



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

Factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral del personal asistencial del área de enfermería de un hogar geriátrico ubicado en la ciudad de cartagena – colombia

PRESENTA:

HECTOR JAVIER ROJAS SALAMANCA CÓDIGO 1912410076

MAGDA MILENA CHAPARRO CÓDIGO 100180598

MARGARITA ECUE POLANCO 100138070

SUGEY SIOMARA BEDOYA ARRIETA CÓDIGO 100120262

SUPERVISOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA MGS.

BOGOTÁ, JUNIO 2022.

Tabla de Contenidos

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 1 |
| Capítulo 1. Introducción. | 4 |
| Descripción del contexto general del tema. | 4 |
| Planteamiento del problema..... | 5 |
| Pregunta de investigación. | 6 |
| Objetivo general..... | 6 |
| Objetivos específicos. | 6 |
| Justificación. | 6 |
| Capítulo 2. Marco de referencia..... | 8 |
| Marco conceptual..... | 8 |
| Calidad de vida laboral, CVL | 8 |
| Estrés laboral..... | 8 |
| Responsabilidad de cargo | 9 |
| Hogar geriátrico | 9 |
| Marco teórico..... | 9 |
| Teoría Bifactorial de Irbing Herzberg..... | 9 |
| Marco Empírico. | 10 |
| Capítulo 3. Metodología. | 13 |
| Tipo y diseño de investigación. | 13 |
| Participantes..... | 13 |
| Instrumentos de recolección de datos. | 13 |
| Estrategia del análisis de datos. | 14 |
| Consideraciones éticas..... | 14 |
| Capítulo 4. Resultados. | 15 |
| Discusión..... | 20 |
| Conclusiones..... | 22 |
| Limitaciones..... | 23 |
| Recomendaciones. | 24 |
| Referencias bibliográficas..... | 25 |
| Anexos. | 29 |
| Anexo 1..... | 29 |
| Consentimiento informado..... | 29 |
| Anexo 2..... | 32 |
| Instrumento de medición..... | 32 |
| Ficha de reporte producto multimedia | 35 |

Resumen.

Introducción. Las exigencias psicológicas y físicas que demanda el trabajo de enfermería son factores que pueden llegar a ocasionar un impacto negativo en la salud de los profesionales de la salud, situación que dependerá en cierta manera, de las características personales y la capacidad de afrontamiento con la que cuenta cada profesional, las extensas horas de trabajo, la responsabilidad de cargo, el ambiente laboral y el clima organizacional pueden llegar a ser detonantes en la aparición de estrés laboral.

Objetivo. Identificar cuáles son los factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral en el personal asistencial del área de enfermería de un hogar geriátrico de la ciudad de Cartagena – Colombia. **Metodología.** El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y un diseño experimenta-transeccional, el cual contó con tipo de muestra no probabilístico, conformada por 12 profesionales de enfermería, con un rango de edad entre los 29 a 45 años. **Resultados.** Luego de aplicar la herramienta de medición a cada uno de los participantes se evidenció que los factores que son generadores de estrés laboral son los extensos horarios de trabajo, la sobrecarga laboral, la falta de capacitaciones y la retribución salarial. **Conclusiones.** El trabajo concluyó que los factores que influyen el desarrollo de estrés laboral en el personal asistencial del área de enfermería en su mayoría se atribuye a la remuneración económica, ya que no es consecuente con la labor que desempeñan los profesionales.

Palabras clave: estrés laboral, bienestar y calidad de vida laboral, profesional de enfermería, responsabilidad de cargo.

Lista de tablas

Tabla 1. Datos Sociodemográficos.....14

Lista de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Carga laboral.....,,,,,, | 15 |
| Figura 2. Capacitaciones..... | 16 |
| Figura 3. Retribución económica..... | 16 |
| Figura 4. Relación con los compañeros de trabajo..... | 17 |
| Figura 5. ¿La situación médica de los pacientes la hacen no querer estar en su trabajo?. | 18 |

Capítulo 1.

Introducción.

El capítulo realizado a continuación se encuentra conformado por epígrafes relevantes para la contextualización y desarrollo del trabajo investigativo planteado. Esta contextualización da inicio con la descripción general del fenómeno abordado, el cual esboza la situación actual existente; posteriormente, se lleva a cabo la exposición del planteamiento del problema que fue identificado en la empresa que es abordada, así como los objetivos que sustentan la investigación, ya para finalizar el desarrollo de este primer capítulo se lleva a cabo la descripción del por qué es importante realizar este estudio investigativo.

Descripción del contexto general del tema.

El estrés laboral es una de las temáticas más ampliamente estudiadas, varias investigaciones señalan que es una de las causas más frecuentes para el desarrollo de una enfermedad laboral, dado el efecto negativo que genera en la salud de los trabajadores (Osorio y Cárdenas, 2016; Arrogante, 2016; Martín, 2015).

Las exigencias psicológicas y físicas que demanda el trabajo de enfermería son factores que pueden llegar a ocasionar un impacto negativo a su salud, situación que dependerá en cierta manera, de las características personales y la capacidad de afrontamiento con la que cuenta cada profesional (Aldrete et al., 2017).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), resaltan la importancia de preservar el bienestar psicológico del personal sanitario, además de ello, refieren como principales actores de riesgo psicosociales frente a esta problemática, a los relacionados con una mayor exigencia en la capacidad de trabajo y las extensas horas laborales, así como el diseño de las tareas, el ambiente laboral y la interfaz casa – trabajo.

De otro lado, la investigación llevada a cabo por Cortaza y Francisco (2014), en un hospital de la ciudad de México, reportó que el 100% de los enfermeros/as manifestaban algún grado de estrés, un 65,9% lo presentaba de vez en cuando y el 34% refirió presentar síntomas de manera frecuente. Con relación al factor que más genera esta condición en la población, se concluyó que la alta carga laboral y los horarios de trabajo extensos son los que más representa riesgo para desarrollar estrés laboral.

Finalmente, y haciendo referencia al ámbito nacional, un estudio asociado a determinar los factores de estrés laboral en 156 profesionales de enfermería en la ciudad de Cartagena, reportó un índice del 33,9% con relación a este fenómeno, cifra que se asocia a factores como llevar a cabo turnos en consulta externa, ser menor de 30 años, estar casada/o y tener más de un hijo (Castillo et al., 2014).

Planteamiento del problema

Como se ha podido evidenciar, la condición vulnerable a la que se enfrenta el personal de enfermería dada su actividad laboral, es una causante de exposición a ciertos factores psicosociales negativos, las demandas emocionales y el pobre control laboral, incrementan el riesgo de padecer estrés laboral (Brito-Ortiz, 2019).

El hogar geriátrico Nuestra Señora de Lourdes, ubicado en el casco urbano de la ciudad de Cartagena, cuenta con una experiencia de más de 20 años al cuidado del adulto mayor, dentro de los servicios brindados, se encuentra la asistencia de enfermería las 24 horas del día los siete días de la semana; la casa hogar cuenta con un equipo de profesionales en esta rama, conformado por dos jefes de enfermería y quince auxiliares de enfermería, encargadas de velar por el cuidado y la salud del adulto mayor hospedado allí.

La alta carga laboral aunado a las extensas horas de trabajo han incrementado la fatiga y el cansancio del personal asistencial de enfermería, lo que ha conllevado a la aparición de afecciones de la salud, obligando a las profesionales a tener que ausentarse de su trabajo inclusive por varios días, recargando de esta manera las actividades laborales a sus compañeras de turno. Es por esta razón que es pertinente llevar a cabo el

presente estudio investigativo, el cual pretende identificar factores que puedan estar influyendo en la aparición de estrés laboral, ya que un diagnóstico preventivo puede favorecer en el desarrollo e implementación de programas que permitan mejorar la calidad de vida laboral y por ende las prácticas laborales. Bajo este contexto surge la pregunta de investigación que enmarca el desarrollo del actual trabajo investigativo

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral en el personal asistencial del área de enfermería de un hogar geriátrico de la ciudad de Cartagena – Colombia?

Objetivo general.

Identificar cuáles son los factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral en el personal asistencial del área de enfermería de un hogar geriátrico de la ciudad de Cartagena – Colombia.

Objetivos específicos.

- Describir algunos de los factores que se encuentran asociados al estrés laboral en los profesionales de enfermería.
- Determinar la relevancia que tiene la retribución económica como posible factor de estrés laboral.
- Conocer cómo afecta la evolución médica de los pacientes el estado anímico de los profesionales en enfermería.

Justificación.

El ambiente hospitalario y específicamente la profesión de enfermería es considerada una de las actividades con mayor riesgo de desgaste físico y psicológico dadas las condiciones laborales a las que debe enfrentarse (Teixeira et al., 2016a).

Dada la exigencia con relación a la labor desempeñada por las enfermeras en el hogar geriátrico se ve la relevancia de llevar a cabo una investigación que permita identificar los factores de riesgo que influyen en el desarrollo y aparición del estrés laboral en esta población.

El presente estudio busca proporcionar información útil que permita aportar conocimiento acerca del estrés laboral en los profesionales de la enfermería, de esta manera los resultados obtenidos pueden permitir llevar a cabo planes de mejora que favorezcan la salud en los trabajadores y de manera extensiva en la calidad de servicio brindada a cada uno de los pacientes que asisten.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

A continuación, se lleva a cabo la presentación de la bibliografía relevante y pertinente que deja ver diferentes posturas teóricas con respecto a la temática propuesta, por lo tanto y en coherencia con esto, se da la presentación del marco conceptual, encargado de describir las variables y los conceptos relacionados a la temática investigativa.

Marco conceptual.

El marco conceptual presentado a continuación contiene las definiciones de los términos y variables que se encontraran a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación, facilitando de esta manera la comprensión de la temática abordada.

Calidad de vida laboral, CVL

La calidad de vida en el trabajo es un concepto que hoy por hoy cuenta con un peso importante al interior de las organizaciones, pues es considerado como uno de los factores que favorecen el desempeño óptimo de los RRHH y la productividad organizacional (Cruz, 2018). De este modo, el término de calidad de vida laboral indica básicamente la satisfacción presentada por los colaboradores con respecto a aspectos como la estabilidad laboral, la motivación, su remuneración económica y el reconocimiento a la labor desempeñada en la empresa (Castro et al., 2018).

Estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) el estrés laboral es la reacción presentada por un individuo debido a las presiones ejercidas en su trabajo, capaces de sobrepasar sus capacidades físicas y mentales. Dentro de los factores que pueden llegar a generar estrés laboral se encuentran, la demanda excesiva de trabajo, la falta de control sobre la labor desempeñada, los cambios organizacionales, entre otros (Patlán, 2019).

Responsabilidad de cargo

Este puede ser descrito como el grado de compromiso adquirido por el profesional con respecto a su quehacer profesional, una alta responsabilidad del cargo, implica la toma de decisiones que conlleven acciones a través de las cuales son generados resultados (Chuaqui et al., 2010). La labor desempeñada por el profesional sanitario es quizás una de las que demanda mayor responsabilidad dadas las características profesionales que la enmarcan, pues no solamente brindar su atención al paciente, sino que, de manera extensa a sus familiares, creando vínculos empáticos frente a las situaciones que aquejan a las personas (Centeno, 2021).

Hogar geriátrico

Son instituciones de carácter público o privado y en algunos casos sin ánimo de lucro, destinadas a brindar sus servicios al adulto mayor con necesidades de cuidado permanente o temporal. Estas instituciones ofrecen atención de manera integral a las personas adultas mayores, especializándose en ofrecer asistencia médica, servicios de enfermería las 24 horas, espacios dirigidos a terapias y lúdicas, albergue, asistencia alimentaria, entre otras, todos ellos en pro del bienestar y una vida digna de las personas que hacen uso de estos servicios (Minsalud, *s.f.*)

Marco teórico.

A continuación se lleva a cabo la exposición del fundamento teórico por el cual se soporta el presente estudio académico.

Teoría Bifactorial de Irbing Herzberg

El psicólogo y autor de esta teoría, Irbing Herzberg, es quizás uno de los más renombrados dentro de las teorías de la motivación, gracias a la publicación “Motivation at Work” realizada en 1959, es que se dio a conocer esta joya para la psicología organizacional (Manso, 2002).

Para Herzberg, el ser humano se encuentra regido por una dualidad dada a hacia el cumplimiento de necesidades de subsistencia y protección, lo que para el autor se traduce en factores de higiene y protección, siendo los primeros, asociados a situaciones

extrínsecas del trabajador y que no son de manejo exclusivo por parte de este, en consecuencia, aspectos como la remuneración económica, el lugar de trabajo y las políticas organizacionales, entre otros, son algunos de los factores que hacen parte de ese conglomerado de componentes de higiene (Alvarado-Borrego y Arguello-Silva, 2018).

De otra parte, se encuentran los factores motivacionales en los que están inmiscuidos estados internos del colaborador y son los que realmente dirigen la conducta de este a la consecución de objetivos, estos presentan la particularidad de que al encontrarse presentes en el ambiente hacen que el talento se encuentre motivado aumentando con ello la productividad en su desempeño laboral (Marin y Placencia, 2017). Es por ello que aspectos relacionados con la realización personal, el progreso y desarrollo profesional y un reconocimiento al trabajo bien realizado hacen parte de una estrategia organizacional que conduce a los buenos resultados en los procesos organizacionales (Parra et al., 2018).

Marco Empírico.

El aparte presentado a continuación contiene la revisión bibliográfica con relación a la temática propuesta, es una síntesis de investigaciones y revisiones anteriores en las que se abordó la temática de manera semejante, así mismo, los artículos expuestos en este, se hallan bajo una temporalidad no mayor a los 10 años a partir de su publicación.

El estudio cuantitativo llevado a cabo por Carrillo-García et al. (2018), tuvo por objetivo analizar la presencia de estrés laboral en 38 profesionales de enfermería en un hospital en Murcia-España; al personal le fue aplicado el cuestionario Job Content Questionnaire el cual evalúa la percepción de los profesionales acerca de los estresores laborales, los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario, permitieron concluir que la falta de apoyo por parte de los superiores, es la situación que más se resalta en los profesionales de enfermería.

De otra parte, Teixeira et al., (2016b), analizaron el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los técnicos y auxiliares de enfermería de una institución hospitalaria en Sao Paulo – Brasil; la muestra poblacional estuvo conformada por 310

técnicos y auxiliares de enfermería del hospital mencionado, para la recolección de los datos fueron implementados el Cuestionario Sociodemográfico de condiciones de trabajo y salud, así como la Escala de estrés en el trabajo Job Stress Scale (JSS) y la Escala Modos de Enfrentamiento de Problemas (EMEP). La implementación de estas herramientas de medición, permitieron observar que los profesionales que llevan a cabo estrategias de afrontamiento orientadas hacia la solución del problema, encuentran en estos un factor protector ante el estrés y que, por lo tanto, no presentan registros de estrés laboral; de otro lado, los profesionales de la salud que enfocan las estrategias de afrontamiento enfocadas en la emoción, se constituyen en una población con alto riesgo de presentar estrés laboral, al igual que ocurre con los profesionales que orientaron sus estrategias a factor religioso.

A su vez, García et al. (2020) tuvo como finalidad en su estudio de enfoque cuantitativo, determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería ubicado en el contexto de la pandemia COVID-19, los resultados hallados posterior a la aplicación de un cuestionario estructurado a 126 enfermeras, permitió observar que el personal que labora 12 horas presenta un mayor porcentaje de estrés que el personal que tiene turnos de 8 horas, otra de las fuentes de estrés se orienta hacia el aspecto psicológico dado la relación estrecha que se desarrolla entre el paciente y sus familiares aunado a eventuales situaciones como lenta mejoría o el fallecimiento de algún paciente, por último, la coyuntura relacionado con el COVID-19 es uno de los factores que más estrés laboral está presentando en la población de enfermeras abordadas por este estudio.

De igual manera, Díaz et al. (2019), realizaron una investigación cuantitativa en la que quisieron determinar el nivel de relación que existe entre estrés y clima organizacional en 30 colaboradores de un hospital en la ciudad de Chiclayo, los resultados evidenciados y obtenidos tras la aplicación de una escala de tipo Likert, pudieron determinar que la remuneración económica se encuentra como una de las variables que más representación tiene para este estudio, ya que los trabajadores señalan

que su retribución económica no es consecuente con la obra labor desempeñada pues sus horarios de trabajo son extensos y la cantidad de pacientes es amplia, además de ello, se observa que la falta de equipos como computadores y espacios adecuados para el diligenciamiento de la información de los pacientes es otra de las causas del estrés que registran los colaboradores, pues toda la información debe ser diligenciada a mano por la falta de estos equipos para llevar a cabo este proceso, la escasa capacitación y poco crecimiento personal, es una más de las variables que se encuentran favoreciendo la aparición de estrés en los trabajadores y este a su vez interviene de manera directa en el clima organizacional del hospital.

Lopes et al. (2020), evaluaron los factores asociados al estrés laboral del personal de enfermería de un Servicio de Atención Móvil de Urgencias en Samu-Brasil, el estudio cuantitativo implementó un cuestionario sociodemográfico y el Inventario de Síntomas de Estrés de Lipp en 203 profesionales de enfermería y los datos obtenidos arrojan que la calidad del sueño es la variable que se asocia de manera significativa con el estrés alcanzado por los profesionales de enfermería, pues la mayoría de ellos refieren presentar una calidad de sueño disminuida, otros factores que acompañan el desarrollo del estrés en este personal sanitario son laborar en instalaciones físicas inadecuadas, un ambiente insalubre, restricción en la autonomía profesional y cansancio emocional por la labor desempeñada.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El enfoque dado en el presente estudio fue cuantitativo, encargado de evaluar una situación o fenómeno por medio de análisis estadísticos, esto con la finalidad de brindar cifras exactas frente a patrones y comportamientos dados en contextos o escenarios particulares (Vega-Malagón et al., 2014); el alcance es descriptivo, buscando especificar, propiedades, características y perfiles de individuos y colectivos frente a cualquier fenómeno sometido a evaluación, finalmente, el diseño es enmarcado por un estudio no experimental – transeccional, pues no se lleva a cabo la manipulación de las variables de manera intencionada y la recolección de la información es dada en un solo momento (Hernández et al., 2014).

Participantes.

La población comprende a todos los trabajadores del hogar geriátrico Nuestra Señora de Lourdes de la ciudad de Cartagena, en cuanto a la muestra poblacional, esta fue integrada por dieciséis profesionales de enfermería (género femenino), con edades entre los 29 a 45 años, residentes de la misma ciudad, quienes son las encargadas de brindar los cuidados a la población de adulto mayor que allí reside. El tipo de muestra es no probabilístico o dirigido, en donde la elección de los participantes no depende de la probabilidad, sino de la naturaleza por la cual se halla delimitada la investigación (Sampieri, et al., 2014).

Instrumentos de recolección de datos.

La recolección de los datos se da a partir de la elaboración de un instrumento que permita recolectar la información requerida, teniendo en cuenta las variables a ser medidas, por lo tanto, el grupo de investigadores de este proyecto, llevó a cabo la elaboración de un cuestionario tipo Likert conformado por 12 reactivos de preguntas cerradas, que pretenden dar respuesta a los objetivos planteados desde un inicio por el trabajo de investigación. De otra parte, tanto el instrumento de medición como el

consentimiento informado, serán entregados a los participantes a través de la plataforma de WhatsApp, en la que se les compartirá el link arrojado por Google Forms y en el que encontrarán el cuestionario a diligenciar, con un espacio delimitado al consentimiento informado. (Ver Anexo 2).

Estrategia del análisis de datos.

La estrategia de datos se encuentra dada a la luz de la implementación de una matriz de Excel, que recoge la revisión bibliográfica llevada a cabo previamente; además de esto, se lleva a cabo el análisis de los datos por medio de la representación gráfica de los resultados arrojados por el instrumento de medición, lo cual facilitará su análisis y posterior descripción.

Consideraciones éticas.

La investigación llevada a cabo se ciñe a lo contemplado por la Ley 1090 de 2006, dispuesta por el Colegio Colombiano de Psicólogos y aprobada por el Congreso de la República, la cual dentro de sus disposiciones normativas establece que los profesionales en psicología se encuentran en la obligación de respetar la confidencialidad con respecto a los procesos de investigación adelantados, por lo tanto, toda información recabada en cualquier estudio, no podrá ser revelada a la luz pública, exceptuando circunstancias particulares en las que se vea comprometida la integridad del consultante. De igual manera, el presente estudio se acoge a lo señalado en la resolución 8430 de 1993, donde son establecidas las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en la salud.

Capítulo 4.

Resultados.

A continuación se lleva a cabo la presentación cuantitativa de los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento de medición, en una muestra conformada por 16 profesionales de enfermería que asisten al adulto mayor en un hogar geriátrico en la ciudad de Cartagena. Los resultados se relacionarán según el orden en que se llevan a cabo los objetivos del trabajo, cabe señalar que la información acá presentada es dada tal cual fue obtenida de la muestra poblacional; es pertinente aclarar que todos los participantes al estudio aceptaron participar de manera voluntaria en la investigación.

Los datos sociodemográficos de la población abordada permiten observar que la mayor parte de la muestra poblacional se halla en un rango de edad entre los 46 a 50 años, de otra parte, se evidencia que tanto el nivel de educación referente a pregrado y especialización se encuentran en un porcentaje igual, en cuanto al estado civil, las personas que se encuentran casadas son las que tienen una mayor representatividad dentro del grupo de profesionales en enfermería abordados, estos datos pueden ser observados de manera pormenorizada en la Tabla 1.

Tabla 1

Datos sociodemográficos

| Categorías | Rango de edad | Número de personas | Porcentaje |
|----------------------|-----------------|--------------------|------------|
| Edad | 25 a 30 años | 3 | 18,8% |
| | 31 a 35 años | 1 | 6,30% |
| | 36 a 40 años | 3 | 18,80% |
| | 41 a 45 años | 3 | 18,80% |
| | 46 a 50 años | 6 | 37,50% |
| Grado de escolaridad | Tecnólogo | 2 | 12,50% |
| | Pregrado | 7 | 43,80% |
| | Especialización | 7 | 43,80% |
| | Maestría | | |
| | Otro | | |
| | Soltera | 3 | 18,80% |

| Categorías | Rango de edad | Número de personas | Porcentaje |
|--------------|---------------|--------------------|------------|
| Estado civil | Casada | 8 | 50% |
| | Separada | 1 | 6,30% |
| | Otro | 4 | 25% |

Nota. Los datos mostrados en la tabla fueron tomados de la información obtenida a través de la herramienta de medición.

Factores asociados al estrés laboral

Con respecto a la carga laboral, se pudo observar que el 50% de la población equivalente a ocho colaboradores, considera que le son asignadas actividades que sobrepasan su capacidad de trabajo, el otro 50% refiere que esta situación ocurre algunas veces, esta información puede ser observada en la Figura 1. Con respecto a los horarios laborales, el 31,3% considera que estos deberían ser reducidos, mientras que un 31,3% no lo cree necesario y el 37,5% algunas veces.

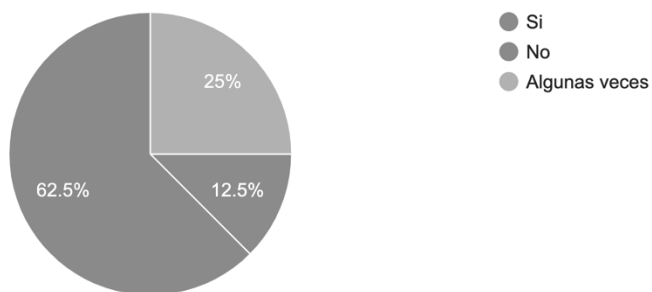
Figura 1.

Carga laboral

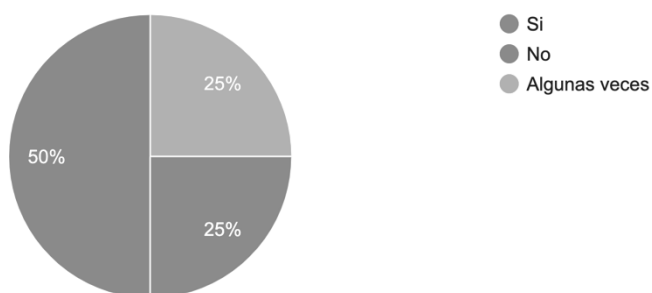


Nota. Elaboración propia.

Las capacitaciones son estrategias que implementan las organizaciones con la finalidad de mantener a sus colaboradores actualizados pues esto les permite adquirir nuevas competencias que mejoran su desempeño laboral, es por esto que se tomó en cuenta a la hora de ser parte de uno de los factores que si no están pueda ser causante de estrés laboral; siendo así, los resultados mostraron que no es habitual implementarlas en todos los colaboradores pues el 62,5%, señaló que NO recibían capacitaciones que les aporten desarrollo personal y profesional, lo que se puede observar en la Figura 2.

Figura 2.*Capacitaciones**Nota.* Elaboración propia.

La retribución económica por su parte es otro de los factores que influyen en la aparición del estrés laboral, de esta manera se logró observar que el 50% de los profesionales refirieron que no consideran que la recompensa salarial sea acorde a las labores que desempeñan durante su turno de trabajo; de manera semejante se evidencia en las respuestas marcadas como algunas veces con un 25% de representación y SI con el otro 25%, lo que exhibe la insatisfacción frente a este factor, ver Figura 3.

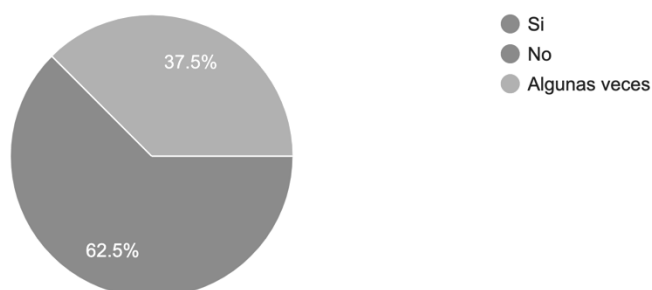
Figura 3.*Retribución económica**Nota.* Elaboración propia.

La relación con los compañeros de trabajo y el equipo que se forma al momento de lograr cumplir con las actividades laborales, es otro de los factores generadores de estrés, ante esto se precisó que el 62,5% es decir, 10 profesionales, considera que sus

compañeros de trabajo, si, llegan a realizar equipos de trabajo favorables para el cumplimiento de los objetivos laborales y el 37,5% equivalente a 6 profesionales, señalan que esto sucede solamente algunas veces, como se puede observar en la Figura 4.

Figura 4.

Relación con los compañeros de trabajo.



Nota. Elaboración propia.

En esta misma línea se quiso indagar acerca de cómo era la relación con el jefe directo, a lo que el 70% de los colaboradores indicó que era cordial, un 25% relacionado a 4 personas lo calificó, como que algunas veces se aba dicha cordialidad.

Ahora bien, el reconocimiento frente a la labor desempeñada en el trabajo, fue evaluada en un 68,8% como positiva, mientras que el 12,5% considera que no le es reconocida su labor en el trabajo por parte de los demás compañeros y el 18,8% refiere que algunas veces siente que se hace dicho reconocimiento.

En cuanto a las instalaciones del lugar de trabajo, el 81,3% considera que estas cuentan con lo necesario para poder llevar a cabo su trabajo, el 6,3% refirió que estas condiciones no se dan y finalmente el 12,5% considera que algunas veces.

Remuneración económica

La remuneración económica es otro de los factores evaluados por la herramienta de medición, con relación a esta, la muestra poblacional indicó en un 50%

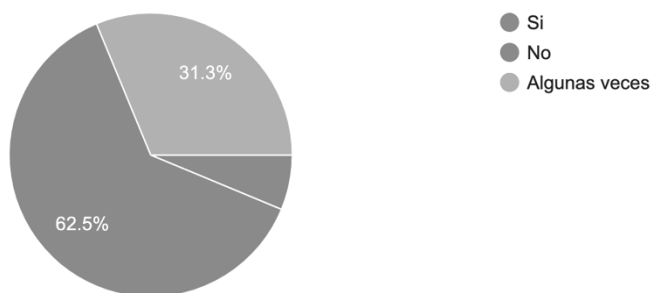
correspondiente a ocho profesionales, que consideraba que esta no se encontraba acorde con la labor que era llevada a cabo durante su turno de trabajo; por otra parte, el 25% contestó con algunas veces y un último 25% mostro su conformismo frete a su remuneración económica con un SI,

Evolución médica de los pacientes

Al indagar acerca de ¿las situaciones con los pacientes la hacen pensar en no querer estar en su lugar de trabajo?, el personal asistencial de enfermería, señaló en un 62,5% siendo este porcentaje relacionado a diez personas que NO, mientras un 31,3%, equivalente a cinco profesionales contestaron que algunas veces y finalmente el 6,3% lo asocio con la respuesta SI, cifras que pueden verse reflejadas en la Figura 5.

Figura 5.

¿La situación médica de los pacientes la hacen no querer estar en su trabajo?



Nota. Elaboración propia.

De otra parte, se preguntó si ir a trabajar era un evento agradable cada día, estas respuestas estuvieron divididas en un 68,8% proporcional a 11 personas que lo consideran agradable, 12,5% señaló no ser un evento gratificante y finalmente el 18,8% relacionado a tres profesionales dieron como respuesta, algunas veces.

Discusión.

La investigación realizada permite apreciar que son diversos los factores los que pueden llegar a influir en el estrés laboral del personal en el área de enfermería, desde la investigación de Carrillo-García et al. (2018), se determinó que el factor que más relevancia presenta, al momento de la manifestarse el estrés laboral, está relacionado con el escaso apoyo social por parte de los jefes o superiores, afirmación que no se asimila a los resultados obtenidos en este estudio, pues estos arrojaron que la relación con los mandos superiores se lleva a cabo desde una base de cordialidad, al igual que sucede con los compañeros de trabajo, en donde además de esto, se realiza el reconocimiento mutuo hacia la labor desempeñada.

La sobrecarga de trabajo por su parte, es mostrada en el estudio de García et al. (2020) como una señal causante de agotamiento físico y/o mental, un horario laboral extenso presenta un mayor riesgo para el recurso humano de una empresa, haciéndolo de esta manera susceptible a la aparición de sintomatologías relacionadas al estrés laboral, situación que puede ser un punto de coincidencia con lo hallado en los resultados del actual trabajo, pues las enfermeras señalaron que la carga laboral dada en su quehacer diario, sobrepasa la mayoría de las veces, la capacidad de trabajo con la que cuentan; situación que a su vez se ajusta a lo señalado por Díaz et al. (2019) en donde llegaron a afirmar que los horarios de trabajo extensos, una cantidad amplia de pacientes a los

cuales se les debe prestar atención, la falta de equipos e instalaciones apropiadas para prestar el servicio y una remuneración económica poco consecuente con todas las actividades llevadas a cabo por los profesionales de enfermería, ciertamente son factores incidentes en el estrés desarrollado por los colaboradores.

Por su parte, Lopes et al. (2020), también llegaron a relacionar el tema de las instalaciones físicas inadecuadas como un factor importante para el estrés ocupacional presentado en los trabajadores de enfermería, señalando a su vez, que este estrés es dado debido a los procesos realizados en el trabajo, los cuales requieren de esfuerzo físico, mental y emocional, lo que conlleva a interferir con las actividades personales y laborales.

Este mismo estudio de Lopes et al. (2020), también refirió que un ambiente insalubre y la restricción en la autonomía profesional afecta de igual manera la salud del trabajador dentro de los contextos laborales, posición que de cierta manera no concuerda o no tiene relación con los resultados que se obtuvieron en este estudio, pues la mayoría de las enfermeras abordadas, calificó las instalaciones en las que labora como cómodas, y en las cuales se cuenta con todos los elementos necesarios para poder llevar a cabo su trabajo de manera eficaz, condición que puede estar relacionada con el que encuentren agradable ir a trabajar cada día.

En lo que respecta a la retribución económica, los resultados obtenidos permitieron denotar que esta no es un factor de motivación entre el grupo de las enfermeras, ya que ellas consideran que la cantidad de tareas que deben realizar durante su jornada laboral, ciertamente no lo recompensa en su totalidad la remuneración salarial, ante este evento, puede traerse a colación lo expuesto en la teoría de Herzberg, pues este ejemplifica lo que ocurre acá, dejando en evidencia que no solamente este tipo de reconocimientos son lo que motivan o generan satisfacción en los colaboradores, sino que se hace necesario contar con un conglomerado de factores y herramientas que no disminuyan la motivación y a su vez lleguen a afectar la salud de las colaboradoras.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la manera en que se puede ver afectado psicológicamente el profesional de enfermería, dada la cercanía al paciente o persona a la que asiste, García et al. (2020) consideran que esto tienen relación definitiva con la salud emocional de las enfermeras, no ver una mejoría satisfactoria e incluso llegar a presenciar que sus pacientes fallecen son dentro del estudio considerados como detonantes de estrés laboral, aspecto que es contradictorio en los resultados que se obtuvieron para el caso de este estudio, ya que según la aleccionada por las enfermeras las situaciones de esta índole con los pacientes no ocasionan que ellas no quieran asistir a su trabajo, sin embargo cabe señalar que este indicador no es presentado en toda la población de enfermeras, pues se encontró que es una situación que en algunas ocasiones colocan a estos profesionales en la posición de no querer ir a su trabajo o como en el caso de uno de los participante, no desear estar en su lugar de trabajo.

Conclusiones.

El presente trabajo tuvo como objetivo principal identificar cuáles son los factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral en el personal asistencial del área de enfermería de un hogar geriátrico de la ciudad de Cartagena – Colombia.

En cuanto a los factores que se hallan relacionados al estrés laboral en el personal de enfermería, pudo evidenciarse que estos se encuentran enmarcados por diversas circunstancias, de este modo, el apoyo por parte de los jefes es uno de los aspectos que pudo evidenciarse dentro de estos, así como los extensos horarios de trabajo y la elevada carga laboral, que en los profesionales de enfermería, se ven reflejados en circunstancias de atención a un número amplio de pacientes a los cuales deben brindarles un cuidado personalizado dada su condición de salud o para el caso de este trabajo, debido a su avanzada edad.

Las instalaciones físicas y los elementos con los cuales deben trabajar en el área de enfermería son factores que se encontraron en la revisión bibliográfica, sin embargo al ser abordada en este estudio por medio de la herramienta de medición, esta tuvo un

comportamiento favorable un factor que estos evalúan, de manera favorable, pues la casa hogar para la cual trabajan provee unas buenas instalaciones, elementos y equipos de trabajo.

La retribución económica es otro de los factores que inciden en la aparición del estrés ocupacional, pues al existir una remuneración que no es consonante con la actividad desempeñada por los colaboradores, estos perciben dicha situación como algo negativo, pues consideran que su esfuerzo no está compensado de manera equitativa, lo cual puede llegar a generar posibles afectaciones a la salud física y mental, mencionando dentro de estas el estrés ocupacional.

Ahora bien, la evolución médica de los pacientes según la literatura abordada, afecta a los profesionales de enfermería, bien sean por la condición delicada en la que los pacientes se encuentran o porque a pesar de los tratamientos estos llegan a fallecer, provocando afectaciones a la salud de los trabajadores, sin embargo se concluyó frente a este factor, que la población abordada no considera que las situaciones que suceden con los pacientes les haga pesar en no querer estar en su lugar de trabajo.

Limitaciones.

Las limitaciones presentadas se encontraron demarcadas por aspectos como el no haber aplicado una herramienta de medición validada que haya sido implementada en contextos similares al propuesto en este estudio, la cual favorecería la confirmación de consistencia de los datos. De otro lado, la muestra poblacional fue limitada, esto se debió al tiempo con el que se disponía para llevar a cabo la investigación era reducido, lo cual no permitió hacer un estudio más riguroso.

Los horarios de trabajo de las enfermeras también fue otra de las limitantes ya que algunas de ellas comentaron que tenían que realizar turnos en la noche y se les dificultaba diligenciar la encuesta que se compartió para dar respuesta a los objetivos propuestos en este trabajo.

Recomendaciones.

Para un estudio futuro

Se recomienda llevar a cabo un estudio con un número de población más amplia, en donde sean tomados en cuenta diferentes casas hogar para la tercera edad, de este modo se pueden llegar a dar la generalización de resultados. Otra de las recomendaciones dadas, se orienta a realizar como estrategia para la recolección de los datos, la implementación de un test o prueba estandarizada, que permita obtener una mejor consistencia tanto de los ítem que abordan la temática, como de los resultados que son obtenidos.

Para el hogar geriátrico

Se sugiere que desde las directivas que encabezan esta casa hogar, se realicen propuestas que favorezcan tiempos de esparcimiento o pausas activas durante la jornada laboral, de esta manera se estimula la reducción de sensaciones de estrés en las enfermeras y con ello afectaciones a la salud de estas. Situación que beneficia no solamente al personal asistencial, sino que a su vez extiende una mejor atención a los usuarios que hacen uso de este servicio.

Referencias bibliográficas

- Aldrete Rodríguez, M. G., Navarro Meza, C., Gonzales Baltasar R., León Cortés, S. G. e Hidalgo Santacruz, G. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista Cubana de salud y Trabajo*, 18(1), 35-43.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>
- Alvarado-Borrego, A. y Arguello-Silva, N. R. (2018). Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. *Ra Ximhai*, 14(3), 207-222.
<https://www.redalyc.org/journal/461/46158064013/movil/>
- Arrogante, O. (2016). Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en enfermería. *Metas Enferm*, 19(10), 71-76. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-158210>
- Brito-Ortiz, J. F., Juárez-García, A., Nava-Gómez, M. E., Castillo-Pérez, J.J. y Brito-Nava, E. (2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. *Enfermería Universitaria*, 16(2), 138-148.
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634>
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Escudero-Fernández, L. y Martínez-Roche, M. E. (2018). Factores de estrés laboral en personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda – control – apoyo. *Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, 50, 304-314. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
- Castillo Ávila, I. Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gómez, A., Cárdenas Tapias, K. y Licona Castro, S. (2014). Estrés laboral en enfermería factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*.
<http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Centeno Parra, L. P. (2021). Los retos que desafía al pasante de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención. *ENE*, 15(1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2021000100011&script=sci_arttext&tlng=en

- Chuaqui-Kettlun, J. R., Bettancourt-Ortega, L. P., Leal-Román, V. J. y Aguirre-González, C. A. (2010). La identidad profesional de la enfermería: un análisis cualitativo de la enfermería en Valparaíso (1933-2010). *Aquichan*, 14(1), 53-66.
<https://doi.org/10.5294/aqui.2014.14.1.5>
- Cortaza Ramírez, L. y Francisco Torres, M. D. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *Revista Iberoamericana Edu. Invest. Enferm.*, 4(1), 20-16.
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58-51. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Díaz Dávila, F., Guevara Villegas, S. E. y Vidaurre García, W. E. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad de Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-43.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>
- García García, P., Jiménez Martínez, A. A., Hinojosa García, L., Gracia Castillo, G. N., Cano Fajardo, L. E. y Abeldaño Zúñiga, R. A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19. *Revista de Salud Pública*, 65-73.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Ley 1090 de 2006. (2006, 6 de septiembre) Congreso de la República. Diario oficial No 46.383.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html
- Lopes de Cavalho, A. E., Da Silva Frazao, I., Rodrigues da Silva, D. M., Andrade, M. S., Cordeiro Vasconcelos, S. y de Aquino, J. M. (2020). Estrés de los profesionales de enfermería actuantes en la atención prehospitalaria. *Revista Brasileira de Enfermagem*

REBEn, 73(2), 1-6.

<https://www.scielo.br/j/reben/a/qsBMxY3MxBW3TXmF5sPSwnm/abstract/?lang=es#>

Manso Pinto, J. F. (2002). *El Legado*. https://www.researchgate.net/profile/Juan-Manso/publication/26422979_El_legado_de_Frederick_Irving_Herzberg/links/5564770908ae6f4dcc99ebb9/El-legado-de-Frederick-Irving-Herzberg.pdf

Marin Samanez, H. S. y Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y Satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Martín, R. A. (2015). Estrés laboral en enfermería. *Revista enfermería del trabajo*, 5(3), 76-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011>

Ministerio de Salud y Protección Social (Minsalud, s.f.). *Estándares de calidad para instituciones que atienden personas mayores*.

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/vejez-calidad.aspx>

Organización Internacional del trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo, un reto colectivo*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *OMS: Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Organización Mundial de la Salud. (2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

Osorio, J. E. y Cárdenas Niño, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>

Parra Penagos, C. O., Bayona Albarracín, J. A. y Salamanca Gómez, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría propuesta

bifactorial por Herzberg. *Cuadernos latinoamericanos de la Administración*, 15(27).

https://www.researchgate.net/publication/335413623_Vigencia_conceptual_de_los_factores_de_la_motivacion_una_perspectiva_desde_la_teor%C3%ADa_bifactorial_propuesta_por_Herzberg

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es

Resolución 8430 de 1993. (1993, 4 de octubre). Ministerio de Salud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Teixera, C., Gherardi-Donato, E. C., Pereira, S. S., Cardoso, L. y Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, 44, 288-298.

Teixeira, C. A. B., Gherardi-Donato, E. C., Pereira, S. S., Cardoso, L. y Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería Global*, 15(44), 288-298.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1695-61412016000400012


Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A. y Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15), 523-528.

<https://acortar.link/HOcpo6>

Anexos.

Anexo 1.

Consentimiento informado

| | | | |
|--|-------------------------------------|----------------|----------------------|
|  MIEMBRO DE LA RED ILUMNO | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 29 DE 37 |

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral del personal asistencial del área de enfermería de un Hogar Geriátrico ubicado en la ciudad de Cartagena – Colombia.

Investigadores: Héctor Javier Rojas Salamanca


Magda Milena Chaparro

Margarita Ecue Polanco

Sugey Siomara Bedoya Arrieta

Objetivo del proyecto:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa hogar geriátrico Nuestra Señora de Lourdes de la ciudad de Cartagena. El objetivo general del proyecto de investigación es identificar cuáles son los factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral en el personal asistencial del área de enfermería de un hogar geriátrico de la ciudad de Cartagena – Colombia.

| | | | |
|---|-------------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 30 DE 37 |

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio


Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C.

_____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “Factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral del personal asistencial del área de enfermería de un Hogar Geriátrico ubicado en la ciudad de Cartagena – Colombia.”, y autorizo mi participación en esta,

| | | | |
|---|-------------------------------------|----------------|----------------------|
|  | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PROCESO | MISIONAL |
| | | CODIGO | TE RE FORMATO |
| | | VERSION | 01 |
| | | PAGINA | 31 DE 37 |

aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo 2.

Instrumento de medición

A continuación, se presenta el instrumento de medición con el cual será recogida la información, este se encuentra conformado por doce ítems que abordan los factores que pueden ocasionar estrés laboral a la población de enfermeras abordadas en este trabajo.

Datos sociodemográficos

Edad

25 – 30 años

31 – 35 años

36 – 40 años

41 – 45 años

46 – 50 años

Grado de preparación

Tecnólogo

Pregrado

Especialización

Maestría

Otro

Estado civil

Soltera

Casada

Separada

Otro

Preguntas

1. ¿Ir a trabajar cada día es un evento agradable?

- Si
No
Algunas veces
2. ¿Cree que su retribución salarial es acorde con la labor desempeñada durante su turno de trabajo?
- Si
No
Algunas veces
3. ¿La empresa le brinda capacitaciones que promueven su desarrollo personal y profesional?
- Si
No
Algunas veces
4. ¿Considera que sus compañeros de trabajo, hacen equipo para lograr cumplir con las actividades laborales asignadas?
- Si
No
Algunas veces
5. ¿Siente que le son asignadas actividades que sobrepasan su capacidad de trabajo?
- Si
No
Algunas veces
6. ¿Se ve afectada en su diario vivir por el estado de salud de sus pacientes?
- Si
No
Algunas veces
7. ¿Considera que las instalaciones del lugar de trabajo cuentan con lo necesario para que pueda llevar a cabo su labor de manera cómoda?

- Si
No
Algunas veces
8. ¿La relación de trabajo con su jefe inmediato es cordial?
Si
No
Algunas veces
9. ¿Su trabajo es reconocido por compañeros y superiores?
Si
No
Algunas veces
10. ¿Cree que los horarios de trabajo deberían ser reducidos?
Si
No
Algunas veces
11. ¿Cumple su trabajo con las perspectivas de desarrollo profesional deseadas?
Si
No
Algunas veces
12. ¿Las situaciones con los pacientes la hacen pensar en no querer estar allí?
Si
No
Algunas veces.

Ficha de reporte producto multimedia

| | |
|----------------------------|---|
| Autores | <p>Nombres y apellidos estudiantes:</p> <p>Héctor Javier Rojas Salamanca, código 1912410076</p> <p>Magda Milena Chaparro, código 100180598</p> <p>Margarita Ecue Polanco, código 100138070</p> <p>Sugey Siomara Bedoya Arrieta, código 100120262</p> <p>Asesor: Heidi Jacqueline Urrego Valencia MGS.</p> |
| Objetivo del proyecto | Identificar cuáles son los factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral en el personal asistencial del área de enfermería de un hogar geriátrico de la ciudad de Cartagena – Colombia. |
| Título del material | Factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral del personal asistencial del área de enfermería de un hogar geriátrico ubicado en la ciudad de Cartagena – Colombia. |
| Objetivo del material | Sustentación de trabajo de Práctica II. |
| Tipo de producto | Podcast |
| Enlace producto multimedia | https://youtu.be/qU6Hqq1ZsOQ |