

**ESTRÉS LABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
URGENCIAS DEL HOSPITAL LOCAL DEL MUNICIPIO DE MIRANDA CAUCA**

JAIRO ALONSO BURBANO OBANDO

JANETH CAROLINA DELGADO CHAVEZ

Universidad Católica de Manizales
Facultad de Ciencias de la Salud
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Cali – Colombia
2020

**ESTRÉS LABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
URGENCIAS DEL HOSPITAL LOCAL DEL MUNICIPIO DE MIRANDA CAUCA**

**JAIRO ALONSO BURBANO OBANDO
JANETH CAROLINA DELGADO CHAVEZ**

Proyecto de Investigación

Asesor: PATRICIA ANDREA MARTOS
Esp. En higiene y seguridad industrial

Universidad Católica de Manizales
Facultad de Ciencias de la Salud
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Cali – Colombia
2020

CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	4
2. ANTECEDENTES/ESTADO DEL ARTE	5
3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIFGACION	8
4. OBJETIVOS	9
4.1. OBJETIVO GENERAL	9
4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
5. JUSTIFICACIÓN	10
6. MARCO REFERENCIAL	11
6.1. MARCO TEORICO.....	11
6.2. MARCO CONCEPTUAL.....	14
6.3. MARCO LEGAL	17
6.4. MARCO CONTEXTUAL	21
7. METODOLOGÍA	23
8. RESULTADOS.....	25
9. ANALISIS DE RESULTADOS.....	28
10. CONCLUSIONES	30
11. RECOMENDACIONES	31
BIBLIOGRAFÍA.....	39
ANEXOS.....	41

1. INTRODUCCION

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

El estrés laboral es una enfermedad de origen laboral reportada por el Ministerio del Trabajo en la tabla de Enfermedades Laborales, perteneciente al grupo IV denominado Trastornos Mentales y del Comportamiento, por lo cual es una amenaza para la salud mental, que puede generar enfermedades cardiovasculares y accidentes de trabajo. (1)

La profesión de enfermería se ha identificado como una de las más susceptibles a padecer estrés laboral, debido en gran medida a las condiciones laborales a las que está expuesta, entre las que destacan el contacto directo con el público, la implicación psicológica y emocional con los pacientes a los que ofrece sus cuidados junto con la sobrecarga de trabajo y el escaso margen de tiempo para la actuación. Es una profesión con una carga de estrés laboral elevada que puede afectar tanto a la salud y bienestar de las personas como a la satisfacción laboral y colectiva

La OIT y OMS han emitido directrices y recomendaciones para abordar estos problemas, incluyendo la promoción del empoderamiento, la participación y la satisfacción de los trabajadores, así como la adopción del concepto «trabajo decente» de la OIT cuyos elementos son el empleo justo, respetar los derechos humanos, acoger los estándares laborales, proteger el medio ambiente, y fomentar la transparencia y el diálogo social. La OIT también recomienda que los países incluyan el estrés laboral y los problemas mentales del trabajo en sus listados de enfermedades profesionales, para asegurar que estos puedan ser identificados, cuantificados y posteriormente intervenidos. (2)

2. ANTECEDENTES / ESTADO DEL ARTE

Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Introducción: El estrés entendido como el conjunto de respuestas fisiológicas, comportamentales, emocionales y cognoscitivas, que resultan en el proceso de adaptación frente a las demandas derivadas de las condiciones de trabajo ante las cuales las personas evalúan que sus recursos de afrontamiento son insuficientes. Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali Colombia. Materiales y métodos: El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño transversal. Se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social a una muestra de 595 participantes, con cargo asistencial que implica la atención sanitaria al paciente, en procedimientos de alta complejidad como cirugía, hospitalización, urgencias, cuidados intensivos. Resultados: El personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presenta nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales. Conclusiones: La prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud. (3)

Estrés laboral, un estudio de revisión. El estudio del estrés laboral es de gran interés a nivel mundial y nacional por los efectos negativos que genera en la salud de las personas y las organizaciones. El objetivo de esta investigación es el análisis del concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas, teniendo en cuenta investigaciones de los últimos cinco años. Para esto se analizan 62 artículos, de los cuales 29 definen el estrés de diferentes formas, aunque algunos coinciden en ciertos aspectos, por ejemplo, como una respuesta psico-fisiológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo; la tensión generada ante un factor de riesgo; también se fundamenta el concepto desde los modelos explicativos del estrés, entre los más destacados, el modelo de Karasek y Siegrist. Finalmente se resalta la importancia de estos dos modelos por ser el fundamento teórico para la construcción de instrumentos de medición del estrés. (4)

Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. Objetivo: Determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los Enfermeros de un hospital público peruano en el año 2011. Material y métodos: Se realizó un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, la muestra está constituida por 44 enfermeros que se dedican a la labor asistencial, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico y por conveniencia de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. Resultados: Referente a las condiciones laborales son consideradas desfavorables en un 70% y favorables en un 30%. Respecto al nivel de estrés, el 52% presenta nivel de estrés medio, el 34% nivel de estrés bajo y un 14% presenta estrés alto. Conclusiones: Las condiciones laborales son desfavorables y el nivel de estrés es moderado en los enfermeros de un Hospital público peruano. (5)

Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011. Objetivo: Identificar la presencia de estrés laboral en auxiliares de enfermería que trabajan en salas de hospitalización de adultos y las condiciones institucionales que lo configuran. Metodología: 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. Participaron seis casos: 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. Resultados: Las condiciones que provocaron el estrés fueron la Jornada laboral con tiempos reales de 13 ó 14 horas seguidas, sin espacios para la alimentación y el descanso, y actividades adicionales que no se encuentran dentro de las funciones normatizadas pero que son delegadas por otros profesionales de la salud y que se vuelven una carga más para ellas, tales como el transporte de pacientes, apoyo durante transfusiones sanguíneas, limpieza del carro de medicamentos y el estar ahí dando cuidado permanente a los pacientes. Como aminorante del estrés aparecen las relaciones entre el equipo de trabajo. Conclusión: Se identifica la presencia del estrés laboral en las auxiliares de enfermería que trabajan en salas de hospitalización de adultos. Las condiciones descritas limitan el tiempo para el cuidado de los pacientes y el cuidado de sí mismas y alteran su condición física, psicológica y emocional, factores que se relacionan con el estrés laboral.

Síntomas musculoesqueléticos y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital militar. Con la finalidad de correlacionar los síntomas músculo-esqueléticos y el estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital militar, se realizó un estudio descriptivo transversal en 127 enfermeros(as) sin distinción de edad ni antigüedad y sin lesiones músculo-esqueléticas de origen congénito o traumático. Para evaluar los referidos síntomas se aplicó el Cuestionario Nórdico, previa validación y determinación de la confiabilidad, para la valoración de estrés se utilizó el “The Nursing Stress Scale”. Los resultados evidenciaron en los últimos 12 meses un alto índice de síntomas musculoesqueléticos, prevaleciendo el dolor de cuello, espalda superior e inferior. La mayoría de los valores de los niveles de estrés, se ubicaron en el nivel bajo, sin embargo, en el nivel crítico se registró un número importante de personas, siendo identificados con mayor frecuencia los estresores laborales sociales y en mayor proporción los referentes a problemas con el supervisor y a no tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros de trabajo. En relación a los estresores psicológicos y físicos mostraron mayor relevancia la falta de apoyo, la sobrecarga de trabajo, muerte y sufrimiento del paciente. Al establecer la relación entre las variables consideradas se evidenció una correlación significativa entre los síntomas músculo-esqueléticos con estrés laboral e índice de masa corporal. En conclusión, el estrés laboral se correlaciona positiva y significativamente con los síntomas musculoesqueléticos, lo que coincide con otros reportes y sugiere el diseño de estrategias individuales y organizacionales a los fines de disminuir y prevenir estos factores de riesgo ocupacionales. (6)

3. PROBLEMA DE INVESTIGACION

Uno de los grupos más afectados por el estrés en sus labores diarias lo conforma el personal de enfermería, en parte, por la gran responsabilidad que asumen en la atención del paciente, y más aún los enfermeros de servicio de urgencias que tienen a su cargo pacientes en estado crítico, además, se ven sometidos a extensas horas de trabajo, no pueden hacer pausas activas o tomar descansos dentro de su jornada de trabajo.

El estrés laboral es considerado como padecimiento laboral de alta prevalencia en el mundo moderno, que genera un desequilibrio causado por la insuficiente competencia de generar una respuesta viable ante una exigencia del entorno, afectando la salud y bienestar del trabajador, lo cual es generador de enfermedades en el ámbito laboral que parte de la experiencia y percepciones del individuo en su interrelación con las condiciones laborales, causando afecciones o síntomas nocivos en la salud.

Por esta razón se hace necesario investigar sobre el estrés laboral como un tema prevalente en la sociedad actual que, aunque es de baja incidencia, cada vez afecta a mayor número de individuos y es la causa de un sinnúmero de enfermedades que influyen en el rendimiento y vida de los trabajadores de la salud.

¿CÓMO IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE URGENCIAS DEL HOSPITAL LOCAL DEL MUNICIPIO DE MIRANDA CAUCA?

4. OBJETIVOS:

4.1. OBJETIVO GENERAL:

- Diseño de un plan de intervención para estrés laboral en auxiliares de enfermería del servicio de urgencias del hospital local del municipio de Miranda Cauca.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar los síntomas asociados a presencia de estrés laboral en auxiliares de enfermería del servicio de urgencias del hospital local del municipio de Miranda Cauca
- Determinar las causas y los factores desencadenantes más comunes en cuanto a estrés laboral a través de la aplicación de una encuesta individual.
- Recomendar estrategias para reducir el estrés laboral y sus consecuencias en instituciones de salud

5. JUSTIFICACION

El propósito de la investigación es determinar la presencia de estrés laboral e identificar los factores desencadenantes y que afectan al personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital local de Miranda Cauca.

Diversos estudios elaborados en otros departamentos de Colombia y países del mundo han demostrado cómo la profesión de enfermería presenta altos índices de estrés laboral, lo cual no dista de la realidad observada en los servicios de urgencias mencionado en el hospital.

Existe la necesidad de promover la seguridad y salud en el trabajo, tendiente a prevenir el estrés laboral en los enfermeros mediante la identificación de los factores de riesgo, lo cual garantizaría un mejor desempeño profesional. Los altos costos personales y sociales generados por el estrés laboral, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la OMS insista cada vez más en la importancia que tienen la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral.

Nuestro propósito sería aportar a la institución a través de esta investigación, algunas herramientas necesarias para que estas ayuden a prevenir las consecuencias relacionadas con los factores predisponentes a los que se exponen los profesionales de enfermería.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1. MARCO TEORICO

Uno de los abordajes más utilizados en el análisis de la relación entre la organización del trabajo y la salud es el propuesto por Robert Karasek: sociólogo y psicólogo americano, quien a finales de la década de los 70 demuestra que los trastornos cardiovasculares - el infarto agudo de miocardio, sobre todo - en trabajadores se asocian a las demandas psicológicas y al control sobre el trabajo. En contra de lo que algunos creen, las demandas psicológicas no se refieren al trabajo intelectual, sino al volumen de trabajo, la presión de tiempo y las interrupciones que obligan al trabajador a dejar momentáneamente las tareas que está realizando y volver a ellas después. Por control, aspecto central del riesgo psicosocial, se entiende la posibilidad que tiene el trabajador de desarrollar sus habilidades, es decir, el trabajo variado, creativo, que requiere el aprendizaje constante y la autonomía o margen de libertad para realizar el trabajo. Según Karasek la peor situación él la llama de "alta tensión" surge como consecuencia de una organización del trabajo que combina altas demandas psicológicas y bajo control sobre el trabajo. El trabajo en cadena es un ejemplo. Karasek (1979) con su modelo no tiene intención de medir el estrés (como estado interno de la persona), sino que su modelo habla de 4 cuadrantes donde se encuentran 4 combinaciones entre las demandas laborales y la latitud de control del trabajador, estos son: trabajos pasivos donde hay bajo control y baja demanda; trabajos activos donde hay altas demandas y alto control; trabajo de baja tensión con bajas demandas y mucho control; y por último trabajos con alta tensión donde existen muchas demandas pero poco control laboral. El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Effort-Reward Imbalance, ERI) de Siegrist (1996), psicólogo y médico suizo, es uno de los modelos de estrés relacionados con el trabajo que más sólido apoyo empírico ha recibido dentro de psicología de las organizaciones. De acuerdo con este modelo, el estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre los esfuerzos que el profesional invierte en el desempeño de su trabajo y las recompensas que recibe (Siegrist, 2008). Por lo tanto, el estrés laboral crónico se debe a un desequilibrio prolongado entre la cantidad de esfuerzo (demandas de trabajo extrínsecas

y motivación intrínseca para cumplir con las demandas requeridas) que las personas dedican a su trabajo y la recompensa (en términos de estima, estatus, salario y seguridad, oportunidades de carrera y, de hecho, dinero) que reciben. La evidencia se ha acumulado en investigaciones efectuadas en muchos países (Basińska y Wilczek-Rużyczka, 2013).

La Teoría del estrés Richard S. Lazarus (1966), también desarrollada por Cohen (1977) y Folkman (1984), se centra en los procesos cognitivos que aparecen ante una situación estresante. Dicha teoría plantea que el afrontamiento que hacemos ante una situación estresante es en realidad un proceso que depende del contexto y otras variables.

Esta teoría forma parte de los denominados modelos transaccionales del estrés, ya que tiene en cuenta cómo interactúa la persona ante un ambiente y una situación concreta, considerando la influencia de sus evaluaciones y cogniciones.

Según Lazarus, una situación resulta estresante a raíz de las transacciones entre persona y entorno, que dependen del impacto del estresor ambiental. A su vez, dicho impacto está mediatizado por dos variables: en primer lugar, por las evaluaciones que hace la persona del agente estresor, y en segundo lugar, por los recursos personales, sociales o culturales de que dispone la persona al enfrentarse a tal agente.

El trabajo no sólo implica esfuerzo físico y mental sino también exhibir, y a menudo sentir, determinadas emociones. Hochschild define el trabajo emocional como el manejo de los propios sentimientos para crear una determinada imagen facial y corporal públicamente observable. Trabajar de cara al público supone contener las propias emociones o expresar unas que no sienten, por ejemplo, cuando se encuentran ante un paciente que sufre o un cliente maleducado. Así explicaba una trabajadora social este esfuerzo: *"Si no estás bien no puedes realizar bien tu trabajo, me di cuenta que tenía que parar cuando una persona me dijo: señora, usted no me está escuchando, aquí me vine abajo. El tema, buena cara es parte del trabajo como cualquier persona que trata con público. Si tus problemas personales te agobian, es difícil que trabajes bien"*.

Según Sapolsky (2008), el estrés es responsable de una gran variedad de problemas psicosomáticos; como las palpitaciones, los dolores de espalda y cabeza. También puede

suscitar la aparición de cualquier vulnerabilidad genética en la persona, como un cuadro a temprana edad de diabetes, hipertensión, asma, migrañas, obesidad. Si se circunscribe al análisis al ámbito psicológico, se debe afirmar que genera ansiedad, descenso de autoestima, incremento de irritabilidad, falta de motivación y depresión. Todos estos trastornos pueden propiciar cuadros de pánico y colaborar para detonar cualquier cuadro psiquiátrico que ya existía en la persona por predisposición genética. Generalmente las consecuencias primarias están relacionadas con las emociones y sentimientos negativos, siendo este aspecto un núcleo de gran interés para investigaciones sobre el estrés.

¿Qué hacer ante estas consecuencias? Según Cárdenas (1999) y Siegel (1962), el bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores deberá ser el objetivo principal de toda organización, ya que es importante que los trabajadores gocen de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas.

6.2. MARCO CONCEPTUAL

Definiciones según el Artículo 3 de la resolución 2646 de 2008

a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

e) protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la

variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

l) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

m) Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

n) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

ñ) Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

o) Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

p) Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud

ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

q) Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al fenómeno del estrés como las reacciones fisiológicas que en su conjunto preparan al organismo para la acción (OMS, 1994).

A su vez, el manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales IV (DSMIV) (1995) reconoce el estrés intenso como un factor predisponente para el insomnio en el caso de los trastornos del ritmo circadiano y los cambios de los turnos de trabajo.

La Comisión Europea (1999), define el estrés como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, psicológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos de contenido, la organización o el entorno de trabajo. Según esto, es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitaciones y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos 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.

Se distinguen tres clasificaciones para el estrés laboral; la primera, explica el estrés como el grupo de fuerzas externas que logran producir efectos transitorios o permanentes. La segunda, define el estrés como las múltiples respuestas de carácter fisiológico o psicológico que se pueden suscitar de determinados estímulos. Y la tercera, describe al estrés desde las consecuencias psicológicas y físicas originadas por procesos perceptuales.

Manifestaciones por activación fisiológica:

- Mirada hiperalerta: Puede ocurrir dificultad para leer (enfocar de cerca), mareos cefaleas.
- Cuello tenso: Cefaleas tensionales, contracturas.
- Espalda tensa: Dolores, contracturas.
- Oídos hiperalertas: “sobresalto”, zumbidos, mareos, vértigos (oído interno).
- Garganta: disfonía
- Corazón: taquicardia, palpitaciones.
- Arterias: presión elevada
- Pulmones: sensación de ahogo (disnea).
- Brazos y piernas: calambres, contracturas, temblores.
- General: escalofríos, sudoración.
- Sistema digestivo: náuseas, vómito, diarreas, dolor de estómago, acidez, sequedad de boca etc.
- Sistema urinario: deseos de orinar.
- Sistema sexual: dificultades en la erección, impotencia. Dispareunia (dolor o molestias en la penetración).
- Sistema endocrino: aumento de azúcares y grasas en la sangre, entre otros.

Manifestaciones emocionales:

- Ansiedad:
- Necesidad de pasar a la acción
- Inquietud, nerviosismo
- Necesidad de que “algo” suceda, que acabe la “espera”
- Angustia: Sensación de que uno será superado por la situación.
- Opresión en el pecho.
- Deseos de llorar.
- Nudo en la garganta.

Manifestaciones comportamentales:

- Llanto fácil
- Realización de movimientos repetitivos

- Movimientos rítmicos de manos y piernas.
- Rascarse, tocarse, etc.
- Incremento de actividades como: fumar, comer, beber

6.3. MARCO LEGAL

LEGISLACION COLOMBIANA

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

Posteriormente, el Decreto 778 de 1987 modificó la tabla de las enfermedades profesionales y pasaron de 18 diagnósticos a 40; y la Resolución 1016 de 1989 en el Artículo 10 estableció los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, en el numeral 12 estableció que se debían diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, lo cual dio origen a la Resolución 2646 de 2008.

RESOLUCION 2646 DE 2008

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

DECRETO 1477 DE 2014

Por el cual se expide la tabla de Enfermedades Laborales, luego se modificó por el Decreto 676 de 2020 en donde se incluye a la enfermedad por Covid-19 como enfermedad laboral.

RESOLUCION NUMERO 2404 DE 2019.

Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica general para la promoción, Prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones

NORMA	RESUMEN	RELACION CON EL ESTUDIO
RESOLUCION 2646 DE 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Dentro de los objetivos de la investigación, esta la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la intervención de los mismos para disminuir estrés en personal de salud.
DECRETO 1477 DE 2014	Por el cual se expide la tabla de Enfermedades Laborales, luego se modificó por el Decreto 676	El estrés hace parte de las enfermedades laborales, en este caso, en personal de salud.

	de 2020 en donde se incluye a la enfermedad por Covid-19 como enfermedad laboral.	
RESOLUCION NUMERO 2404 DE 2019	Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica general para la promoción, Prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones	Dentro de la metodología de la investigación se utiliza un test para la identificación de estrés laboral.

El departamento del Cauca con el apoyo del Ministerio de la Protección Social, a través del programa reorganización, rediseño y modernización de redes de prestación de servicios de salud inició el proceso de conformación de Empresas Sociales del Estado de baja complejidad de carácter departamental. Es así como el 9 de abril de 2007 mediante decreto 0271 nace la Empresa Social del Estado Norte 2: ESE, la cual está conformada por los puntos de atención de Caloto, Corinto, Miranda y Guachené.

La empresa presta servicios de salud a 17568 habitantes De Caloto, 31090 habitantes de Corinto, 38286 habitantes de Miranda y 19732 del municipio de Guachené para un total de 106.676 en el conjunto del área de influencia de la ESE. (Población 2005 certificado DANE)

Actividad económica: La ESE NORTE 2 es una empresa social del estado, prestadora de servicios de salud de baja complejidad humanizados y seguros, que aporta al mejoramiento de la calidad de vida de la población, mediante el modelo integral de atención en salud con un enfoque de prevención del riesgo y un manejo eficiente de los recursos asegurando sostenibilidad, impacto social y ambiental.

El punto de atención Miranda cuenta con 45 trabajadores, de los cuales 3 son directos y 42 son indirectos.

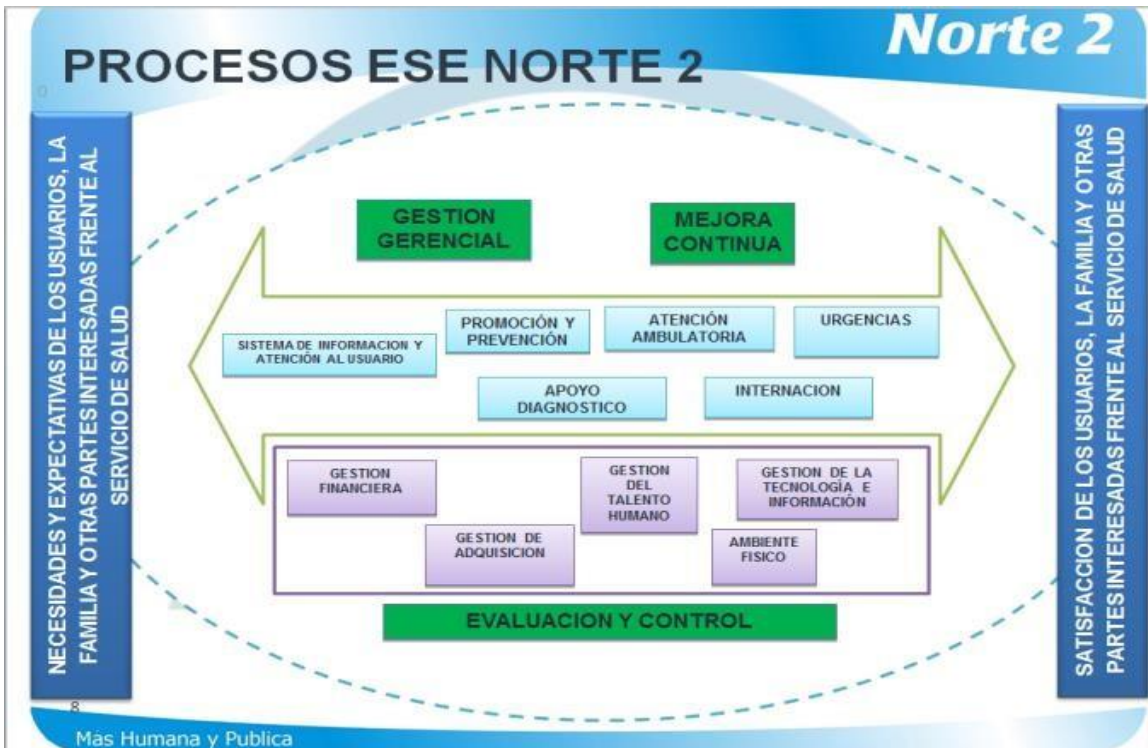
MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado, prestadora de servicios de salud de baja complejidad humanizada y segura, aportamos al mejoramiento de la calidad de vida de la población, mediante el modelo integral de atención en salud con un enfoque de prevención del riesgo y un manejo eficiente de los recursos asegurando sostenibilidad, impacto social y ambiental.

VISIÓN

En el 2019, seremos reconocidos en el Departamento del Cauca por la prestación de servicios de salud de baja complejidad humanizados y seguros, cumpliremos altos estándares de calidad y eficiencia administrativa, siendo preferidos por los usuarios, familias y otros grupos de interés.

ORGANIGRAMA



7. METODOLOGIA

La investigación corresponde a un enfoque cualitativo, estudio de tipo descriptivo. La muestra fue incidental, conformada por 15 participantes, con los siguientes criterios de inclusión: -ocupar un cargo asistencial como auxiliares de enfermería que tienen como funciones la atención sanitaria, es decir, el contacto directo con los pacientes y con proveer un servicio en salud, -estar vinculados laboralmente en la ESE Norte 2, punto de atención: Miranda.

Previo consentimiento informado, se aplicó un instrumento: TEST DE ESTRÉS el cual tiene dos partes: Parte 1: Cuestionario de problemas psicosomáticos: (Anexo 1.)

Parte 2: Escala general de satisfacción: (Anexo 2.) (10)

El test de estrés fue encontrado en el buscador especializado Google académico, cuyos autores son: Warr, Cook y Wall quienes propusieron una evaluación psicométrica de la escala de satisfacción laboral y fue posteriormente validado.

Corrección del test.

NIVEL DE ESTRÉS.

La suma de los valores de todas las respuestas puede tomar un valor comprendido entre 12 (No existe síntoma alguno de estrés) y 72 (nivel de estrés máximo). El punto medio se establece entre 13 y 42 puntos, el punto alto se establece entre 43 y 71 puntos.

Corrección del test.

NIVEL DE SATISFACCION.

El test anterior permite obtener 3 puntuaciones diferentes. Una mayor puntuación indica un mayor nivel de satisfacción.

- *Nivel de satisfacción general*: Corresponde a la suma de todos los ítems. Su valor mínimo es de 15 (mínima satisfacción) y su valor máximo de 105 (máxima satisfacción). El punto medio o neutral se establece entre 16 y 60 puntos, y el punto alto entre: 61 y 104 puntos.

- *Nivel de satisfacción intrínseca*: Aborda la satisfacción respecto a factores intrínsecos al puesto de trabajo, tales como la responsabilidad, el contenido de la tarea o la promoción. Para su obtención se debe realizar la suma de los ítems pares (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

Su valor mínimo es de 7 (Mínima satisfacción) y su valor máximo de 49 (máxima satisfacción). El punto medio o neutral se establece ente 8 y 21 puntos y el punto alto entre: 22 y 48 puntos

- *Nivel de satisfacción extrínseca*: Aborda la satisfacción respecto a factores extrínsecos al puesto de trabajo, tales como la organización, el horario o la remuneración económica. Para su obtención se debe realizar la suma de los ítems impares (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). Su valor mínimo es de 8 (Mínima satisfacción) y su valor máximo de 56 (máxima satisfacción). El punto medio o neutral se establece entre 9 y 32 puntos y el punto alto entre: 33 y 55 puntos.

8. RESULTADOS

Tabla No.1

NIVEL DE ESTRÉS

NIVEL	PUNTOS	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
MINIMO	12	0	0
MEDIO	13-42	11	73.3%
ALTO	43-71	4	26.6%
MAXIMO	72	0	0

Fuente: Elaboración propia

Nivel de estrés: MEDIO

Tabla No.2

NIVEL DE SATISFACCION GENERAL

NIVEL	PUNTOS	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
MINIMO	15	0	0%
MEDIO	16-60	13	86.6%
ALTO	61-104	2	13.3%
MAXIMO	105	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Nivel de satisfacción general: MEDIO

Tabla No.3

NIVEL DE SATISFACCION INTRINSECA

NIVEL	PUNTOS	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
MINIMO	7	0	0%
MEDIO	8-21	2	13.6%
ALTO	22-48	13	86.6%
MAXIMO	49	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Nivel de satisfacción intrínseca: ALTO

Tabla No.4

NIVEL DE SATISFACCION EXTRINSECA

NIVEL	PUNTOS	NUMERO DE PERSONAS	PORCENTAJE
MINIMO	8	0	0%
MEDIO	9-32	15	100%
ALTO	33-55	0	0%
MAXIMO	56	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Nivel de satisfacción extrínseca: MEDIO.

Según la encuesta aplicada relacionada con problemas psicosomáticos, los síntomas que más presenta la población encuestada son:

- Imposibilidad para conciliar el sueño, con un 80% que corresponde a 12 personas.
- Jaquecas y dolores de cabeza, con un 80% que corresponde a 12 personas
- Sensación de cansancio extremo o agotamiento, con un 86%, que corresponde a 13 personas
- Tentación fuerte de no levantarse por la mañana: 73%, que corresponde a 11 personas

Según la encuesta aplicada relacionada Nivel de satisfacción intrínseca, las experiencias que más presenta la población encuestada en cuando a insatisfacción son:

- Libertad para elegir su propio método de trabajo, con un 66% que corresponde a 10 personas.
- La atención que se presta a las sugerencias que usted hace, con un 100% que corresponde a 15 personas.

Según la encuesta aplicada relacionada Nivel de satisfacción extrínseca, las experiencias que más presenta la población encuestada en cuando a insatisfacción son:

- Condiciones físicas de su trabajo, con un 80% que corresponde a 12 personas
- Su salario, con un 100% que corresponde a 15 personas
- Relación entre dirección y trabajadores en su empresa, con un 100% que corresponde a 15 personas
- Su horario de trabajo, con un 100% que corresponde a 15 personas
- Su estabilidad en el trabajo, un 100% que corresponde a 15 personas

9. ANALISIS DE RESULTADOS

El personal de enfermería que labora en el servicio de urgencias de la ESE Norte 2, sede Miranda, se encuentra sometido a estrés, con un nivel MEDIO y se han encontrado factores desencadenantes de ello en cuanto a insatisfacción en aspectos como:

- Libertad para elegir su propio método de trabajo
- La atención que se presta a las sugerencias que usted hace
- Condiciones físicas de su trabajo
- Su salario
- Relación entre dirección y trabajadores en su empresa
- Su horario de trabajo
- Su estabilidad en el trabajo

Los anteriores se consideran factores desencadenantes de los síntomas psicossomáticos más frecuentes en la población encuestada, entre ellos:

- Imposibilidad para conciliar el sueño
- Jaquecas y dolores de cabeza
- Sensación de cansancio extremo o agotamiento
- Tentación fuerte de no levantarse por la mañana.

Es importante destacar las consecuencias que a largo plazo pueden traer el hecho de presentar algunos de los síntomas manifestados en la población encuestada.

TRASTORNOS DE SUEÑO.

El sueño juega un papel muy importante en el óptimo funcionamiento físico y mental del ser humano, y se ha comenzado a conocer y entender las consecuencias que una mala calidad del sueño puede tener sobre la salud a mediano y largo plazo. En la actualidad existe una gran cantidad de evidencia científica en relación a que los trastornos del sueño crónicos son un factor de riesgo significativo para una gran diversidad de enfermedades que van desde las enfermedades cardiovasculares, hasta los trastornos psiquiátricos,

emocionales y cognitivos tales como: hipertensión arterial, insuficiencia cardiaca, diabetes, obesidad, depresión, ansiedad, suicidio.

El estrés laboral y la falta de sueño están relacionados con un riesgo tres veces mayor de muerte cardiovascular en los empleados con hipertensión.

CEFALEA.

La cefalea no solo es dolorosa sino también incapacitante. En el Estudio de la Carga Mundial de Morbilidad, actualizado, la migraña por sí sola representó la sexta causa mundial de los años perdidos por discapacidad. Colectivamente, las cefaleas fueron la tercera causa.

Las cefaleas imponen una carga personal bajo la forma de intenso sufrimiento, menoscabo de la calidad de vida y costos económicos. Las cefaleas frecuentes, así como el temor constante con respecto al siguiente episodio, dañan la vida familiar, las relaciones sociales y el trabajo. Los esfuerzos prolongados que supone sentir una cefalea crónica pueden asimismo predisponer a la aparición de otras enfermedades; por ejemplo, la depresión y la ansiedad, trastornos del sueño.

Por lo anterior, se hace necesario proponer acciones en esta población con el fin de intervenir factores desencadenantes, disminuir sintomatología presente, y por tanto nivel de estrés.

10. CONCLUSIONES

- En esta investigación se determinó que el personal de enfermería que labora en el servicio de urgencias de la ESE Norte 2, sede Miranda, se encuentra sometido a estrés, con un nivel MEDIO.
- El test de estrés aplicado, permite identificar factores desencadenantes de estrés y determinar los síntomas psicosomáticos más frecuentes presentes en la población encuestada.
- Entre los factores desencadenantes de estrés más comunes se encuentran: libertad para elegir su propio método de trabajo, la atención que se presta a las sugerencias que se hace, las condiciones físicas de su puesto de trabajo, salario, relación entre dirección y trabajadores, horario de trabajo, estabilidad en el trabajo.
- Entre las manifestaciones psicosomáticas más comunes que presenta el personal de enfermería encuestado se encuentran: trastornos de sueño, cefalea, cansancio y agotamiento, los cuales son comunes en estudios previos de instituciones de salud.
- El estrés laboral debe ser considerado importante en las instituciones de salud, ya que diversos estudios demuestran las consecuencias a largo plazo y la afectación en el desempeño del trabajador.

11. RECOMENDACIONES

Acciones a largo plazo:

1. Fomentar un buen clima organizacional

El clima organizacional hace referencia a la satisfacción o insatisfacción que una persona tiene sobre las condiciones de trabajo. En este sentido, el estudio de las percepciones de los individuos en una institución o empresa, es decir el clima laboral, cobra importancia en la medida que permite predecir el modo en que se desenvolverá el individuo en dicha institución.

Estrategias:

- Un ambiente de apoyo: Si bien la motivación tiene como objetivo lograr que un empleado cumpla sus funciones, el apoyo es fundamental. Los trabajadores son seres humanos, no recursos. Por lo tanto, el gerente o líder debe ser solidario; es decir, debe mostrar real preocupación por el colaborador en general y no solo por su desempeño en el trabajo.

-flexibilidad en el lugar de trabajo: Muchas empresas hoy en día tienen estrategias de trabajo flexibles que permiten a los empleados equilibrar sus vidas profesionales y personales. "trabajo flexible" es mucho más que laborar desde casa, se trata de trabajar desde donde sea que el individuo necesite estar en un momento en específico.

-Reconocer los logros de los trabajadores: Un buen clima laboral es clave para el éxito de cualquier compañía a largo plazo, así como para la retención de empleados. En lugar de centrarse en gran medida en los incentivos de motivación, se deben establecer un conjunto de objetivos claramente definidos, posteriormente, cuando se cumplen esos objetivos, se debe celebrar el trabajo bien hecho. El reconocimiento de los logros de los trabajadores ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los empleados a sobresalir en sus tareas.

-Dar autonomía a los trabajadores: Parte de la construcción de una base de apoyo es aprender a confiar en que los trabajadores utilizarán sus horas laborales para lograr sus objetivos. Al crear un fuerte sentido de autonomía, los empleados se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.

- Crear programas de aprendizaje y desarrollo: La capacitación de los trabajadores es responsabilidad de la organización y, al aplicarla, fomentará la productividad y el rendimiento laboral. Para ello, se debe gestionar un plan de estudio y proporcionar los recursos adecuados y el entorno que respalde las necesidades de crecimiento y desarrollo del empleado. Esta es una buena práctica para premiar a los colaboradores según el rendimiento.

-Programar actividades fuera de trabajo: La realización de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo fomenta la comunicación y las interacciones entre empleados. Este tipo de iniciativa promueve las relaciones sanas y amistades entre colegas. Las empresas líderes en el mercado han aprendido una lección fundamental. Esto es, que alentar y fomentar un ambiente de trabajo que sea divertido y que inspire a los empleados a disfrutar de su trabajo puede generar enormes beneficios. Los trabajadores felices son empleados leales, y los individuos leales pueden hacer cosas increíbles. Esta es una de las claves del éxito

2. Establecer sistema de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial

Recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención.

Realizar la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial presentes en dicha investigación e identificar los factores protectores frente al riesgo, con el fin de establecer acciones de intervención que permitan el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo asociadas.

3. Medición de calidad de vida del trabajador

La calidad de vida laboral está relacionada directamente con todos los aspectos que cubren el trabajo, como es el salario, las jornadas laborales, reconocimiento personal y profesional, la capacidad de ascenso, las relaciones humanas, el medio ambiente laboral etc. Estos aspectos pueden aplicarse desde dos miradas, una que se encuentra afectada por el contexto del trabajador, y la otra, está íntimamente relacionada con la percepción y la experiencia del

empleado en su trabajo, es decir la calidad de vida laboral tiene mirada objetiva y subjetiva, que buscan la satisfacción y la motivación.

Acciones a corto plazo:

- Talleres de trabajo en equipo dirigido por un psicólogo
- Realizar pausas activas todos los días
- Llevar a cabo tardes recreativas fuera del lugar de trabajo por lo menos una vez al mes
- Aplicación de técnicas mindfulness o ATENCIÓN PLENA.
- Entrenamiento en relajación.

Reductores eficaces del estrés:

Muchos de los consejos incluidos en la lista a continuación han sido tomados de las recomendaciones de la National Headache Foundation. Asimilarlas y practicarlas resultara en innumerables beneficios para los que padecen estrés y cefaleas.

-Haga preguntas. Tómese unos minutos para repetir directivas, para estar seguro que entendió lo que se espera de usted. Se puede ahorrar horas gastadas en malentendidos.

-Hágase amigo de gente optimista y positiva. Nada puede hacerlo caer más fácilmente en la costumbre de preocuparse que el vincularse con "preocupados" obsesivos y/ ó pesimistas que acostumbran apuntar al lado negativo de las cosas.

-Practique el sentido del humor. Reírse libera endorfinas, una sustancia cerebral asociada con el placer y la reducción del dolor. El ejercicio aeróbico y enamorarse también estimulan la producción de endorfinas.

-Incorpórese y estire sus músculos periódicamente, si su tarea le exige permanecer sentado durante largas horas.

-Cuando se está estresado, la mayoría de las personas tiende a respirar rápidamente, poco profundamente. Al respirar de esa forma, el aire viciado no se expulsa bien, la oxigenación de los tejidos es incompleta y frecuentemente, produce tensión muscular. Controle su respiración durante y después de las situaciones de alta tensión.

-Pruebe esta técnica yoga cada vez que sienta necesidad de relajarse: Inspire profundamente por la nariz, contando mentalmente hasta ocho. Después, con los labios fruncidos, exhale muy lentamente por la boca, contando mentalmente hasta dieciséis o lo más que pueda. Concéntrese en el prolongado sonido de la expiración y sienta como se disipa la tensión. Repítalo diez veces.

-Emplee su fin de semana en un cambio de ritmo. Si sus días de trabajo son acelerados y llenos de gente y de citas, busque paz y soledad en los días libres.

-Haga una cosa por vez. Cuando esté con una persona, esté con ella y no con otra ni con otras cosas. Cuando esté ocupado en una tarea, concéntrese en eso y olvídense de todo lo demás que tiene que hacer.

-No olvide tomarse un intervalo para el almuerzo. Trate de alejarse de su escritorio o lugar de trabajo, en cuerpo y mente, aunque sea solamente durante quince o veinte minutos.

-Por la mañana, levántese quince minutos antes de lo habitual. Los inevitables contratiempos matinales le resultarán menos estresantes. Prepárese la víspera para la mañana siguiente (disponga las cosas para el desayuno, saque la ropa que piensa ponerse, etc.) Si tiene una cita durante el día, salga quince minutos antes de lo necesario para llegar a tiempo.

EJERCICIO DE ATENCIÓN PLENA PARA REALIZAR EN EL CONTEXTO LABORAL (9)

EJERCICIO 1:

El auto -chequeo. Haz una pausa y evalúa el estado de tu cuerpo y de tu mente. ¿Cómo es su postura? ¿Estás apretando las mandíbulas? ¿Tienes sed? Te sorprenderá lo que aprendes acerca de ti a través de estos registros si practicas regularmente. Prueba a introducir estos mini chequeos más o menos cada hora. Si te sirve, puedes ponerte algún tipo de alarma que te avise. Ding-dong: conecta con tu intimidad. Ding dong: sigue adelante.

Las sensaciones físicas pueden proporcionar otro enfoque a las técnicas de mindfulness. Prestar atención de manera concentrada y sin prejuicios a las sensaciones que siente tu cuerpo, puede proporcionar una experiencia de meditación profunda y lidiar con el estrés emocional.

EJERCICIO 2:

Un minuto de respiración profunda. Enfocarse en la respiración es el mantra por excelencia en cualquier escuela de meditación. Y tiene toda la lógica. Respiramos constantemente, pero casi siempre lo hacemos de forma inconsciente. Céntrate un solo minuto en la respiración. El hecho de tomarte ese tiempo es una gran ayuda para encontrar la conexión con tu cuerpo. Prueba este ejercicio de respiración simple, simple: Toma una respiración lenta y profunda por la nariz, aspirando aire desde el abdomen en lugar del pecho. Haz una pausa, sosteniendo en su respiración, antes de dejar salir el aire lentamente por la boca. Así de sencillo. Repite varias veces y ¡sigue con tu día de plena conciencia!

EJERCICIO 3:

Céntrate en tus objetivos diarios

Al empezar el día, focaliza tu atención en los objetivos que quieras lograr durante el transcurso de este día, no hace falta que sean muchos, es mejor que concentres tu atención en dos o tres. Los objetivos pueden ser cualquiera, laborales, personales, emocionales, centra tu atención en ellos y ¡alcánzalos!

EJERCICIO 4:

Ejercicio de los cinco sentidos.

Este ejercicio es sencillo y se puede aplicar rápidamente en casi cualquier situación. Todo lo que se necesita es ser consciente de nuestros sentidos y experimentar cada uno de ellos por separado. Para realizar esta actividad, solo tienes que seguir este orden:

Observa cinco cosas que puedes ver. Mira a tu alrededor y escoge algo en lo que normalmente no te fijarías, como una sombra o una pequeña grieta en el suelo.

Observa cuatro cosas que puedes sentir. Hazte consciente de cuatro cosas que estás sintiendo en el momento presente, como la textura de los pantalones, la sensación de la brisa en tu piel, o la superficie lisa de la mesa donde estás descansando las manos.

Observa tres cosas que puedes escuchar y céntrate en los sonidos de tu alrededor. Por ejemplo, un pájaro, el ruido del refrigerador, o el sonido del tráfico de una carretera cercana.

Observa dos cosas que puedes oler. Presta atención a los olores de los que generalmente no eres consciente y observa si son agradables o desagradables. El olor de los pinos cercanos, de la playa si vives en la costa o de un restaurante de comida rápida cerca de tu casa.

Observa el sabor de tu boca. Céntrate en el gusto del momento presente. Puedes pegarle un sorbo a una bebida que tienes a mano, mascar chicle, comer algo e incluso notar el sabor de tu boca sin ingerir nada.

Este es un ejercicio fácil de practicar, que puede llevarte rápidamente al aquí y el ahora. El tiempo que pases con cada sentido depende de ti, pero cada objeto de atención debe durar uno o dos minutos. La idea no es realizar una meditación, sino volver al presente con un estado de conciencia mejorado.

EJERCICIO 5

La técnica del objeto externo

Una de las mejores formas de liberar tensiones es **concentrar toda tu atención en un objeto concreto**, ya sea una mesa, una silla, una taza, o un bolígrafo. En esta técnica tú elijas la posición que quieres adoptar, aunque lo más recomendable es que te sientes delante de ese objeto que has elegido y lo mires fijamente durante, al menos, 3 minutos. Durante ese tiempo, intenta observar cada uno de sus detalles: color, forma, textura... Aunque pueda parecer una tontería, lo cierto es que, gracias a esta fórmula, consigues distraer a tu cerebro el tiempo suficiente para evadirse de los problemas y preocupaciones. Pruébalo en casa y ¡alucina con el resultado!

EJERCICIO 6

Dirige la atención hacia las distintas partes de tu cuerpo

El estrés tiene multitud de consecuencias negativas y, tarde o temprano, acaban pasando factura a nuestra piel y a nuestro cuerpo. Entre sus efectos más comunes están los dolores musculares en los brazos o piernas. ¿Cuál es la mejor forma de evitarlos? ¡Muy sencillo! Mientras estás tumbada en el sofá o en la cama, cierra los ojos y concentra tu atención en diferentes partes de tu cuerpo, concretamente, en aquellas que sientas más tensionadas. A continuación, respira profunda y regularmente mientras intentas descargar esa presión. Lo más recomendable es que hagas el ejercicio poco a poco, primero empezando por la cabeza, los ojos y los oídos hasta llegar a los pies.

Además de estas tres rutinas existen otras muchas técnicas de meditación para combatir la ansiedad. La clave está en ser constante e ir incorporando los ejercicios regularmente en tu rutina diaria. ¡Despedirse del estrés nunca fue tan fácil!

ENTRENAMIENTO EN RELAJACIÓN PARA REALIZAR EN CASA O FUERA DEL CONTEXTO LABORAL – TALENTO HUMANO.

Teniendo en cuenta los resultados cualitativos arrojados por la escala respecto a la calidad de sueño del personal del servicio de urgencias, se recomienda realizar diariamente y antes del descanso realizar los siguientes ejercicios:

Entrenamiento de relajación. Este método te ayuda a calmar la mente y el cuerpo. Los enfoques comprenden meditación, visualización guiada, relajación muscular, entre otros.

EJERCICIO 1:

Meditación para dormir

Uno de los ejercicios de relajación para dormir más completos y poderosos es la meditación. Esta técnica pretende traerte al momento presente, sin pensar en el antes o el después, solo el ahora. Este método es ideal para liberar tensiones y aporta serenidad, luz y honestidad para afrontar los problemas a los que nos enfrentamos. La meditación requiere práctica pero puedes comenzar siguiendo estos pasos:

Siéntate con las piernas cruzadas y relajadas y la espalda recta aunque respetando su curvatura natural. Es necesario que encuentres la forma de sentirte lo más cómodamente posible. Cierra los ojos y estira la espalda con los hombros relajados. Coloca los brazos sobre los muslos con las palmas de las manos hacia arriba. Puedes optar por la posición de flor de loto. Relaja los músculos del rostro y del abdomen para que cuando inhales se hinche y al exhalar se deshinche. Respira por la nariz tranquilamente. Centra tu atención en diferentes partes del cuerpo y siéntelas mientras respiras y si notas que te distraes vuelve de nuevo a concentrarte en la respiración.

Otras de las técnicas de relajación para dormir es incluir en las rutinas del sueño una meditación guiada mediante vídeos o audios.

EJERCICIO 2:

Relajación muscular progresiva de Jacobson

Desarrollado por el médico estadounidense Edmund Jacobson, la técnica de la relajación muscular progresiva es uno de los ejercicios de relajación más populares practicados a lo largo de decenas de años. Y es que el autor desarrolló este método en 1920 y todavía hoy permanece vigente. Este ejercicio es ideal para el estrés y parte de la base que la ansiedad y la tensión muscular van acompañadas y rebajando la tensión muscular, se rebaja la ansiedad. Tras practicarlo la relajación será tal que facilitará el sueño.

Jacobson propone ir tensando los grupos de músculos de nuestro cuerpo mientras respiramos pausadamente y concentrándonos en las sensaciones de tensión y relajación. Cada tensión debe mantenerse durante aproximadamente 10 segundos y exactamente lo mismo en la distensión. Es muy importante no realizar un sobre esfuerzo ni contener la respiración o apretar los ojos, por ejemplo, se debe mantener la actitud de calma en todo momento. Desde las manos a los dedos, los músculos de la espalda, los glúteos o los pies, todo nuestro cuerpo tiene que pasar por ese estado de tensión para luego notar una mayor relajación.

Este ejercicio muscular es una de las técnicas de relajación para dormir más completas pero que requieren un esfuerzo y un tiempo mayor.

BIBLIOGRAFIA

1. Ministerio del Trabajo. Decreto número 1477 de 2014 [Internet]. 2017. Available from: <http://www.ins.gov.co/normatividad/Decretos/DECR ETO%201477%20DE%202014.pdf>
2. Organización Mundial de la Salud, 20 Avenue Appia, 1211 Ginebra 27, Suiza Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.
3. Kewy Sarsosa Prowesk, Victor Hugo Charria Ortiz. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad y Salud. Pontificia Universidad javeriana. Cali, Colombia. Aceptación: diciembre 21 de 2017.
4. Julieth Estefanía Osorio, Lucila Cárdenas Niño. El análisis del concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas, teniendo en cuenta investigaciones de los últimos cinco años. Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia Recibido: Aceptado: 3 de noviembre de 2016.
5. Carmen E. Bendezù-Sarcines^{2,3,a.}, Olinda Oscco-Torres. condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. Universidad Privada San Juan Bautista-Filial Ica, Perú. ³Hospital Regional de Ica, Perú. ⁴Hospital Santa María del Socorro. Ica.
6. Aison Giraldo Giraldo, Berónica López Gómez, Luiza Arango David, Faizuly Góez Henao , Erika Silva. Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, ISSN (Versión impresa): 0121-0807 saluduis@uis.edu.co Universidad Industrial de Santander Colombia.
7. Viviola Gomez Ortiz, Lorena Moreno. Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogota, Colombia. Universidad de los Andes, Bogota, Col. Aceptado: junio 3 de 2009.
8. Posada E. La relación trabajo – estrés laboral en los colombianos. Rev CES Salud Pública. 2011; 2 (1): 66–73.
9. Imma Juan. Salud mental. Ejercicios de mindfulness para tu rutina diaria. Disponible en: <https://intimind.es/17-ejercicios-de-mindfulness-para-tu-rutina-diaria/>
10. ESCALA DE SATISFACCIÓN (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)

ANEXOS

TEST DE ESTRES LABORAL

1ª Parte - Cuestionario de Problemas Psicosomáticos.

Contiene 12 ítems en los que se describen los síntomas más habituales asociados al estrés ; debe señalar la frecuencia con que se han manifestado durante los últimos 3 meses; siendo 1 "nunca" y 6 "con mucha frecuencia"

- 1- Nunca.
- 2- Casi nunca.
- 3- Pocas veces.
- 4- Algunas veces.
- 5- Con relativa frecuencia.
- 6- Con mucha frecuencia.

1. Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
2. Jaquecas y dolores de cabeza.	1	2	3	4	5	6
3. Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
4. Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
5. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
6. Disminución del interés sexual.	1	2	3	4	5	6
7. Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
8. Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
9. Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
10. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
11. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
12. Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

2ª Parte - Escala General de Satisfacción.

El siguiente test de estrés laboral refleja la experiencia subjetiva, analizando la respuesta afectiva que muestran frente al contenido de su puesto de trabajo.

Señale con un círculo cómo se siente con respecto a cada uno de ellos en una escala del 1 al 7, siendo 1 "muy insatisfecho" y 7 "muy satisfecho"

- 1- Muy insatisfecho.
- 2- Insatisfecho.
- 3- Moderadamente insatisfecho.
- 4- Ni satisfecho ni insatisfecho.
- 5- Moderadamente satisfecho.
- 6- Satisfecho.
- 7- Muy satisfecho.

1. Condiciones físicas de su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Libertad para elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Su superior inmediato.	1	2	3	4	5	6	7
6. Responsabilidad que usted tiene asignada.	1	2	3	4	5	6	7
7. Su salario.	1	2	3	4	5	6	7
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
9. Relación entre dirección y trabajadores en su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
10. Sus posibilidades de promocionar.	1	2	3	4	5	6	7
11. El modo en que su empresa está gestionada.	1	2	3	4	5	6	7
12. La atención que se presta a las sugerencias que usted hace.	1	2	3	4	5	6	7
13. Su horario de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14. La variedad de tareas que realiza en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15. Su estabilidad en el empleo.	1	2	3	4	5	6	7