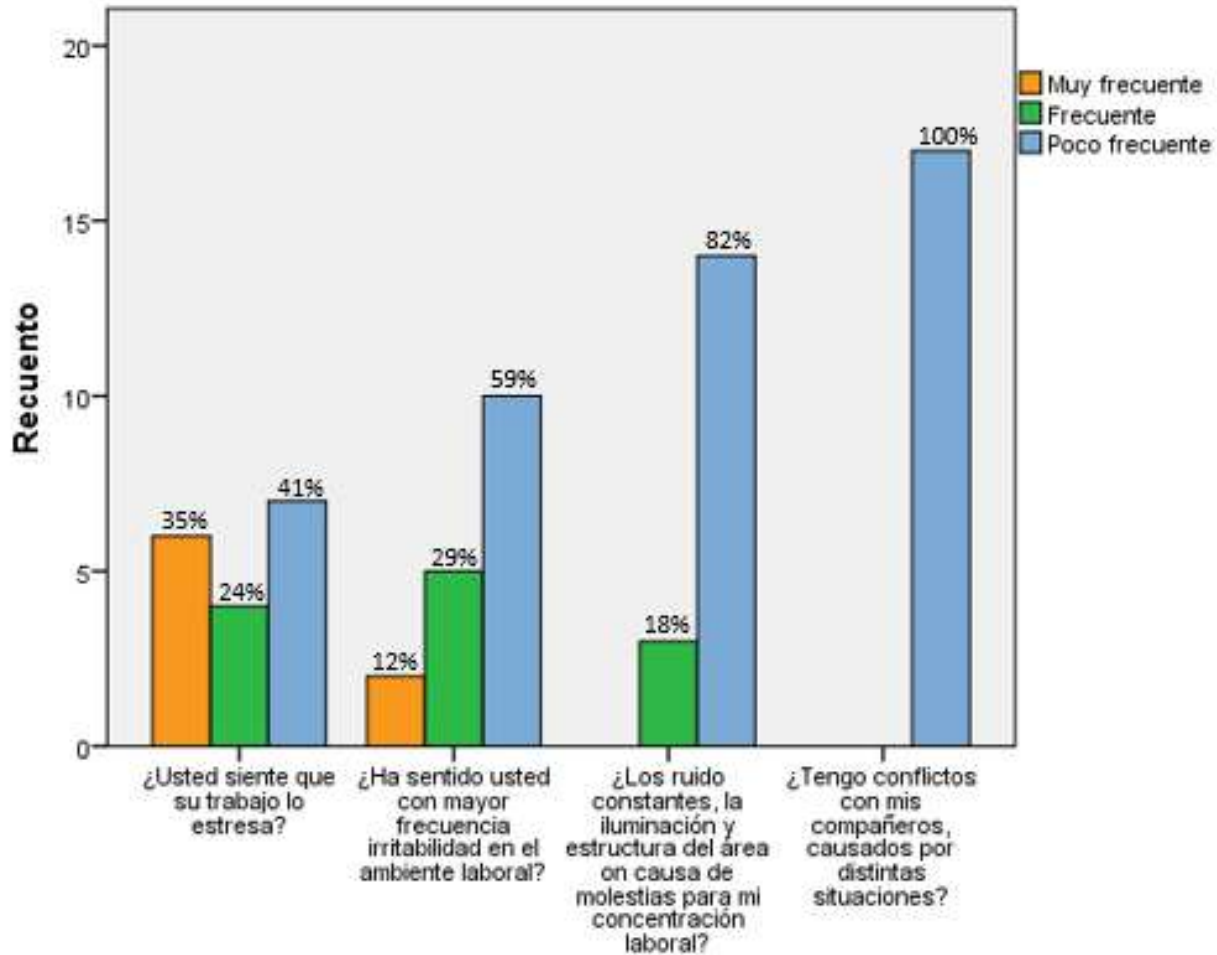
Luego el rango de antigüedad de estar en el hospital 6 a 18 años, esto indica que ya han pasado en más de un área del hospital y la mayoría de los estudios relacionan de manera positiva esta variable, indicando que, al aumentar la edad y los años de ejercicio profesional, también aumenta la satisfacción laboral.

Gráfico 5. Turno según procedencia de los recursos que laboran en la sala de Alto Riego Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



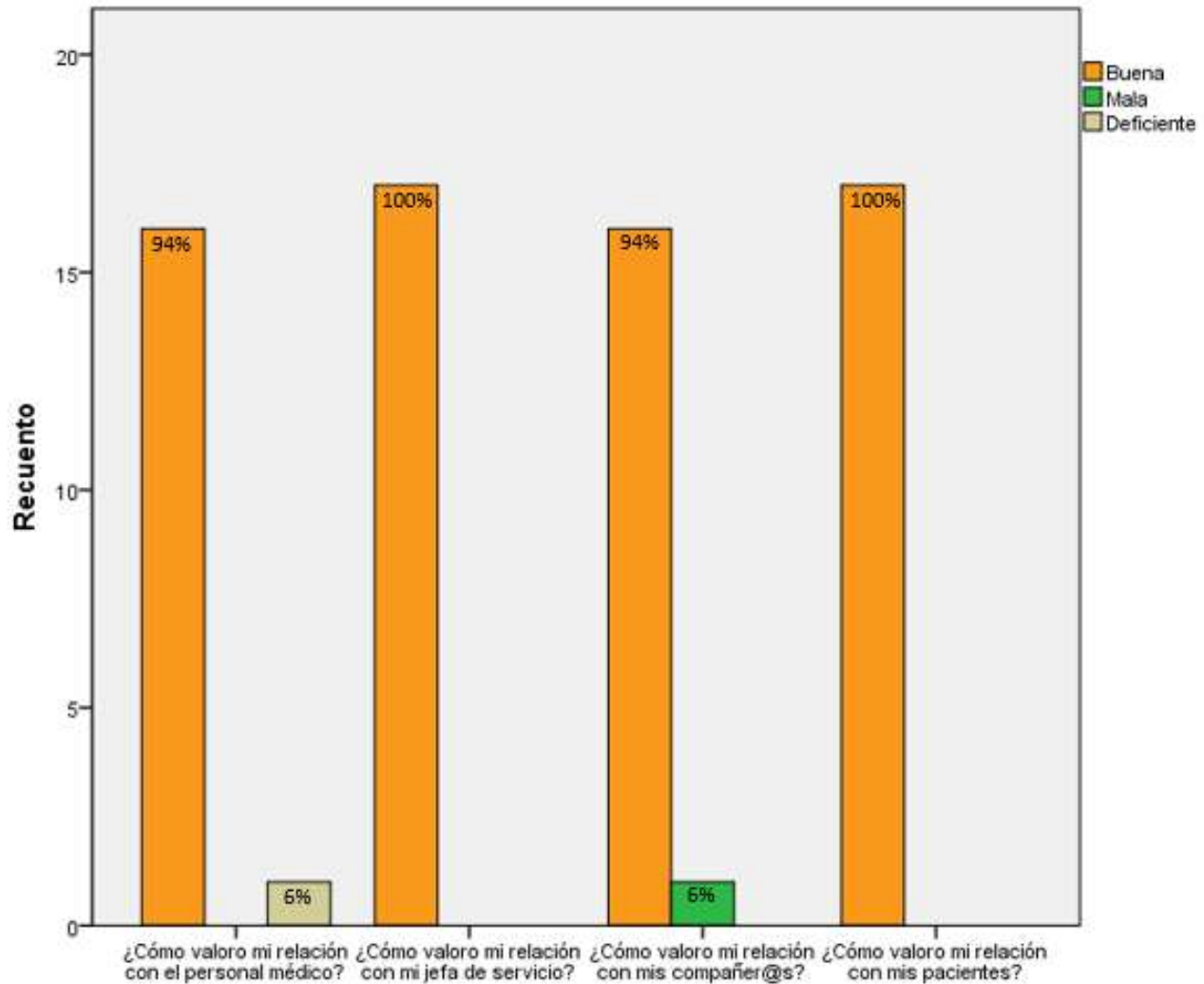
Refiriéndose a los turnos, en la sala de ARO se puede ver que se clasifican en tres turnos. Matutino con el 24%, nocturno con el 35% y el de 24 horas con el 18%. (Real Academia Española, s.f., definición 1) “Origen, principio de donde nace o se deriva algo” Según la procedencia prevalece el área urbana, y los del área rural solo realizan turno de 24 horas lo cual favorece trabajar cada cierto día a la semana, por la distancia que existe, pero también favorece a ser propenso a desarrollar estrés al ser más larga la jornada laboral.

Gráfico 6. Factores estresores de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



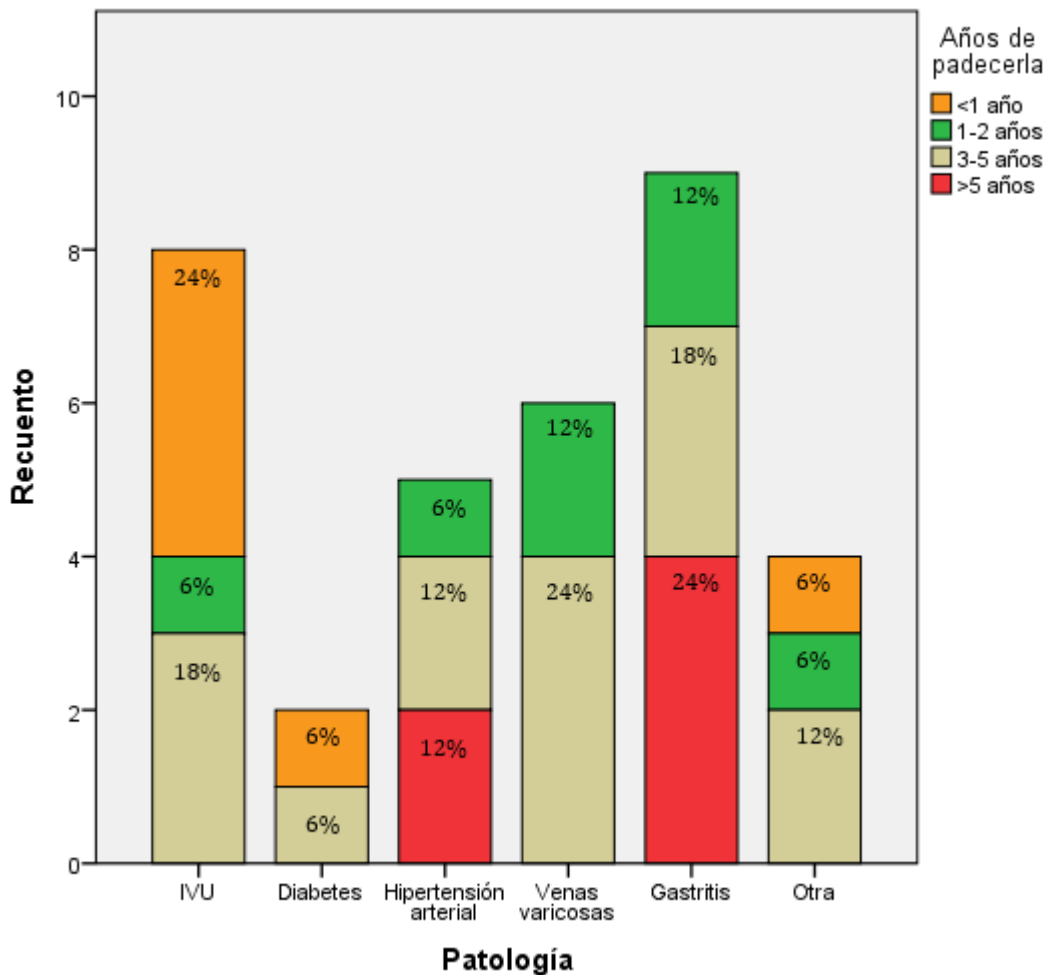
Dentro del ámbito hospitalario, es posible encontrar un gran número de situaciones que resultan estresantes para las enfermeras, y que de no afrontarlas de manera adecuada pueden llegar a alterar su estado de salud, la adaptación hospitalaria y el rendimiento laboral, en esta grafica podemos observar que el 47% indica que su trabajo lo estresa, el 41% que siente irritabilidad en el medio ambiente y el 18% considera que los ruidos la iluminación y estructura es un factor estresor del estrés como otro dato encontramos que el 100% no posee conflicto con sus compañero el cual es un dato relevante ya que en otros estudios citados en este estudio demuestran que los conflictos entre compañeros es un factor de desarrollar estrés.

Gráficos 7. Ambiente laboral de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



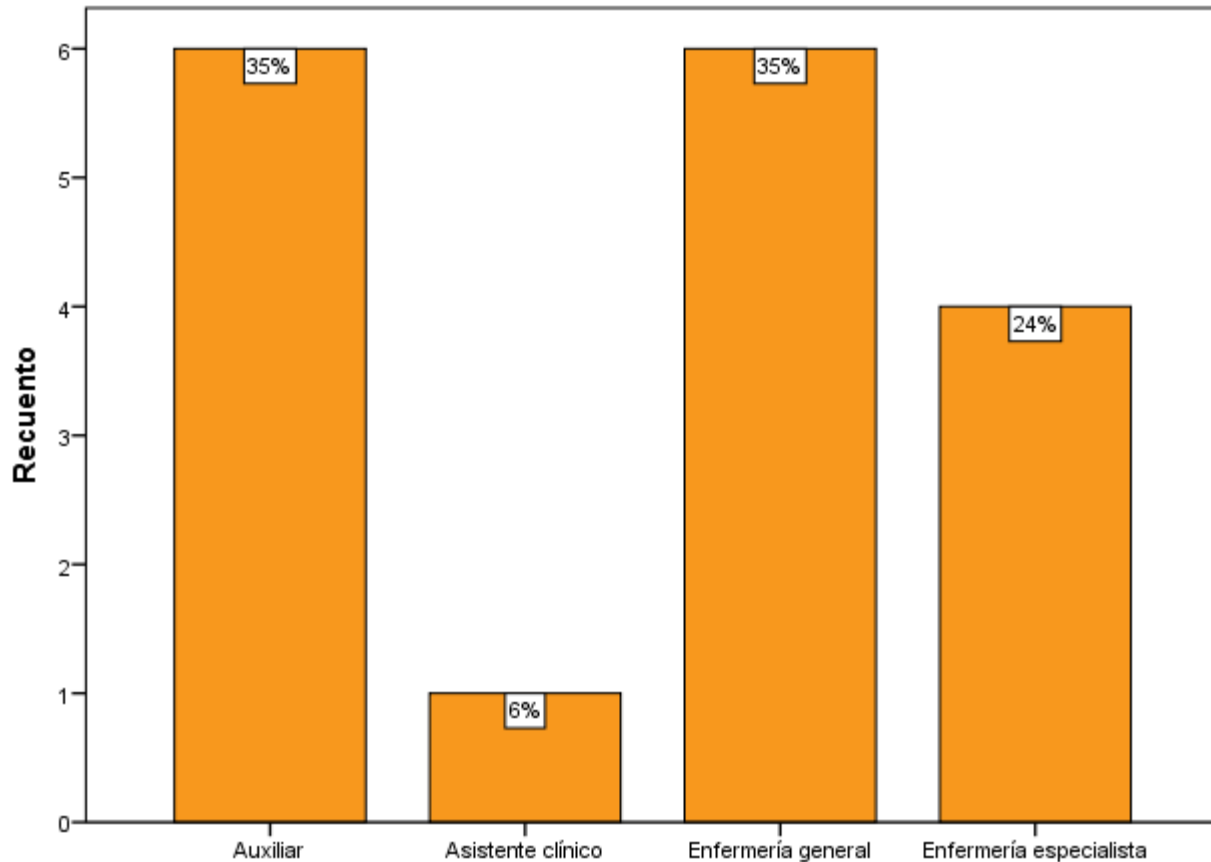
Las relaciones interpersonales son esenciales entre los enfermeros, ya que la mayor parte del tiempo dirigen sus actividades a interactuar con sus compañeros o las personas a quienes brindan cuidado, reflejando sus ideas, sus valores, sus características personales y su competencia profesional. En esta grafica se observa que las relaciones labores del equipo de salud no son un factor de estrés además poseen muy buena relación a pesar de que en otros estudios citados en el mismo trabajo es un factor determinante a desarrollar este problema y solo una cifra mínima en el estudio presentado determino las relaciones interpersonales como un factor estresor.

Gráficos 8. Enfermedades y Años que padecen los recursos que laboran en la sala de alto riesgo obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



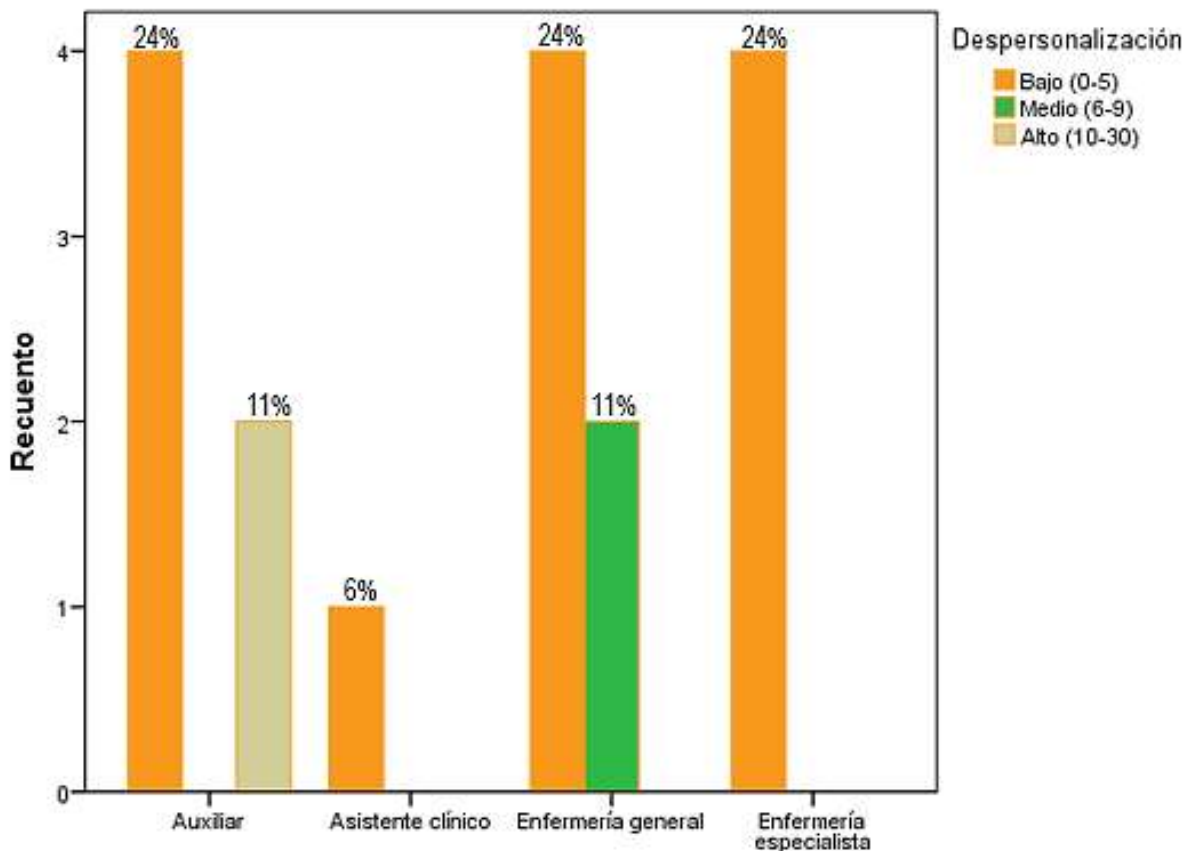
En esta grafica se observa que debido al estrés el personal de enfermería es vulnerable a desarrollar dichas patologías. En este caso predominan la gastritis con el 54%. La gastritis es un problema de salud que cada vez, está afectando a los que laboran en el área de salud por el desorden alimenticio y a los estados de ansiedad o estrés. Según la OMS, 6 de cada 10 personas son afectadas por el estrés crónico, y la IVU con el 48% el cual aparecen por largas jornadas laborales y la demanda de pacientes que hay en la sala.

Gráficos 9. Categoría profesional según niveles de las dimensiones de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



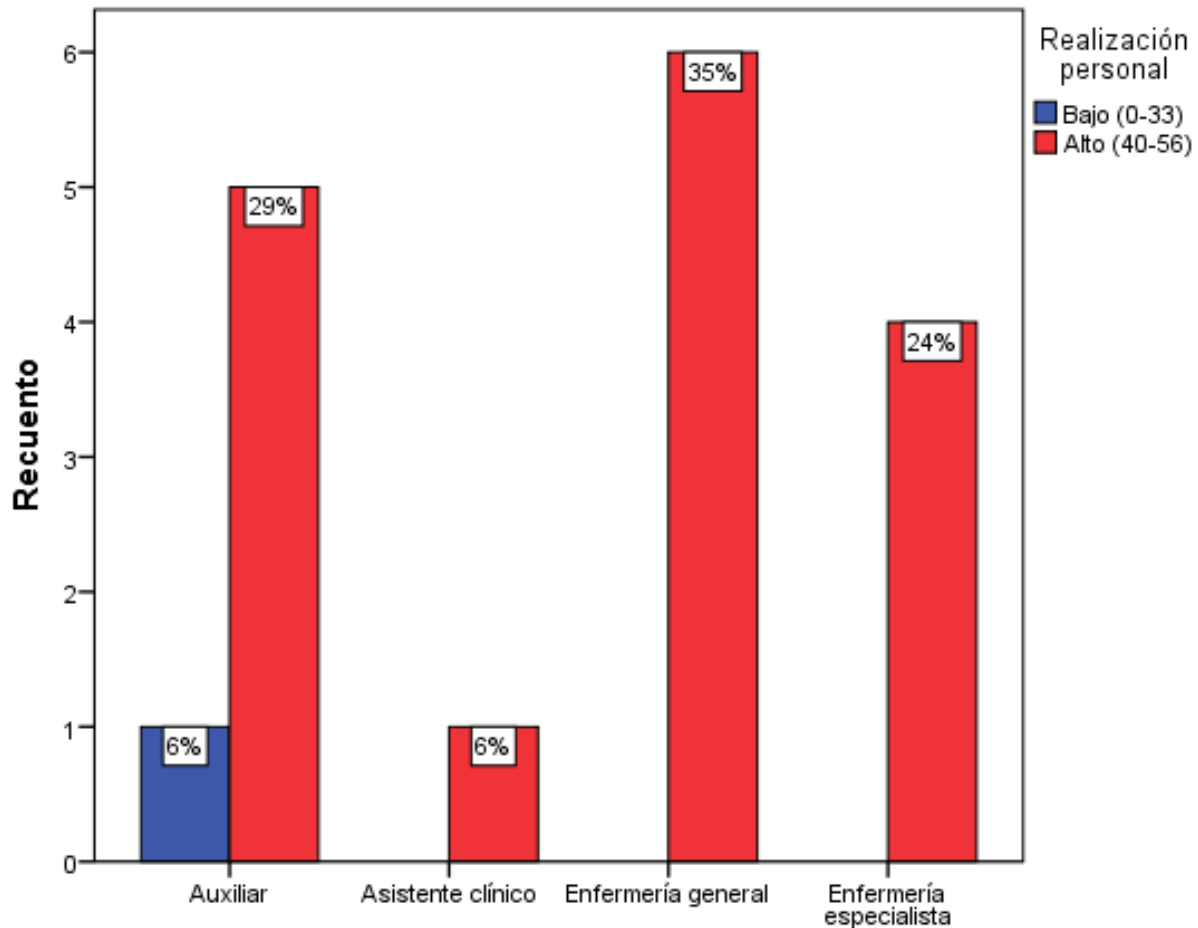
El test de Burnout consta de 3 dimensiones, cansancio emocional, realización personal y despersonalización. En esta grafica se observaron que, en las categorías profesionales, los 17 recursos obtuvieron un nivel alto que es de 27 a 54 puntos. Esto nos indica que están exhaustos emocionalmente por la demanda de trabajo. Teniendo como resultado que todos los recursos encuestados tienen indicios de desarrollar el síndrome de Burnout y que la categoría profesional no es un determinante para desarrollar el estrés.

Gráficos 10. . Categoría profesional según despersonalización del síndrome de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



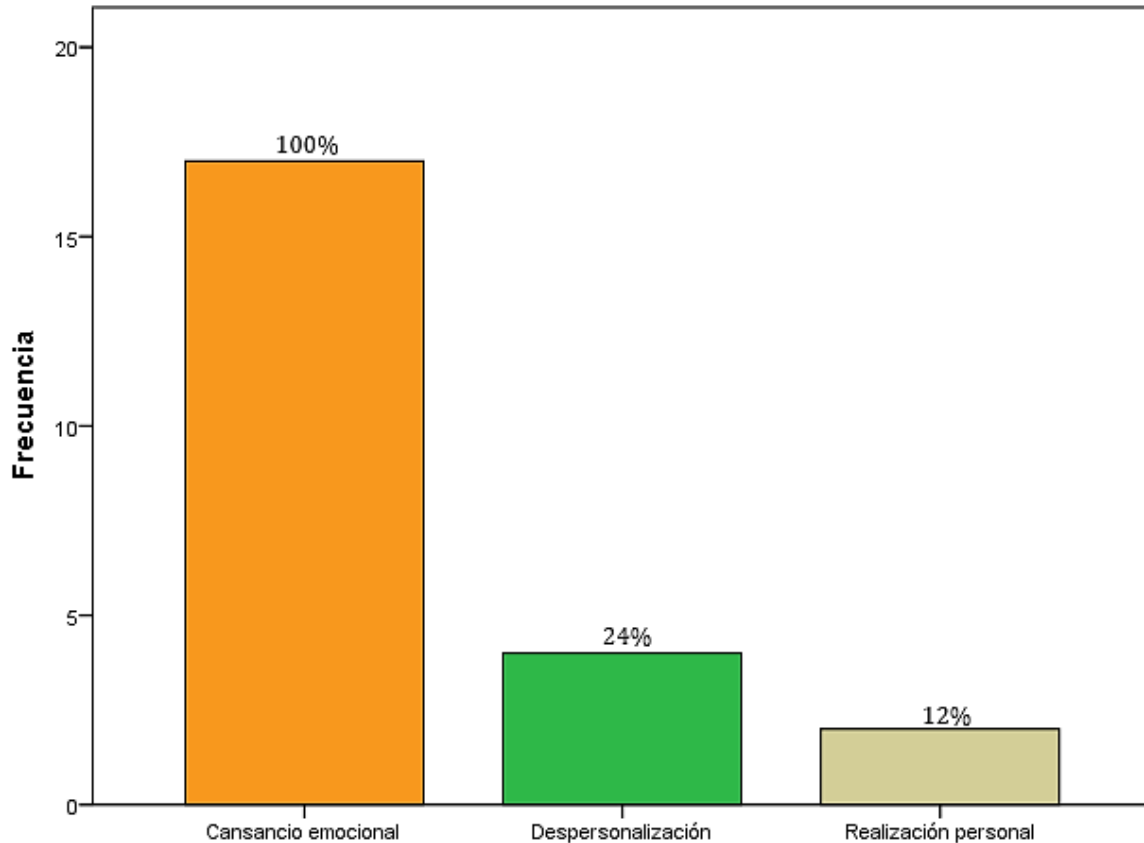
En esta grafica según la segunda dimensión del test se puede observar que 72 % de los encuestados tuvieron resultados bajos y el 22 % obtuvieron resultados medios y altos los cuales nos indican que a pesar de ser un porcentaje bajo están propenso a desencadenar el síndrome lo cual con el paso del tiempo en el área pueden desarrollar los primeros signos de aparición del síndrome como la presencia de frialdad y distanciamiento con los pacientes el cual puede afectar a los recursos en su desempeño laboral.

Gráficos 11. Categoría profesional según realización personal de síndrome de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



En esta grafica según la tercera dimensión que valora el test para evaluar la realización personal encontramos que el 94% poseen niveles altos y solo el 6% posee un nivel bajo, esto nos indica que solo un porcentaje mínimo es propenso al desarrollo del estrés ya que para que esta dimensión este afectado debe de haber niveles bajos de (0-33) según la teoría. Con esto se concluye que no existen respuestas negativas hacia el mismo sujeto afectado, hacia su trabajo ni sus relaciones laborales.

Gráficos 12. Síndrome de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020



Según (Borjas, 2016) nos dice que el aspecto psicosocial de los estudios de Maslach y Jackson han definido que el Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo es con personas (usuarios), identificando tres dimensiones características: Agotamiento emocional, Despersonalización, sentimiento de bajo logro o realización profesional. En el siguiente gráfico se puede observar el que el personal de enfermería el 100% posee cansancio emocional, el 24% despersonalización y el 12% tienen realización personal por su trabajo. puntuaciones altas en cansancio emocional y despersonalización y baja en realización personal definen el síndrome, el cual estos datos indican que los recursos que laboran en ARO tienen indicios del síndrome, el cual se debe de empezar a tratar para que no lo desarrolle.

Conclusiones

En base a lo encontrado en la presente investigación realizada al personal de enfermería del Hospital Bertha Calderón Roque de la ciudad de Managua, Nicaragua, se puede observar lo siguiente:

- El personal de enfermería de la sala de ARO se caracteriza por ser una población en donde predomina el sexo femenino entre las edades de 25 a >55 años, la mayor parte son casadas con hijos del área urbano y predominan las auxiliares y enfermeras general.
- Dentro de los factores relacionados con el trabajo encontramos que tienen conflictos con sus compañeros causados por distintas situaciones además de tener buena relación con la jefa de servicio y sus pacientes y solo 1(6%) tiene una relación deficiente con el médico y compañeros.
- Se identificó que la enfermedad más frecuente es la gastritis con más de 5 años de padecerla y luego le sigue las IVU con 3 a 5 años de padecerla.
- Con respecto a la categoría profesional y dimensiones del Test de Maslach se encontró lo siguiente
 - a. En cansancio emocional todo el personal predomina en nivel alto (puntaje de 27 a 54)
 - b. En despersonalización predominan las auxiliares, enfermeras generales y especialistas en el nivel bajo (puntaje de 0 a 5).
 - c. En realización personal predominan las enfermeras generales en nivel alto (puntaje de 40 a 56)
- De acuerdo con las dimensiones del Síndrome de Burnout el personal (100%) se encuentra con cansancio emocional.

Por ello concluimos que la enfermería es una profesión especialmente vocacional de ayuda y cuidado, posee altos niveles de responsabilidad y exigencias sociales lo que hace que este colectivo sea más vulnerable al estrés laboral.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación consideramos las siguientes recomendaciones.

A la población de estudio

- Afianzar la confianza y el trabajo en equipo con el mismo objetivo de brindar una atención integral.
- Realizar el trabajo en equipo, ya que esto ayudará a que se puedan coordinar mejor para poder cumplir con éxito las tareas asignadas.
- Reforzar la comunicación con todo el equipo de salud.

A los jefes de servicio

- Establecer una estrategia que permita un equilibrio en las cargas laborales que tienen actualmente el personal de ARO.
- Realizar ejercicios de relajación y pausas activas dentro de la oficina y así reducir los niveles de estrés laboral.

A los próximos investigadores

- Indagar más sobre el estrés en estos profesionales que tiene bajo su responsabilidad el cuidado de más de una vida y establecer programas preventivos adecuados con estrategias de afrontamiento que ayuden a disminuir el estrés laboral.

Bibliografía

- Alba, A., & Fajardo, G. (2010). La comunicación enfermera-paciente en la atención hospitalaria, caso México. *Enfermería Neurológica*, 138-141.
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires .
- Arias, A. V. (03 de diciembre de 2018). Muertes por diabetes se duplican. *El Nuevo Diario*.
- Association, A. H. (2020). *Heart*. Obtenido de heart.org/RespuestasDelCorazon
- Blanco, C. (2014). *Prevalencia de gastritis y ulcera péptica causada por Helicobacter Pylori en pacientes del policlinico*. sucre, Bolivia.
- Borjas, S. E. (2016). *ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS PEDIÁTRICOS HOSPITAL ESCUELA UNIVERSITARIO, TEGUCIGALPA, HONDURAS*. Ocotal, Nicaragua.
- Camacho, C. G. (2015). *Prevalencia de IVU en trabajadores pertenecientes a la CTCP León*.
- Campero, L., & González, R. (2012). *Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo*. Argentina .
- CANOLES, O. D. (2013). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades*. Colombia .
- Cortaza, L., & Francisco, M. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN EN ENFERMERÍA*, 20-26.
- Dalri, R. d., Silva, L. A., & Mendes, A. M. (2015). *Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés*. São Paulo, Brasil.
- Dueñas, J. A. (2016). *Consentimiento informado en investigación clínica: un proceso dinámico*. Colombia .
- ESPINÓLA, C. F. (2007). *Prevalencia de várices en miembros inferiores en el personal del Hospital de Clínicas*. Chile.
- García, P. (2013). *Calidad de Cuidado de Enfermería y Grado de Satisfacción del Paciente Hospitalizado del Servicio de medicina Hospital Regional Docente de Trujillo – 2013*.
- Guarnaluses, L. J. (2016). *Algunas consideraciones sobre la hipertensión arterial*. Santiago de Cuba.
- Hernández González, W. A., & Hinojos Seañez, E. R. (2019). *Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar*. México.
- Kahill, S. (1998). Symptom of professional burnout. A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 284-297.
- Leka, S., Griffith, A., & Cox, T. (2004). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- López, G. P. (2009). *Tratamiento farmacológico de las Infecciones de las Vías Urinarias*. Camoapa Nicaragua.
- Maddineshat, M., & Rosenstein, A. (2016). Comportamientos disruptivos en un departamento de emergencias: la perspectiva de los médicos y enfermeras. *Journal of Caring Sciences*, 241–249.

- Martini, J. G. (2012). Hipertensión arterial: principales factores de riesgo modificables en la estrategia salud de la familia. *Enfermería Global*, 346.
- McCaffrey, R. (2012). El efecto de un programa educativo sobre las actitudes de las enfermeras y los residentes médicos. *Journal of advanced nursing*, 293–301.
- MINSA. (Diciembre de 2011). *Normativa 081 protocolo de atención de la diabetes mellitus*. Managua. Obtenido de https://clasesylibros.files.wordpress.com/2012/07/n_081-am-565-2011_diabetes_mellitus.pdf
- MINSA. (2016). Obtenido de <http://www.minsa.gob.ni/index.php/repository/Descargas-MINSA/Direcci%C3%B3n-General-de-Docencia-e-Investigaci%C3%B3n/Educaci%C3%B3n-Continua/25---Hipertensi%C3%B3n-Arterial/>
- Nacional, A. (2010). *LEY DE REGULACIÓN DEL EJERCICIO DE ENFERMERÍA*. Managua.
- OMS. (15 de Mayo de 2020). *Organización mundial de la salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/diabetes>
- Ramírez, P., & Müggenburg, C. (2015). Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. *Enfermería Universitaria*, 134-143.
- Roldán, M. V. (2011). Gastritis y gastropatías. *Revista de Gastroenterología del Perú*.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mexico.
- Schwarcz, R. (2014). *Obstetricia*. Buenos Aires: El ateneo.
- Serrano, G. P. (2005). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid: La Muralla.
- Silva, E. D. (Diciembre de 2012). *Uso de fármacos en el tratamiento de la hipertensión arterial en pacientes de 40 – 70 años*. Leon .
- Yalerque, H. M. (2017). *Factores de riesgo y complicaciones de la gastritis crónica*. Guayaquil, Ecuador.

Anexos

Bosquejo

1. . Características Sociodemográficas y laborales
 - 1.1 Sociodemográfica
 - 1.1.1 Definición
 - 1.1.2 Sexo
 - 1.1.3 Edad
 - 1.1.4 Estado civil
 - 1.1.5 Procedencia
 - 1.1.6 Número y edad de hijo
 - 1.1.7 Categoría profesional
 - 1.1.8 Antigüedad
 - 1.1.9 Tipo de contratación
 - 1.1.10 Turno extra
2. Factores relacionados con el trabajo en el personal de enfermería
 - 2.1 Definición
 - 2.2 Ambiente laboral
 - 2.3 Relaciones laborales
 - 2.3.1 Definición
 - 2.3.2 Relación enfermera-medico
 - 2.3.3 Relación enfermera-jefa
 - 2.3.4 Relación enfermera-enfermera
 - 2.3.5 Relación enfermero-paciente
 - 2.4 Sobrecarga de trabajo
 - 2.4.1 Definición
 - 2.4.2 Distribución pacientes por recurso
3. Enfermedades más frecuentes que padece el personal de Enfermería.
 - 3.1. Diabetes
 - 3.1.1 Definición.
 - 3.1.2 Clasificación
 - 3.1.3 Signos y Síntomas
 - 3.1.4 Tratamiento
 - 3.1.5 Complicaciones
 - 3.1.6 Prevención
 - 3.2 Hipertensión Arterial
 - 3.2.1 Definición
 - 3.2.2 Signos y Síntomas
 - 3.2.4 Clasificación
 - 3.2.4 Tratamiento
 - 3.2.5 Complicaciones
 - 3.2.5 Prevención
 - 3.3 I.V. U (Infección de vías urinarias)

3.3.1 Definición

3.3.2 Signos y síntomas

3.3.3 Tratamiento

3.3.4 complicaciones

3.3.5 Prevención

3.2 Venas varicosas

3.2.1 Definición

3.2.2 Signos y síntomas

3.2.3 Clasificación

3.2.4 Tratamiento

3.2.5 Complicaciones

3.2.6 Prevención

3.3 Gastritis

3.3.1 Definición

3.3.2 Signos y síntomas

3.3.3 Clasificación

3.3.4 Tratamiento

3.3.5 Complicaciones

3.3.6 Prevención

4. Nivel de estrés

4.1 Definición

4.2 Tipos de estrés laboral

4.2.1 En base a su duración

a. Agudo

b. Agudo episódico

c. Crónico

4.2.2 En base a su signo

a. Positivo

b. Negativo

4.3 Causa de estrés laboral

4.3.1 Fisiológico

4.3.2 Psicológico

4.3.3 Social

4.3.4 Ambiental

4.4 síntomas de estrés

4.5 Test de Maslach Burnout

4.5.1 definición

4.5.2 Cansancio personal

4.5.3 Despersonalización

4.5.4 Realización personal



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN- Managua

Instituto Politécnico de la Salud Luis Felipe Moncada

Departamento de Enfermería



Guía de Encuesta al Personal

Estimado enfermero/a este instrumento tiene la finalidad de conocer que factores que con llevan a desarrollar estrés laboral en el personal que labora en la sala de ARO, Hospital Bertha Calderón Roque. De ante mano agradecemos su tiempo y autorización al brindar la información. Le aseguramos que los datos obtenidos serán confidenciales solo con fines investigativos. Le rogamos que sea sincero en su respuesta, su apoyo ayudara a otros

I-Datos generales.

Fecha: _____ Hora: _____ Nombre del encuestador: _____ Clave: _____

III-CARACTERÍSTICA SOCIODEMOGRÁFICA.

➤ Marque con una x según corresponda

1. Sexo

Masculino Femenino

2. Edad

<25años 25-35 años 36-45 años 46-55 años >55 años

3. Estado civil

Soltero Casado estable Casado inestable

Unión libre estable Unión libre inestable

4. Procedencia

Urbana Rural

5. Marque el número de hijos y edad de hijo

Hijos Sí ___ No ___ ¿Cuántos? _____

Edad 1 _____ Edad 2 _____ Edad 3 _____ Edad 4 _____ Edad 5 _____

6. ¿Cuál es su categoría profesional?

Auxiliar Asistente clínico
Enfermería general Enfermería especialista

7. ¿Cuántos años tiene de laborar en el hospital?

< 1 año 1-5 años 6-10 años
11-18 años 19-25 años >25 años

8. ¿Cuántos años tiene de estar asignado/a en el servicio de ARO?

< 1 año 1-5 años 6-10 años
11-18 años 19-25 años >25 años

9. ¿Cuál es su tipo de contratación?

Permanente Temporal

10. ¿En cuál de los turnos usted realiza más horas extras?

Matutino Nocturno 24 horas

III. FACTORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

➤ Marque con una x según correspondiente a cada inciso

1. ¿Usted siente que su trabajo lo estresa?

Muy frecuente Frecuente Poco frecuente

2. ¿Ha sentido usted con mayor frecuencia irritabilidad en el ámbito laboral?

Muy frecuente Frecuente Poco frecuente

3. ¿Los ruidos constantes, poco o mucha iluminación y estructura del área son causa de molestias para mi concentración laboral?

Muy frecuente Frecuente Poco frecuente

4. ¿Tengo conflictos con mis compañeros, causados por distintas situaciones?

Muy frecuente Frecuente Poco frecuente

5. ¿Cómo valoro mi relación con el personal médico?

Buena Mala Deficiente Pésimo

6. ¿Cómo valoro mi relación con mi jefa de servicio?

Buena Mala Deficiente Pésimo

7. ¿Cómo valoro mi relación con mis compañer@s?

Buena Mala Deficiente Pésimo

8. ¿Cómo valoro la relación con mis pacientes?

Buena Mala Deficiente Pésimo

9. ¿Considero que la asignación de pacientes es?

satisfactoria insatisfactoria sobrecarga

10. ¿Creo que la distribución del personal por paciente es satisfactoria?

- Si, perfectamente distribuido
- No, somos muy poco para abarcar muchos pacientes

III. ENFERMEDADES MÁS FRECUENTES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

➤ Marque con una X la o las enfermedades que padece

1. I.V.U Sí No
 <1 año _____ 1-2años _____ 3-5años _____ >5años _____

2. Diabetes Sí No
 <1 año _____ 1-2años _____ 3-5años _____ >5años _____

3. Hipertensión Arterial Sí No
 <1 año _____ 1-2años _____ 3-5años _____ >5años _____

4. Venas Varicosas Sí No
 <1 año _____ 1-2años _____ 3-5años _____ >5años _____

5. Gastritis Sí No
 <1 año _____ 1-2años _____ 3-5años _____ >5años _____

6. Otra: _____ Sí No
 <1 año _____ 1-2años _____ 3-5años _____ >5años _____



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN- Managua

Instituto Politécnico de la Salud Luis Felipe Moncada

Departamento de Enfermería



Test de Maslash

Este es un instrumento realizado por un científico de apellido Maslash para valorar el nivel de estrés que tiene una persona. En la tabla que esta descrita a continuación se encuentran una serie de preguntas las cuales usted deberá contestar con una X según lo que está viviendo actualmente. Gracias por su colaboración

| ITEM | Nunca | Pocas veces al año o menos | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes o menos | Una vez a la semana | Pocas veces a la semana | Todos los días |
|---|-------|----------------------------|------------------------|---------------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. | | | | | | | |
| Me siento cansada/o al final de la jornada de trabajo. | | | | | | | |
| Me siento fatigada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que ir a trabajar. | | | | | | | |
| Puedo entender con facilidad los que piensa mis pacientes | | | | | | | |
| Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos | | | | | | | |
| Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mi | | | | | | | |
| Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes | | | | | | | |
| Me siento quemada/o por mi trabajo | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Siento que mediante por mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros | | | | | | | |
| Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo | | | | | | | |
| Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | | | | | | | |
| Me encuentro con mucha vitalidad | | | | | | | |
| Me siento frustrada/o por mi trabajo | | | | | | | |
| Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro | | | | | | | |
| Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender | | | | | | | |
| Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés | | | | | | | |
| Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes | | | | | | | |
| Me encuentro animado/a después de trabajar juntos con los pacientes | | | | | | | |
| He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo | | | | | | | |
| En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades | | | | | | | |
| Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionalmente | | | | | | | |
| Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas | | | | | | | |

Tablas

Tabla #1

Edad según sexo de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| Edad | Femenino | | Masculino | | Total | |
|------------|----------|-----|-----------|-----|-------|------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| 25-35 años | 4 | 24% | 2 | 11% | 6 | 35% |
| 36-45 años | 5 | 29% | 0 | | 5 | 29% |
| 46-55 años | 4 | 24% | 1 | 6% | 5 | 29% |
| >55 años | 1 | 6% | 0 | | 1 | 6% |
| Total | 14 | 83% | 3 | 17% | 17 | 100% |

Fuente: Encuesta

Tabla #2

Categoría Profesional según tipo de contratación los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| Categoría Profesional | Permanente | |
|-------------------------|------------|------|
| | N° | % |
| Auxiliar | 6 | 35% |
| Asistente clínico | 1 | 6% |
| Enfermería general | 6 | 35% |
| Enfermería especialista | 4 | 24% |
| Total | 17 | 100% |

Fuente: Encuesta

Tabla #3

Estado civil según hijos de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| Estado civil | Hijos si | | Hijos no | | Total | |
|---------------------|----------|-----|----------|-----|-------|------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Soltera | 5 | 29% | 1 | 6% | 6 | 35% |
| Casada estable | 6 | 35% | | | 6 | 35% |
| Unión libre estable | 4 | 24% | 1 | 6% | 5 | 30% |
| Total | 15 | 88% | 2 | 12% | 17 | 100% |

Fuente: Encuesta

Tabla #4

Años de laborar en la sala de Alto Riego Obstétrico y Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| Años | Años de estar en ARO | | Años de estar en el hospital | |
|--------------|----------------------|------|------------------------------|------|
| | N° | % | N° | % |
| < 1 año | 9 | 53% | 1 | 6% |
| 1 – 5 años | 5 | 29% | 2 | 12% |
| 6 – 10 años | 2 | 12% | 5 | 29% |
| 11 – 18 años | 1 | 6% | 5 | 29% |
| 19 – 25 años | 0 | 0 | 1 | 6% |
| >25 años | 0 | 0 | 3 | 18% |
| Total | 17 | 100% | 17 | 100% |

Fuente: Encuesta

Tabla #5

Turno según procedencia de los recursos que laboran en la sala de Alto Riego Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| Turnos | Urbano | | Rural | | Total | |
|----------|--------|-----|-------|-----|-------|------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Matutino | 4 | 24% | 0 | 0 | 4 | 24% |
| Nocturno | 6 | 35% | 0 | 0 | 6 | 35% |
| 24 horas | 3 | 18% | 4 | 24% | 7 | 42% |
| Total | 13 | 76% | 4 | 24% | 17 | 100% |

Fuente: Encuesta

Tabla #6

Factores estresores de los recursos que laboran en la sala de Alto Riego Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| | Muy frecuente | | Frecuente | | Poco frecuente | | Total | |
|--|---------------|-----|-----------|-----|----------------|------|-------|------|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| ¿Usted siente que su trabajo lo estresa? | 6 | 35% | 4 | 24% | 7 | 41% | 17 | 100% |
| ¿Ha sentido usted con mayor frecuencia irritabilidad en el ambiente laboral? | 2 | 12% | 5 | 29% | 10 | 59% | 17 | 100% |
| ¿Los ruidos constantes, poco o mucha iluminación y estructura del área son causa de molestias para mi concentración laboral? | 0 | | 3 | 18% | 14 | 82% | 17 | 100% |
| ¿Tengo conflictos con mis compañeros, causados por distintas situaciones? | 0 | | 0 | | 17 | 100% | 17 | 100% |

Fuente: Encuesta

Tabla #7

Ambiente laboral de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| | Buena | | Mala | | Deficiente | | Total | |
|---|-------|------|------|----|------------|----|-------|------|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| ¿Cómo valoro mi relación con el personal médico? | 16 | 94% | 0 | | 1 | 6% | 17 | 100% |
| ¿Cómo valoro mi relación con mi jefa de servicio? | 17 | 100% | 0 | | 0 | | 17 | 100% |
| ¿Cómo valoro mi relación con mis compañer@s? | 16 | 94% | 1 | 6% | | | 17 | 100% |
| ¿Cómo valoro mi relación con mis pacientes? | 17 | 100% | 0 | | 0 | | 17 | 100% |

Fuente: Encuesta

Tabla #8

Enfermedades Y Años que padecen los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| Patología | Años de padecerla | | | | | | | | Total | |
|-----------------------|-------------------|-----|----------|-----|----------|-----|--------|-----|-------|-----|
| | <1 año | | 1-2 años | | 3-5 años | | >5años | | N° | % |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | | |
| IVU | 4 | 24% | 1 | 6% | 3 | 18% | | | 8 | 48% |
| Diabetes | 1 | 6% | | | 1 | 6% | | | 2 | 12% |
| Hipertensión arterial | | | 1 | 6% | 2 | 12% | 2 | 12% | 5 | 30% |
| Venas varicosas | | | 2 | 12% | | | 4 | 24% | 6 | 36% |
| Gastritis | | | 2 | 12% | 3 | 18% | 4 | 24% | 9 | 54% |
| Otra | 1 | 6% | 1 | 6% | 2 | 12% | | | 4 | 24% |

Fuente: Encuesta

Tabla #9

Categoría profesional según niveles de las dimensiones de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| Categoría profesional | Cansancio emocional | | Despersonalización | | | | Realización personal | | | | | |
|-------------------------|---------------------|------|--------------------|-----|----|------|----------------------|-----|----|----|------|-----|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | | | | |
| Auxiliar | 6 | 35% | 4 | 24% | | | 2 | 11% | 1 | 6% | 5 | 29% |
| Asistente clínico | 1 | 6% | 1 | 6% | | | | | | | 1 | 6% |
| Enfermería general | 6 | 35% | 4 | 24% | 2 | 11% | | | | | 6 | 35% |
| Enfermería especialista | 4 | 24% | 4 | 24% | | | | | | | 4 | 24% |
| Total | 17 | 100% | 17 | | | 100% | | | 17 | | 100% | |

Fuente: Encuesta

Tabla #10

Síndrome de Burnout de los recursos que laboran en la sala de Alto Riesgo Obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque II semestre 2020

| Dimensiones del Burnout | Indicios de Bournout | |
|-------------------------|----------------------|------|
| | N° | % |
| Cansancio emocional | 17 | 100% |
| Despersonalización | 4 | 24% |
| Realización personal | 2 | 12% |

Fuente: Encuesta

Cronograma 2020-2021

| Mes Actividad | Febrero 2020 | Marzo 2020 | Abril 2020 | Mayo 2020 | Junio 2020 | Agosto 2020 | Sept 2020 | Octubre 2020 | Nov 2020 | Dic. 2020 | Enero 2021 | Febrero 2021 |
|----------------------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|---------------|----------------|--------------|-----------------|-------------|--------------|---------------|-----------------|
| Tema | X | | | | | | | | | | | |
| Definir tema a investigar | | X | | | | | | | | | | |
| Búsqueda de información | | X | | | | | | | | | | |
| Variables a investigar | | X | | | | | | | | | | |
| Diseño metodológico | | X | X | X | | | | | | | | |
| Marco teórico | | | | X | x | X | x | x | | | | |
| Operalización de variable | | | | X | x | X | | | | | | |
| Portada del trabajo | | | | | X | | | | | | | |
| Índice | | | | | X | x | x | X | | | | |
| Introducción | | | | | X | X | | | | | | |
| Antecedentes | | | | | X | X | | | | | | |
| Planteamiento del problema | | | | | X | X | | | | | | |
| Justificación | | | | | X | X | | | | | | |
| Preguntas de investigación | | | | | X | | | | | | | |
| Objetivos | | | | | X | | | | | | | |
| Bibliografías | | | | | X | X | | | | | | |
| Anexos | | | | | X | | | | | | | |
| Permisos institucionales | | | | | | | x | | | | | |



Presupuesto



| Presupuesto para protocolo de Factores relacionados a estrés laboral del personal de enfermería en alto riesgo obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque. Managua II semestre 2020 | | | |
|---|---------------------------|-------------------|----------|
| Descripción | Cantidad | Precio | Total |
| Internet | Línea fija (mensualidad) | C\$600 | C\$ 600 |
| Impresiones | 7 (trabajos) | C\$ 1/ por hoja | C\$300 |
| Transporte para búsqueda y recolección de información | 10/ por persona en bus | Bus C\$2.5 | C\$50 |
| | 5/ por persona en aponera | Caponera C\$10 | C\$100 |
| Paleógrafo | 1 | C\$05 | C\$05 |
| Marcadores | 2 | C\$15 | C\$30 |
| Cuadernos | 2 | C\$40 | C\$80 |
| Lapiceros | 2 | C\$20 | C\$40 |
| Folders | 7 | C\$05 | C\$35 |
| Encuadernados | 6 | C\$40 | C\$240 |
| Refrigerios | 17 | C\$40 | C\$680 |
| Fotocopias | 10 | C\$ 1/ por hoja | C\$50 |
| Impresión del 1 borrador | 1 | C\$1/ por hoja | C\$50 |
| Impresión del 2 borrador | 1 | C\$1/ por hoja | C\$40 |
| Impresión del 3 borrador | 1 | C\$1/ por hoja | C\$70 |
| Impresión de trabajo final | 4 | C\$1/ por hoja | C\$380 |
| Empastado | 1 | C\$280 | C\$280 |
| Defensa | 1 | C\$4500 | C\$4500 |
| Impresión de 3 ejemplares a jueces | 3 | C\$1/ por hoja | C\$350 |
| 3 Discos | 3 | C\$ 40/ por disco | C\$120 |
| Ejemplar final encuadernado | 1 | C\$1/ por hoja | C\$120 |
| Total | | | C\$8,120 |