

Estrés Laboral: Influencia en el Bienestar Físico y Psicológico

Mária Paula Herrera Fandiño

Danna Valentina Silva Calderón

Gabriela Torres Amaya

Trabajo de grado para optar al título de psicólogas

Martha Socorro Arias Castellanos



Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB - Extensión Unisangil

Facultad de Ciencias de la salud

Programa de psicología

San Gil

2021

Estrés Laboral: Influencia en el bienestar físico y psicológico

Mária Paula Herrera Fandiño

Danna Valentina Silva Calderón

Gabriela Torres Amaya

Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB - Extensión Unisangil

Facultad de Ciencias de la salud

San Gil

Nota del Autor

Notas de autor

Mária Paula Herrera Fandiño ¹, Danna Valentina Silva Calderón ² y Gabriela Torres

Amaya ³

Décimo semestre del programa de psicología

La correspondencia relacionada con este proyecto de investigación debe ser dirigida a las autoras

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	4
Planteamiento del problema	8
Justificación	9
Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivo específico	11
Antecedentes	12
Marco Referencial	13
<i>Marco Teórico</i>	13
<i>Marco Legal</i>	20
Metodología	23
Tipo de Investigación	23
Diseño	23
Población	24
Instrumento	24
Procedimiento	25
Cronograma	26
Resultados	26
Discusión	44
Conclusiones	46
Referencias	46
Apéndices	49

Lista de figuras

Figura 1.....	26
Figura 2.....	27
Figura 3.....	27
Figura 4.....	28
Figura 5.....	28
Figura 6.....	29
Figura 7.....	29
Figura 8.....	30
Figura 9.....	30
Figura 10.....	31
Figura 11.....	31
Figura 12.....	32
Figura 13.....	32
Figura 14.....	33
Figura 15.....	33
Figura 16.....	34
Figura 17.....	34
Figura 18.....	35
Figura 19.....	35
Figura 20.....	36
Figura 21.....	36
Figura 22.....	37
Figura 23.....	37
Figura 24.....	38
Figura 25.....	38
Figura 26.....	39

Figura 27.....	39
Figura 28.....	40
Figura 29.....	40
Figura 30.....	41
Figura 31.....	41
Figura 32.....	42

Lista de apéndice

Apéndice A: Consentimiento informado.....	48
Apéndice B: Cartilla.....	49

Introducción

“Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, el estrés laboral *"es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación"*.

Conforme al informe de la OMS "Organización del trabajo y el estrés", el estrés puede afectar de forma diferente a cada persona. Pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros.” (Función pública., s/f)

Cabe resaltar que el estrés laboral afecta el nivel físico y psicológico del trabajador, su clima laboral y hasta sus relaciones interpersonales dentro de su puesto de trabajo. Toro (1983) *"define el estrés como un fenómeno genérico basado en un modelo interactivo incluíble en la concepción biopsicosocial de los procesos de salud y enfermedad"*

Dicho esto el estrés laboral se manifiesta de distintas formas en cada uno de los trabajadores generando consecuencias y éstas pueden mostrarse de manera física (agotamiento, concurrencia de cefaleas, dificultad para conciliar el sueño, disminución del apetito, entre otras), o de manera psicológica (depresión, episodios de ansiedad, intranquilidad, irritabilidad, entre otras) por tanto, es importante brindar a los trabajadores recursos de afrontamiento que les permita adaptarse de manera eficaz a las circunstancias laborales.

La presente investigación pretende identificar los posibles efectos físicos y psicológicos como consecuencia del estrés laboral, que experimentan los trabajadores del área de enfermería del E.S.E Hospital Regional de San Gil, usando como instrumento de medición el “Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión” el cual cuenta con un total de 31 ítems, tiene una escala de respuesta tipo Likert siempre, casi siempre, a veces, nunca.

Planteamiento del problema

El término estrés se emplea generalmente refiriéndose a tensión nerviosa, emocional o bien como agente causal de dicha tensión. Las distintas aproximaciones al concepto de estrés, han definido a éste como respuesta general inespecífica (Selye, 1936), como acontecimiento estimular (Holmes y Rahe, 1967) o como transacción cognitiva persona-ambiente (Lazarus y Folkman, 1986) (Ayuso, S/F)

Para Hespanhol (2004) citado en Cirera, Aparecida, Rueda, Ferraz (2012) *“en la vida del trabajador pueden surgir varias consecuencias potencialmente negativas, que pueden repercutir a nivel físico, psicológico y del comportamiento, cuando no consigue lidiar con situaciones estresantes. Se observan en el área física varias manifestaciones de dolencias que se vinculan con el estrés, tales como dolores de cabeza, rechinar los dientes, dolores de cuello y de hombro, gastritis, colitis, aumento o pérdida de peso, palpitaciones cardíacas y aumento de la presión arterial”*

Estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla. (Stone, 1994). Asimismo, David y Newstrom. (1991), considera que se produce el estrés laboral en circunstancias en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y

apatía ante su trabajo, sintiéndose incapaces de alcanzar sus metas. Cuando los empleados sufren de estrés en el trabajo, tienden a quejarse a atribuir sus errores a otros y mostrarse muy irritables (Stone, 1994, newstrom, 1991, como se citó en atalaya, 2001).

El escaso control que tienen algunos individuos sobre sus impulsos, los lleva a pensar en el abandono de su empleo, búsqueda de oportunidades para iniciarse en nuevas carreras e inclusive terminan por renunciar. Es por ello que las organizaciones necesitan identificar los trabajos que llevan a una fatiga laboral prematura y a las personas que manifiestan algunos de los síntomas tempranos del problema. En ocasiones será posible modificar aspectos de un trabajo que ocasionan la fatiga laboral; de otro modo, la empresa puede ayudar a los empleados a sortear las situaciones laborales de estrés. Un primer paso muy importante consiste en examinar y entender las causas del estrés (atalaya, 2001)

El bienestar físico y psicológico del trabajador de la salud es importante para que exista un buen clima laboral y un mejor rendimiento en cada una de las actividades que realice. Para este estudio se plantea esta pregunta

¿Qué estrategia se puede diseñar para prevenir los efectos físicos y psicológicos generados por el estrés laboral, en el personal de enfermería de la ESE Hospital Regional San Gil?

Justificación

La investigación a desarrollar está direccionada a identificar las fuentes de estrés en el personal de enfermería pertenecientes al E.S.E Hospital Regional del municipio de San Gil, aplicando el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión el cual ha sido diseñado

para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. (Ministerio de la protección social, 2010)

El 60% del personal asistencial del sector salud, tiene turnos diarios de trabajo entre 9 y 12 horas y enfrentan situaciones en sus funciones tales como atender personas gravemente enfermas, tomar decisiones que implican salvar vidas o inevitablemente enfrentar la muerte (2). Las condiciones de trabajo del sector salud en Colombia están regidas por la Ley 100 de 1993(3), la necesidad de la atención médica de 24 horas y la normativa de los turnos rotativos han desencadenado el fenómeno del pluriempleo y prevalencia de estrés laboral. (Sarsosa y Charria, 2017).

Silvia Natri, (2021) refiere que *El estrés debería ser una reacción puntual ante un peligro potencial, que permita el enfrentamiento o la huida de la situación que lo está provocando. Es por ello que cuando se da en el ámbito laboral es tan complejo, ya que ninguna de las dos opciones se encuentra disponible. El individuo no puede modificar eficazmente la situación de manera rápida, ni tampoco puede dejar de ir a trabajar. Allí radica uno de los principales motivos de la cronificación, ya que la reacción de alerta se produce en reiteradas ocasiones, con las consecuencias mencionadas previamente.*

Como estudiantes de psicología, con este proyecto de investigación se pretende diseñar una estrategia de intervención psicológica, para afrontar las necesidades identificadas, tras la aplicación del cuestionario; el estrés es un tema que al pasar los años se ha normalizado, a tal punto que no se le presta la atención que requiere; se cree que es un factor que afecta la salud de

la población a nivel mundial y que debido a la situación pandémica que en la actualidad se está atravesando, se ha incrementado significativamente. Es de considerar especialmente el personal sanitario, quienes han estado en primera línea enfrentando todas las consecuencias que conlleva una situación para la cual no se estaba preparado, por las dimensiones alcanzadas. Es así como el equipo de enfermería del E.S.E Hospital Regional de San Gil, no ha sido ajeno a enfrentar la pandemia dados los casos presentados en el municipio y se quiere identificar las áreas en las que han sido afectados por estrés laboral, para así llegar a proponer a manera de intervención una estrategia que ayude a incrementar las habilidades de afrontamiento al estrés.

Objetivos

Objetivo general

Identificar los síntomas fisiológicos y psicológicos del estrés laboral presentados en el personal de enfermería del E.S.E Hospital Regional de San Gil.

Objetivo específico

- Conocer los efectos generados por el estrés en el personal de enfermería por medio del cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión en el personal de enfermería.
- Diseñar una estrategia psicoeducativa, para afrontar los síntomas identificados, tras la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión en el personal de enfermería.

Antecedentes

En La investigación estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz, México su objetivo fue determinar el nivel de estrés e identificar los principales elementos estresores que afectan a enfermeros de un hospital de segundo nivel de la Secretaría de Salud en el Sur de Veracruz, México, realizaron un método de estudio descriptivo y trasversal en la cual participaron 41 enfermeros donde se incluyeron personas de ambos sexos y fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple utilizando la Nursing Stress Scale. En los resultados se encontraron que en el ambiente psicológico los dos estresores percibidos como los que generan más estrés, en el 29,3% de los enfermeros participantes, son la muerte y el sufrimiento e incertidumbre en el tratamiento, la preparación insuficiente 17% y la falta de apoyo 17% se muestran como situaciones que también les generan estrés en nivel medio y alto, , se encontró que el 83% de los varones se perciben con niveles de estrés, de forma más frecuente, en comparación con la mujeres 25,7%.

La segunda investigación nivel de estrés en enfermeras que laboran en áreas de hospitalización donde su objetivo fue identificar el índice de estrés laboral determinado por la frecuencia de estresores laborales en personal de enfermería de los servicios de hospitalización de segundo nivel de atención en salud, la metodología utilizada fue un estudio de tipo descriptivo trasversal con una muestra conformada por 148 enfermeras seleccionadas mediante muestreo probabilístico y proporcional por turnos, en los resultados se mostró que el personal de enfermería participante tiene un índice moderado en el nivel de estrés laboral (33.34) en donde se encontró un nivel de estrés moderado en su muestra estudiada (43%) En este trabajo se

identificó que la media más alta correspondió al factor I (6.71), que explora estresores relacionados a la muerte y sufrimiento y al agente estresor de ver sufrir a un paciente genera en el personal de enfermería el mayor nivel de estrés (1.52) La sobrecarga de trabajo en el contexto laboral es determinante de estrés de acuerdo a lo reportado en este estudio en donde se encontró una media alta en el factor II (6.11) que explora los estresores relacionados a esta situación laboral.

Como última investigación de referencia se encuentra Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia su objetivo fue identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali Colombia, el método usado fue un estudio de tipo descriptivo con diseño trasversal utilizando el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social en el cual su muestra estaba compuesta por 595 participantes. En los resultados se encontró de los 595 participantes, el puntaje total transformado fue 21,7% lo que indica un nivel de estrés alto, en los síntomas fisiológicos, el puntaje total transformado de 28,6% ubica un nivel de estrés muy alto, lo que indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación son indicativas de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud.

Marco Referencial

Marco Teórico

(Naranjo, 2009) afirma que: El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral y académico de la persona. Provoca preocupación y angustia y puede conducir a trastornos personales, desórdenes familiares e incluso sociales.

Naranjo, (2009) en su artículo *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo* citó a Martínez y Díaz (2007) quienes señalan: “el problema que subyace radica en los requerimientos de la Modernidad, concentrada en la obtención de resultados al margen de sus consecuencias sobre la calidad de vida, y por ende en la salud física y mental de las personas afectadas”.

Oblitas (2004) (citado por Naranjo, 2009) explica que los enfoques fisiológicos y bioquímicos se centran en las respuestas orgánicas que se generan en la persona cuando se enfrenta a una situación percibida como amenazante. Por su parte, los enfoques psicosociales hacen énfasis en factores externos; es decir, en los estímulos y eventos productores de estrés. Por su lado, los enfoques con una orientación cognitiva subrayan que el estrés surge a partir de la evaluación cognitiva que la persona realiza tomando en cuenta tanto aspectos internos como aquellos propios del ambiente. Por otra parte, los enfoques más integradores consideran que el estrés debe comprenderse desde una perspectiva más amplia, por cuanto en éste convergen e interactúan muchas variables.

Por otro lado, autores como Navas coincide con esta última posición, pues considera que el estrés no es algo que pertenece solo a la persona o al ambiente, ni es tampoco un estímulo o una respuesta, sino que más bien es una relación dinámica entre la persona y el ambiente. Esto significa que la persona no es una víctima pasiva del estrés, y que su forma de interpretar los

acontecimientos y la manera de valorar sus propios recursos y posibilidades para enfrentarlos, determina en gran medida la magnitud de la experiencia de éste. Dependiendo de la forma en que la persona piense y de los sentimientos e imágenes que tenga respecto de una situación, puede crear, aumentar, mantener o disminuir la respuesta a él. Se puede decir entonces que, de acuerdo con la literatura científica, el estrés implica cualquier factor externo o interno que induce a un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su ambiente (Naranjo, 2009).

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, Naranjo (2009) concluye que: Todas las personas necesitan aprender a prevenir y controlar el estrés. Quien no lo hace, puede poner en peligro su salud y su tranquilidad, mientras que quien conoce y pone en práctica acciones adecuadas para prevenirlo y afrontarlo puede disfrutar de un estilo de vida más sano y más satisfactorio.

Ospina (2016) en su tesis de maestría *Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo* habla sobre las causas del estrés definiendo que: son tan variadas como las situaciones que pueden presentarse en la vida de una persona. De hecho, según Lomas (2000), de manera muy extraña, un solo evento puede causar estrés en la persona, pues este se presenta cuando hay un cúmulo de situaciones que han permanecido en latencia y sin manifestación evidente. Se habla de “la paja que quebró el lomo del camello”. Así pues, atribuir una sola situación a la causa del estrés, sería bastante apresurado.

Una vez se han abordado las diferentes perspectivas teóricas sobre el estrés, su definición y sus causas, entramos en materia prima enfocando este marco teórico en el tema central de este proyecto.

Se comenzó a hablar de *estrés laboral* hace cuatro décadas. Según Martínez (2010) (citado por Ospina, 2016), hacia 1974, Freudenberger se refirió a las manifestaciones del estrés laboral o “burnout” como aquel estado físico y mental de sus colaboradores voluntarios, quienes trabajaban en una clínica de caridad, sin recibir paga ni períodos de vacaciones sistemáticos, y con altísimas cargas de trabajo. Observó que, al cabo de determinado tiempo, empezaban a presentar comportamientos agresivos, displicentes, indiferencia y hasta indolencia hacia los pacientes del hospital. Categorizó las consecuencias del “burnout” como desatención a las funciones inherentes a cada cargo y descuido de sí mismo.

(Ospina, 2016) Más adelante, en 1981, Maslach y Jackson, citados por Martínez (2010) se refieren al “burnout” como una “manifestación comportamental del estrés laboral” disgregándolo en diferentes factores como agotamiento emocional, despersonalización en el trato a los clientes, dificultad para el logro de objetivos y falta de realización personal.

Por otro lado, Osorio y Cárdenas (2016) en su estudio de revisión *Estrés laboral* citan: el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010, p. 50).

El estrés laboral desencadena aumento de ausentismo, baja productividad, alta rotación, presencia de enfermedades y accidentes laborales, entre otros (8,9). Entre un 50% y un

60% del ausentismo laboral está relacionado con el estrés laboral (5). Diferentes investigaciones han evidenciado la relación entre manifestaciones de estrés laboral y aspectos como el tipo de servicio que presta la organización, la carga mental, la duración de la jornada laboral y la frustración ante la tarea. (Sarsosa y Charria, 2017)

El personal que trabaja en el sector salud por naturaleza es objeto de situaciones de estrés debido, en parte, a la especificidad de las tareas y las personas objeto de sus cuidados. Si a esto se añade la escasa autonomía de estos trabajadores, la indefinición de las tareas, la elevada tensión a la que están sometidos durante largas horas de trabajo y la falta de apoyo de los superiores haciendo de estos profesionales un blanco factible para el estrés laboral. (Miranda, 2008)

Este malestar proviene de múltiples factores. El trabajador de la salud siente que se le exige demasiado (conocimientos, abnegación, sacrificio, etc.) y que no recibe una recompensa adecuada con respecto a lo que se le exige. Esto aunado a la escasez de material y reactivos dentro de nuestros servicios de salud, las condiciones de trabajo inadecuadas, los riesgos biológicos a los que están sometidos y la pérdida progresiva de respeto por parte de la comunidad asistida, contribuye a crear vulnerabilidad y predisponerlos a diferentes formas de estrés. (Miranda, 2008)

Psicología

Es una ciencia social y una disciplina académica enfocadas en **el análisis y la comprensión de la conducta humana y de los procesos mentales** experimentados por individuos y por grupos sociales durante momentos y situaciones determinadas.

En este sentido, esta ciencia social se interesa por los procesos de la percepción, la motivación, la atención, la inteligencia, el aprendizaje, el pensamiento, la personalidad, el amor, la conciencia y la inconsciencia, pero también por las relaciones interpersonales y por el funcionamiento bioquímico del cerebro.

Los objetivos generales de la psicología pueden resumirse en **la comprensión de los procesos propios de la mente del ser humano**. En ello tienen cabida numerosos enfoques y metodologías, cada uno con sus objetivos específicos, con sus abordajes puntuales de lo que son la conciencia, el pensamiento y el aprendizaje.

Psicología clínica y de la salud

Es una disciplina científica y profesional que se define como la rama de la psicología que se encarga de realizar la evaluación, la explicación, el diagnóstico, el tratamiento y la prevención de los **trastornos mentales** y de la promoción del **bienestar psicológico**. Sus objetivos son **comprender, tratar y prevenir** los problemas y trastornos psicológicos por medio de la evaluación, el diagnóstico, la intervención y la investigación. Su principal objetivo es procurar, cuidar y **mejorar la salud** a todos niveles, desde una perspectiva bio-psico-social de las personas. Todo ello se realiza a través de la aplicación de los conocimientos, las habilidades, las técnicas y los instrumentos de la psicología.

Salud mental La salud mental es un componente integral y esencial de la salud. La Constitución de la OMS dice: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.» Una importante consecuencia de esta definición es que considera la salud mental como algo más que la ausencia de trastornos o discapacidades mentales.

La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.

Cansancio mental

Cansancio mental se da por una sobrecarga de flujo de pensamiento. A su vez, esto desemboca en la producción de estrés que, con el tiempo, se convierte en un estado de ansiedad muy perjudicial para la salud mental. Las situaciones de tensión o el encadenamiento de problemas son los principales factores de este agotamiento que, en la mayoría de las ocasiones, se resuelve una vez que los problemas desaparecen.

Estrés

Es un estado de tensión física y emocional originado como reacción a una estímulo o presión, ya sea positivo o negativo. Se trata de un estado de defensa que, en pequeñas dosis, ayuda al organismo a reaccionar y adaptarse a los acontecimientos. Cuando el **estrés es excesivo o no se controla** adecuadamente puede producir problemas de desgaste mental, como irritabilidad y ansiedad, o trastornos psicósomáticos.

Estrés laboral

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es **consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente**. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas

de un cierto agotamiento y debilidad física. Comúnmente algunas de las causas son Excesiva responsabilidad en el trabajo, Demasiada carga de trabajo, Relaciones humanas problemáticas y condiciones laborales insatisfactorias.

Marco Legal

El estrés laboral se origina o se produce en el ser humano por causa de la excesiva presión o carga en su lugar de trabajo. Normalmente es un desequilibrio entre la imposición laboral y la propia capacidad para desarrollar a cabalidad las tareas puestas. También en cierto que esta no es la única razón por la que puede desarrollarse esta problemática, también existen demás que pueden ser causantes. Se pueden evidenciar algunos síntomas como el mal humor, agotamiento y debilidad tanto física como mental. En algunos casos pueden desarrollarse problemas graves de ansiedad y depresión, entre otros.

Desde el punto laboral de una empresa es de gran relevancia cuando se dan estos casos ya que ellos también se encuentran en cuerdas flojas al acontecer estas problemáticas, pueden presentarse en ellas descensos laborales, disminución de la calidad, rotación de personal y en casos complejos, donde no se le presta mayor atención, los mismos empleados pueden presentar demandas.

En Colombia se comenzó a hablar de riesgo y salud en el trabajo a partir del año 1915 con la Ley 57 que surge como consecuencia a las condiciones precarias y pocas seguras que se presentaban para los trabajadores; como respuesta a esta necesidad, se buscó la forma de poderle brindar una protección al trabajador durante su jornada laboral o el tiempo que le llevara ejecutar su labor. Es así como se da origen a la creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional en 1938, logrando forjar el código sustantivo del trabajo en 1950 donde encontramos la carta de navegación que deben tener los empleadores para con sus

empleados. Pasando un poco de largo en la historia, en 1989, unas 7 décadas después de que en Colombia se comienza a trabajar por el bienestar físico de los empleados, comenzamos a hablar de riesgo psicosocial y a darle verdadera importancia a este.

Según Salazar CA. en 1950 cuando en los Artículos 200 y 201 del Código Sustantivo de Trabajo, estableció inicialmente una tabla con 18 patologías de origen profesional. Luego, el Decreto 614 de 1984, en su Artículo 2 literal c, determinó que uno de los objetos de la salud ocupacional es proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Posteriormente, el Decreto 778 de 1987 modificó la tabla de las enfermedades profesionales y pasaron de 18 diagnósticos a 40; y la Resolución 1016 de 1989 en el Artículo 10 estableció los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, en el numeral 12 estableció que se debían diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, lo cual dio origen a la Resolución 2646 de 2008. A su vez, el Decreto 1832 de 1994 amplió las patologías a 42, y es el Decreto 2566 de 2009 el que actualmente está vigente para establecer que una enfermedad deba ser calificada como Enfermedad profesional (EP). El Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 201: Tabla de enfermedades profesionales donde se adoptan las enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos

Profesionales, en cuanto a estrés se encuentra: Patologías causadas por estrés en el trabajo.

Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos

psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

En las líneas siguientes se exponen algunas que hacen relación directa o con las patologías asociadas:

- Decreto 1832 del 03 de agosto de 1994, para efectos de los riesgos profesionales de que trata el Decreto 1295 de 1994, se adoptó la tabla de enfermedades profesionales y en donde las patologías asociadas, como ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable, podrían ser catalogadas como profesionales siempre y cuando se establezca la relación de causalidad.

Actualmente se originó la Ley 1616 de 2013 “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”, en sus artículos 9 y 21, establece como prioridad el desarrollo de acciones de promoción de la salud mental y prevención de los problemas y trastornos mentales en el ámbito laboral. incorpora la dimensión “Convivencia Social y Salud Mental” como un espacio de construcción, participación y acción transectorial y comunitaria que, mediante la promoción de la salud mental y la convivencia, la transformación de problemas y trastornos prevalentes en salud mental y la intervención sobre las diferentes formas de la violencia, contribuya al bienestar y al desarrollo humano y social en todas las etapas del ciclo de vida, con equidad y enfoque diferencial, en los territorios cotidianos.

Entra a jugar un papel fundamental las ARL quienes actúan siempre y cuando un médico dictame el desarrollo de una enfermedad laboral, donde se habilitarán incapacidades, tratamientos y rehabilitación; si es el caso. Esto está decretado en el artículo 4 de la Ley 1562 de

2012, y se determina que es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

Metodología

Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo proyectiva, y de corte transversal, como lo expone Córdoba y Monsalve (2011):

La investigación proyectiva consiste en encontrar la solución a los problemas prácticos, se ocupa de cómo deberían ser las cosas para alcanzar los fines y funcionar adecuadamente. Consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo, para solucionar problemas o necesidades de tipo práctico, ya sea de un grupo social, institución, un área en particular del conocimiento, partiendo de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras. (p. 3).

Diseño

Los métodos cuantitativos tienen como objetivo medir y sopesar la realidad, evaluarla en términos de sus comportamientos y tendencias, esto es necesario si se quiere saber con precisión qué es lo que ha pasado o qué es lo que está pasando, cuál ha sido su desempeño y qué consecuencias tiene en la inmediatez, pero también en el largo plazo. La ciencia tuvo un despegue importante a raíz del uso de las matemáticas, la cual fungió como hilo conductor para diseñar investigaciones que pudieran expresar la dificultad que tiene conocer el mundo que nos rodea y que necesita que el pensamiento opere sobre él, pero además dio exactitud a las

inferencias y deducciones que se obtuvieron de la aplicación metódica de procedimientos y técnicas cuantitativas. (Ortiz A, 2013, p.18, 19).

Población

La población de esta investigación a trabajar son 108 auxiliares de enfermería del E.S.E. Hospital Regional de San Gil

Muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} \quad n = \frac{108 * 1,96^2 * 50 * 50}{5^2 * (108-1) + 1,96^2 * 50 * 50} \quad n = 84.47$$

Muestra inicial 85 participantes

Muestra final 70 participantes

Por medio de una hoja de cálculo en Excel se realizó el muestreo aleatorio con la siguiente fórmula =aleatorio.

Muestreo probabilístico aleatorio simple

Para aplicar esta técnica se deben conocer todos los elementos que conforman la población; a cada uno de los sujetos se le asigna un número correlativo y luego a través de cualquier método del azar se va seleccionando cada individuo hasta completar la muestra requerida. Para la selección se pueden utilizar diferentes técnicas, que van desde una tabla de números aleatorios impresa o producidos por opciones informatizadas como una calculadora u hoja de cálculo. Este método que se caracteriza por su simpleza tiene poca utilidad práctica cuando la población es muy grande. (Hernández, Carpio, 2019, pp 76-77).

Instrumento

En esta investigación se utilizó el “Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión” el cual cuenta con un total de 31 ítems, tiene una escala de respuesta tipo Likert

siempre, casi siempre, a veces, nunca. Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. (Ministerio de la protección social, 2010)

Validez y confiabilidad

La consistencia interna de la segunda versión del cuestionario se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente¹ fue de 0,889 ($p = 0,001$). La tercera versión del cuestionario no presentó cambios en el nivel de consistencia interna hallado en la segunda versión. La confiabilidad total de la segunda versión del cuestionario se obtuvo por el método de test retest y su resultado fue significativo ($r = 0,851$; $p = 0,005$). Los resultados de validez y confiabilidad de la segunda versión del cuestionario son indicadores positivos de su calidad. (Ministerio de la protección social, 2010, p. 372, 373)

Procedimiento

Fase Conceptual: Según Azucena Pedraz (s/f) La fase conceptual de la investigación es aquella que va desde la concepción del problema de investigación a la concreción de los objetivos del estudio que pretendemos llevar a cabo. Esta es una fase de fundamentación del problema en el que el investigador descubre la pertinencia y la viabilidad de su investigación, o por el contrario, encuentra el resultado de su pregunta en el análisis de lo que otros han investigado.

Fase metodológica: La fase metodológica es una fase de diseño, en la que la idea toma forma. En esta fase dibujamos el "traje" que le hemos confeccionado a nuestro estudio a partir de nuestra idea original. Sin una conceptualización adecuada del problema de investigación en la

fase anterior, resulta muy difícil poder concretar las partes que forman parte de nuestro diseño, Azucena Pedraz (s/f)

Fase Empírica: La fase empírica es, sin duda, la que nos resulta más atractiva, porque, por fin, podemos materializar nuestra idea. Como el diseñador de moda que plasma su idea en un figurín y construye unos patrones para confeccionar su traje, nosotros nos metemos en el campo de investigación, intentando estrujar la realidad con las herramientas que hemos decidido usar para encontrar un resultado al problema de investigación. Azucena Pedraz (s/f)

Cronograma

ACTIVIDADES	MESES									
	JUNIO					JULIO				
RECOLECCIÓN DE DATOS	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
		7		9			5	6		8 9
PERSONAL DE ENFERMERIA	11		15		17		12	13	14	15 16
		21		23			19		21	
	25									
		28		30						

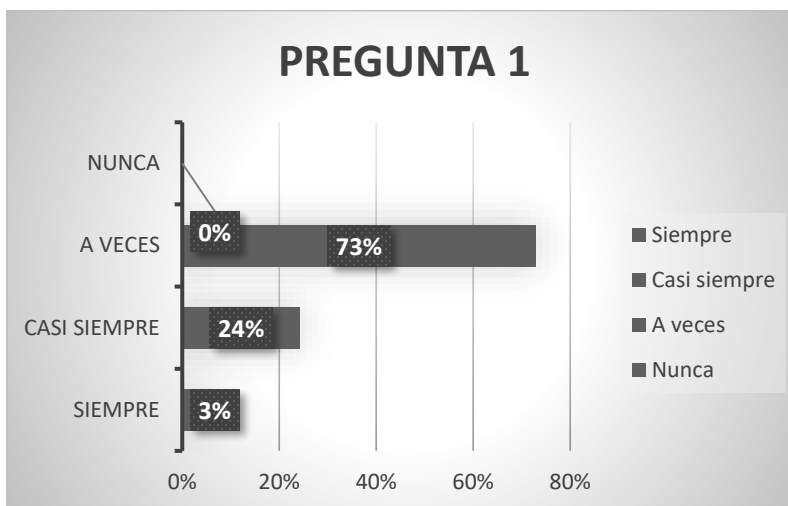
Fuente propia (2021)

Nota: Esta tabla contiene las fechas para la aplicación del instrumento, las cuales están sujetas a cambios.

Resultados

Figura 1

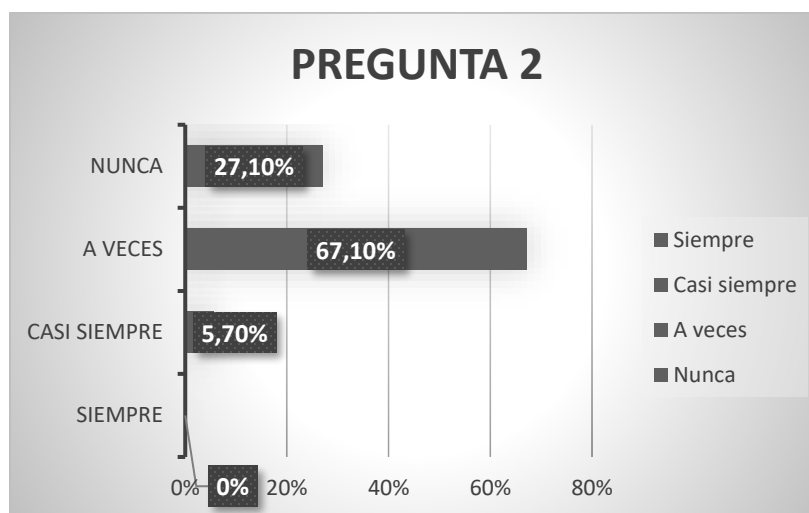
Promedio de respuestas del personal de enfermería con dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.



Nota. La figura 1 representa, del total de participantes (70), los porcentajes de los participantes que presentan dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, en donde el 73% a veces ha presentado esta sintomatología

Figura 2

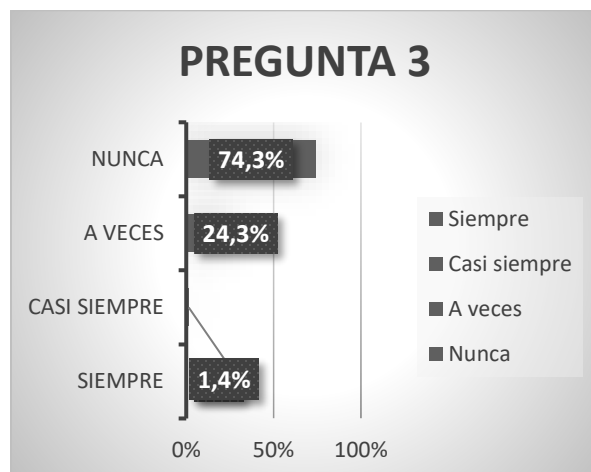
Promedio de respuestas del personal de enfermería con problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colón.



Nota. La figura 2 representa, del total de participantes (70), en donde 47 participantes equivale al 67% a veces han presentado este tipo de molestias.

Figura 3

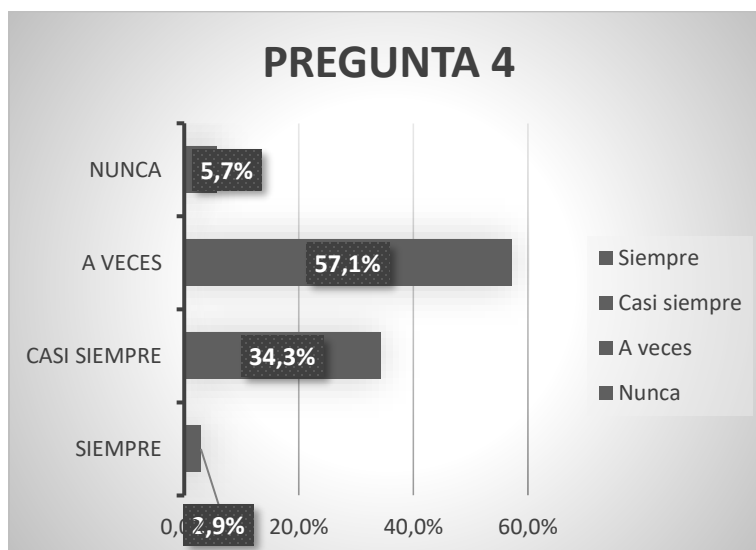
Promedio de respuestas del personal de enfermería con problemas respiratorios.



Nota. La figura 3 representa, del total de participantes (70), que 52 participantes lo que equivale al 74% nunca han presentado problemas respiratorios.

Figura 4

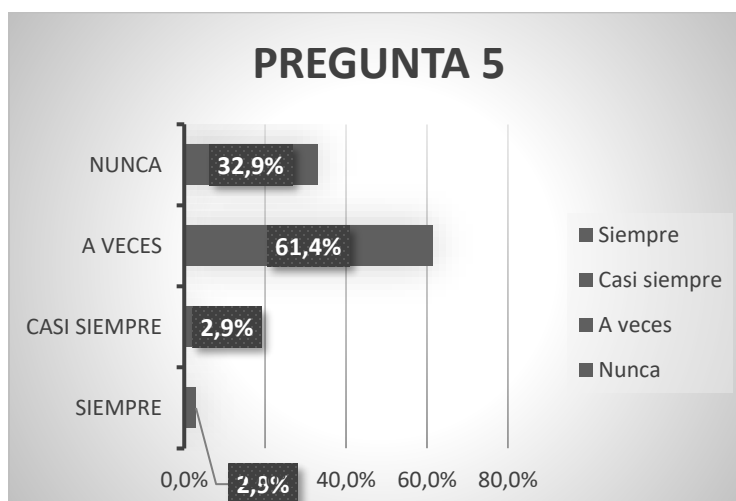
Promedio de respuestas del personal de enfermería con dolores de cabeza.



Nota. La figura 4 representa, del total de participantes (70), 40 participantes, lo que equivale al 57,1% manifiestan que a veces presentan este síntoma.

Figura 5

Promedio de respuestas del personal de enfermería con trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche



Nota. La figura 5 representa, del total de participantes (70), 43 participantes manifiestan que a veces han presentado trastornos del sueño.

Figura 6

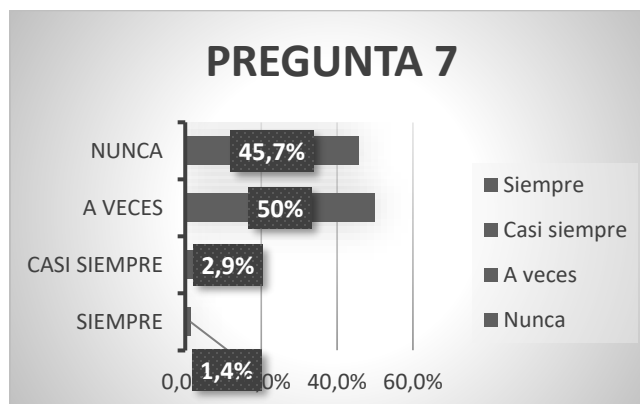
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.



Nota. La figura 6 representa, del total de participantes (70), 58 participantes manifiestan que nunca han sufrido de problemas cardíacos, esto equivale 82,9%.

Figura 7

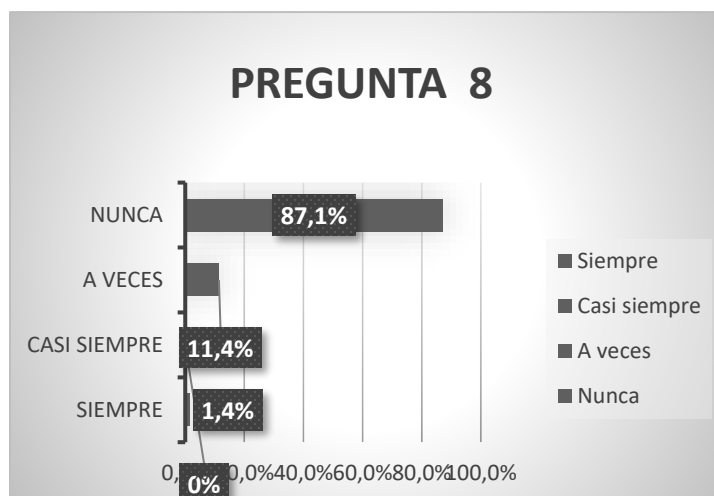
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan cambios fuertes de apetito



Nota. La figura 7 representa, del total de participantes (70), 35 participantes a veces han presentado este cambio y 32 participantes nunca lo han presentado.

Figura 8

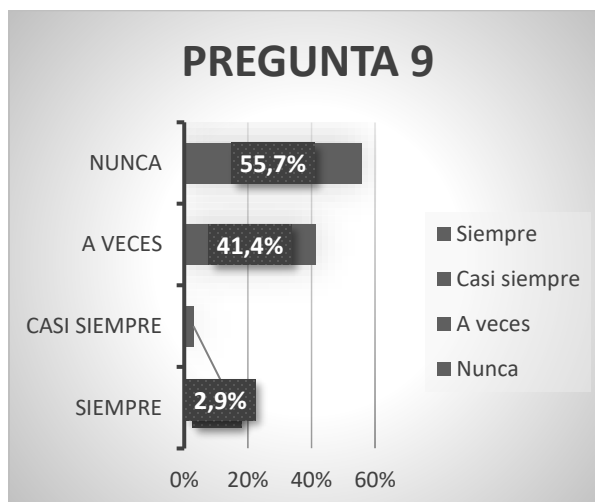
Promedio de respuestas del personal de enfermería que han tenido problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).



Nota. La figura 8 representa, del total de participantes (70), 61 participantes nunca han tenido este problema, esto equivale al 87,1%.

Figura 9

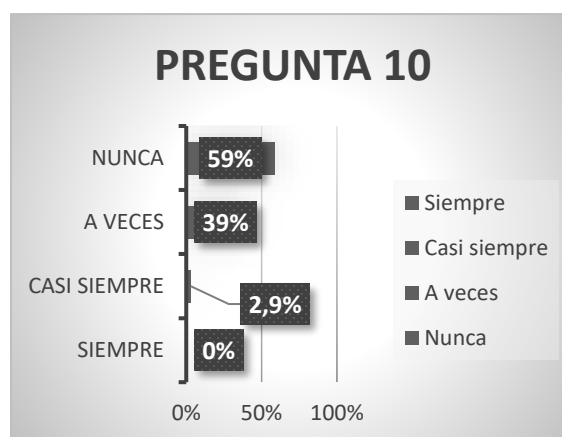
Promedio de respuestas del personal de enfermería que han presentado dificultad en las relaciones familiares.



Nota. La figura 9 representa, del total de participantes (70), 39 participantes nunca han presentado esta dificultad, mientras que 29 de 70 participantes a veces la han presentado.

Figura 10

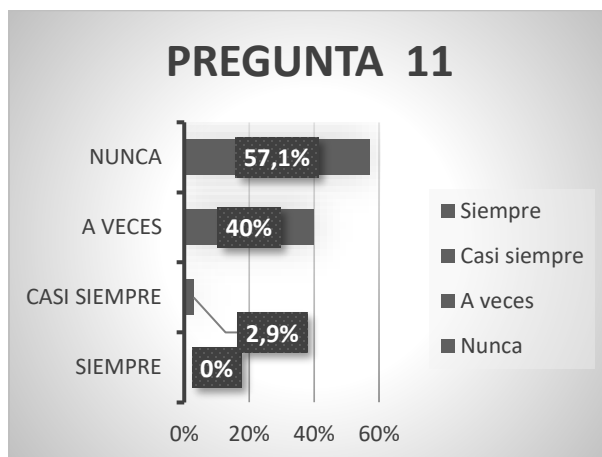
Promedio de respuestas del personal de enfermería que han tenido dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.



Nota. La figura 10 representa, del total de participantes (70), 41 participantes nunca han tenido esta dificultad, esto equivale al 59%.

Figura 11

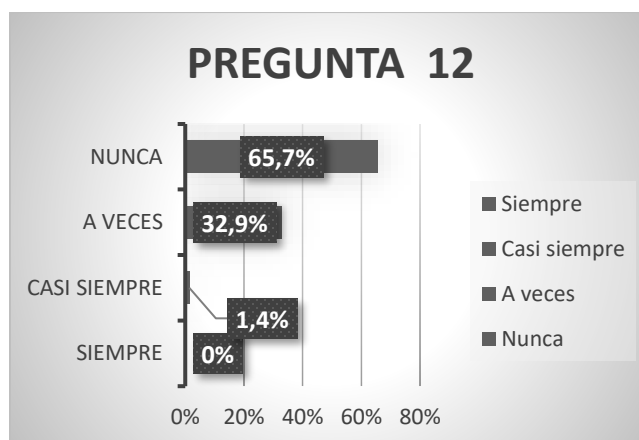
Promedio de respuestas del personal de enfermería que han presentado dificultad en las relaciones con otras personas.



Nota. La figura 11 representa, del total de participantes (70), en donde el 57,1% nunca han presentado esta dificultad, esto equivale a 40 participantes.

Figura 12

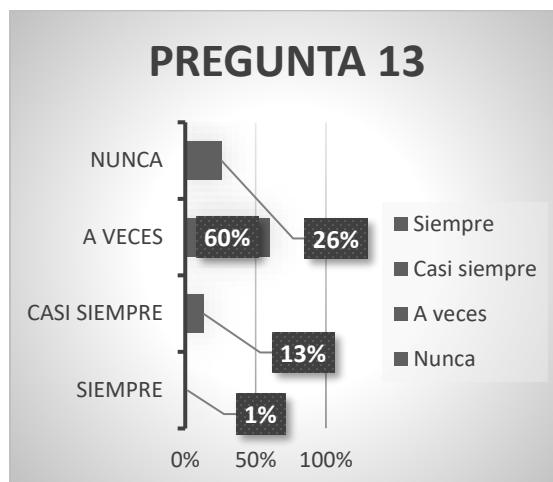
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan sensación de aislamiento y desinterés.



Nota. La figura 12 representa, del total de participantes (70), 46 participantes nunca han presentado sensación de aislamiento y desinterés, lo cual equivale al 65,7%.

Figura 13

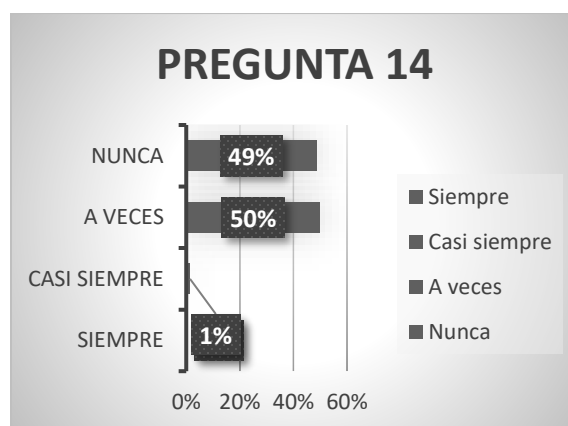
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan sentimiento de sobrecarga de trabajo.



Nota. La figura 13 representa, del total de participantes (70), 42 participantes, lo cual equivale al 60% a veces presentan este sentimiento.

Figura 14

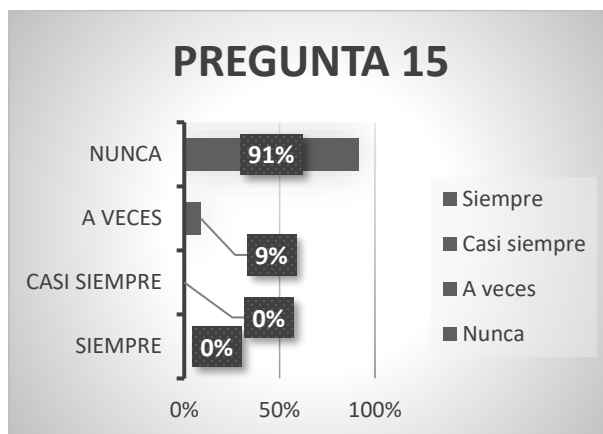
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.



Nota. La figura 14 representa, del total de participantes (70), 35 participantes a veces presentan esta dificultad, mientras que 34 participantes nunca la han presentado.

Figura 15

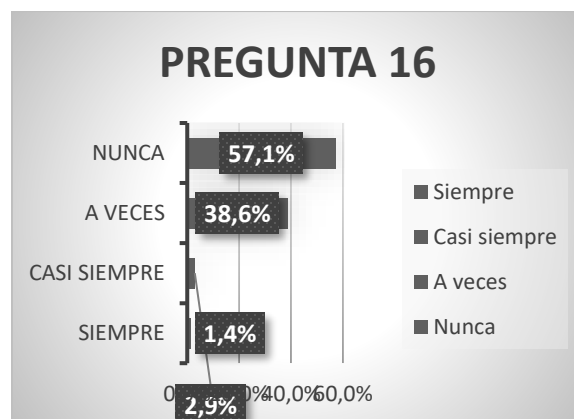
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan aumento en el número de accidentes de trabajo.



Nota. La figura 15 representa, del total de participantes (70), 64 participantes mencionan que no hay aumento en el número de accidentes.

Figura 16

Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan sentimiento de frustración de no haber hecho lo que se quería en la vida.



Nota. La figura 16 representa, del total de participantes (70), 40 participantes nunca han tenido este sentimiento, lo cual corresponde al 57,1%.

Figura 17

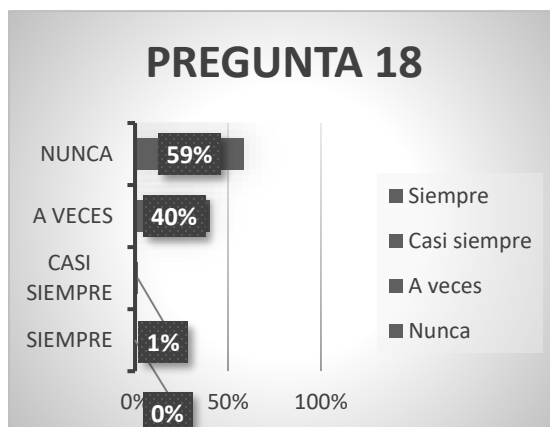
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan cansancio, tedio o desgano.



Nota. La figura 17 representa, del total de participantes (70), en donde el 64,3% a veces han presentado estos síntomas, esto equivale a 45 participantes.

Figura 18

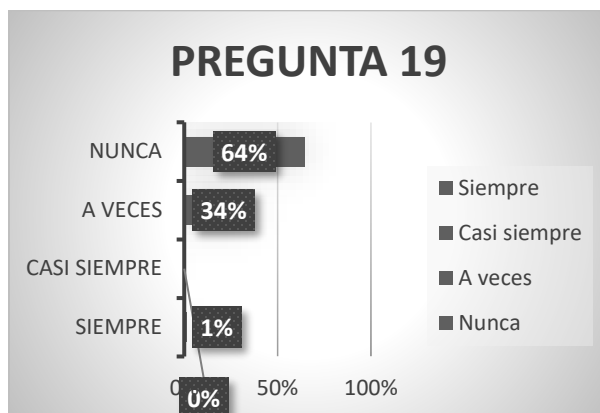
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.



Nota. La figura 18 representa, del total de participantes (70), 41 mencionan que nunca han presentado poca creatividad o disminución del rendimiento.

Figura 19

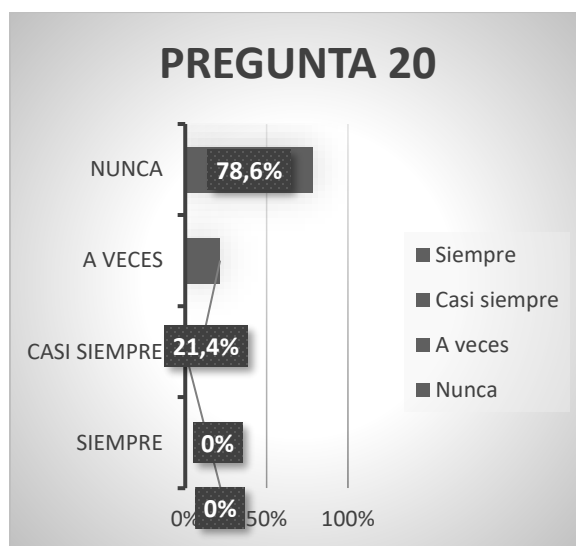
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan deseo de no asistir al trabajo.



Nota. La figura 19 representa, del total de participantes (70), 45 participantes mencionan que nunca han tenido deseo de no asistir al trabajo.

Figura 20

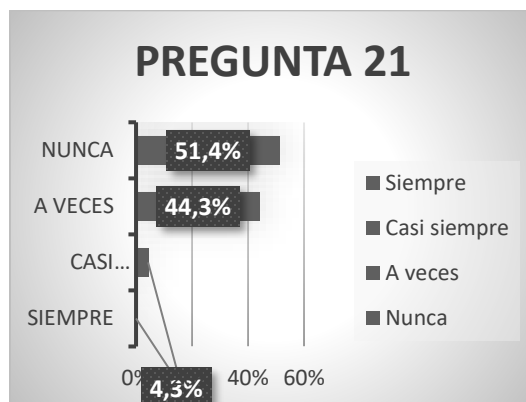
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.



Nota. La figura 20 representa, del total de participantes (70) 55 mencionan que nunca han presentado bajo compromiso, esto equivale al 78,6%.

Figura 21

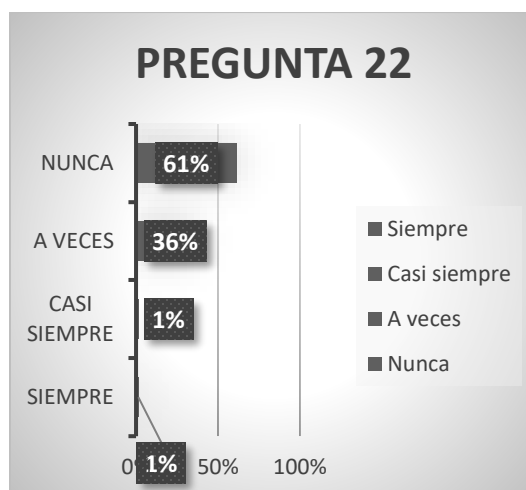
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan dificultad para tomar decisiones.



Nota. La figura 21 representa, del total de participantes (70), 36 participantes mencionan que nunca han presentado dificultad mientras que 31 participantes manifiestan que a veces han presentado dificultad.

Figura 22

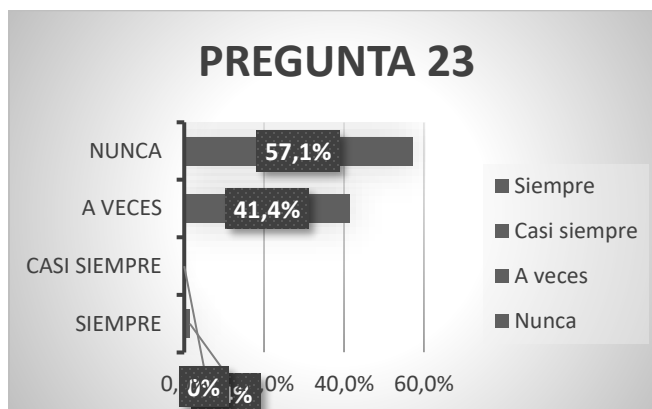
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan deseo de cambiar de empleo.



Nota. La figura 22 representa, del total de participantes (70), en donde el 61% nunca han presentado deseo de cambiar de empleo, esto corresponde a 43 participantes

Figura 23

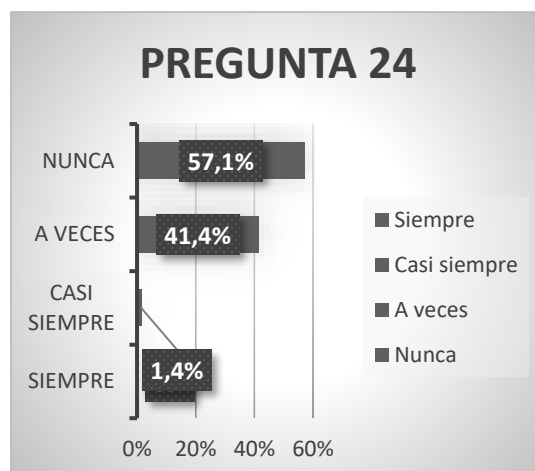
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan sentimiento de soledad y miedo.



Nota. La figura 23 representa, del total de participantes (70), 40 participantes nunca han presentado sentimientos de soledad y miedo.

Figura 24

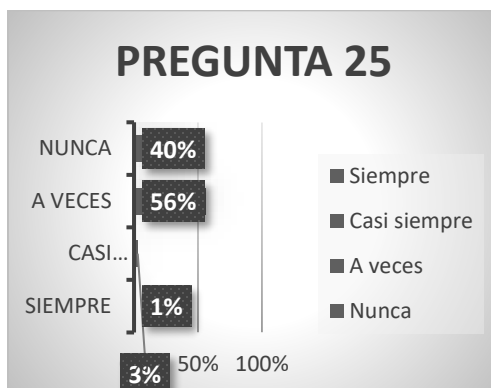
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.



Nota. La figura 24 representa, del total de participantes (70), 40 participantes nunca han presentado sentimientos, actitudes y pensamientos negativos.

Figura 25

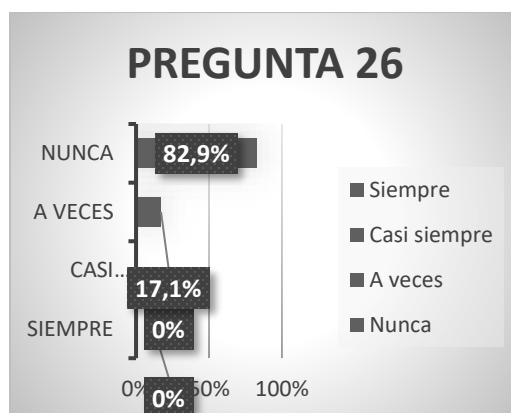
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.



Nota. La figura 25 representa, del total de participante (70), 39 participantes a veces han presentado estos sentimientos, lo cual corresponde al 56%.

Figura 26

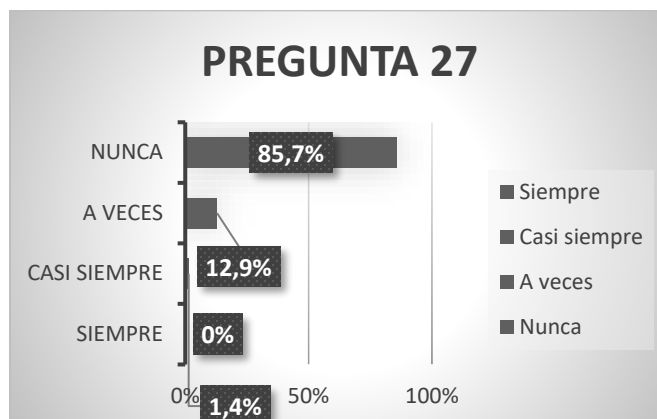
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.



Nota. La figura 26 representa, del total de participantes (70), en donde el 82,9% lo cual equivale a 58 participantes nunca han consumido droga para aliviar la tensión o los nervios.

Figura 27

Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.



Nota. La figura 27 representa, del total de participantes (70), 60 participantes nunca han presentado sentimientos de que “no vale nada” o “no sirve para nada”.

Figura 28

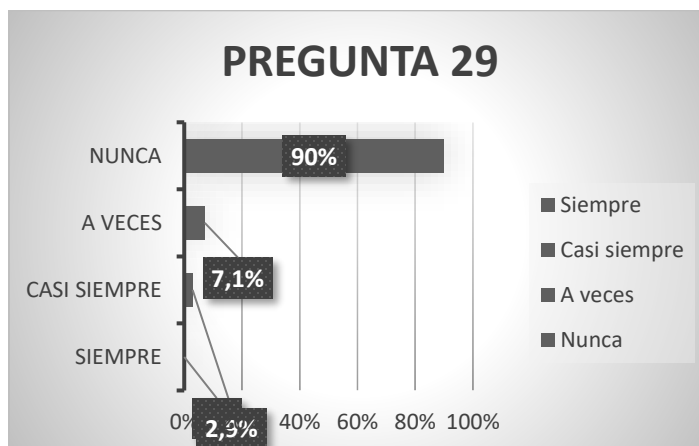
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.



Nota. La figura 28 representa, del total de participantes (70), 34 participantes nunca han consumido bebidas alcohólicas, mientras que 30 participantes a veces han consumido bebidas alcohólicas.

Figura 29

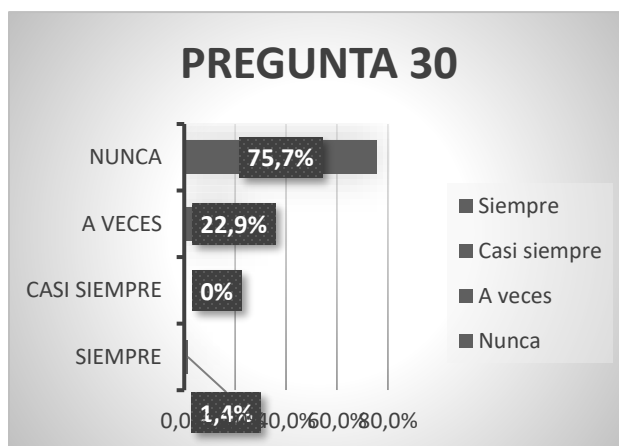
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan sentimiento de que está perdiendo la razón.



Nota. La figura 29 representa, del total de participantes (70) en donde el 90% nunca han presentado estos sentimientos, lo que equivale a 63 participantes.

Figura 30

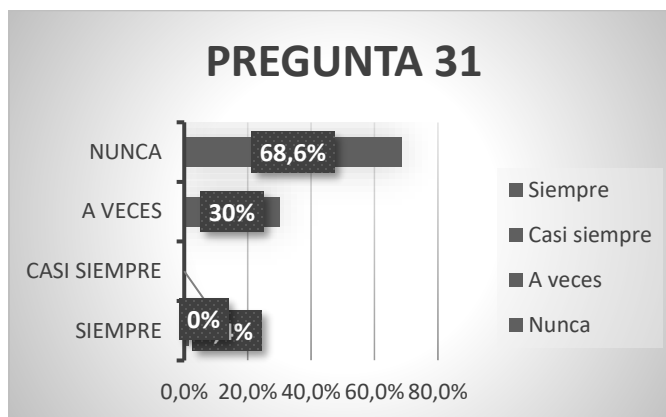
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.



Nota. La figura 30 representa, del total de participantes (70), 53 participantes nunca han presentado comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.

Figura 31

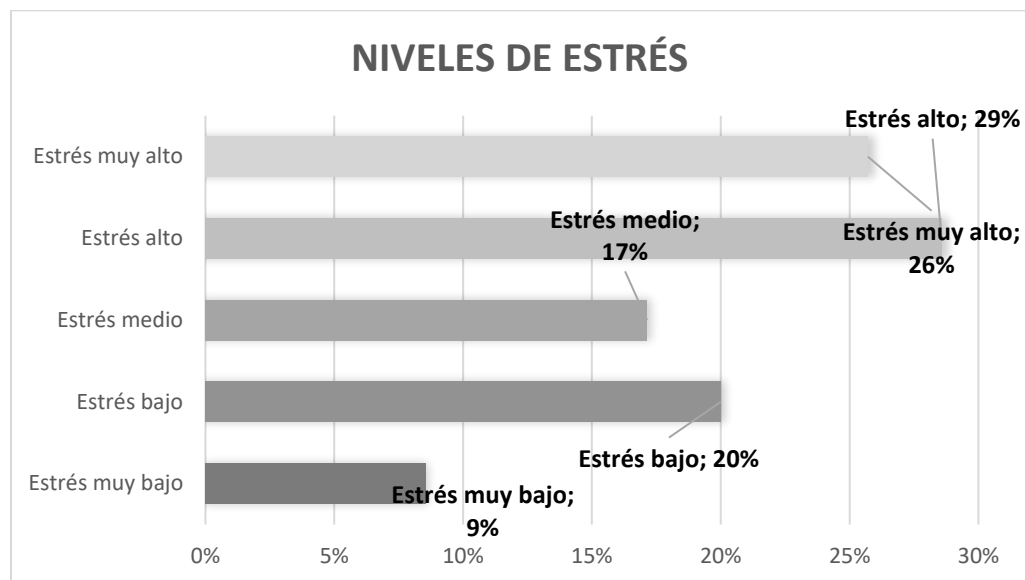
Promedio de respuestas del personal de enfermería que presentan sensación de no poder manejar los problemas de la vida.



Nota. La figura 31 representa, del total de participantes (70), 48 participantes nunca han presentado este tipo de sensaciones, esto corresponde al 68,6%

Figura 32

Promedio de nivel de síntomas de estrés, muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.



Nota. La figura 32 representa, del total de participantes (70), 6 participantes presentan nivel de estrés muy bajo, 14 participante nivel de estrés bajo, 12 participantes nivel de estrés medio, 20 participantes nivel de estrés alto y 18 participantes nivel de estrés muy alto.

Según los resultados obtenidos en el cuestionario, se concluye que hay presencia de altos niveles de estrés en el personal de enfermería, como se observa en las gráficas anteriormente expuestas. De igual manera se evidencia que uno de los síntomas fisiológicos que menos afecta a los evaluados son los problemas relacionados con la función de los órganos genitales obteniendo una puntuación del 87.1% de participantes que nunca han sufrido de esto. Por el contrario, se pudo observar que uno de los síntomas fisiológicos que más afecta al personal de enfermería son aquellos relacionados con dolor de espalda, cabeza o tensión muscular mostrando resultados del 72.9% a veces, 24.3% casi siempre y 2.9% siempre.

Asimismo, se pudo observar que uno de los factores en el comportamiento social que menos afecta a los participantes de la investigación es aquel relacionado con la sensación de aislamiento y desinterés obteniendo un puntaje de 65.7% de respuestas que marcaban nunca. Asimismo se observó que en ninguno de los ítems que conforma el grupo de comportamiento

social obtuvo calificación de siempre obteniendo 0% y poca calificación en la escala de casi siempre obteniendo un puntaje 2.9 en cada una de sus 4 preguntas de lo que evidencia la poca afectación del estrés en el comportamiento social

Una de las preguntas dentro del grupo factores intelectual y laboral que tuvo mayor puntuación de nunca fue aquella relacionada con el aumento en el número de accidentes de trabajo obteniendo un puntaje total de un 91.4% lo cual demuestra que es uno de los factores dentro de este grupo que menos afecta a los trabajadores. Del mismo modo se logra observar que el factor dentro de la escala intelectual y laboral que más afecta a los enfermeros y auxiliares es aquella que se refiere al cansancio tedio o desgano obteniendo un puntaje de 2.9 % en la escala de siempre, 7.1% en la escala de casi siempre y 64.3% en la escala de a veces.

El factor dentro del grupo psicoemocional del estrés que menos perjudica a los participantes de la investigación es aquel relacionado con el sentimiento de que se está perdiendo la razón obteniendo un puntaje de 90% en la escala de nunca seguido del Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada" obteniendo un puntaje de 85.7% en la escala de nunca. De igual manera uno de los factores que más afecta dentro de este grupo es aquella relacionada con el Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo obteniendo un puntaje de 1.4% en la escala siempre, 7.1 en la escala casi siempre y 42.9 en la escala a veces.

Discusión

Según los resultados obtenidos en el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión se puede analizar que el 55% de la población participante presenta niveles de estrés alto y muy alto como se puede evidenciar en la figura 32, así mismo el 9% de los participantes presentan niveles de estrés muy bajos.

Los hallazgos de esta investigación permitieron conocer que el 100% del personal de enfermería participantes en el estudio, presentó algún nivel de estrés; muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto. Este dato concuerda con el estudio realizado en cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Este estudio encontró en los resultados, prevalencia de síntomas: fisiológicos el puntaje total transformado de 28,6 ubica un nivel de estrés muy alto, caracterizados por tensión muscular, dolor de cuello y espalda, y síntomas intelectuales y laborales, que se manifiestan en una percepción de sobrecarga de trabajo, cansancio, tedio o desgano. Lo que indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación son indicativas de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud.

Naranjo (2009) concluye qué: Todas las personas necesitan aprender a prevenir y controlar el estrés. Quien no lo hace, puede poner en peligro su salud y su tranquilidad, mientras que quien conoce y pone en práctica acciones adecuadas para prevenirlo y afrontarlo puede disfrutar de un estilo de vida más sano y más satisfactorio.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, uno de los objetivos propuestos y alcanzados por las investigadoras, fue el desarrollo de una estrategia que brinde información correspondiente al tema y a su vez pueda servir como soporte de ayuda para la población en riesgo. Finalmente se llevó a cabo la creación de una cartilla, la cual contiene información y actividades que permiten al lector desarrollarlas y pueden contribuir en la disminución del estrés.

Conclusiones

A lo largo del proceso de investigación llevado a cabo en el E.S.E Hospital Regional de San Gil durante el año 2021, el cual prestó sus instalaciones y brindó posibilidad a un grupo de estudiantes pertenecientes a la carrera de psicología, indagando acerca de los niveles de estrés que se presentan en la población de enfermería.

El proceso de recolección de información se efectuó inicialmente con 85 participantes de los cuales 70 realizaron a cabalidad el cuestionario y 15 de ellos por motivos tales como: no se encontraban activos dentro del personal, no contaban con tiempo libre para el desarrollo de la prueba, por motivos personales no pudieron ser partícipes a la investigación.

Durante el desarrollo de la prueba no fue fácil el contacto con los trabajadores debido a que se presentaron factores como la poca disponibilidad de parte de los mismos para con las investigadoras. Así mismo se evidencio que la institución no da la debida importancia a los riesgos psicosociales, en este caso, el estrés.

Después de realizar la aplicación del cuestionario se puede concluir que el 55% del personal de enfermería presenta niveles de estrés alto y muy alto, para ello se sugiere que el hospital brinde la posibilidad de que el personal recurra al servicio de psicología y así mismo incentivar el uso de la estrategia (cartilla) creada por las investigadoras.

Finalmente, el grupo de investigadoras concluye que el turno de trabajo es muy extenso y este factor puede influir en sus niveles de estrés.

Referencias

Atalaya p.(2001). *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Industrial data.

Ayuso marente.(S/F).*Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Bornout*. Universidad de Cádiz, España.

Azucena Pedraz (s/f). *Las etapas del proceso de investigación*

Badia (2019), *Qué es la psicología clínica: definición, historia, objetivo y ejemplos*. Psicología-Online.

Castañeda (2020). *Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia*. Revista asuntos legales.

Cirera, Aparecida, Rueda, Ferraz (2012). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones, análisis de investigaciones públicas*. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.

Córdoba, M., & Monsalve, C. (2011). *Tipos de investigación: predictiva, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluativa*. Venezuela: Fundación Sypal, Caracas.

Cortaza Ramírez, Francisco Torres.(2014).*estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México*. Revista iberoamericana de educación e investigación de enfermería

Energía y vitalidad (s.f.), *El cansancio o agotamiento mental*. Aquilea.

Garza Hernández, Meléndez Méndez, Castañeda Hidalgo, Aguilera Pérez, Acevedo Porras, Rangel Torres.(2011). *Nivel de Estrés en Enfermeras que Laboran en Áreas de Hospitalización*. *Desarrollo Cientif Enferm Vol. 19*.

Hernández, Carpio. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Revista Alerta, Vol. 2 N° 1.

Miranda, B., (2008) *Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de Bioanálisis del hospital “Dr. Domingo Luciani”*. Universidad Católica Andrés Bello Dirección de Postgrado, Caracas.

Ministerio de la protección social. *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. (2010)

Ministerio del trabajo. *Decreto número 1616 de 2016*. (2013).

Naranjo, P., M., L., (2009) *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo*. Universidad de Costa Rica, Educación vol. 33, núm. 2.

Nastri, (2021) *Estrés laboral y el por qué se produce*, Hospital Alemán Asociación Civil.

OMS (2018), *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Organización mundial de la salud.

Ortiz A, (2013) *Epistemología de la investigación cuantitativa y cualitativa: paradigmas y objetivos*. Revista de claseshistoria. 18, 19

Osorio, E., J., y Cárdenas., N., L., (2016) *Estrés laboral: estudio de revisión*. Universidad de San Buenaventura, Medellín Colombia.

Ospina, S., A., (2016) *Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo*. Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia, facultad de psicología, Bogotá, D.C.

Posada. (2011). *La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos*. Rev. CES Salud Pública 2011; 2(1): 66-73.

Prevecon (2018), *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*.

Prevecon seguridad y salud.

Raffino (2020), *Concepto.de*. Disponible en: <https://concepto.de/psicologia-3/>.

Salazar (2011). *Aspectos normativos en la legislación colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral*.

Saldarriaga, Sierra, Ramírez (2015). *cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia*.

Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. *Univ. Salud*. 2018;20(1):44-52.

Stavroula, griffiths, cox. (S/f). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización mundial de la salud.

Topdoctors (s.f), *Estrés*.

TORO. (1983). *Estrés y Enfermedad En Psicobiología*. Interrelación de Aspectos Experimentales. Barcelona: Herder.

Apéndices

Apéndice A: Consentimiento informado



Consentimiento informado

Respetado Señor (a) _____, Identificado con cédula de ciudadanía número _____ Expedido en _____, Usted ha sido invitado a participar en la investigación titulada: Estrés Laboral: Influencia en el bienestar físico y

psicológico. Esta es una actividad de investigación de carácter institucional a cargo de estudiantes de psicología matriculados en noveno semestre del Programa de Psicología UNAB extensión UNISANGIL sede San Gil.

La información será recolectada a través de una prueba que busca identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés en el personal de enfermería, que labora en la E.S.E Hospital Regional de San Gil, por medio de la aplicación del Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión. Esta investigación se clasifica como una actividad sin riesgo, ya que no se realiza ninguna modificación intencionada de las variables biológicas, psicológicas, fisiológicas o sociales de los participantes, según la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de salud, en donde se contemplan los aspectos éticos a tener en cuenta en investigación con seres humanos. Es importante que tenga en cuenta que la participación en esta investigación es de carácter voluntario, no remunerado. Usted puede tomar la decisión de abandonar el proceso si lo cree pertinente, en el momento que desee. Cualquier inquietud que usted tenga le será resuelta, y toda serie de datos que usted suministre serán tratados en forma confidencial, preservando su privacidad y no serán utilizados para generar ningún beneficio económico.

La Fundación Universitaria de San Gil- UNISANGIL, en calidad de responsable del tratamiento de datos personales, y en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y su Decreto reglamentario, realiza esta actividad para tratar sus datos personales conforme a la siguiente finalidad: proyecto de grado

Por lo anterior, usted ha sido informado que UNISANGIL, tiene una Política Institucional de Tratamiento de la Información y Datos Personales, la cual puede ser consultada en el sitio web institucional: www.unisangil.edu.co así mismo, usted puede conocer sobre los derechos de consulta y reclamo, los cuales podrá ejercer por medio del correo: datospersonales@unisangil.edu.co En caso de que el titular de la información sea menor de edad, UNISANGIL realizará el tratamiento de los datos personales del niño, niña o adolescente, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 12 del Decreto 1377 de 2013. En virtud de lo anterior UNISANGIL solicita su autorización de manera previa, libre, expresa, y debidamente informada, en calidad de representante legal del menor de edad, para realizar el tratamiento de los datos personales de identificación, contacto, datos sensibles, semiprivados y/o privados. Lo anterior conforme a las finalidades mencionadas anteriormente.

PARTICIPANTE

Considero que se me ha explicado de forma correcta y minuciosa toda la investigación a llevarse a cabo y la importancia de la información que yo pueda brindar. A todo esto, libremente DOY MI CONSENTIMIENTO y acepto colaborar con la investigación.

Nombres y apellidos: _____

Apéndice B: Cartilla

ESTADO DEL ARTE.

¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, el estrés laboral *"es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación"*.

De igual forma, el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y el cumplimiento de los resultados de la organización. Una organización que no goce de un buen ambiente de trabajo no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no sólo los resultados, sino, en última instancia, la supervivencia de la organización.

¿Qué causa estrés laboral?

Las causas más comunes por las cuales las personas pueden padecer de estrés laboral son: excesiva carga y responsabilidad en el cumplimiento del trabajo, un clima laboral poco armonioso y/o conflictivo dentro de éste, condiciones ambientales inadecuadas (nombrarlo más técnico) insatisfactorias cada uno de los empleados, el poco reconocimiento personal por parte de la empresa para con sus empleados, entre otros.

Es importante asumir que cada ser es diferente y que las afectaciones en cada persona no surgirán de la misma manera.

consecuencias del estrés laboral

- **Efectos negativos en los profesionales:**
 - Problemas de sueño.
 - Actitud irritada o de angustia.
 - Incapacidad para relajarse o concentrarse.
 - Mayor riesgo de sufrir un accidente en el trabajo.
 - Disminución del interés por el trabajo.
 - Tendencia a sufrir adicciones (drogas, alcohol, tabaco).

- Afectación del estado físico y riesgo de sobre peso.
 - Mayor incidencia de enfermedades cardiacas, coronarias, diabetes o trastornos músculo-esqueléticos.
 - Síndrome de burnout o de agotamiento.
 - Depresión con cuadros de ansiedad, baja autoestima, irascibilidad, poca concentración.
-
- **Detrimentos para la empresa:**
 - Aumento de los accidentes laborales.
 - Incremento de las tasas de absentismo.
 - Crecimiento del índice de rotación de personal.
 - Disminución del grado de motivación y satisfacción del personal.
 - Disminución de la implicación y compromiso del capital humano.
 - Afectación de la imagen corporativa de la empresa.
 - Menor interés de los profesionales en los procesos de reclutamiento.
 - Descenso de la productividad.
 - Caída de los beneficios y pérdidas económicas.

¿Cómo puede usted prevenir el estrés?

Es prácticamente imposible evitar situaciones de estrés y es normal que todos estos factores estresantes se acumulen en el diario vivir de cada persona; sin embargo, existen algunas formas de sobrellevarlo y liberar energía.

Organiza tu tiempo y tus actividades.

(Poner líneas para que ellos organicen sus actividades)

- Utiliza un calendario o aplicación para planificar tus tareas diarias y así cumplir tus metas.

- Comparte tiempo de esparcimiento con tu familia y amigos, esto ayudará a crear espacios de liberación y distracción.

Vigila lo que comes.

- Cuida tus hábitos alimenticios, lo que ingieres puede afectar tu estado de ánimo, tu energía y aumentar los estados de estrés. Una buena alimentación basada en frutas, verduras, alimentos bajos en grasa y azúcares.
- Es importante establece horarios para cada comida.

Descansa y duerme bien.

- Duerme bien, las 8 horas correctas (depende de la edad), puede aumentar la posibilidad de mejorar las condiciones de la salud. el estado de ánimo, actitud y temperamento de una persona.
- Tabla de horas de sueño según la edad.
- Ten hábitos de sueño saludables, éstos te ayudaran a reducir la ansiedad generada por el estrés.

Evita el exceso de cafeína, cigarrillo y licor:

- Estas sustancias no sólo te traerán estrés, sino que reducirán tu salud y tu bienestar.

Practica ejercicio.

- Realiza ejercicio físico constantemente, te permite clarificar tus ideas, ver alternativas de solución de problemas y permite y permite el descanso y la recuperación de la actividad mental desarrollada anteriormente.

Exprésate.

- Habla con tus superiores acerca de las dificultades por las que atraviesas. Ellos podrán ayudarte a encontrar soluciones acerca de lo que puedes hacer para no sentirte tan angustiado y cansado en tu trabajo.

Ejercicios de respiración.

Respiración 4x4 Sigue estos pasos:

- Inhala lenta y profundamente, dejando subir el abdomen. ¿Recuerdas la expresión: “sacar el estómago o la barriga”? Déjala salir.
- Exhala (deja salir el aire), lentamente, permitiendo que el abdomen se hunda.
- Cada vez que inhales piensa que estás en paz.
- Cada vez que exhales, piensa que la tensión está saliendo de tu cuerpo. Empieza a relajarte.
- Repite esta secuencia 10 veces, sin interrupciones.
- Deja que la sensación de paz y relajamiento se apodere de ti.
- Intenta reservar un tiempo para practicar esta técnica cinco veces al día, y procura no esperar hasta que te encuentres estresado o tensionado.
- Si puedes anticipar situaciones estresantes, intenta respirar con esta técnica, antes, durante, y después de esas situaciones. Con el tiempo, respirar de esta manera se volverá natural y empezarás a notar el efecto positivo de la relajación. Además, puedes usar esta técnica de pie y en cualquier momento.

MITOS SOBRE EL ESTRÉS.	
El estrés siempre es Malo:	Para los expertos, la clave del bienestar radica en encontrar el punto justo de estrés, porque, así como su exceso puede ser nocivo y potencialmente mortal, cierta dosis de esta sensación, nos impulsa a sentirnos productivos y de buen ánimo..

El estrés está en todas partes, no se puede hacer nada para combatirlo.	Si bien es cierto que se viven tiempos difíciles y exigentes, se pueden seguir estrategias sencillas para no sentirse tan abrumado. Por ejemplo, busca establecer prioridades entre tus pendientes, atendiendo a la urgencia y la importancia de cada tema.
Sin síntomas, no hay estrés.	¡Ten cuidado! Tomar medicamentos podría privarte de identificar las señales del estrés y así reducir la capacidad para notar los trastornos en tus sistemas fisiológico y psicológico.

DINÁMICA: SOPA DE LETRAS.

ESTRÉS LABORAL

B	K	J	P	R	E	V	E	N	C	I	O	N	K
U	Y	E	N	F	E	R	M	E	R	O	S	I	I
H	Y	U	L	R	E	L	A	J	A	C	I	O	N
G	M	H	I	N	S	O	M	N	I	O	L	F	K
E	S	E	Ñ	A	L	E	S	N	K	T	P	E	P
A	L	I	M	E	N	T	A	C	I	O	N	M	J
M	I	T	O	S	E	X	P	R	E	S	A	T	E
D	A	Y	I	R	R	I	T	A	C	I	O	N	Y
V	Y	H	N	Y	E	S	T	R	E	S	S	L	Y
U	H	P	A	Z	A	N	S	I	E	D	A	D	A
H	O	R	G	A	N	I	Z	A	C	I	O	N	X

REFERENCIAS

- Arévalo (S.f). *4 técnicas de respiración que te dejan relajado*. Aarp.
- Banner Health (2019). *El impacto del sueño en el estrés*. Banner Health.
- Blogneuron (2020) *Estrés laboral: definición y consecuencias para la salud*.
- Canva (S.f) Alimentos saludables [Imagen]
- Canva (S.f) Ejercicio [Imagen]
- Canva (S.f) Estrés laboral [Imagen].
- Canva (S.f) Figuras Geometricas [Imagen]
- Canva (S.f) Meditar [Imagen]
- Canva (S.f) Personas [Imagen]
- Canva (S.f) Personas [Imagen]
- Canva (S.f) Profesiones [Imagen]
- Castro, Navarro, Vaca (s.f). *Protocolo de intervención laboral estrés*. Uniminuto.

- Chávez, M., (S.f) *endocrinología, metabolismo y nutrición pediátrica*. Clínica de endocrinología pediátrica.
- Mayo Clinic. (2019) *Estilo de vida saludable*. Control de estrés.
- OMS. (s.f.) *estrés laboral*. Función pública. Recuperado el 22 de noviembre de 2021 de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
- Opere. (2017). *El impacto del estrés laboral: Consecuencias para personas y empresas*. Grupo P&A.
- Peña. (s.f) *20 técnicas para afrontar el estrés*. Instituto europeo de salud y bienestar general.
- Prevecon (2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*.
- Pulso salud. (2021) *El estrés laboral: ¿Qué es, causas, consecuencias y cura?*.
- TeensHealth (2021). *5 formas de prevenir la acumulación del estrés*. Nemours.