

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
CONSECUENCIAS DEL ESTRES EN EL DESEMPEÑO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA.

PRESENTA:

SEBASTIAN VAQUERO VILLALBA CÓDIGO: 100204598
HENDER RICARDO CASTILLO ZAMBRANO CÓDIGO: 1812410175
LEIDY JULIANA GUZMAN HINCAPIÉ CÓDIGO: 1822410166
YESMIN ADRIANA GUERRERO BERNAL CÓDIGO: 100046342
JHON ALEJANDRO GARCIA PEDRAZA CÓDIGO: 1421980269

SUPERVISOR:

TRIVINO JAIMES JOHANNA MARCELA. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE DE 2021

Tabla de contenido.

Resumen.....	2
Palabras clave.....	3
Capítulo 1. Introducción.	3
Descripción del contexto general del tema.	4
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.	5
Justificación.	6
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco teórico.....	7
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	10
Tipo y diseño de investigación.	10
Participantes.....	10
Instrumentos de recolección de datos.	10
Estrategia de análisis de datos.....	11
Consideraciones éticas.....	11
Capítulo 4. Resultados.....	12
Consentimiento informado.....	12
Entrevista.....	12
Cuestionario.....	13
Discusiones.....	14
Conclusiones.....	16
Limitaciones.....	16
Recomendaciones.....	17
Referencias bibliográficas.....	18
Anexos.....	21
Anexo 1.....	21
Anexo 2.....	25
Anexo 3.....	29
Anexo 4.....	32

Resumen

El estrés es un fenómeno que tiene en jaque a gran parte de la población y es que cada vez trae consigo más consecuencias, en el caso del personal de enfermería en tiempos de pandemia., las jornadas laborales juegan un papel determinante, ya que se volvieron más extensas debido a la alta afluencia de casos de COVID-19 y es que la presión constante por parte de sus jefes, de su labor y del personal que deben atender, son factores que pueden desencadenar el estrés.

Es por eso que la presente investigación tiene como objetivo principal identificar cuáles son las consecuencias que genera el estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia. Para ello se implementó una metodología mixta, mediante la aplicación de cuestionarios y entrevistas, arrojando como resultados que, aunque la mayoría de la población manifestó estar bien en su lugar de trabajo, por temas de pandemia, escases de personal, largas horas de trabajo y poco descanso, gran parte del personal padece algún tipo de dolencia o trastorno que a futuro puede perjudicar notablemente su bienestar y calidad de vida. Entre las consecuencias más notables, hace referencia a cambios en el comportamiento, asociados a ansiedad, angustia, dolores musculares, cefalea y trastornos de sueño.

Palabras clave. Estrés laboral, Burnout, desempeño laboral, calidad de vida laboral.

Capítulo 1. Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

En Colombia se cuenta con más de 65000 profesionales de enfermería según la dirección de desarrollo del talento humano en salud del ministerio de salud y protección social, por lo cual la asociación nacional de enfermeras (ANEC) reconoce que hay un déficit de personal indicando que hay 1.3 enfermeras por cada mil habitantes, cifra muy inferior a la recomendada por los estándares internacionales del concejo internacional de enfermería (CIE). Los centros médicos con más pacientes se encuentran en la capital y principales ciudades del país debido a la gran demografía poblacional, lo que hace que el personal de enfermería deba tratar a muchas personas sobrepasando el promedio indicado, ocasionando condiciones que afectan la calidad de vida laboral.

Investigaciones (Cogollo M, Z, Bustamante G, E) (2010) nos demuestran que el personal de salud es uno de los más expuestos a factores estresantes de carácter emocional porque a diario interactúan con situaciones en crisis donde la muerte es parte de su trabajo, no solo presenciar la pérdida del paciente, además deben interactuar con las familias y hacer frente a situación donde la humanidad de alguien muy cercano se desvanece.

Es así como se puede determinar que el estrés es un fenómeno cada vez más frecuente que aumenta en nuestra sociedad afectando el bienestar físico y psicológico del trabajador y deteriorando el clima laboral, varios de los estudios realizados demuestran que en el ámbito de la salud el sector de la enfermería es uno de los más afectados por el estrés laboral, entonces a partir de la información recopilada se puede decir que actualmente bajo la presión y alta demanda en el sector salud por la pandemia del COVID 19, este personal ha estado sometido a largas jornadas laborales y muchos esfuerzos físicos y mentales, además de estar expuestos a la muerte constante de los pacientes y el dolor de las familias lo cual está afectando cada día la calidad de vida del trabajador.

Planteamiento del problema

El estrés laboral o también conocido como síndrome de burnout o agotamiento laboral ha sido un término acuñado por las Psicólogas estadounidenses Christina Maslach y Susan Jackson en la década de los 80's (Quiceno, Vinaccia. 2007) y que fue definido como un síndrome de estrés crónico que pueden llegar a desarrollar los empleados de las organizaciones que tienen como fin la atención prioritaria de población y que implica desarrollo de tareas en contacto y

función de usuarios que en la mayoría de casos están en condición de vulnerabilidad o dependencia, este síndrome puede llegar a generar desmotivación por realizar las labores a cargo, baja productividad y en algunos casos accidentes laborales.

Actualmente bajo la presión y alta demanda de servicios de salud propiciada por la pandemia de COVID-19 que comenzó a finales del año 2019 uno de los sectores más comprometidos por la situación ha sido el gremio médico y en su caso uno de los servicios que más están en contacto con los pacientes siendo estos los profesionales en enfermería los cuales están expuestos a largos turnos de atención, grandes esfuerzos físicos y mentales y la pérdida constante de personas allegadas y desconocidas que fallecen bajo dicha enfermedad, estas variantes más las del cotidiano de cada profesional hacen que resulten siendo una de las poblaciones más vulnerables a padecer el síndrome de burnout, lo cual irremediamente termina por afectar su desempeño y calidad de vida laboral incluso llegando a perturbar la vida personal del sujeto, a raíz de esto se crea la necesidad de establecer el grado de estrés laboral que presenta esta población para así identificar y mitigar los factores que más inciden en el desarrollo del desgaste, delimitando la muestra al personal de enfermería del hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá establecimiento médico que ha recibido la gran mayoría de pacientes del sur occidente de la ciudad y en el que se viven día a día jornadas que terminan por agotar a los empleados.

Pregunta de investigación.

¿Qué consecuencias genera el estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería del hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia?

Objetivo general.

Identificar cuáles son las consecuencias que genera el estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia.

Objetivos específicos.

Determinar los factores que inducen el estrés en el desempeño laboral del personal y sus efectos en el comportamiento.

Evaluar los niveles de estrés laboral actuales, mediante el uso de herramientas que

permitan establecer sus etapas y duración, así como la percepción que tienen los trabajadores en relación a su calidad de vida.

Sugerir actividades de prevención, que permitan mejorar los indicadores de estrés en el personal de enfermería.

Justificación.

La presente investigación se enfocará en el estudio de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital de Kennedy; sus causas, efecto, impacto en las personas que lo padecen y que manejo se ha dado para prevenirlo, ya que, debido a la sobrecarga laboral, el trabajo bajo presión, la falta de descanso en estos tiempos de pandemia, se han incrementado casos de estrés laboral en los trabajadores de esta área afectando su salud física y psicológica además de un bajo desempeño laboral. Así, el presente trabajo busca recolectar información que permita conocer con más exactitud los diferentes factores, causas y síntomas que generan esta problemática; los datos obtenidos se compararan con estudios realizados anteriormente por otros investigadores con el fin de buscar alternativas que permitan prevenir esta enfermedad por medio de campañas en los lugares de trabajo.

Capítulo 2. Marco de referencia.

Marco conceptual

Durante el desarrollo de la investigación se tratan conceptos relevantes al tema de investigación como lo son:

Estrés laboral

Este tipo de estrés está directamente relacionado con el entorno laboral de la persona, sus causas más comunes son la sobrecarga de funciones, horarios largos en actividades repetitivas, malas relaciones con los compañeros de trabajo y superiores, frustración en el desarrollo de habilidades, condiciones laborales en las que se exige más de las capacidades del individuo y el acoso laboral que se da en gran medida mediante ordenes desmedidas, maltrato verbal, discriminación del pensamiento entre otras; en menor medida otros factores que pueden generar este tipo de estrés son la remuneración y la ausencia de un plan de bienestar que permita al empleado disfrutar de jornadas lúdicas o beneficios a lo largo de sus labores. Las consecuencias

del estrés laboral pueden generar malestares físicos como lo son dolores en los músculos, cefaleas, bruxismo y en ocasiones accidentes laborales; de igual manera puede influir en el comportamiento con síntomas como irritabilidad, depresión, desmotivación, falta de compromiso con las labores entre otras. (Guzman,2020)

Burnout.

También conocido como síndrome de desgaste profesional o del empleado quemado es un síndrome de estrés crónico que se evidencia en un conjunto de síntomas que indican la desmotivación del trabajador la cual afecta el desempeño y el desarrollo de las actividades laborales y que acarrea consecuencias como inseguridad hacia sí mismo, sentimientos de incompetencia, procrastinación de las tareas asignadas, distanciamiento de los compañeros de trabajo. (Quiceno, 2007)

Desempeño laboral.

Es el rendimiento que da un empleado en las labores encomendadas, este puede ser medido por la consecución de objetivos, realización de tareas de manera efectiva y eficaz, aptitudes comportamentales, un buen desempeño de un trabajador también refleja su satisfacción con el empleo que se ocupa. (Vargas, Flores, 2019)

Marco teórico

El modelo de Karasek (1979) considera que los niveles de estrés laboral dependen de la relación de las altas demandas que perciben los trabajadores y el bajo control que tienen para hacerles frente, ejemplo la sobrecarga laboral y el poco control sobre la actividad. El modelo de Ajuste Persona-Ambiente de French, Caplan y Harrison (1982), considera que el estrés laboral y sus consecuencias se da debido a un desacuerdo entre las necesidades del trabajador y los beneficios ofrecidos por parte de la organización. Según Siegrist (1996), el estrés laboral se genera cuando se presenta un elevado esfuerzo y una mínima recompensa, que genera el desmejoramiento de la autoestima y de la autoeficacia y en consecuencia estrés. Es el denominado modelo de esfuerzo-recompensa. El modelo del estrés de la activación cognitiva de Meurs (2011) nos habla de cuatro niveles. El primero hace referencia a los elementos presentes en el ambiente que pueden ser agentes estresores, como segundo nivel nos habla sobre la experiencia vivida del sujeto ante factores que subjetivamente a asociado, en el tercer nivel se

describen las respuestas físicas y psicológicas ante estas situaciones, como el cansancio, sudor, presión arterial anormal y el cuarto nivel es el feedback, donde el trabajador presencia y da respuesta desde su perspectiva a la experiencia de estrés.

Para el modelo de pines (1993) burnout es cuando el sujeto pone la búsqueda del sentido existencial en el trabajo y fracasa en su labor, al igual el Modelo de Competencia Social de Harrison (1983) cuando hay factores de barrera, que dificultan el logro de metas en el contexto laboral, Gil-Monte y Peiró (2003) Plantea que este síndrome es una respuesta al estrés laboral percibido, los modelos de Leiter y Maslach (1988) plantean que el burnout es consecuencia de una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto. Esto genera agotamiento emocional en el empleado, para posteriormente percibir la despersonalización como un plan de enfrentamiento, el procedimiento termina con un mínimo desarrollo personal como consecuencia del resultado al enfrentarse a los agentes estresores de origen laboral, es decir que las estrategias de afrontamiento no son afines con el compromiso exigible en el trabajo.

Marco Empírico

En el año 2020, la autora Luz Martínez, publica en la Revista de Comunicación y Salud de la Universidad Complutense de Madrid, un artículo denominado “Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de covid-19: instrumentos para su evaluación”, este trabajo investigativo se enfocó en determinar distintas herramientas, dimensiones, fiabilidad, validez, análisis psicométrico y uso, que sirvan de referentes para la investigación en PRL. Así a través de un estudio descriptivo documental de revisión bibliográfica en buscadores y páginas de organismos especializados, la autora ofrece algunos instrumentos de medición con alta confiabilidad para la detección de factores psicosociales en diversos contextos, uno de ellos los generados con ocasión al covid-19, instrumentos entre los que considera el modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996).

Un estudio realizado por Castillo A. et al., (2014) permitió “determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Se realizó un estudio analítico de corte transversal. La población correspondió a 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencia, Hospitalización, UCI Adulto, Cirugía, Consulta Externa

de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, con promedio de edad de 33.2 años, el 94,2% (147) pertenecen al género femenino. La prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados. Son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo”.

Otro de los trabajos investigados corresponde al autor David Seija, quien en el año 2020 llevó a cabo una investigación a la que tituló “Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis”, la cual mediante un metodología descriptiva y de corte transversal, arrojó los siguientes resultados: “Los principales riesgos psicosociales fueron el ritmo de trabajo (80,8%) y la Inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) en la situación más desfavorable a la salud, la doble presencia (52,7%) y el conflicto de roles (38,9%) en la situación intermedia, y el reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3%) en la situación más favorable.”

Es así como el ritmo de trabajo, afecta en gran medida la salud mental de los trabajadores, ya que una larga jornada sin espacios adecuados de descanso, pausas activas, actividades de bienestar incrementa los niveles de estrés en el personal y más en épocas de pandemia, donde aumentan las preocupaciones y los pensamientos negativos.

Por otro lado, tenemos un estudio realizado por Ramón S. et al., (2014) sobre La actividad física y como esta puede proteger del estrés laboral. El objetivo del trabajo fue correlacionar la actividad física y el estrés laboral en trabajadores universitarios de Medellín, a partir de un estudio correlacional en 120 empleados seleccionados aleatoriamente de una universidad privada de Medellín, seleccionados mediante muestreo estratificado con asignación proporcional. El tamaño de muestra obedece a una población de referencia de 235 empleados. Se halló sedentarismo en el 71 %, alto agotamiento emocional del 29 %, despersonalización del 38 % y baja realización personal del 91 %. Se observó correlación inversa para la actividad física y el agotamiento emocional, y directa para despersonalización con agotamiento emocional y realización personal.

Esto nos lleva a pensar como el sedentarismo influye de manera negativa los factores psicosociales y laborales de las personas, aumentando el agotamiento emocional, por lo tanto, una actividad física, aunque sea de manera esporádica sería de gran beneficio a la hora de

controlar los niveles de estrés. Se realizó estudio cualitativo de caso colectivo que “parte de la determinación de características comunes o no entre los datos obtenidos de los casos individuales para su posterior análisis. En cinco mujeres y un hombre, auxiliares de enfermería con menos de 10 años de experiencia laboral en salas de hospitalización de adultos. Se utilizó la entrevista semiestructurada y se aplicó el consentimiento informado. El estudio realizado muestra que en las auxiliares de enfermería existen condiciones que aumentan el estrés laboral como la Jornada laboral con tiempos reales de 13 0 14 horas por turno, sin espacios para la alimentación y el descanso, y otras actividades adicionales que deben realizar como el “Estar ahí” dando cuidados permanentes y como aminorante del estrés aparecen las relaciones entre el equipo de trabajo”. Arango D. et al., (2013)

Capítulo 3. Metodología

Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación se realizó bajo la modalidad de diseño exploratorio - descriptivo desde un enfoque mixto “combina al menos un componente cualitativo y cuantitativo” (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P., 2010), en un solo método integrándose elementos cuantitativos y cualitativos, para obtener información más completa acerca del fenómeno estudiado. La metodología cuantitativa formula hipótesis sobre las variables del problema que se está estudiando, recolecta información por medio de conceptos empíricos medibles que se derivan de conceptos teóricos, utilizando como técnica de recolección de datos cuestionarios. La metodología cualitativa por su parte, busca captar la realidad social a través de la población que está siendo objetivo de estudio, buscando establecer las causas y efectos que surgen del estrés laboral y como esta afecta el desempeño y calidad de vida laboral de esta población.

Participantes.

Según (Westreicher, 2020) “La población es el conjunto de personas o animales de la misma especie que se encuentran en un momento y lugar determinado”. En la presente investigación se usó como herramienta de muestreo el muestreo aleatorio estratificado, eligiendo como población 50 colaboradores del área de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá, tomando como muestra de estudio para la recolección de datos 17 trabajadores del área de enfermería de esta Institución de Salud, de los cuales 8 son de sexo masculino y 9 de

sexo femenino entre un rango de edad de los 21 a 48 años de edad, trabajan bajo mayor presión, tienen turnos más extensos y han presentado algún síntoma de estrés laboral.

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento de recolección de datos en el enfoque cuantitativo es un cuestionario (Ver anexo 2) el instrumento es diseñado por el grupo de investigadores que desarrolla el proyecto, consta de 10 preguntas en las que se busca conocer las siguientes variables: Síntomas de estrés físicos, síntomas de estrés a nivel psicológico, preguntas que inciden en el clima laboral y desempeño laboral, teniendo como opción de respuesta SI, NO, TAL VEZ, A VECES y pregunta abierta. La aplicación se realizará de forma virtual debido a las restricciones generadas por la pandemia, cada participante recibirá un link en el que encontrara el formulario a responder, la duración para responder es de 10 minutos.

En el enfoque cualitativo se utilizará como técnica la entrevista semiestructurada (Ver anexo 3), la cual consta de 10 preguntas abiertas las cuales permiten inducir a los resultados de manera subjetiva. Estas preguntas están relacionadas con el estrés laboral, clima laboral, desempeño laboral y calidad de vida en general. Esta entrevista se realizará de manera virtual con un tiempo estimado para contestar de 30 minutos.

Estrategia de análisis de datos.

Para el procesamiento de los datos en el enfoque cuantitativo se utilizará como herramienta el analizador de datos Microsoft Excel en el cual se realizará la tabulación de la información recolectada y poder estudiar los resultados obtenidos. Así mismo, en el enfoque cualitativo se usará como herramienta de análisis de datos el Ethnograph, Según (Rodríguez & Gómez, 2016) “El Ethnograph es un programa específico para el análisis descriptivo-interpretativo de textos, creado por John Seidel. Este programa, diseñado alrededor de conceptos de descontextualización y re contextualización”.

Consideraciones éticas.

Según el código de ética profesional. Artículo 2°. De los principios generales. Numeral 6: Bienestar del usuario: “Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan. Los psicólogos mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de

participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación”.

(Congreso de la Republica, 2006) “Artículo 10. Deberes y obligaciones del psicólogo. Son deberes y obligaciones del psicólogo: Guardar completa reserva sobre la persona, situación o institución donde intervenga, los motivos de consulta y la identidad de los consultantes, salvo en los casos contemplados por las disposiciones legales”. (Congreso de la Republica, 2006)

Resolución 8430 de 1993. Título II. De las Investigaciones en seres humanos. Cap. 1 De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos. Art. 14. “Se entiende por Consentimiento Informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna”. (Ministerio de Salud, 2021) (Ver anexo 1)

Capítulo 4. Resultados

El desarrollo de esta investigación permitió tener mayor conocimiento de las consecuencias del estrés en la calidad de vida laboral de los auxiliares de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá, obteniendo como resultado que las personas encuestadas conocen y han padecido en algún momento un síntoma o dos del estrés laboral. Así mismo, sienten la necesidad de cambiar de trabajo debido a la presión continua y a que sus lugares de trabajo son muy lejanos de donde viven; la falta de descanso es un factor predominante que afecta la salud física y psicológica de los encuestados. La institución de salud ha implementado campañas de prevención, se pudo ver que falta prestar mayor atención a esta problemática y buscar nuevas herramientas que ayuden de manera eficaz a evitar esta enfermedad.

Se realizó la primera aplicación a una muestra de 17 auxiliares de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá, utilizando los siguientes instrumentos:

Entrevista

Los resultados del cuestionario aplicado a los quienes desempeñan el cargo de enfermería en el hospital de Kennedy arrojaron los siguientes resultados:

Edad: Un 76.5 % de los entrevistados se encuentran entre los 21 y los 29 años y el 23.5% son mayores de 30 años.

El 70.8% de los entrevistados llevan entre uno y dos años en el cargo, el 17.7% entre 3 y 6 años y el 11.5% corresponde a más de 6 años. En cuanto a la necesidad de cambiar de trabajo un 64.9% de los participantes responden afirmativamente y el 35.1% restante manifiestan no haber sentido la necesidad de cambio; el motivo más expresado es la sobre carga laboral seguido de la distancia al sitio de residencia; Frente al conocimiento de la definición de estrés laboral el 35.4% lo identifican como una enfermedad generada por las condiciones de trabajo, el 29.5% lo relacionan con el cansancio y agotamiento físico y mental, el 17.7% lo entienden como falta de descanso el 17.4% restante lo asocian a la desmotivación por el puesto de trabajo. Uno de los síntomas más reconocidos frente al estrés son los cambios de comportamiento asociados a ansiedad, angustia e irritabilidad apareciendo en un 70.8% de las respuestas continuando con el dolor muscular junto a el dolor de cabeza identificados en el 59% de las respuestas. El 88.5% de los encuestados respondió “sí” a manifestar síntomas de estrés en los últimos meses mientras que el 11.5% restante manifestó no haber padecido síntomas.

En relación a la afectación que ha generado la pandemia en la calidad de vida laboral, la respuesta más recurrente frente a esta cuestión es que se incrementó la carga laboral seguida de turnos más largos y en menor medida afectaciones de tipo relacional con las familias y allegados. Es de resaltar que el 82.6% del personal encuestado no ha visto necesario solicitar consulta médica mientras que el 17.4% restante de los encuestados ha asistido a consulta médica por dolores musculares, cefaleas y trastornos del sueño. Además, es importante reconocer que se han realizados campañas constantes para concientizar sobre esta enfermedad ya que El 94.1% contestaron haber escuchado o participado en las mismas, mientras el 5.9% restante niega haber conocido estas campañas; Notando que la mayoría de la muestra percibe que esta campaña ha servido para prevenir el estrés ya que el 75% respondió si han sido de utilidad y el 25% restante considera que no sirvieron, además, el 94.1% considera que si se pueden utilizar otras estrategias para mitigar el estrés entre las que nombran charlas, actividades deportivas y pausas activas; el 5.9% considera que no se pueden utilizar otras herramientas.

Cuestionario

Se usó como instrumento cuantitativo un cuestionario que consto de 10 preguntas iniciando con el nombre y apellido, jornadas laborales, periodos de descanso, síntomas presentados, desempeño laboral, Según la muestra utilizada, se logran los siguientes resultados

El 47,1% de la población encuestada manifestó estar bien en su lugar de trabajo, el 41,2% regular y el 11,8% muy bien. En cuanto a las jornadas de descanso, el 52,9% manifestó descansar adecuadamente solo a veces, el 23,5% casi siempre, el 17,6% siempre, mientras que el 5,9% nunca descansa adecuadamente y es que solo el 17,6% de la población encuestada duerme menos de 4 horas mientras que otro 17,6% duerme más de 8 horas diarias, por otra parte el 29,4% duerme de 6 a 7 horas y por último el 35,3% duerme de 4 a 5 horas diariamente, en cuanto a síntomas presentados el 41,2% presento dolor de cabeza, cansancio y fatiga con frecuencia, el 35,3% a veces presento estos síntomas, mientras el 23,5% no presento nada, un 47,1% no presento alteraciones en el sueño, el 29,4% si presento, mientras el 23,5% solo a veces.

Además, el 11,8% siempre presentaron ansiedad, angustia y depresión, mientras que con un porcentaje de 29,4% casi siempre, a veces o nunca respectivamente, un 41,2% presento mal humor a veces, el 23,5% casi siempre y casi nunca, un 5,9% siempre y nunca respectivamente. En cuanto a episodios de nerviosismo, irritabilidad o tensión. Siempre 5,9%, casi siempre 29,4%, algunas veces 29,4%, casi nunca 29,4% y nunca 5,9% y en cuanto al desempeño laboral el 58,8% de la población encuestada manifestó no presentar un bajo rendimiento en su desempeño laboral, el 23,5% dijo que si y el 17,6% tal vez en algún momento.

Discusiones

En la presente investigación las personas que hacen parte de la muestra se identifican con la teoría de Gil-Monte y Peiró (2003), ya que consideran que el agotamiento físico y mental, no solo se debe a la falta de descanso, sino que es una respuesta al estrés que se percibe en el ambiente laboral (Caplan y Harrison, 1982), del hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá, lo que genera factores des-motivantes en el personal de enfermería, y hace que estos asistan con una actitud irregular, y haya el deseo de cambiar el lugar de trabajo, sumado a la sobre carga laboral. Esto va de la mano con los modelos de Leiter y Maslach (1988) que plantean que el burnout es consecuencia de una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del trabajador.

El modelo del estrés de la activación cognitiva de Meurs (2011) en su segundo nivel nos habla sobre la experiencia vivida del sujeto ante factores que subjetivamente a asociado, como el que ha presentado la población entrevistada los últimos meses, porque se incrementó la carga

laboral seguida de turnos más largos, y en menor medida afectaciones de tipo relacional con las familias y allegados, en el tercer nivel se describen las respuestas físicas y psicológicas, tal cual como la del personal de enfermería donde relatan dolor muscular, dolor de cabeza, fatiga y otros, dando validez a esta teoría, junto con el cuarto nivel, el feedback donde los entrevistados manifiestan que tienen ansiedad, angustia e irritabilidad incluso insomnio.

La investigación realizada por Castillo A. et al., (2014) aloja que la mayor cantidad de enfermeros que presentan altos niveles de estrés son menores de 30 años, cifra similar al presente proyecto, donde más del 75% de los entrevistados entre los 21 y 29 años manifestaron tener síntomas asociados, tal vez se debe a la falta de experiencia y la capacidad de realizar el trabajo. El modelo de Karasek (1979) considera que los niveles de estrés laboral dependen de la relación de las altas demandas y el bajo control que tienen para hacerles frente, ejemplo el poco control sobre la actividad.

La mayor parte de la población que hace parte del estudio, manifiesta que las actividades físicas, las pausas activas y las charlas, son estrategias adecuadas para hacer frente al estrés laboral, a causa de la inactividad corporal y el poco ejercicio, al igual que el trabajo hecho por Ramón S. et al., (2014) sobre la actividad física, ya que considera que el sedentarismo influye de manera negativa los factores psicosociales y laborales de las personas, aumentando el agotamiento emocional.

Los entrevistados presentan ansiedad, angustia, depresión, mal humor, episodios de nerviosismo, irritabilidad o tensión. David Seija, en el año 2020 llevó a cabo una investigación donde los principales riesgos psicosociales fueron el ritmo de trabajo, la Inseguridad en las condiciones de trabajo y la doble presencia, ya que recaen sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado, en esta investigación los enfermeros y enfermeras, manifestaron afectaciones de tipo relacional en el interior de sus hogares. La prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a ser menor de 30 años, y en la investigación de Castillo en el 2014 en la ciudad de Cartagena fue tener pareja, tener más de un hijo, y estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo, aunque en la presente investigación la mayoría de los entrevistados que presentan síntomas vinculados al estrés, tienen menos de 2 años en el lugar de trabajo.

El tiempo de descanso entre los turnos, influye en la capacidad laboral del trabajador para tener un correcto desempeño, al igual que la ausencia de las recompensas, según Siegrist (1996), porque genera el desmejoramiento de la autoeficacia. El 58,8% de la población encuestada manifestó no presentar un bajo rendimiento en su desempeño laboral, pese a que el tiempo promedio de sueño del personal de enfermería en el hospital de Kennedy, está alrededor de las 5 horas, según las encuestas realizadas.

Conclusiones

Con la realización del trabajo se puede concluir que, aunque la mayoría de la población manifestó estar bien en su lugar de trabajo, por temas de pandemia, escases de personal, largas horas de trabajo y poco descanso, gran parte del personal padece algún tipo de dolencia o trastorno que a futuro puede perjudicar notablemente su bienestar y calidad de vida, además puede generar consecuencias a nivel familiar y personal, incluso provocar deserción laboral. Entre las consecuencias más notables causadas por el estrés laboral en el hospital de Kennedy en el personal de enfermería, hace referencia a cambios en el comportamiento, asociados a ansiedad, angustia, dolores musculares, cefalea y trastornos de sueño, generalmente relacionado por el incremento de la carga laboral y los horarios de servicio más extensos y más aún en tiempo de pandemia.

Es de anotar que la mayoría del personal que participo de la muestra manifiesta que se pueden usar otras herramientas para concientizar a las personas de la importancia de prevenir el estrés, es así como es deber de los supervisores, jefes y del mismo personal aplicar técnicas de relajación, actividades lúdico recreativas, pausas activas y es que aunque hoy en día la mayoría de las empresas ha implementado temas de seguridad y salud en el trabajo, ramas como la de la medicina, no dispone del suficiente tiempo o personal para cumplirlas a cabalidad quedando en simples campañas, no logrando obtener los resultados esperados.

Limitaciones

- ❖ Tamaño de la muestra: El estudio no abarca todas las áreas que componen el hospital, sino que se enfoca en una parte del personal de enfermería.
- ❖ El estudio solo se implementó en un hospital, no permitiendo tener comparativos actuales.

- ❖ El periodo de tiempo fue corto para la recolección de información, aplicación de las pruebas y análisis de resultados.
- ❖ El proyecto no abarca las bases de seguimiento, después de la implementación de mejoras en el bienestar y entorno laboral.
- ❖ No se tuvo en cuenta las actividades que realiza el personal de manera externa a la organización que también puede influir en los resultados.

Recomendaciones

Una vez concluido el proyecto de investigación, se considera importante sugerir algunas recomendaciones con el fin investigar y profundizar sobre otros aspectos relacionados con el estrés laboral y sus consecuencias, en base a los resultados obtenidos y a las conclusiones presentadas para lo cual se propone:

- ❖ Ampliar los estudios realizados en este proyecto abarcando mayor cantidad de población de enfermeras y realizar estudios similares en otros hospitales para tener un rango comparativo que permita evaluar los niveles de estrés, la carga laboral y como varía de acuerdo al bienestar ofrecido al capital humano.
- ❖ Realizar mejoras en los instrumentos utilizados, con un enfoque más amplio, para obtener resultados más específicos que permitan generar propuestas de intervención y mejoramiento de la calidad de vida del personal.
- ❖ Analizar con mayor detenimiento la variación entre cómo se siente el trabajador en su empleo y las dolencias que manifiesta sentir, permitiendo identificar si tiene relación con su jornada de trabajo y horas de descanso.
- ❖ Se hace necesario que estos estudios se hagan de manera constante, para realizar correcciones pertinentes y verificar el funcionamiento y la percepción a los cambios implementados, ya que trabajadores sanos y en buenas condiciones laborales, aseguran el buen funcionamiento de la empresa
- ❖ Se recomienda a la empresa que tome como base inicial los datos presentado por esta muestra poblacional y aborde temas de bienestar, pausas activas, campañas, que permitan mejorar la calidad laboral y el bienestar de sus trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Arango David, Luiza, Goetz Henao, Faizuli, Giraldo Giraldo, Yaison, Gómez López, Beronica, Silva, Erika, (2013), Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín- Colombia, 2011 Revista Salud Uis, ISSN-e 2145-8464, ISSN 0121-0807, Vol. 45, N°. 1, 2013, págs. 23-31 Medellín Colombia, 2013.
- Castillo Ávila, I., & Torres Llanos, N., & Ahumada Gómez, A., & Cárdenas Tapias, K., & Licon Castro, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte, 30 (1), 34-43
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R., Van Harrison, R., & Pinneau, S. R. (1982). Arbeit und Gesundheit. Stress und seine Auswirkungen bei verschiedenen Berufen.
- Meurs, J. A., & Perrewé, P. L. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*, 37(4), 1043-1068.
- Chang, H., Shyu, Y. L., Wong, M., Chu, T., Lo, Y., & Teng, C. (2017). *How does burnout impact the three components of nursing professional commitment? Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 31(4), 1003–1011. <https://doi.org/10.1111/scs.12425>.

- Gil-Monte, P. R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), 19-33.
- Guzmán, A. (2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it)*. Daena: International Journal of Good Conscience. V15-N3-A8(1-19). Noviembre 2020. Recuperado de:
[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Congreso de la Republica. (6 de SEPTIEMBRE de 2006). PSICOLOGÍA Y PROSPECTIVA. Obtenido de <http://www.psicologiapropectiva.com/introley1090.html>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308
- Leiter, M. P. Y Maslach, c. (1988): “The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment”, *Journal of Occupational Behavior*,
- Malagón-Rojas, J. N., Rosero Torres, L. E., Peralta Puentes, A., & Téllez-Avila, E. M. (2021). *La “moda del Burnout” en el sector salud: una revisión sistemática de la literatura*. *Psicología Desde El Caribe*, 38(1), 1–25.
- Ministerio de Salud. (10 de Abril de 2021). RESOLUCION 8430 DE 1993 . Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Morillo Cano, J. R., Guerrero Ayala, M. A., & Guaytarilla, S. (2019). *Desgaste Profesional Del Personal De Enfermería Hospital Luis Gabriel Dávila. Tulcán - 2017*. *Investigación Operacional*, 40(1), 124–130. Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/A570819560/IFME?u=anon~47e17a64&sid=googleScholar&xid=3fbac0a9>
- Pines, AM (1993). Burnout.
- Quiceno, J.M, Vinaccia, S. (2007). *Burnout: “síndrome de quemarse en el trabajo (sq)”*. *acta colombiana de psicología* 10 (2): 117-125, 2007 tomado de:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjP2Y_41rHzAhWdRTABHeYfA5sQFnoECAkQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.sciel

[o.org.co%2Fpdf%2Fcp%2Fv10n2%2Fv10n2a12.pdf&usg=AOvVaw2_E4Eou_7U5x6kYIDlzIq](https://www.repositorio.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5333/4761)

RamónSuárez, G., & Zapata Vidales, S., & Cardona-Arias, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10 (1), 131-141.

Repositorio, Uninorte. (2014) Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5333/4761>.

Rodriguez, F. I., & Gomez, M. C. (23 de Abril de 2016). Programas de análisis cualitativo para la. Obtenido de <file:///E:/Documentos/Downloads/14339-Texto%20del%20art%C3%ADculo-50056-1-10-20160423.pdf>

Salas, CA y Cid, JN (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en psicología* , 22 (109), 67-90.

Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH, Arenas-Ortiz, F. Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Rev. Gerenc. Polít. Salud*. 2014; 13(27): 348-361. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.cрпи>

Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo / baja recompensa. *Revista de psicología de la salud ocupacional* ,

Vargas Echeverría, S. Flores Galaz. (2019). “Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios”. *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información* 33 (79): 149-176.

<http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Viswesvaran, C. y D. Ones. 2000. “*Perspectives on models of job performance*”. *International Journal of Selection and Assessment* 8 (4): 216-226. DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

Westreicher, G. (21 de Junio de 2020). Economipedia.com. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

Anexos

Anexo 1.

Cuestionario

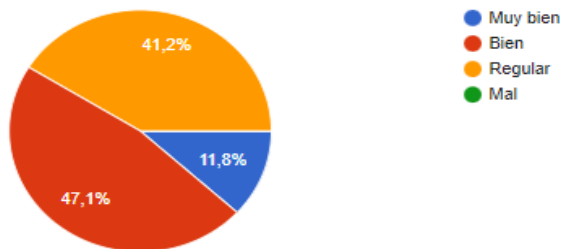


Figura 1. ¿Cómo se siente en su lugar de trabajo?

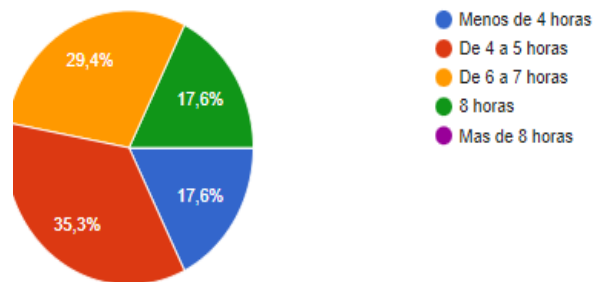
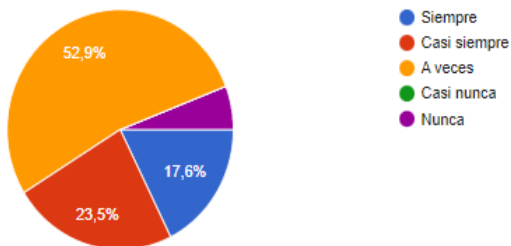


Figura 2. Descanso adecuado para la salud física y psicológica.

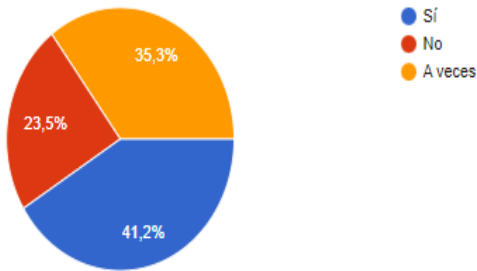


Figura 3. Periodos de sueño

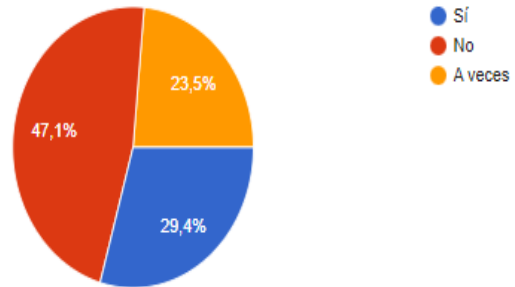


Figura 4. Síntomas físicos..

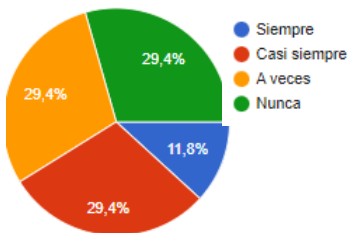


Figura 5. Trastornos en el sueño.



Figura 6, 7 y 8. Cambios en el comportamiento.

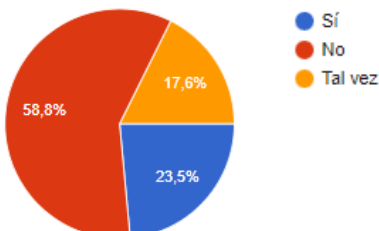


Figura 9. Desempeño Laboral.

Anexo 2.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScQ08Gmq3FBLxYweCU8bSCjUxpwQw8GVoybaaY_YDKh250NQA/viewform?usp=sf_link

CONSENTIMIENTO INFORMADO.



carlosm.201598@gmail.com (no se comparten)



[Cambiar cuenta](#)

La facultad de sociedad, cultura y creatividad en la línea de investigación organizacional de la Institución Universitaria Politécnico Granco Colombiano, está realizando un proyecto investigativo con el propósito de recolectar información acerca de cómo el estrés afecta el desempeño y calidad de vida laboral, escogiendo como población de estudio el personal de enfermería de la Institución Hospitalaria de Kennedy en la ciudad de Bogotá. Procedimientos: Si usted acepta participar en el estudio, ocurrirá lo siguiente: Se realizarán algunas preguntas relacionadas con el estrés laboral en tiempo de pandemia, sus síntomas más comunes tanto físicos como psicológicos, como ha afectado su calidad de vida laboral y cuál ha sido el manejo que le ha dado a este padecimiento. Beneficios: Por su participación no recibirá un beneficio directo, sin embargo, si acepta participar, estará colaborando en la investigación que permitirá recolectar más información acerca de esta enfermedad laboral y así poder buscar alternativas que ayuden a prevenirla. Confidencialidad: Toda la información que usted proporcione para el estudio será estrictamente confidencial, solo será utilizada por el equipo a cargo de la investigación y no estará disponible para ningún otro propósito. Usted solo quedará identificado con solo un nombre no se exigirá número de identificación ni correo electrónico. Riesgos potenciales: Los riesgos potenciales de su participación en esta investigación son mínimos. Las preguntas realizadas son cuidadosamente escogidas para no generar incomodidad en los participantes. Participación: La participación en este estudio es de carácter voluntario. Usted está en la libertad de negarse a participar o retirarse en cualquier momento. Consentimiento para su participación en el estudio. Al diligenciar su nombre y apellido en el recuadro de respuesta en la parte inferior y enviando el formulario está aceptando de manera voluntaria su participación en el presente estudio.

Tu respuesta

Enviar



Borrar formulario

Anexo 3.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfX0X2UmRRa3YFycdHib4EmDdE4ApIknIRIO_178BxkV3ZEFw/viewform?usp=sf_link

CUESTIONARIO - PERSONAL DE ENFERMERIA HOSPITAL DE KENNEDY BOGOTÁ D.C

El presente cuestionario esta diseñado para el personal de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá, con el propósito de recolectar información sobre la influencia del estrés en el desempeño laboral y calidad de vida de los trabajadores.

 **carlosm.201598@gmail.com** (no se comparten)
[Cambiar cuenta](#) 

***Obligatorio**

Nombres *

Tu respuesta _____

En los últimos 12 meses ha realizado turnos diarios de: *

12 horas

18 horas

24 horas

Otros: _____

¿Cómo se siente en su trabajo? *

- Muy bien
- Bien
- Regular
- Mal

¿Toma periodos de descanso adecuados para su salud física y psicológica? *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Cuántas horas duerme al día? *

- Menos de 4 horas
- De 4 a 5 horas
- De 6 a 7 horas
- 8 horas
- Mas de 8 horas

¿Presenta dolor de cabeza, cansancio y fatiga con frecuencia? *

- Sí
- No
- A veces

Trastornos en el sueño (Insomnio o pesadillas) *

- Sí
- No
- A veces

¿Presenta ansiedad, angustia, depresión? *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

¿Suele estar de mal humor? *

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Esta usted nervioso, irritable o tenso? *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

¿Siente usted que ha disminuido el rendimiento en su trabajo? *

- Sí
- No
- Tal vez

Anexo 4.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScTGrSnKA_WcfQGMi6kGW6YsB_vqt6QcnrF1LgTV3N6kLkyMg/viewform?usp=sf_link

ENTREVISTA

Formulario de entrevista estructurada para el personal de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá, con el propósito de recolectar información sobre la influencia del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral.



carlosm.201598@gmail.com (no se comparten)

[Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

Nombres *

Tu respuesta

Edad

Tu respuesta

¿Hace cuanto desempeña el cargo de enfermería en el Hospital de Kennedy? *

Tu respuesta

¿En algún momento ha sentido la necesidad de cambiar de lugar trabajo? ¿Por qué? *

Tu respuesta

¿Qué entiende usted por estrés laboral? *

Tu respuesta

¿Sabe cuales son los síntomas mas comunes que presenta una persona que padece estrés? *

Tu respuesta

¿Ha presentado síntomas de estrés en los últimos meses? *

Tu respuesta

¿Cómo siente usted que la pandemia ha afectado su calidad de vida laboral? *

Tu respuesta

¿Ha tenido que asistir a consulta medica por presentar algún síntoma de estrés?
¿Cuál? *

Tu respuesta

En su lugar de trabajo, ¿En algún momento han realizado campañas de prevención del estrés?

Sí

No

Si la respuesta anterior es Si, ¿Siente que estas campañas han servido en algo para prevenir esta enfermedad laboral?

Sí

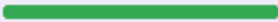
No

¿Cree usted que se puede utilizar otras herramientas para concientizar a las personas de la importancia de prevenir el estrés? ¿Cuáles? *

Si

No

Otros: _____

Enviar  Página 1 de 1 [Borrar formulario](#)

Anexo 5. Material Multimedia

<https://youtube.com/watch?v=lxP7NuX6XU&feature=share>