

## FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TERCER NIVEL DE ATENCIÓN.

Aldrete Rodríguez, María Gpe.<sup>1</sup> González Baltazar, Raquel<sup>2</sup> Navarro Meza, Cristina<sup>2</sup> León Cortés, Silvia Graciela<sup>1</sup> Pérez Aldrete Jorge<sup>3</sup>

**1** Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. **2** Jefatura de Investigación, Hospital Regional Valentín Gómez Farías, ISSSTE. **3** Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo, Universidad de Guadalajara.

### RESUMEN

**Introducción** Hay un creciente interés por estudiar los factores psicosociales y el estrés relacionados con el trabajo, debido a la repercusión que pueden tener sobre la salud; uno de los grupos más afectados lo constituye los profesionales de enfermería. **Objetivo:** Determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés en personal de enfermería. **Objetivo:** Investigar si existen diferencias del grupo total, comparándolo con los grupos con FRO  $\geq 80$  y de ambos con el valor de FRO  $\leq 70$  en las variables utilizadas. **Métodos:** Estudio transversal y analítico, incluyó al personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de atención con más de 6 meses en la institución. Para captar los datos se aplicaron el instrumento de Factores Psicosociales Laborales de Silva y la Escala de Síntomas de Estrés de Seppo Aro, obteniendo la frecuencia de factores psicosociales, la presencia de estrés y la asociación entre ambas variables con el OR, con un intervalo de confianza de 95% y un valor de  $p < 0.05$ . **Resultados** Participaron 162 personas, 88.9% mujeres; el 47.5% percibe factores psicosociales negativos, principalmente altas exigencias laborales y condiciones del lugar de trabajo inadecuadas. El 36.4% del personal presentó síntomas de estrés; los más frecuentes, dificultad para quedarse dormido o despertar durante la noche, cefalea y acidez o ardor de estómago. La asociación por dimensiones de factores psicosociales con estrés fue para: Contenido y características de la tarea e Interacción social y aspectos organizacionales. **Conclusiones:** Para el personal de enfermería de la institución existe asociación entre factores psicosociales negativos y síntomas de estrés, se deben enfatizar las condiciones en que realiza el trabajo y brindar capacitación sobre el manejo del estrés.

**Palabras Clave:** Factores psicosociales laborales, estrés, Personal de enfermería.

### ABSTRACT

**Introduction:** There is a growing interest in studying psychosocial factors and work-related stress because of the impact they may have on health; nursing professionals are one of the most affected groups. **Objectives:** To determine the relationship between psychosocial factors and stress in nursing staff. **Methods:** Cross-sectional and analytical study that included tertiary care hospital nursing staff with more than 6 months at the institution. Silva's Psychosocial Work Factors and Seppo Aro's Stress Symptoms Scale were applied to capture the data, obtaining psychosocial factors frequency, the presence of stress symptoms and the association between the two variables with OR, with a range of 95% confidence and a value of  $p < 0.05$ . **Results:** 162 people participated, 88.9% women; 47.5% perceived negative psychosocial factors such as high labor requirements and inadequate working site conditions. A 36.4% of staff presented stress symptoms; the most frequent were difficulty falling asleep or waking up during the night, headache and heartburn. The dimensions association of psychosocial factors with stress was to: Content and Characteristics of the Task and Social Interaction and Organizational Aspects. **Conclusions:** For the nursing staff of the institution there is association between negative psychosocial factors and symptoms of stress, so the conditions of work performance and training in stress management should be emphasize.

**Key words:** Psychosocial work factors, Stress, Nursing staff.

**Citation:** Adrete Rodríguez, M., González Baltazar, R., Navarro Meza C., León Cortés, S., Pérez Aldrete, J. (2016) Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. *Revista de Salud Pública y Nutrición*, 15(3), 8 - 15

**Editor:** Esteban G. Ramos Peña, Dr. CS., Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Salud Pública, Monterrey Nuevo León, México

**Copyright:** ©2016 Aldrete et al. This is an open-access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution License [CC BY-ND 4.0], which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

**Competing interests:** The authors have declared that no competing interests exist.

Email: raquel\_gh@hotmail.com

## Introducción

Hoy día, muchos trabajadores enfrentan una gran presión para cumplir con las exigencias de la vida laboral moderna. Los factores psicosociales tales como el aumento de la competitividad, mayores expectativas sobre el rendimiento, largas horas de trabajo, entre otros, contribuyen a que los ambientes de los lugares de trabajo sean cada vez más estresantes.

Los factores psicosociales en el trabajo son definidos por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) como "interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento" (OIT, 1984).

Por otra parte, Gil-Monte (2012) define los factores psicosociales como las condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, incluso el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras. El estudio de los factores psicosociales laborales, está en una etapa incipiente, dado que la mayor parte de los trabajos abordan los efectos de estos factores y no los factores psicosociales en sí (Feldman y Blanco, 2012).

La literatura hace referencia a un conjunto de factores psicosociales que tienen impacto sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, y que se encuentran fundamentados en diferentes modelos causales y/o explicativos; los cuales intentan abordar cómo algunos de estos factores pueden producir efectos o consecuencia negativas en los trabajadores (Caraballo y Blanco, 2012).

Dos de los modelos que tienen una importante evidencia empírica, desarrollados en los últimos 30 años; son el "Modelo demanda-control (DC)" de Karasek y Theorell y el "Modelo Desbalance Esfuerzo/ Recompensa (DER)" de Siegrist; los cuales intentan explicar las diferentes dimensiones o variables que pueden producir efectos en el trabajo,

siendo el estrés laboral uno de los más estudiados (Caraballo y Blanco, 2012 & Díaz y Feldman, 2010). El estrés relacionado con el trabajo afecta todas las profesiones y todos los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo (OIT, 2016) y se ha convertido en un problema complejo de abordar y constituye uno de los efectos derivados de los factores psicosociales más estudiados por su relación con el bienestar y la salud de los trabajadores (Feldman, 2012).

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias observadas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT, 2016).

En México el estrés laboral es un grave problema que se encuentra en crecimiento constante, encuestas internacionales señalan que 75 por ciento de la población padece ese mal, ocupando el primer puesto de ocurrencia del padecimiento (Vera, 2013).

La OIT explicó que este padecimiento no sólo impacta la salud de los ciudadanos, sino directamente la economía de las naciones, representa pérdidas de entre 0.5 y 0.3% del Producto Interno Bruto (PIB) de cada nación (Rodríguez 2015), debido a que el estrés es la causa de entre 50 y 60 por ciento de todas las jornadas laborales perdidas, esto ocasiona un costo enorme en términos tanto de pérdida económica como de aflicción humana ya que en casos extremos, puede conducir al suicidio y aumento de las enfermedades mentales debido a la tensión en el lugar de trabajo. Esta tendencia tiene diversas causas: exceso de información, intensificación del trabajo y de las presiones temporales, mayores exigencias de movilidad y flexibilidad, estar siempre "disponible" gracias a la tecnología de los teléfonos móviles, y el miedo de perder el trabajo, entre otros (OIT, 2012).

Hasta ahora, son pocos los estudios en nuestro país que demuestran la relación de los factores psicosociales laborales con el estrés, sobretudo en poblaciones ocupacionales altamente vulnerables como es el personal de enfermería, el que se caracteriza por altos niveles de estrés como se constata en diversos estudios (Juárez, 2007).

Por lo que se considera relevante explorar la presencia de los factores psicosociales laborales, así como del estrés en el personal de enfermería incluido en esta investigación.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés en personal de enfermería que trabaja en un hospital de tercer nivel de atención.

#### Material y Métodos

Se trató de un estudio observacional, transversal y analítico autorizado por el comité de ética de la coordinación del área de enseñanza e investigación del hospital donde se realizó el estudio. La colaboración fue de manera anónima y los participantes otorgaron su consentimiento informado.

Participaron 163 personas de enfermería, seleccionadas mediante un muestreo probabilístico de 21 servicios del hospital, se incluyeron en el estudio quienes tenían una antigüedad mínima de seis meses en el puesto de trabajo y aceptaron voluntariamente participar, se excluyeron a quienes estaban de permiso, vacaciones o tenían un puesto directivo, así como a pasantes y prestadores de servicio social.

Para la recolección de datos se aplicó una batería de instrumentos compuesta por tres apartados. Uno de datos sociodemográficos y laborales; el segundo lo conformó la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo de Silva (2006, modificado) el cual está estructurado en 7 subescalas: condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y por último, remuneración del rendimiento, al mismo tiempo se analiza el total de Factores Psicosociales. En este instrumento se utiliza una escala de frecuencia de 5

grados, tipo Likert, que va de 0 (nunca) a 4 (siempre). Para su evaluación se sumaron los puntajes de cada apartado y se clasificaron en tres categorías: bajo, medio y alto. Este instrumento tiene una confiabilidad promedio entre los factores con una  $\alpha$  de Cronbach de 0.8817, por lo que podemos asumir que tiene una validez de constructo y confiabilidad interna aceptable (Silva, 2006).

El tercer apartado incluyó *Escala de Síntomas de Estrés, de Seppo Aro (ESE)*, ésta está integrada por 18 síntomas de naturaleza psicosomática y emocional. Las respuestas se presentan en una escala ordinal de cuatro frecuencias, las cuales van de 0 (raramente o nunca) a 3 (muy frecuentemente) la suma va de cero a 54. Un valor total superior a 10 puntos se considera como presencia de estrés (Roman, 2003 & De Souza, 2011). Este instrumento valora el nivel de estrés y las consecuencias que tiene sobre la salud, tiene un alto respaldo estadístico, con  $\alpha$  de Cronbach 0.83 (Aguado, Bátiz y Quintana, 2013).

Para el análisis de resultados se utilizaron estadísticas descriptivas, según el tipo de variables; para variables cualitativas, frecuencias absolutas y relativas y para las variables cuantitativas medias y desviaciones estándar.

Para el análisis inferencial y verificar las asociaciones entre las variables del estudio, por considerarse las más convenientes, se utilizaron las siguientes pruebas estadísticas: Ji cuadrada de Pearson con o sin corrección de Yates, con una  $p < 0.05$  y OR mayor a uno e intervalo de confianza del 95% que no incluyera la unidad. Para este análisis las variables se organizaron en tablas 2X2 de la siguiente manera: Los factores psicosociales en cada subescala agruparon los resultados alto y medio como si riesgo y bajo como no riesgo, Si estrés (suma superior a 10) No estrés (suma de cero a diez), de igual forma se analizó cada reactivo del instrumento.

#### Resultados

Participaron 162 personas que laboraban en 21 servicios del hospital, de los cuales el 88.9% eran del sexo femenino, con un rango de edad de los 28 a los 65 años, con un promedio de 38.9 y una desviación estándar de 10.59. Con respecto al estado civil, el 48.2% eran casados, seguido de los solteros con 31.5%. El 49.7% tenía estudios técnicos y en

segundo lugar lo conformaban quienes habían cursado la licenciatura en enfermería (23.3 %).

El 41.4% trabajaba en el turno matutino y 34.0% en el turno nocturno el resto lo hacía en el turno vespertino o fines de semana. Tenían una antigüedad en la institución en promedio de 14.6 años, solo el 19.1% tenía otro empleo y la mayoría trabajando en el área de enfermería, con un promedio de 21 horas a la semana.

En cuanto a los factores psicosociales en la calificación general del instrumento se encontró que el 47.5% del personal de enfermería perciben la presencia de los factores psicosociales negativos en su área de trabajo en el nivel medio o alto.

En relación a las subescalas se identificó la presencia de factores de naturaleza psicosocial (sumando el nivel alto y medio) en exigencias laborales (79.6%), condiciones inadecuadas en el lugar de trabajo (58.6%) y en remuneración del rendimiento (52.5%) (Tabla 1).

Tabla 1. Factores Psicosociales en el Trabajo en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud

Sub-Escala Factores	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Condiciones del lugar de trabajo	67	41.4	83	51.2	12	7.4
Carga de trabajo	119	73.5	41	25.3	2	1.2
Contenido y características de la tarea	114	70.4	47	29	1	0.6
Exigencias laborales	33	20.4	78	48.1	51	31.5
Papel laboral y desarrollo de la carrera.	118	72.8	40	24.7	4	2.5
Interacción social y aspectos organizacionales.	125	77.2	30	18.5	7	4.3
Remuneración del rendimiento	77	47.5	61	37.7	24	14.8
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>52.5</b>	<b>75</b>	<b>46.3</b>	<b>2</b>	<b>1.2</b>

Fuente: Datos derivados de encuesta

El 36.4% de los entrevistados presentó estrés según la Escala de Síntomas de Estrés, siendo los síntomas más frecuentes dificultad para quedarse dormido o despertar durante la noche, cefalea, acidez o ardor de estómago, disminución del deseo sexual y fatiga o debilidad.

Al buscar la relación entre los factores psicosociales y el estrés considerando las dimensiones, se encontró asociación con significancia estadística ( $p < 0.05$ ) de las condiciones inadecuadas del lugar del trabajo así como en la Interacción social y aspectos organizacionales (Tabla 2).

Tabla 2. Asociación entre las dimensiones de Factores Psicosociales y Estrés

Variable	O.R	I.C.	Valor de p
<b>Sub escala</b>			
Contenido y características de la tarea	1.99	0.94 - 4.24	0.048
<b>Interacción social y aspectos organizacionales</b>	2.24	0.99 - 5.09	0.031

Fuente: Datos derivados de encuesta O.R= Odds Ratio, I.C. = Intervalo de confianza al 95%

Cuando se analizaron los diferentes ítems que conforman la escala de factores psicosociales y estrés se encontró asociación significativa y O.R. mayor de uno en los siguientes: El ruido interfiere con las actividades, exceso de actividades en la jornada, problemas con compañeros, exigencias programas de estímulos, relación con autoridades superiores, control de personal, problemas de comunicación e insatisfacción con el trabajo que realiza (Tabla 3).

Tabla 3. Asociación entre los ítems de la escala de Factores Psicosociales y Estrés

ITEMS	O.R	I.C.	Valor de p
Ruido interfiere con actividades	2.28	0.99 - 5.26	0.031
Exceso de actividades en la jornada	2.46	1.20 - 5.05	0.006
Problemas con compañeros	2.85	1.11 - 7.38	0.013
Exigencias programas de estímulos	2.01	0.97 - 4.18	0.039
Relación con autoridades	3.88	0.98 - 16.40	0.023
Control de personal	3.67	1.47 - 9.29	0.001
Problemas de comunicación	2.95	1.07 - 8.24	0.017
<b>Insatisfacción con el trabajo</b>	4.64	1.21 - 19.21	0.008

Fuente: Datos derivados de encuesta O.R= Odds Ratio, I.C. = Intervalo de confianza al 95%

Al realizar las pruebas estadísticas pertinentes para buscar la asociación entre los factores psicosociales y los síntomas de estrés se encontró significancia estadística con 16 de los 18 síntomas que avalúa la prueba utilizada, siendo los más frecuentes diarrea u orinar frecuentemente, dolores de cabeza, disminución del deseo sexual, temblor o sudoración de manos y sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico. De las dimensiones de factores psicosociales, las que se relacionaron con más síntomas de estrés fueron la de Interacción social y aspectos organizacionales, con 10 síntomas y la de Papel laboral y desarrollo de la carrera con 6, la dimensión de Exigencias laborales no se relacionó con los síntomas de estrés. Los resultados totales de los Factores Psicosociales se relacionaron con los

síntomas de estrés: ardor en el estómago, dolores de cabeza, nerviosismo o ansiedad e irritabilidad o enfurecimiento (Tabla 4).

Tabla 4 (Parte 1). Asociación entre los Factores Psicosociales y Síntomas de Estrés

DIMENSIONES DE FACTORES PSICOSOCIALES	SÍNTOMAS DE ESTRÉS								
	ACIDEZ O ARDOR EN EL ESTOMAGO	PERDIDA DE APETITO	DESEOS DE VOMITAR O VOMITOS	DOLORES ABDOMINALES	DIARREAS U ORINAR FRECUENTEMENTE	DIFICULTAD PARA QUEDARSE DORMIDO	PESADILLAS	DOLORES DE CABEZA	DISMINUCION DEL DESEO SEXUAL
Condiciones del lugar de trabajo	*	*	*	*	*	*	*	OR 4.43 IC 1.47-14.25 p 0.002	*
Carga de trabajo	*	*	*	*	OR 3.11 IC 0.97-9.79 p 0.037	*	OR 3.14 IC 0.90-10.81 p 0.049	*	*
Contenido y características de la tarea	*	*	*	*	*	*	*	OR 2.52 IC 1.03-6.21 p 0.023	OR 4.42 IC 1.58-12.57 p 0.000
Exigencias laborales	*	*	*	*	*	*	*	*	OR 2.65 IC 1.02-6.74 p 0.034
Papel laboral y desarrollo de la carrera	*	*	*	*	OR 3.00 IC 0.94-9.43 p 0.044	*	*	*	OR 3.59 IC 1.26-10.24 p 0.005
Interacción social y aspectos organizacionales	*	OR 2.77 IC 1.03-7.14 p 0.029	*	*	OR 5.47 IC 1.55-19.79 p 0.001	OR 3.55 IC 1.42-8.89 p 0.001	*	OR 2.36 IC 0.97-5.55 p 0.045	*
Remuneración	*	*	*	*	OR 3.67 IC 1.03-16.83 p 0.041	*	*	*	*
Total de factores psicosociales	OR 2.20 IC 1.00-4.85 p 0.030	*	*	*	*	*	*	OR 3.17 IC 1.25-8.21 p 0.006	*

Fuente: Datos derivados de encuesta OR= Odds Ratio, IC = Intervalo de confianza al 95%, \* datos no significativos.

Tabla 4 (Parte 2). Asociación entre los Factores Psicosociales y Síntomas de Estrés

Dimensiones de factores sociales	SÍNTOMAS DE ESTRÉS								
	MAREOS	PALPITACIONES O LATIDOS IRREGULARES	TEMBLOR O SUDORACION EN MANOS	SUDORACIÓN SIN ESFUERZO FISICO	FALTA DE AIRE SIN ESFUERZO FISICO	FALTA DE ENERGIA O DEPRESION	FATIGA O DEBILIDAD	NERVIOSISMO O ANSIEDAD	IRRITABILIDAD O ENFURECIMIENTO
Condiciones del lugar de trabajo	*	*	*	*	*	OR 5.22 IC 1.05-35.24 p 0.039	*	*	*
Carga de trabajo	*	*	OR 9.49 IC 1.61-72.36 p 0.005	*	*	*	OR 4.20 IC 1.29-13.85 p 0.004	*	*
Contenido y características de la tarea	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Exigencias laborales	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Papel laboral y desarrollo de la carrera	OR 3.54 IC 0.97-13.14 p 0.035	*	OR 4.91 IC 1.07-25.68 p 0.021	OR 3.52 IC 1.05-11.89 p 0.016	OR 4.91 IC 1.07-25.68 p 0.021	*	*	*	
Interacción social y aspectos organizacionales	*	OR 5.60 IC 1.44-22.43 p 0.002	OR 11.90 IC 2.00-91.45 p 0.000	OR 3.41 IC 1.00-11.58 p 0.001	OR 11.90 IC 2.00-9.45 p 0.001	*	*	OR 4.63 IC 1.26-17.24 p 0.005	*
Remuneración	*	*	*	OR 4.05 IC 0.99-19.18 p 0.048	*	*	*	*	*
Total de factores sociales	*	*	*	*	*	*	*	OR 4.43 IC 0.99-23.79 p 0.026	OR 3.24 IC 1.08-10.10 p 0.039

Fuente: Datos derivados de encuesta OR= Odds Ratio, IC = Intervalo de confianza al 95%, \* datos no significativos.

## Discusión

De acuerdo a las características del muestreo utilizado, los resultados se pueden extrapolar a la población general de donde se obtuvo la muestra.

Se encontró similitud en las características socio demográficas, con estudios anteriores realizados en personal de enfermería, por ejemplo, pertenecer en su mayoría al género femenino (Gallegos, Parra, Castillo y Murillo, 2009 & Alvarez, Prieto, 2013).

En cuanto a los factores psicosociales, Gallegos, Parra, Castillo, y Murillo (2009) estudiaron cuatro áreas: dependiente de la tarea, sistema de trabajo, interacción social y la organización misma y reportan que el 20.3% fueron evaluados como altos y la mayoría considera que los factores estudiados no están presentes, situación contraria en el presente estudio en el que el 47.5% de la población estudiada percibe niveles medios y altos de los factores psicosociales laborales estudiados.

En un estudio realizado por Ruíz (2004), con el objetivo de evaluar las estrategias de afrontamiento ante un estresor ambiental, reporta que los sujetos que perciben mayor ruido en su lugar de residencia son los que se sienten más estresados, situación que coincidió con el presente estudio en el que se relacionó la percepción de ruido dentro del ambiente de trabajo con el estrés. Sobresale el incremento en los rangos de decibeles dentro de los hospitales, los cuales, en la actualidad, son considerados lugares de reposo y recuperación, pero han sido invadidos por la contaminación sonora y llegan a ser nocivos para la salud de quienes transitan en sus instalaciones.

Esta problemática se dejó al descubierto, después de que la OMS revelara las cifras que marcan el incremento en los niveles promedio de ruido dentro de los hospitales, que en horarios diurnos pasaron de 57 a 72 decibeles, y en el nocturno se elevaron de 42 a 60 decibeles. Tal aumento implica el rebase excesivo de las guías de ruido hospitalario, establecidas en 1995 por la OMS, donde se sugiere que el nivel de ruido en las habitaciones de pacientes no sobrepase los 35 decibeles. Las mediciones efectuadas en el grupo de hospitales estudiados son relativamente variables, lo que indica que el incremento es generalizado. La preocupación real de la Organización por este suceso no radica en el

incremento, sino, más bien, por los trastornos de orden fisiológico o psicológico que se puedan desencadenar por éste contaminante como son: dolor de cabeza, estrés, fatiga y traumatismos acústicos, entre otros (Acevedo, 2011).

La Academia Americana de Pediatría y el Comité de Salud Ambiental recomiendan un nivel máximo de sonido de 45 decibeles (dB) en toda Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN) (Fajardo, 2007 & Sánchez-Rodríguez, 2012). En un estudio descriptivo prospectivo realizado en las diferentes áreas de la UCIN "Cirena" del Hospital Universitario del Valle, se reportó que en general el área con mayor nivel de ruido fue admisión con 65.51 dB (Fajardo, 2007 & Sánchez Rodríguez, 2012) en el Servicio de Neonatología del Hospital Universitario "Dr. José Eleuterio González", de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Nuevo León, reportó niveles de ruido por arriba de la norma, en este caso fueron 59.9 dB. Aunque en nuestro estudio no se midieron los niveles de ruido éste fue reportado por el personal de enfermería asumiendo que interfería con sus actividades cotidianas y al realizar el análisis conducente se encontró que se relacionaba con el estrés.

Sandín (2003) refiere que los eventos sociales que requieren algún tipo de cambio respecto al ajuste habitual del individuo, podían evocar primariamente reacciones psicofisiológicas relacionadas con el estrés, y esto es lo que puede estar ocurriendo en el presente estudio cuando se encontró que las cuestiones normativas que lleva a cabo el área de recursos humanos dentro de la institución se relacionó con la presencia de estrés y ésta es una de las razones por las que el estudio del estrés posee un enorme interés desde el marco social de la salud, que diversas condiciones sociales pueden actuar como agentes estresantes y modificar el estatus de la salud de los individuos.

Por otra parte las personas tienen diferentes habilidades y capacidades en las situaciones sociales a la hora de afrontar los problemas. No todas las personas tienen la misma capacidad para controlar sus respuestas emocionales, ni la misma motivación y compromiso personal ante una determinada situación por lo que el concepto del estrés hay que entenderlo también desde el nivel colectivo, ya que la capacidad de la persona para hacer frente a los

problemas está influida por las instituciones de la sociedad, tales como la familia, la escuela, organizaciones diseñadas para desarrollar las habilidades y competencias necesarias para afrontar las exigencias de la sociedad (Sandín, 2003), esto podría explicar los resultados del presente estudio en el cual las relaciones difíciles con los compañeros de trabajo, el rol social de autoridad y los aspectos organizacionales se relacionaron con una mayor cantidad de síntomas de estrés.

Otro de los puntos importantes en relación al estrés es la sobrecarga de roles. Ocurren cuando las demandas exceden las capacidades del individuo por lo que el exceso de actividades dentro de la jornada laboral fue un factor importante para presentar estrés en este tipo de profesionales el cual debe de atender a personas dependientes y enfermas. La carga de trabajo es más importante para presentar estrés, que las exigencias laborales, ya que estas últimas no se relacionaron con los síntomas investigados.

En el presente estudio se encontró relación significativa entre la insatisfacción laboral y el estrés, si consideramos la definición de Camacho (2015) en la que asume que la insatisfacción laboral, es una respuesta emocional negativa al puesto, de tal manera que tiene como resultado la frustración y negación de los valores de uno mismo, que generan a su vez una mala relación con sus compañeros de trabajo, de tal manera que genera poco interés hacia el trabajo, desde esta visión se podrían explicar los resultados de la presente investigación, hechos diferentes son reportados por Camacho (2015) que encuentra que la mayoría de las enfermeras(os) que participaron en su estudio tienen “casi siempre” satisfacción con su trabajo, el cual considera que es un rasgo importante, pues a pesar de no tener tiempo para las relaciones sociales, la satisfacción laboral es un indicador del gusto y bienestar que tienen al realizar su trabajo, a pesar de ser muy demandante y puede ser la razón de los niveles bajos de estrés a diferencia del presente estudio en el que una de cada tres presenta estrés.

La OIT (2016) propuso disminuir los niveles de estrés en la población y modificar las exigencias laborales, asegurarse que los empleados tengan los conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz y, aumentar la calidad y cantidad de apoyo que reciben.

Se ha puesto un creciente énfasis en mejorar las condiciones de trabajo y la organización del trabajo para reducir el estrés relacionado con el trabajo y sobre las medidas prácticas para hacer frente a situaciones de trabajo estresantes.

La participación e involucramiento de los trabajadores, sus representantes y los sindicatos, también es esencial en la prevención del estrés en el trabajo. Su participación y la cooperación debe estar integrada en todo el proceso de cualquier programa de prevención del estrés en el lugar de trabajo (OIT, 2013). El lugar de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Las acciones del profesional de la Salud Ocupacional se ven influidas por la demanda creciente que representa la identificación, valoración y atención de los factores psicosociales del trabajo, como una forma de prevenir y controlar las innumerables manifestaciones del estrés, que cada día toman mayor relevancia como fenómeno ocupacional y de Salud Pública (Villalobos, 2004).

### Conclusiones

Los factores psicosociales negativos estuvieron presentes en más de la mitad de los participantes y uno de cada tres presentó estrés.

Los hallazgos del presente estudio permiten confirmar la relación entre los factores psicosociales laborales y el estrés, por lo que las acciones deben ir más allá del ámbito personal y trabajar desde la organización con la modificación de ciertos factores que permitan una mayor interacción y relación social, por esta razón se hace necesaria la implementación de programas de prevención y el diseño de estrategias para el manejo adecuado del estrés y la detección temprana de posibles casos.

Es importante incorporar en la currícula de formación del personal de enfermería, esta temática para su prevención y manejo.

Se determinó la asociación de seis de las siete dimensiones del instrumento de Factores Psicosociales con 16 de 18 síntomas de estrés. La dimensión no asociada fue la de exigencias laborales

y los síntomas no asociados fueron deseos de vomitar o vómitos y dolores abdominales.

Para el personal de enfermería de la institución existe asociación entre los factores psicosociales negativos y los síntomas de estrés, por lo que se debe poner énfasis en las condiciones en que realiza el trabajo y brindar capacitación sobre el manejo del estrés.

## Bibliografía

- Acevedo, G. (2011). Aumenta el ruido en los hospitales. *Revista Mundo HVACR*, Noviembre. Recuperado de: <https://www.mundohvacr.com.mx/mundo/2011/11/aumenta-el-ruido-en-los-hospitales/>
- Aguado, J. I., Bátiz, A., Quintana, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. *Med Segur Trab*, 59 (231), 259-275.
- Álvarez, L. & Prieto, B. (2013). Prevalencia de desgaste profesional en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de Boyacá, Colombia. *Enfermería Global*, 29, 73-88. Recuperado de: <http://scielo.icsii.es/pdf/eg/v12n29/clinica4.pdf>
- Camacho, C., Gregorio, J., Wong, M. (2015). Estrés, satisfacción laboral y relaciones sociales en empleados de diversas organizaciones, En *XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. México D. F.: Ciudad Universitaria. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/3.06.pdf>
- Caraballo, Y., Blanco, G. (2012). Identificación y evaluación de los factores psicosociales laborales en un centro de atención de llamadas. *Rev. De la Facultad de Medicina*, 35(2), 21-27. Recuperado de: [http://www.mundocupacional.com/descargas/articulos/Factores\\_psicosociales\\_laborales\\_centro\\_llamadas.pdf](http://www.mundocupacional.com/descargas/articulos/Factores_psicosociales_laborales_centro_llamadas.pdf)
- Díaz, A., Feldman, L. (2010). Validación Preliminar del Cuestionario de Estrés Laboral (Desbalance-Esfuerzo/Recompensa) en una Muestra de Trabajadores de la Salud Venezolanos. *Cienc. & Trab*, 12 (36), 320-323. Recuperado de: <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=2499>
- Fajardo, D., Yurany Gallego, S., Argote, L. A. (2007). Niveles de ruido en la Unidad de Cuidado Intensivo Neonatal «CIRENA» del Hospital Universitario del Valle, Cali, Colombia. *Colombia Médica*, 38(4)(Supl 2), 64-71. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/283/28309807/>
- Feldman, L. & Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud trab. (Macaray)*, 20(1), 75-92. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S131501382012000100007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131501382012000100007&lng=es&nrm=iso)
- Gallegos, M., Parra, M., Castillo, R. & Murillo, E. (2009). Síndrome de Burnout y factores psicosociales del personal de enfermería al cuidado del paciente oncológico. *CONAMED*, 14(1), 28-33. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3628227>
- Gil-Monte P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*, 29(2), 237-241.
- Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública de México*, 49(2), 109-117. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-6342007000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-6342007000200006&lng=es&tlng=es)
- OIT (1984). Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT, 1984. Recuperado en: [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf)
- OIT (2012). Por qué importa el estrés en el trabajo. Recuperado en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_184830/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang-es/index.htm)
- OIT (2013). La prevención del estrés en el trabajo, Lista de puntos de comprobación. Recuperado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_235393.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_235393.pdf)
- OIT (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Recuperado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- OIT (2016). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Recuperado en: <http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang-es/index.htm>
- Rodríguez, J. & Moreno, T. (18 de mayo de 2015). Encabeza México estrés laboral: OIT. *24 HORAS*. Recuperado de: <http://www.24horas.mx/encabeza-mexico-estres-laboral-oit/>
- Román Hernández, J. (2003). Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Rev Cubana Salud Pública*, 29(2), 103-110.
- Ruiz, C., Hernández, B., Hernández-Fernaud, E., (2004). Estrategias de afrontamiento al estrés producido por el ruido percibido dentro de la vivienda. *Medio Ambiente y Comportamiento Humano*, 5(1y2), 133-152. Recuperado de: [http://mach.webs.ull.es/PDFS/Vol5\\_1y2/VOL\\_5\\_1y2\\_g.pdf](http://mach.webs.ull.es/PDFS/Vol5_1y2/VOL_5_1y2_g.pdf)
- Sánchez-Rodríguez, G., Quintero-Villegas, L., Rodríguez-Balderrama, I., Nieto-Sanjuanero, A., Cantú-Moreno, D., Zapata-Castillo, A. (2012). Comparación de los niveles de decibeles (ruido) en las áreas de atención neonatales. *Med Univer*, 14(56), 127-33. Recuperado de: <http://www.elsevier.es/es-revista-medicina-universitaria-304-articulo-comparacion-los-niveles-decibeles-ruido--90167660>
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3(1), 141-157. Recuperado de: [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-65.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-65.pdf)
- Silva, N. (2006). *Factores psicosociales, estrés y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara*. (Tesis doctoral inédita). Universidad de Guadalajara, México.
- Vera, M. (2013). En el sistema capitalista los individuos viven para trabajar, no trabajan para vivir. *Semanario de la UAM*, 19(22), 4-5.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Apreciación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo* 6(14), 197-201. Recuperado de: [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)