



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
CATEDRA DE SALUD MENTAL**



**FACTORES
DE RIESGO
DE ESTRES LABORAL
EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA
DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE
REFERENCIA NACIONAL**

AUTORES:

**Br. Chuhurra, Florencia
Br. González, Ruben
Br. Grancha, Lilián
Br. Pérez, Nicolás
Br. Perfecto, Williams**

TUTORES:

**Prof. Adj. Lic. En Psic. Capezuto, Beatriz
Prof. Adj. Mg. Díaz, Álvaro**

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Montevideo, 2010

INDICE

| | |
|---|---------|
| Resumen..... | Pag. 1 |
| Introducción..... | Pág. 3 |
| Tema de Investigación..... | Pág. 5 |
| Justificación..... | Pág. 5 |
| Antecedentes..... | Pág. 7 |
| Fundamento Teórico..... | Pág. 11 |
| Problema..... | Pág. 31 |
| Objetivos..... | Pág. 31 |
| Diseño Metodológico..... | Pág. 32 |
| Resultados | Pág. 39 |
| Análisis..... | Pág. 59 |
| Conclusión..... | Pág. 63 |
| Bibliografía..... | Pág. 65 |
| Anexo I Cronograma..... | Pág. 69 |
| Anexo II Instrumento de Recolección de Datos..... | Pág. 70 |
| Anexo III Consentimiento Informado..... | Pág. 74 |
| Anexo IV Carta De Autorización..... | Pág. 76 |

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de investigación es identificar cuales de los factores de riesgo de estrés laboral se encuentran presentes en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional, durante el mes de Enero de 2010.

Se propone un estudio descriptivo, de corte transversal, con un total de 70 individuos (Licenciados en Enfermería y Auxiliares de Enfermería) de los cuales respondieron 37, constituyendo la muestra de estudio, aplicándoseles como instrumento de recolección de datos un formulario.

Se realizó un análisis univariado luego de procesar los datos y graficarlos.

Resultados:

El 49% de la población presenta más de un empleo; Un 54% de la población consideró que la carga física es mediana, el 46% restante consideró que la misma es excesiva. Sobre la existencia de grupos de apoyo, un 84% de la población desconoce la existencia de los mismos.

En cuanto al relacionamiento laboral con el equipo de salud, un 57% destacó un relacionamiento satisfactorio. Más de la mitad de la población consideró que las condiciones ambientales del servicio son inadecuadas.

Concluimos que se alcanzaron los objetivos planteados para la investigación. Se encontró que existen factores de riesgo de estrés laboral en el personal de Enfermería de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional.

Convenimos la importancia de que el tema se continúe investigando, ya que las consecuencias del desgaste mental y físico pueden traer consecuencias y pueden incidir en el deterioro de la salud del personal y deteriorar así el nivel asistencial.

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo de investigación fue realizado por cinco estudiantes de la Facultad de Enfermería, cursando el cuarto ciclo de la carrera Licenciatura en Enfermería.

La investigación se desarrollará en el área de la Salud Mental; teniendo como objetivo identificar cuales de los factores de riesgo de Estrés Laboral se encuentran presentes en el personal de Enfermería que trabaja en la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional, en todos los turnos (mañana, tarde, vespertino y noche), en el mes de enero de 2010.

Para desarrollar el trabajo se caracterizará a la población de estudio mediante variables que permitirán identificar si existen factores de riesgo de Estrés Laboral, y una vez obtenidos los datos se describirán los mismos.

“El estrés es una reacción física y psicológica ante un estímulo excesivo. Si bien es cierto que una cierta cuota de tensión es necesaria para estar alerta ante un posible riesgo, estar expuesto constantemente a una situación de tensión puede ocasionar daños mentales y fisiológicos.”¹

“Los problemas de salud mental son comunes en la población general, constituyendo una de las causas más frecuentes de incapacidad y pérdida de días de trabajo y de productividad. El estrés, asimismo, es un fenómeno frecuente y representa un proceso psicofisiológico multicausal. El estrés es un factor de riesgo significativo de morbilidad

¹ Prof. Schwartzmann L., Trastornos Psicosociales: Salud Mental en el Trabajo. Revista Ciencia y Trabajo. Chile, 2006. Extraído de www.cienciaytrabajo.cl

mental, pero también de otras enfermedades y de accidentabilidad, por lo cual es de interés para la salud ocupacional.”²

² Dr. Trucco M., El Estrés y la Salud Mental en el trabajo. Revista Ciencia y Trabajo. Chile, 2006.
Extraído de www.cienciaytrabajo.cl

TEMA

Factores de riesgo del estrés laboral en el Personal de Enfermería que trabaja en el servicio de Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional.

JUSTIFICACIÓN

“La OMS (Organización Mundial de la Salud) ha definido a los trabajadores de la salud como profesionales sometidos a altos niveles de estrés. Diversos estudios se han referido a las afectaciones a que está expuesto el personal de salud y especialmente, el personal de Enfermería que brinda cuidado directo. A su vez, dentro de éstos, se encuentran los profesionales de Enfermería que trabajan en servicios de Urgencias y Emergencias, que requieren de un despliegue de actividades de control mental y emocional de mayor riesgo que en otras disciplinas, ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones.”³

“En la época contemporánea encontramos a las personas sometidas a un ritmo de vida sumamente acelerado, donde las exigencias de las esferas individual, social y laboral son elevadas, aún más al referirse al género femenino. En el caso particular de las Enfermeras, es un caso típico de personas sometidas a estrés, ya que deben enfrentar diariamente situaciones muy complejas, derivadas de la responsabilidad del trabajo, de las condiciones físicas donde ejerce el mismo, de las relaciones de los compañeros de trabajo y otros miembros del equipo de salud, conjugando todo ello con su vida particular.”⁴

³ Santamaría, N. Acciones o Estrategias individuales, grupales o institucionales para manejar el Estrés Laboral. Chile, 2005. Extraído de www.elportalde.lasalud.com

⁴ Extraído de : <http://www.monografias.com/trabajos13/dedicat/dedicat.shtml?monosearch#RESUM>

“A nivel mundial la OMS (Organización mundial de la salud), estima que sólo entre el 5 y 10% de los trabajadores en los países de desarrollo y entre el 20 y el 50% de los trabajadores en los países industrializados (con pocas excepciones) tienen acceso a servicios de salud ocupacional adecuado. (OMS, 2003). Los problemas relacionados con los aspectos psicosociales en el trabajo son atendidos en raras ocasiones aún cuando los servicios están disponibles.”⁵

Por lo mencionado anteriormente, consideramos de interés grupal enfocar el trabajo en el servicio de Emergencia, ya que ésta reúne las características citadas, que pueden predisponer al Estrés Laboral en el personal de Enfermería.

Destacamos que los estudios que tratan sobre factores de riesgo de estrés laboral, realizados por estudiantes de la Facultad de Enfermería fueron llevados a cabo en otros servicios de salud. Ninguno de los consultados durante la revisión bibliográfica corresponde al servicio de emergencia.

Confirmamos así la necesidad de su realización para obtener evidencia del problema y que sea además de utilidad como punto de partida para próximas investigaciones.

⁵ OMS (Organización Mundial de la Salud), Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los países de Desarrollo. 2008. Extraído de www.who.int/publications/2008.

ANTECEDENTES

En cuanto a trabajos relacionado al tema, se pudo encontrar, luego de una extensa revisión bibliográfica y de acceso a Internet los siguientes trabajos de investigación:

A nivel internacional:

- Se halló un estudio acerca del estrés ocupacional en el personal de salud, realizado en Chile, en diciembre de 1999, por el Dr. Trucco y Valenzuela, donde se concluye que las principales fuentes de insatisfacción son la escasa posibilidad de participación, la percepción de un trabajo poco valorado y las dificultades para controlar su propio trabajo.
- También en el 2003, se realizó un estudio transversal acerca de estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primarios y secundarios de atención, llevado a cabo en el municipio de La Habana; en el mismo se concluyó que la prevalencia del estrés superaba a la del burnout y donde este último afectaba fundamentalmente a las mujeres médicas de atención primaria, mientras que el estrés a las enfermeras del mismo nivel de atención.
- En el 2006 se realizó en la Universidad Austral de Chile, Facultad de Medicina, un estudio acerca del estrés laboral en el personal de la unidad de emergencia Gineco-Obstetrica en el Hospital Clínico Regional Valdivia, donde se encontró un alto nivel de sintomatología asociada a estrés laboral; una alta prevalencia de automedicación, un alto número de episodios de morbilidad relacionados a estrés.

A nivel nacional:

- Se realizó el primer estudio exploratorio realizado en la Universidad de la República, en el 2001-2003 por la Magíster en Epidemiología Psicóloga Nahir

Nibia Silveira Rondán, con relación al estrés laboral, la satisfacción laboral y el Bournout.

Nahir Silveira concluye que en enfermería, con relación al Bournout, se encuentra balanceado en género, igual en masculino que en femenino, y en categoría profesional, tanto en técnicos como en licenciados en enfermería. Con respecto a los años de trabajo, excepto en un caso que tiene tres años de trabajo, la mayoría tiene un promedio de diez años de trabajo. Con relación al lugar donde desarrollan su labor, se encuentra en trabajo en piso, servicio de emergencia, trabajo nocturno, recuperación y policlínica. Con respecto al estado civil, predominan los solteros y divorciados o separados, y con relación al multiempleo, se da en un tercio de los casos, que además les adeudan salarios trabajados.

- Fueron consultados trabajos de investigación sobre Estrés Laboral realizados en diferentes ámbitos y en su totalidad por estudiantes de la Facultad de Enfermería.

Se desarrollarán a continuación algunos de ellos:

- En 1996 se llevó a cabo un trabajo de investigación sobre estrés de la Licenciada en Enfermería en el servicio de Emergencia, realizado en el CASMU N°1 y en el Hospital de Clínicas; En el mismo se concluye que las Licenciadas en Enfermería de la muestra seleccionada presentan en mayor o menor cantidad, síntomas que sugieren un estado de estrés.
- En 1998 se realizó un estudio sobre el conocimiento de las Licenciadas en Enfermería sobre grupos de apoyo para la prevención del estrés laboral. Se realizó en el CTI del CASMU N° 4. Se concluyó que la mayoría de las

Licenciadas (69%) no poseen conocimientos sobre estos grupos y el 100% de ellas plantean la necesidad de formar parte de estos grupos para prevenir el estrés.

- El julio de 1999, se realizó un trabajo sobre la relación de los factores estresantes institucionales con el grado de satisfacción en el trabajo en las profesionales de Enfermería del CTI del Hospital de Clínicas. Se concluyó que la totalidad de las Licenciadas encuestadas se encuentran desconformes con el monto salarial y los recursos materiales disponibles para la Atención, dos factores considerados estresantes.
- En agosto de 2003 se llevó a cabo una investigación sobre los factores de riesgo del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que trabaja en una institución Pública de Atención Psiquiátrica, en donde se concluyó que se detectaron factores de riesgo del Síndrome de Burnout de los cuales se destaca la existencia del multiempleo, disconformidad con la planta física, no utilización del descanso correspondiente por falta de espacio físico, entre otros.
- A nivel de investigaciones realizadas en facultad de enfermería, se llevo a cabo, una tesis de maestría en salud mental realizada por la Lic. Enf. Celia Coco Soto cuyo titulo es “Contenido del trabajo y estrés laboral ¿Riesgo y potencialidad para la salud de las enfermeras?” en la cual concluye que, El 95% de las Licenciadas en enfermería consideró que para su designación al servicio se tuvieron en cuenta las necesidades de la Institución y la experiencia frente a la capacitación, constituyendo un factor de riesgo psicosocial, ansiógeno y estresante relacionado al contenido del trabajo. El multiempleo constatado en un 84,6%, constituye una sobrecarga laboral importante; y de este grupo, la mitad, 54,5%, corresponde al área asistencial, reforzando la singularidad del contenido

del trabajo de enfermería, que incide en la calidad de los cuidados y en la salud de este trabajador. Un hallazgo a destacar se refiere al Cuestionario de Salud de Goldberg GHQ, donde surgió que el 38,5% de la población estudiada presentó probable malestar y malestar psíquico, que pone en evidencia los factores de riesgo del contenido del trabajo de enfermería.

FUNDAMENTO TEÓRICO

“La salud mental implica más que la mera ausencia de enfermedad mental. Involucra un amplio rango de conductas, emociones, cogniciones y aptitudes. En general, la persona que goza de buena salud mental se siente bien, tolera grados razonables de presión, se adapta a las circunstancias que cambian, disfruta de buenas relaciones personales y es capaz de trabajar de acuerdo a su capacidad”.⁶

La salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que da la OMS (Organización Mundial de la Salud): “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.⁷

Está relacionada con la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y el tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por dichos trastornos.

Considerando este tema y como el mismo afecta a los individuos, se han descrito diferentes enfermedades profesionales, dentro de las cuales la más destacada es el Estrés.

Hans Selye conceptualizó al estrés como “Una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación de estresante”.⁸ Así se han considerado el ambiente físico de trabajo, los contenidos de los puestos, el desempeño de los roles, las relaciones interpersonales, las rutinas reiterativas y monótonas, el ritmo de trabajo determinado por las máquinas, la carga de trabajo o responsabilidad excesiva.

⁶ Dr. Cano V. Estrés Laboral, SEAS (Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés). España, 2005. Extraído de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

⁷ OMS. Temas de Salud, 2006. Extraído de <http://www.who.int/features/qa/62/es/index.html>

⁸ Dávalos H. Nivel de Estrés Laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias José Casimiro Ulloa. Lima, Perú. 2005. Extraído de http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2005/davalos_ph/html/index-frames.html

En el ser humano se ha observado que existe un Síndrome General de Adaptación, enunciado por Selye, el cual es la respuesta general de los organismos y los cambios que se producen en los mismos como consecuencia de la presencia más o menos constante de un estresor o situación de estrés.

Por lo tanto el estrés no aparece de forma repentina si no que lo hace en diferentes fases, descritas por Selye:

- *Fase de alarma:* Es la respuesta primitiva de preparación para la lucha o huida: en esta fase ocurren cambios a nivel de los sistemas circulatorio, nervioso central, muscular. Si el acontecimiento estresante perdura, pasamos a la segunda fase.
- *Fase de resistencia o de adaptación:* aquí en el individuo se mantiene la activación y el esfuerzo, tratando de superar la amenaza. El individuo se puede mostrar irritable, con cambios de humor, con dificultad en la atención, etc. Es en esta fase donde el organismo pone en juego todos sus componentes para hacer frente al estresor, resistiéndose o bien adaptándose.
- *Fase de agotamiento o colapso:* el organismo no tiene ya recursos y pierde su activación. El individuo abandona la lucha y surge la fatiga y el agotamiento, acompañada a veces de enfermedades. Si la respuesta de estrés no es excesivamente intensa con un descanso se recuperan las fuerzas. En caso contrario las consecuencias pueden llegar a ser fatales.⁹

Según N. Vera el personal de Enfermería está sometido a múltiples factores estresantes, tanto de carácter organizacional como propio de la tarea que ha de realizar. Éstas

⁹ Cabrera Forneiro J. Enfermería Legal. 1994. Madrid, UPCO. Pág. 174

características hacen que, el estrés, tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión.

Según cita Cabrera Forneiro, existen diferentes factores de riesgo de estrés laboral.

A. Relacionado al trabajo y a la organización:

1. *Factores de estrés intrínsecos al propio trabajo:*

- Exceso o falta de trabajo.
- Necesidad de tomar muchas decisiones.
- Fatiga resultante del esfuerzo físico.
- Viajes largos y numerosos.
- Cambios en el trabajo.
- Condiciones físicas del trabajo: ruido, baja visibilidad, temperaturas extremas, trabajo nocturno.
- Sobrecarga cuantitativa o cualitativa.

2. *Factores procedentes del desempeño de roles en la organización:*

- Ambigüedad de roles: información inadecuada sobre su papel en el trabajo o en la organización.
- Conflicto de roles: demandas contrapuestas o que el individuo no desea cumplir.

Los roles de supervisor o mando intermedio son muy propensos conflictos.

- Responsabilidad sobre otras personas.
- Falta de participación en la toma de decisiones: falta de apoyo por parte de la dirección, los cambios tecnológicos a las que hay que adaptarse.

3. *Factores de las relaciones interpersonales:*

- Con los superiores: poca confianza, poco apoyo, poco interés por escuchar al otro y resolver los problemas que se le plantean. Este tipo de relaciones se asocia a ambigüedad en el rol y comunicación insuficiente lo cual produce tensiones

psicológicas e insatisfacción en el trabajo. En lo que se refiere a las relaciones con los subordinados predomina la conflictividad de rol, el desajuste entre el poder formal y el poder real y los temores a la erosión de la autoridad.

- Con los compañeros: rivalidad, falta de apoyo emocional, ausencia de relaciones.

4. *Factores relacionados con el desarrollo de la carrera:*

- Falta de seguridad en el puesto de trabajo.
- Promoción insuficiente, insatisfacción laboral.
- Promoción excesiva con incongruencia entre la posición ocupada y la capacitación para ello.
- Ser consciente de haber alcanzado el propio techo.

5. *Factores relacionados con la estructura y el clima laboral:*

- Falta de participación en la toma de decisiones.
- Sentirse ajeno a la propia organización.
- Restricciones de la conducta, supervisión externa, falta de autonomía.
- Política de dirección conflictiva para los miembros.

6. *Factores extralaborales:*

- Problemas familiares.
- Crisis personales.
- Problemas económicos.
- Demandas conflictivas entre la organización y su familia.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), existen determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo, lo cual tiene que ver con el medio ambiente físico, con los procesos productivos y con la organización de trabajo. Si

estas condiciones no se dan adecuadamente, pueden llegar a presentarse elementos estresantes o factores predisponentes de estrés laboral. Las condiciones y medio ambiente de trabajo se pueden clasificar en seis grupos que se detallaran:

- Grupo I: Microclima-microambiente laboral.
- Grupo II: Contaminantes.
- Grupo II: Carga física.
- Grupo IV: Carga Psíquica.
- Grupo V: Seguridad e higiene.
- Grupo VI: Factores ecológicos.

Grupo I: Microclima-microambiente laboral.

En el lugar de trabajo se generan ciertas condiciones climáticas, que aunque influidas por el clima externo, difieren normalmente de este.

Aunque algunos trabajos deben realizarse bajo temperaturas extremas, en la inmensa mayoría se pueden y deben realizar en un ambiente confortable. En un ambiente confortable deberían percibirse fluctuaciones de temperatura, falta de aire o corrientes de aire. Los factores que más influyen en el confort ambiental son la temperatura, la humedad, la ventilación y la iluminación. Además estos factores interactúan entre si.

La ventilación consiste en la introducción de aire fresco en un determinado espacio. En un medio para la oxigenación del aire y para el control del calor y de los contaminantes existentes en la atmósfera en los centros de trabajo.

La humedad es la cantidad de vapor de agua en el aire. Si hay mucha humedad parece que hiciera más calor de lo que indica la temperatura real.

La iluminación de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse al las características de la actividad que se efectúe en ella, teniendo en cuenta

los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dependientes de las condiciones de visibilidad y de las exigencias visuales de las tareas desarrolladas. Siempre que sea posible los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la anterior, por si sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas.

La temperatura es el grado de calor que hay en la atmósfera. En los lugares de trabajo deberán evitarse las temperaturas extremas y los cambios bruscos de la misma. Por otro lado, las medidas de control de la exposición a temperaturas bajas dependerán en gran medida de la situación. Las características de la situación a las que hay que prestar más atención son la actividad física del trabajador y la velocidad del aire. Lo que se debe controlar en estos casos es el tiempo de exposición al frío, que el tipo de vestimenta sea adecuado al nivel de frío y la actividad y además disponer en lo posible la climatización en las diferentes áreas de trabajo. Así como con el frío, con el calor se deberán mitigar los efectos del mismo los trabajadores, disminuyendo la temperatura mediante la ventilación adecuada, utilizando de ser necesario y posible climatización artificial y rotando al personal de forma que pueda disfrutar de descansos en lugares frescos.

Grupo II: Contaminantes.

Los contaminantes físicos son los agentes que pueden producir daño en la salud de los individuos en los lugares de trabajo. Estos no deberían suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Los mismos se pueden dividir en tres físicos, químicos, y biológicos.

Los contaminantes físicos: incluyen el ruido, vibraciones y radiaciones. En cuanto al ruido, la exposición al mismo en el lugar de trabajo es uno de los principales peligros que afrontan los trabajadores, pudiendo producir pérdida de la agudeza auditiva

dependiendo de las características (intensidad, tiempo) de la exposición. La radiación es la energía emitida por una fuente que se propaga. Las radiaciones pueden ser ionizantes y no ionizantes. Las ionizantes son uno de los riesgos que se conocen más y frente a ellos se han adoptado importantes medidas preventivas. Si la radiación ionizante penetra en las células vivas, pueden destruirlas directamente (producir quemaduras o caída de cabello) o alterar el material genético celular (provocar cáncer o perturbación de la función reproductora). Dentro de ellas se encuentran los rayos X y gammas, entre otros. Las no ionizantes aunque por norma general, son menos peligrosas que las ionizantes, precisan un especial cuidado para prevenir lesiones. La exposición de la piel a estas radiaciones produce eritema, envejecimiento de la piel, incremento del riesgo de sufrir cáncer de piel, etc. La exposición de los ojos puede producir conjuntivitis temporal y si la exposición es prolongada pérdida parcial de la visión. Dentro de estas están incluidas radiaciones ultravioleta, láseres, radiación infrarroja, microondas y radiofrecuencias y campos magnéticos.

Las vibraciones se deben a oscilaciones de las partículas de un sólido, ya sean de tipo armónico o complejo. Como todo sistema mecánico libre, sus componentes se mueven bajo la acción de fuerzas externas, transmitiéndose, sus movimientos con mayor o menor extensión en función de las características de los materiales. Aunque su origen va frecuentemente ligado al ruido, los efectos sobre los trabajadores son muy diferentes y la zona de afectación puede ser todo el cuerpo o una parte muy concreta del mismo. Los factores principales que determinan la gravedad de los efectos de las vibraciones.

Los contaminantes químicos son sustancias orgánicas e inorgánicas, naturales o sintéticas que al entrar en contacto con el organismo presentan riesgo para la salud de los trabajadores. Los mismos pueden ser sólidos, líquidos, gases, vapores, etc. Los químicos pueden dar lugar a alteraciones temporales o crónicas del aparato circulatorio,

respiratorio, digestivo, sistema nervioso, tejido cutáneo, etc., pudiendo ser causa directa de patologías cancerígenas.

Los contaminantes biológicos son agentes que pueden clasificarse según la naturaleza de los diversos tipos de seres vivos y sustancias derivadas de los mismos que pueden ser susceptibles de provocar procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos. Los mismos se ordenan en organismos vivos (bacterias, virus, hongos, parásitos, etc.), derivados animales (pelos, plumas, excrementos), derivados de vegetales. Las enfermedades infecciosas tienen un peso considerable en el total mundial de enfermedades profesionales entre trabajadores de la salud.

Grupo III: Carga física

Son las exigencias impuestas al organismo que determina a la fatiga muscular. Son las relacionadas con las posturas, movimientos, desplazamientos y manipulación de peso.

En cuanto a la carga física, existen determinados factores que se deben tener en cuenta, los cuales son:

- La características de la carga, es decir si es demasiado pesada, grande, voluminosa, difícil de sujetar, o que pueda ocasionar las lesiones al trabajador.
- Esfuerzo físico necesario, si requiere torsión o flexión del tronco, si se realiza con el cuerpo inestable.
- Características del medio de trabajo, si hay espacio suficiente, suelo irregular, resbaladizo, desniveles, punto de apoyo inestable.
- Exigencias de la actividad por tanto de la organización del trabajo, si se realizan esfuerzos físicos demasiados frecuentes o prolongados, insuficiente reposo, ritmos excesivo, distancias demasiado grandes.

- Características individuales, como falta de aptitud física, ropa o calzado inadecuado, existencia previa de patología lumbar.

Por otro lado, las posturas incómodas pueden ocasionar compresiones o traumas mecánicos, hacer el trabajo más pesado y a largo plazo pueden dañar gravemente la salud.

Grupo VI: Carga Psíquica.

Dentro de este grupo se encuentran aspectos psicosociales del trabajo, los cuales se pueden definir como aquellas características de las condiciones de trabajo, sobre todo de su organización que afectan la de salud de las personas a través de mecanismos psicológicos, y fisiológicos. Los efectos de la organización del trabajo son intangibles e inespecíficos y se manifiestan a través de procesos psicológicos, e incluyen diversos aspectos de la salud tanto física, como mental y social.

Este grupo se incluyen en los siguientes factores:

- Carga mental, es el conjunto de elementos perceptivos, cognitivos y las relaciones involucradas en el desarrollo de una actividad. Este tipo de carga está determinado por la cantidad y el tipo de información que se debe procesar mentalmente para realizar un trabajo, y si es inadecuada puede provocar fatiga mental. La carga mental incluye tanto aspectos cuantitativos (como el ritmo de trabajo), como aspectos cualitativos (como la complejidad de la tarea), el conjunto de los cuales puede ser excesivo o insuficiente en relación con las aptitudes de una persona concreta.
- Motivación, Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado. El ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas, bien sean organizacionales o personales, en respuesta a estímulos internos y externos que recibe, es de esta manera que la motivación se define para el estudio como

factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana y por lo tanto se relaciona con el desempeño laboral.

- Relaciones interpersonales, son las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, como los jefes y con los subordinados. Estas relaciones se pueden ver afectadas cuando existe poca confianza, poco apoyo emocional y poco interés en escuchar al otro y en resolver los problemas que se plantean; conducen a comunicaciones insuficientes e inadecuadas y producen tensiones psicológicas y trato desconsiderado o favoritismo por parte de los jefes.

Las relaciones entre compañeros pueden ser fuente de diversas situaciones de estrés, además de rivalidad entre compañeros para conseguir condiciones ventajosas, la falta de apoyo emocional en situaciones dificultosas e incluso la falta de esas relaciones.

- Descanso. Es importante que el trabajador tenga un descanso en su jornada laboral para evitar agotamiento tanto mental como físico y así mantener un rendimiento óptimo. Para que esto se cumpla debería estar estipulado un tiempo y un espacio en el lugar de trabajo. El tiempo estará determinado y establecido por la empresa donde el individuo trabaje, se deberá considerar casos especiales como las embarazadas, las madres con lactantes. En cuanto al espacio destinado para el descanso debe ser exclusivamente para este fin, de fácil acceso, las dimensiones y que el mismo presente comodidades suficientes para el número de trabajadores que deban utilizarlo.

- Tipo de contrato laboral. El contrato de trabajo es el acuerdo entre el empleado y el empleador. Existen dos grupos de contrato, a nivel legislativo en nuestro país, los cuales se dividen por el tiempo, en contrato de trabajo por tiempo indefinido y contrato de trabajo de duración determinada. El primero representa una mayor estabilidad laboral.

- Remuneración. Es un derecho para el trabajador y una obligación del empleador,

debiendo ser adecuado para el trabajo realizado y satisfacer las necesidades básicas del trabajador, pudiendo significar también un incentivo para el mismo.

- Turnos de trabajo. Algunos trabajos se desarrollan exclusivamente en horarios diurnos, mientras que otros ya que deben cubrir las 24 horas del día, se realizan por turnos. Cada turno tiene ventajas y desventajas y se asocia a diferentes efectos en el bienestar, la salud, la vida social y el rendimiento laboral. El ser humano es un ser básicamente diurno, su organismo está fundamentalmente “programado” para trabajar de día y descansar de noche. Existen mecanismos internos (el denominado reloj biológico), que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 horas. Estos ciclos se denominan ritmos circadianos. La perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producido por la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anómalas y de dormir durante el día es uno de los factores predisponentes de estrés de del trabajo por turnos, razón por la cual se paga una prima al trabajo nocturno. Otro factor predisponente es el cambio de turno, y la forma en que se realice.

- Multiempleo. El poseer dos o más empleos puede acarrear complicaciones tal como son la sobrecarga física y mental, si estos se llevan a cabo realizando la misma función y/o área además de la sobrecarga puede producir rutinización y mecanización del trabajo.

- Años de trabajo. Un factor predisponente de sobrecarga física y mental podría ser que un trabajador desarrollase una misma tarea durante un largo periodo de tiempo, dependiendo del tipo de trabajo. Del mismo modo, el estar comenzando la actividad laboral puede actuar como factor predisponente del estrés, ya que el periodo de adaptación comprende un proceso de aprendizaje que dependiendo de la persona y donde se lleva a cabo puede durar más o menos tiempo.

- Tipo de trabajo. Dentro del ámbito laboral el personal sanitario está particularmente expuesto a determinados riesgos de sufrir daños psico-físicos. Además el personal de enfermería es más vulnerable por estar en contacto diario con personas que atraviesan crisis vitales y muerte. Así mismo, se observa más incidencia en centros donde la atmósfera se vuelve mas tensa y hay mayor cercanía con hechos que no pueden modificarse.

- Conflicto de roles. El conflicto de rol suele darse en las situaciones en que el individuo no conoce con exactitud si función en la organización, por modificación de las tareas de forma constante o por desconocer las funciones reales de su puesto. Es fácil que surjan conflictos entre nuestros diversos papeles, y esos conflictos suelen propiciar la aparición de estrés.

Grupo V. Seguridad e higiene.

Existen determinadas medidas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo que se deberían cumplir para prevenir accidentes, enfermedades, entre los que están incluidos:

- Planta física

Los suelos de los locales deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y en especial las salidas y vías de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia, deberían permanecer libres de obstáculos de forma que sea posible utilizarlas sin dificultades en todo momento. Todas las áreas deben estar correctamente señalizadas.

En caso de las instalaciones de protección, el mantenimiento debería incluir control de su funcionamiento. La instalación eléctrica debería realizarse de tal forma que no existan riesgo de incendio y explosión. Existen normas generales sobre protección contra incendios a los que deben ajustarse los locales de trabajo.

Los lugares de trabajo y sus respectivos equipos e instalaciones, se deberían limpiar periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas. A tal fin las características de los suelos, techos y paredes deberán ser tales que permitan dicha limpieza y mantenimiento. Se deberán eliminar con rapidez los desperdicios, las manchas, los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo. Las operaciones de limpieza no deberán constituir por si mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúen o para terceros, realizándose entonces en los momentos, de la forma y con los medios mas adecuados.

- Capacitación laboral.

Todo trabajador debería presentar una formación previa y durante el desarrollo de su actividad laboral, para llevar a cabo de la mejor manera posible las tareas que le compete, además representa para el mismo mayor seguridad individual. La formación y la actualización dependerán del tipo de trabajo que desarrolle.

- Grupos de apoyo

Toda organización que pretenda conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores necesitará disponer de políticas y procedimientos que adopten un enfoque integrado de salud y la seguridad.

Especialmente deberá disponer de una política de salud mental, formando, organizando y dirigiendo grupos de apoyo, promoviendo la participación del trabajador en los mismos, pudiendo manifestar sus inquietudes, y sentimientos. Desde el punto de vista laboral, con el fin de prevenir enfermedades, accidente, etc.

- Recursos materiales.

En el lugar de trabajo deberían existir los recursos materiales necesarios en cantidad y calidad para el desarrollo de las tareas, así como el déficit y la baja calidad de los

mismos podrían provocar complicaciones tanto para el que brinda el servicio como para quien lo recibe.

Grupo VI. Factores ecológicos

Dentro de este grupo se incluye el tratamiento de los residuos y la exposición de los trabajadores a riesgos naturales. Es importante, frente a los riesgos de los residuos cumplir determinadas pautas para a correcta recogida, almacenamiento, transporte tratamiento y eliminación de los mismos. Los riesgos de los residuos conllevan problemas tanto para la salud de los trabajadores de la empresa, así como del personal de los servicios de recogida, transporte, tratamiento y eliminación, los residuos medioambientales y los problemas estéticos y éticos.

Influencia de los factores personales y sociales:

El estrés ocurre cuando las habilidades de las personas son incongruentes con las demandas del entorno laboral y la tarea, o cuando existen impedimentos fuertes para que el trabajador consiga satisfacer sus necesidades y desarrollar sus valores. Se trata por tanto de un desajuste entre personas y entorno. Es esencial considerar los aspectos de personalidad y las circunstancias sociales que influyen en el tipo de respuesta que un individuo da ante determinadas situaciones de estrés.

- Factores de personalidad:
 1. Personalidad tipo A: personalidad característica que se manifiesta en ciertos sujetos con un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, implicación muy profunda con su profesión con su profesión, que lleva al desarrollo de grandes esfuerzos, a una tensión constante, a una incapacidad de relajarse y a una preocupación

constante por el tiempo. Estos sujetos son activos, enérgicos, competitivos, ambiciosos, agresivos, impacientes y diligentes.

2. Dependencia: las personas poco autónomas toleran un mejor estilo de mando autoritario y un ambiente laboral muy normalizado y burocrático. Pero, tienen más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de incertidumbre y ambigüedad que las personas más independientes.

3. Ansiedad: las personas ansiosas experimentan mayor nivel de conflicto que las personas no ansiosas.

4. Introversión: reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social.

5. Rigidez: las personas rígidas presentan un mayor nivel del conflicto y requieren mayor esfuerzo adaptativo que las personas flexibles.

6. La formación, las destrezas y conocimientos adquiridos: la experiencia y la capacidad intelectual y física, tienen gran importancia como fuente de estrés, por la posible incongruencia que se puede dar entre la posición ocupada o el trabajo desempeñado y la capacidad o capacitación del trabajador.

7. La mala condición física y los malos hábitos de salud: pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo.

8. Las aspiraciones: deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo.

9. Las expectativas: esperanzas que el individuo tiene de obtener de su trabajo ciertos beneficios personales y sociales.¹⁰

Dentro de los aspectos personales encontramos que el “personal de salud se encuentra a diario con situaciones que conforman la negación existencial con la que el hombre suele vivir, como lo es la enfermedad y la muerte, por lo que es una tarea que convoca nuestra sensibilidad. Se trabaja con el ser humano y sus peripecias, con su dramática, lo que hace en muchos casos vernos mas o menos reflejados en ese otro, ya sea de lo que se tiene y no se tiene, de lo que se quiere y no se quiere. Nos vemos más o menos acudidos y atravesados por toda una gama de sentimientos e intensidades, lo importante es que se hace con ese sentir si se anula o si se maneja, de eso depende el asistir y el asistirse. Si logramos pensar sobre ese sentir nos hacemos herramienta para el conocimiento de lo que al otro le pasa, asistirlo con y desde su singularidad, pudiendo delimitar que es de uno y que es del otro. Si intentamos anular, nos rigilizaremos en mecanismos de defensa que deshumanizaran nuestro quehacer, donde el otro deja de ser persona para ser patología, y en vez del desafío de cada encuentro encontramos una robotización de la tarea llevando a la rutinización. El trabajo asistencial es un quehacer estresante, todas las disciplinas que actúan en el se ven afectadas, pero algunas características de enfermería la hacen de mayor riesgo. Es el personal que mas comparte tiempo con el paciente esto determina que muchas veces, y de acuerdo, y por un lado el grado de dependencia y regresión del paciente, y por otro, a como maneje la situación enfermería, que en la familia se generen sentimientos ambivalentes, por un lado gratitud

¹⁰10. Mediano O. Lorenzo y Fernandez. C., El Bournout y los Médicos. España: Ed. Gráficas. Rimont. 2001. Pg.30.

¹¹ Prof. . Adj. Psic. Beatriz Capezzuto “el estrés laboral. síndrome de bournout o desgaste en los equipos asistenciales” Abordaje teórico practico en la atención de enfermería en niños/as y adolescentes. Pág. 276

y por otro envidia y celos, ya que esta cuidando a un familiar, función que quisiera tener en ese momento tan especial para si. Muchas veces es a enfermería a quien la familia insiste y pregunta cuando no entiende y no puede entender. Es a ella a quien reprocha, exige, demanda”.¹¹

El Dr. Antonio Cano plantea que “La exposición de los trabajadores a los factores anteriormente mencionados, pueden ocasionar estrés laboral. Inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.) que hace aumentar la productividad. Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento.”

A su vez plantea que “Las consecuencias negativas del estrés son múltiples, pero a grandes rasgos, cabe señalar su influencia negativa sobre la salud, así como sobre el deterioro cognitivo y el rendimiento”.¹²

El Dr. Cano describe que el estrés puede influir negativamente sobre la salud de la siguiente manera:

- En primer lugar, el estrés modifica los hábitos relacionados con salud, de manera que con las prisas, la falta de tiempo, la tensión, etc., aumentan las conductas no saludables, tales como fumar, beber, o comer en exceso, y se reducen las conductas saludables, como hacer ejercicio físico, guardar una dieta, dormir suficientemente, conductas preventivas de higiene, etc. Estos cambios de

¹¹

¹² Dr. Cano V. “Estrés Laboral”, SEAS (Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés). España, 2005. Extraído de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

hábitos pueden afectar negativamente a la salud y, por supuesto, pueden desarrollarse una serie de adicciones, con consecuencias muy negativas para el individuo en las principales áreas de su vida, como son la familia, las relaciones sociales, el trabajo, la salud, etc.

- En segundo lugar, el estrés puede producir una alta activación fisiológica que, mantenida en el tiempo, puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicosomáticas, tales como dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, problemas sexuales, etc.; a su vez, el estrés puede producir cambios en otros sistemas, en especial puede producir una inmunodepresión que hace aumentar el riesgo de infecciones (como la gripe) y puede aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades inmunológicas, como el cáncer, etc.

- En tercer lugar, el estrés puede desbordar al individuo de manera que comience a desarrollar una serie de sesgos o errores cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica, o de su conducta, o de sus pensamientos, o de algunas situaciones, que a su vez le lleven a adquirir una serie de temores irracionales, fobias, etc., que de por sí son un problema de salud (los llamados trastornos de ansiedad), pero que a su vez pueden seguir deteriorando la salud en otras formas.

Cuando el estilo de afrontamiento al estrés laboral es ineficaz, el resultado de la exposición crónica al mismo puede generar otra enfermedad profesional denominada Síndrome de Burnout.

En 1974 Herbert Freudenberg define al Burnout como: “el agotamiento de los recursos propios y el vano intento de alcanzar expectativas no realistas impuestas por uno mismo o por valores sociales”

Por la misma época (1976) Cristina Maslach también estudiaba las respuestas emocionales que se producían entre las personas que trabajaban en profesiones de ayuda. En 1977 dentro del congreso anual de la Asociación Americana de Psicólogos, usó el término *Bournout* para describir una situación que producía, cada vez con mayor frecuencia, entre los trabajadores de los servicios humanos consistente en el hecho de que, después de meses de trabajo y dedicación, terminaban agotándose emocionalmente.

En 1986 junto con Susan. E. Jackson creó la definición más conocida y aceptada:

“El síndrome del *Bournout* es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y psicológico o emocional, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación para las tareas que se han de realizar”.

Jackson Describe a las tres dimensiones de la siguiente manera:

- El agotamiento emocional y físico se caracteriza por una ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía.
- La despersonalización o deshumanización se caracteriza por tratar a los pacientes, compañeros de trabajo y a la organización como objetos. Los trabajadores pueden demostrar insensibilidad emocional, un estado psíquico en que prevalece el cinismo o la disimulación afectiva, la crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás.

- La disminución de la realización personal en el trabajo que se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las personas.

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

PROBLEMA

¿Cuáles de los factores de riesgo de estrés laboral se encuentran presentes en el personal de Enfermería que trabaja en el servicio de Emergencia en el Hospital Universitario de Referencia Nacional en el mes de Enero de 2010?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

- Identificar cuales de los factores de riesgo de estrés laboral se encuentran presentes en el personal de Enfermería que trabaja en el servicio de Emergencia en el Hospital Universitario de Referencia Nacional en el mes de Enero de 2010.

Objetivos Específicos:

- Caracterizar el personal de Enfermería (Licenciados en Enfermería y Auxiliares de Enfermería) que constituye la población de estudio.
- Identificar si existen en el personal factores de riesgo de estrés laboral.
- Describir los factores riesgo de estrés laboral identificados en la población de estudio.

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio.

El tipo de investigación que se realizará es descriptivo, transversal.

Variables.

Definición y clasificación.

Sexo:

Definición conceptual: condición anatómica que distingue al hombre de la mujer.

Nivel de medición: cualitativa nominal.

Categorías:

- Masculino
- Femenino

Edad:

Definición conceptual: tiempo transcurrido en años desde el nacimiento hasta la fecha.

Nivel de medición: cuantitativa continúa.

Categorías:

- 20 _ 30 años
- 31 _ 40 años
- 41 _ 50 años
- 51 o más años

Estado civil:

Definición conceptual: condición o estatus jurídico de la persona.

Nivel de medición: cualitativa nominal.

Categorías:

- Soltero/a
- Casado/a

- Viudo/a
- Divorciado
- Unión libre

Cargo que desempeña en el servicio:

Definición conceptual: labor específica que desempeña la persona, según su contrato de trabajo.

Nivel de medición: cualitativa nominal

Categorías:

- Licenciado en Enfermería.
- Auxiliar de Enfermería.

Turno:

Definición conceptual: horario en que desempeña sus tareas laborales.

Nivel de medición: cualitativa nominal.

Categorías:

- Mañana.
- Tarde
- Vespertino
- Noche

Antigüedad:

Definición conceptual: tiempo en años que ha transcurrido desde el ingreso del funcionario al servicio de emergencia.

Nivel de medición: cuantitativa discreta.

Categorías:

- 0_ 4 años
- 5_ 9 años

- 10_14 años
- 15_19 años
- 20 o más años.

Multiempleo:

Definición conceptual: presentar más de un empleo en enfermería.

Nivel de medición: cualitativa nominal.

Categorías:

- Si.
- No.

Factores ambientales:

Definición conceptual: Conjunto de factores del entorno intra y extra laborales, que interactúan con el trabajador.

Nivel de medición: cualitativa ordinal.

Categorías:

- Adecuado
- Inadecuado

Factores interpersonales:

Definición conceptual: vivencias personales del funcionario respecto a la relación con el equipo de salud.

Nivel de medición: cualitativa ordinal.

Categorías:

- Muy satisfactoria
- Satisfactoria
- Poco satisfactoria
- Insatisfactoria

Factores referidos a la organización:

Definición conceptual: serie de normas que estipulan el funcionamiento del sistema (turno y sector).

Nivel de medición: Cualitativa Nominal

Categorías: Consta de sector y turno predecible

- Siempre
- Rara vez
- Nunca

Carga física:

Definición Conceptual: Son las exigencias impuestas al organismo que determina a la fatiga muscular.

Nivel de medición: Cualitativa Nominal

Categorías:

- Escasa
- Mediana
- Excesiva

Grupos de apoyo:

Definición Conceptual: Organización que promueve el máximo bienestar, físico, mental y social de los individuo, dirigido por personal especializado.

Nivel de medición: Cualitativa nominal

Categorías:

- Si
- No

Factores personales:

Definición conceptual: Vivencia personal del funcionario frente a un acontecimiento ocurrido en el trabajo

Nivel de medición: Cualitativa nominal

Categorías: como se siente ante una situación determinada del paciente.

- Afectado
- Indiferente

Satisfacción con el empleo:

Definición conceptual: complacencia con la actividad realizada.

Nivel de medición: cualitativa ordinal.

Categorías:

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho

Área de estudio.

Este trabajo de investigación se llevará a cabo en el servicio de Emergencia del Hospital Universitario de referencia Nacional. Dicha institución se encuentra ubicada en la zona urbana de la ciudad de Montevideo.

Universo.

Todo el personal de Enfermería (Licenciados en Enfermería y Auxiliares de Enfermería) que trabaja en el Servicio de Emergencia del Hospital Universitario de referencia Nacional

Muestra.

El personal de Enfermería que trabaja en el servicio de emergencia en los turnos matutino, tarde, vespertino y noche que se encuentren en su lugar de trabajo los días que se lleve a cabo la recolección de los datos, en el Hospital Universitario de referencia Nacional. Es un muestreo no probabilístico, accidental.

Elemento o unidad de análisis: Serán personas (Licenciados en Enfermería y Auxiliares de Enfermería)

Criterios de inclusión:

- Todo el personal de Enfermería del servicio (Licenciados en Enfermería y Auxiliares de Enfermería) que estén presentes en el momento de aplicar el instrumento de investigación y que acepten participar de la misma.

Criterios de exclusión:

- El personal de Enfermería que se niegue de participar de la investigación y/o que al momento de aplicar el instrumento se encuentren de licencia o con certificación médica.

Procedimiento para la recolección de la información.

Para realizar la investigación se utilizará como método la encuesta, la técnica será el cuestionario y el instrumento seleccionado el formulario de carácter anónimo.

Se propondrá el mismo tipo de preguntas a los encuestados (ya sea Licenciados en Enfermería como Auxiliares de Enfermería) y los mismos deberán elegir entre dos o mas opciones que se le propondrán.

Además se entregará una carta solicitando autorización a la institución y el consentimiento informado al personal de enfermería. Con el fin de poner a prueba el

instrumento y evitar sesgos se realizará una prueba piloto con una población con iguales características a la seleccionada. (Ver anexo N° III)

Plan de análisis de los resultados.

A partir de los datos que se obtengan mediante la encuesta, se realizará la tabulación de los datos presentándolos en diferentes cuadros.

Para la interpretación de los resultados, y a partir de las tablas, se crearán los gráficos con los resultados obtenidos.

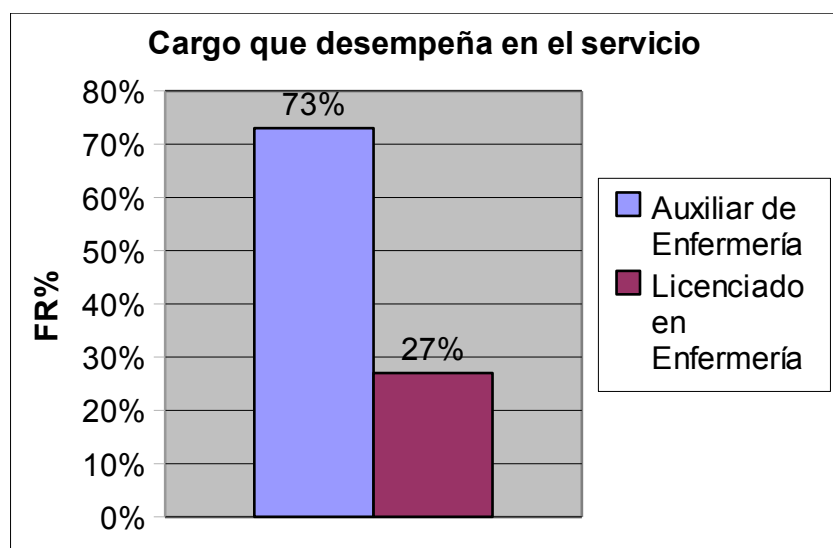
El análisis de los resultados será de tipo descriptivo, univariado, expresando el porcentaje de cada una de las categorías de las variables elegidas.

RESULTADOS

TABLA N° 1: Distribución según cargo de Enfermería que desempeña en el servicio, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Cargo que Desempeña | FA | FR% |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Lic. en Enfermería | 10 | 27% |
| Aux. de Enfermería | 27 | 73% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 1: Distribución según cargo de Enfermería que desempeña en el servicio, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

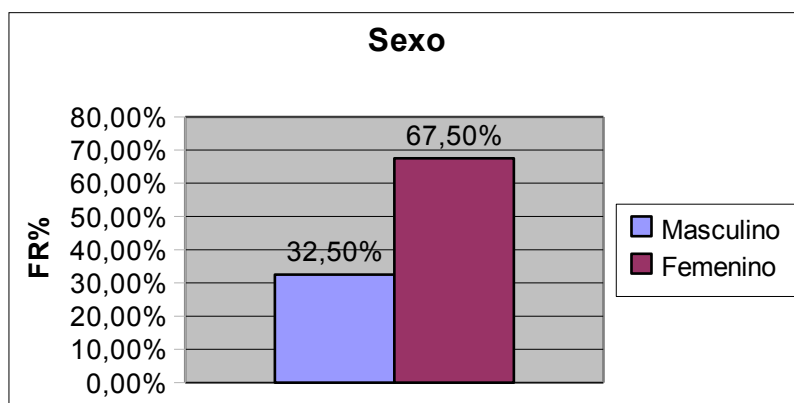


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 2: Distribución según sexo del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Sexo | FA | FR% |
|--------------|-----------|-------------|
| Masculino | 12 | 32,50% |
| Femenino | 25 | 67,50% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 2: Distribución según sexo del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

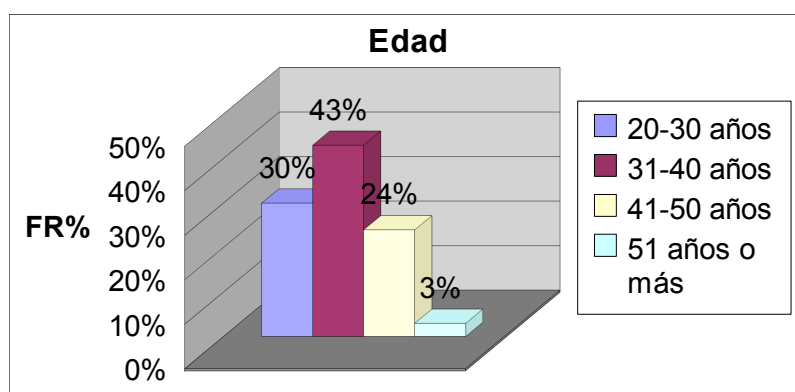


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 3: Distribución según Edad del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Edad | FA | FR% |
|--------------|-----------|-------------|
| 20-30 años | 11 | 30% |
| 31-40 años | 16 | 43% |
| 41-50 años | 9 | 24% |
| 51 o + años | 1 | 3% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 3: Distribución según Edad del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

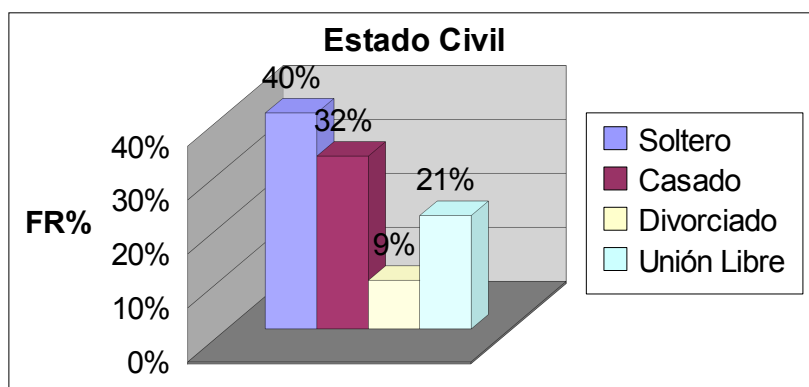


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 4: Distribución según es Estado Civil del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Estado Civil | FA | FR% |
|---------------------|-----------|-------------|
| Soltero | 15 | 40% |
| Casado | 12 | 32% |
| Divorciado | 3 | 9,0% |
| Unión Libre | 7 | 21% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 4: Distribución según es Estado Civil del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

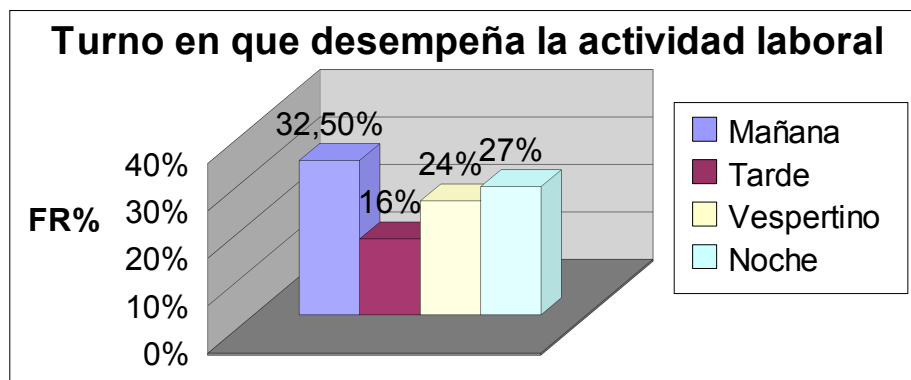


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 5: Distribución según el Turno en que el personal de Enfermería desarrolla la actividad laboral, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Turno | FA | FR% |
|--------------|-----------|-------------|
| Mañana | 12 | 33% |
| Tarde | 6 | 16% |
| Vespertino | 9 | 24% |
| Noche | 10 | 27% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N ° 5: Distribución según el Turno en que el personal de Enfermería desarrolla la actividad laboral, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

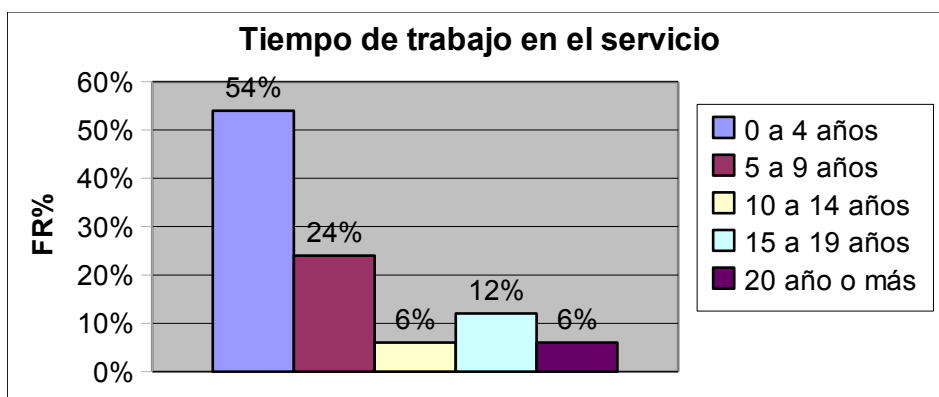


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 6: Distribución según tiempo de trabajo en el servicio del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Tiempo de Trabajo en el Servicio | FA | FR% |
|----------------------------------|-----------|-------------|
| 0 a 4 años | 20 | 54% |
| 5 a 9 años | 9 | 24% |
| 10 a 14 años | 2 | 6% |
| 15 a 19 años | 4 | 12% |
| 20 o + años | 2 | 6% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 6: Distribución según tiempo de trabajo en el servicio del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

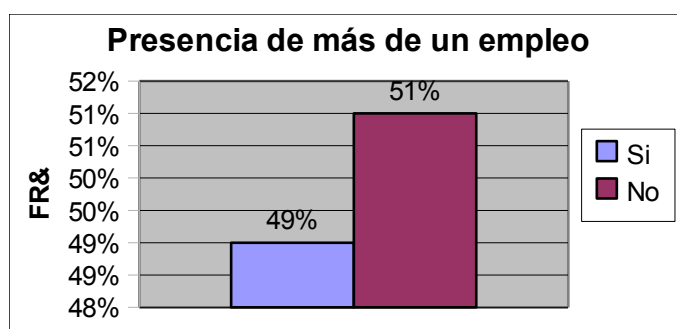


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 7: Distribución según si presenta de más de un empleo del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Presencia de más de un Empleo | FA | FR% |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Si | 18 | 49% |
| No | 19 | 51% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 7: Distribución según si presenta mas de un empleo del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

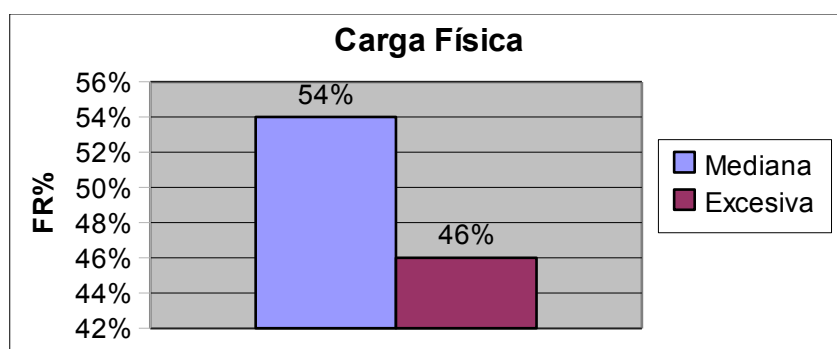


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 8: Distribución según la carga física en la jornada laboral del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Carga Física | FA | FR% |
|---------------------|-----------|-------------|
| Mediana | 20 | 54% |
| Excesiva | 17 | 46% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 8: Distribución según la carga física en la jornada laboral del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

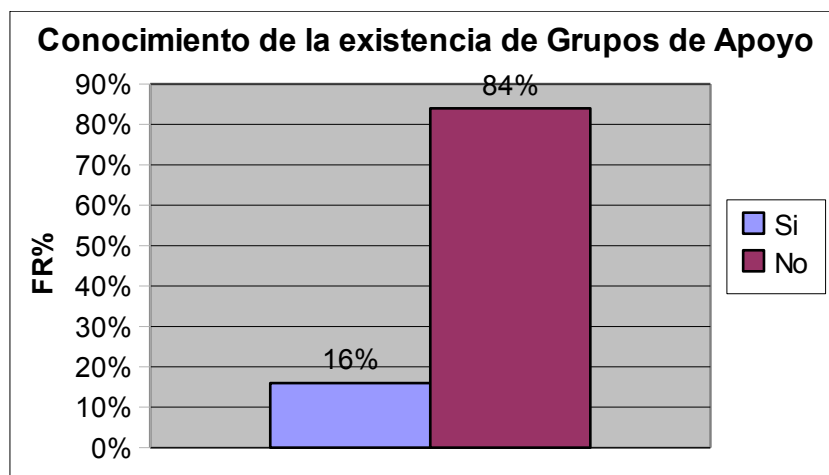


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 9: Distribución según conocimiento de la existencia de grupos de apoyo del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Conocimiento de Existencia de Grupos de Apoyo | FA | FR% |
|--|-----------|-------------|
| Si | 6 | 16% |
| No | 31 | 84% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 9: Distribución según conocimiento de la existencia de grupos de apoyo del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

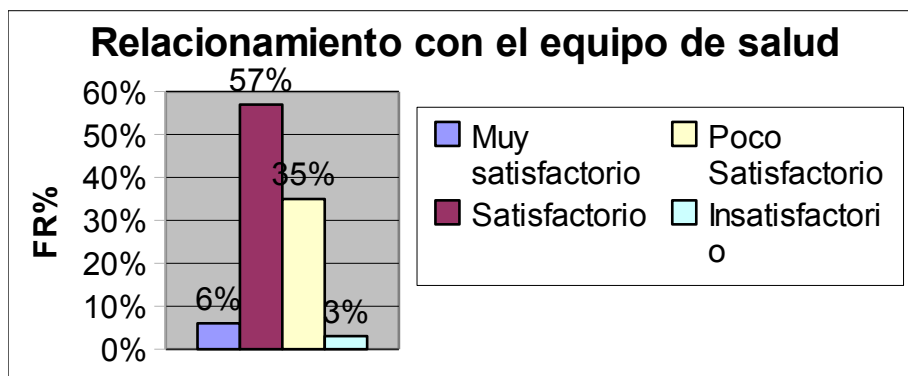


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 10: Distribución según relacionamiento con el equipo de salud del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Relacionamiento con el Equipo de Salud | FA | FR% |
|---|-----------|-------------|
| Muy Satisfactorio | 2 | 6% |
| Satisfactorio | 21 | 57% |
| Poco Satisfactorio | 13 | 35% |
| Insatisfactorio | 1 | 3% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N ° 10: Distribución según relacionamiento con el equipo de salud del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

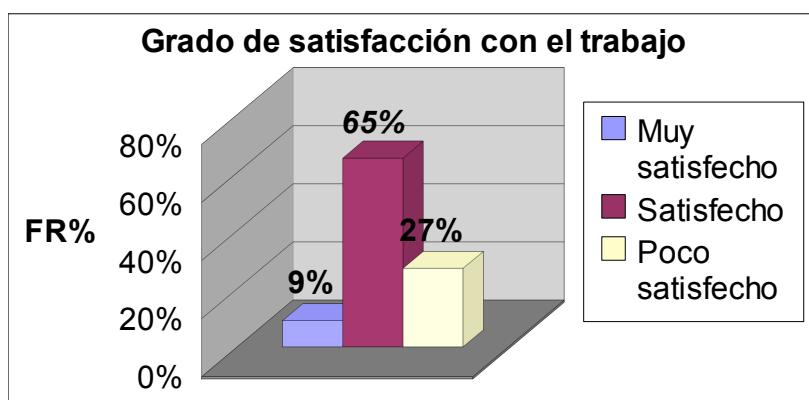


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 11: Distribución según el Grado de Satisfacción con el Trabajo del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Grado de Satisfacción con el Trabajo | FA | FR% |
|---|-----------|-------------|
| Muy Satisfecho | 3 | 9% |
| Satisfecho | 24 | 64% |
| Poco Satisfecho | 10 | 27% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 11: Distribución según el Grado de Satisfacción con el Trabajo del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

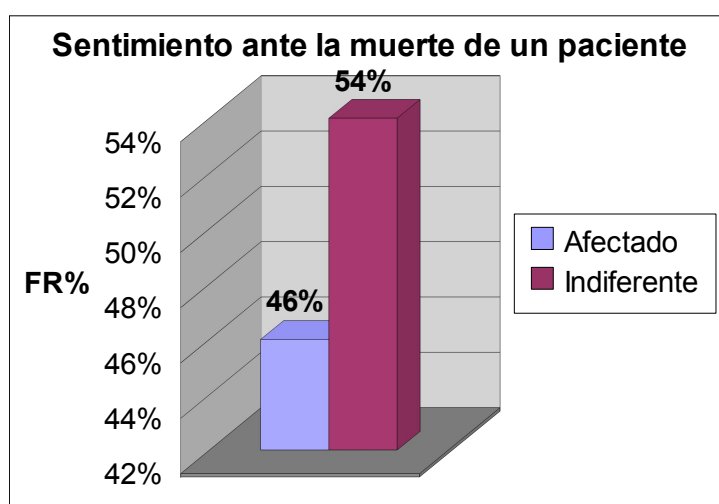


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 12: Distribución según sentimiento ante la muerte de un paciente del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Muerte de Paciente | FA | FR% |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Afectado | 17 | 46% |
| Indiferente | 20 | 54% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 12: Distribución según sentimiento ante la muerte de un paciente del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

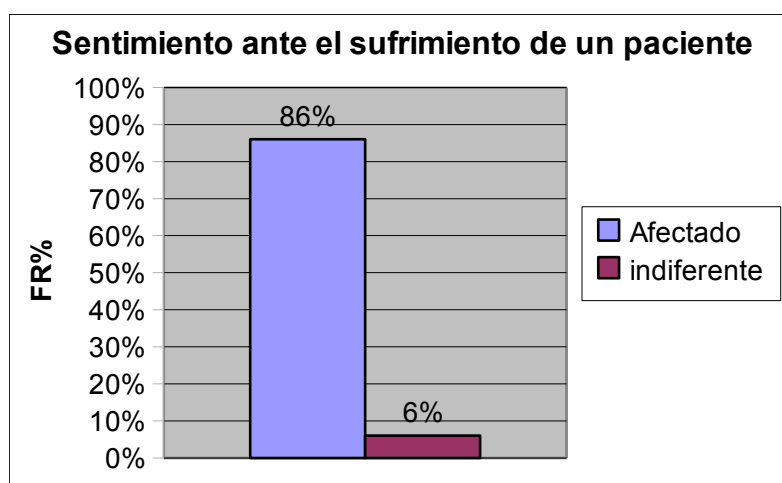


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 13: Distribución según sentimiento ante el sufrimiento de un paciente del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Sufrimiento del Paciente | FA | FR% |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| Afectado | 32 | 86% |
| Indiferente | 5 | 14% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 13: Distribución según sentimiento ante el sufrimiento de un paciente del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

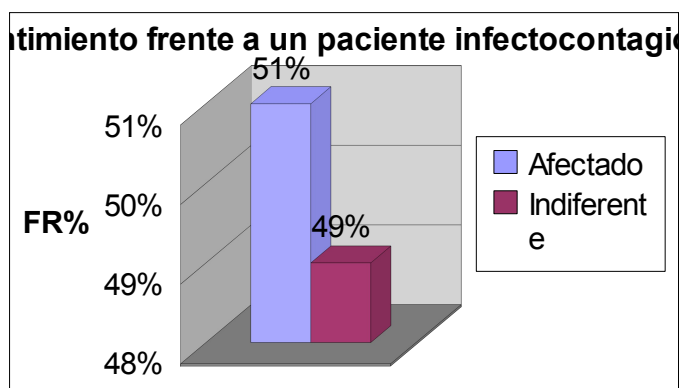


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 14: Distribución según sentimiento ante un paciente infectocontagioso del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Paciente Infectocontagioso | FA | FR% |
|-----------------------------------|-----------|-------------|
| Afectado | 19 | 51% |
| Indiferente | 18 | 49% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 14: Distribución según sentimiento ante un paciente infectocontagioso del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

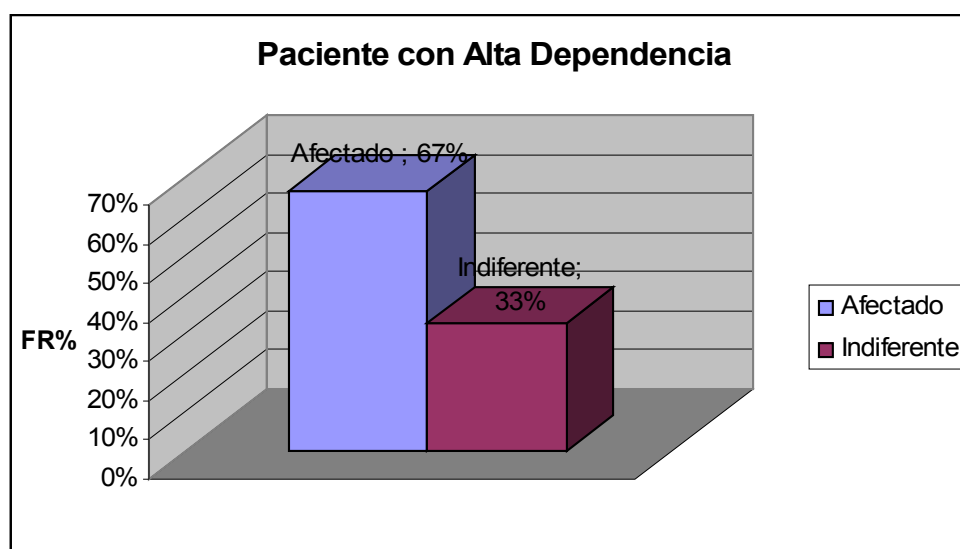


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 15: Distribución según sentimiento ante un paciente de alta dependencia del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Paciente con Alta Dependencia | FA | FR% |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Afectado | 25 | 67% |
| Indiferente | 12 | 33% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 15: Distribución según sentimiento ante un paciente de alta dependencia del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

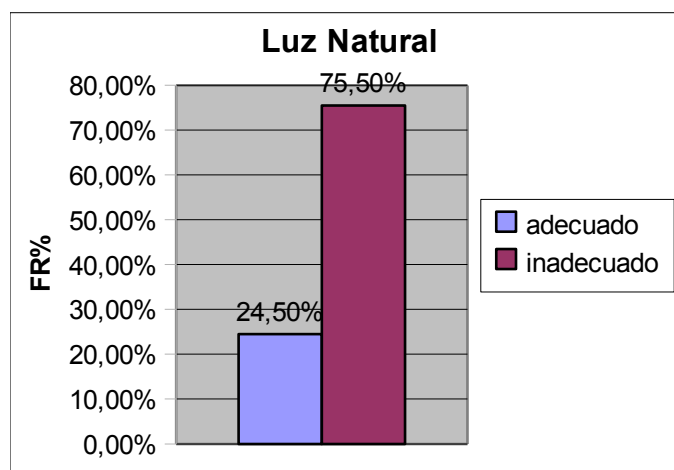


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 16: Distribución según si la luz natural del servicio es adecuada, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Luz Natural | FA | FR% |
|--------------------|-----------|-------------|
| Adecuado | 9 | 24,50 |
| Inadecuado | 28 | 75,50% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 16: Distribución según si la luz natural del servicio es adecuada, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

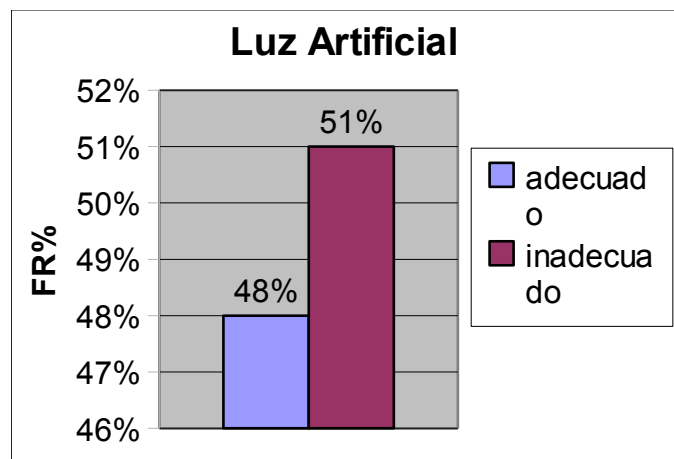


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 17: Distribución según si la luz artificial del servicio es adecuada, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Luz Artificial | FA | FR% |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Adecuado | 18 | 49% |
| Inadecuado | 19 | 51% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 17: Distribución según si la luz artificial del servicio es adecuada, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

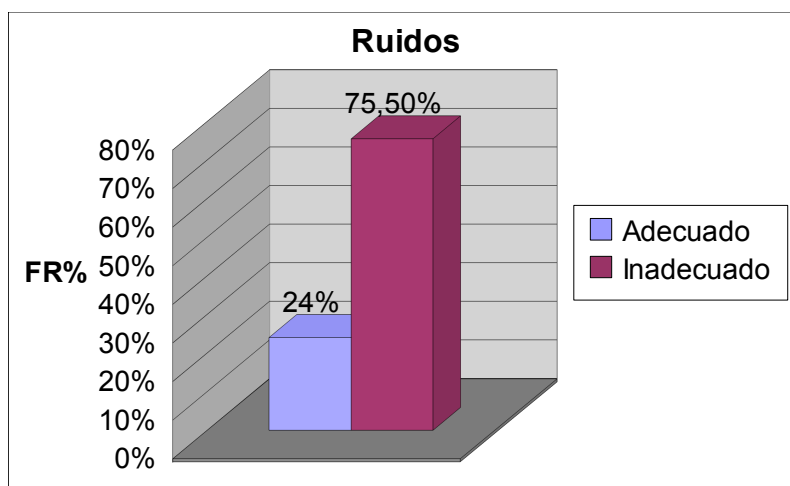


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 18: Distribución según si los ruidos del servicio son adecuados, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Ruidos | FA | FR% |
|---------------|-----------|-------------|
| Adecuado | 9 | 24,50 |
| Inadecuado | 28 | 75,50% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICOS N° 18: Distribución según si los ruidos del servicio son adecuados, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

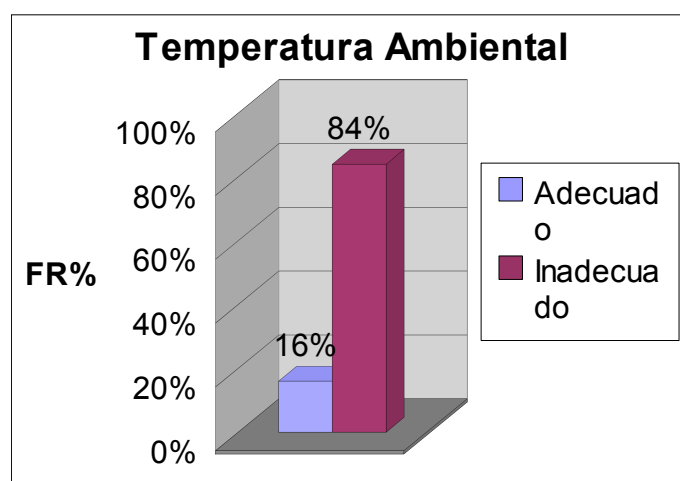


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 19: Distribución según si la temperatura ambiental del servicio es adecuada, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Temperatura Ambiental | FA | FR% |
|------------------------------|-----------|-------------|
| Adecuado | 6 | 16% |
| Inadecuado | 31 | 84% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 19: Distribución según si la temperatura ambiental del servicio es adecuada, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

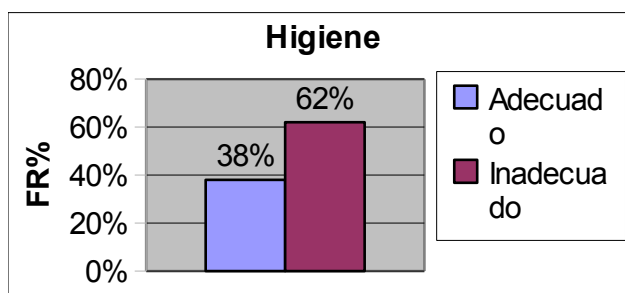


Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

TABLA N° 20: Distribución según si la higiene del servicio es adecuada, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

| Higiene | FA | FR% |
|----------------|-----------|-------------|
| Adecuado | 14 | 38% |
| Inadecuado | 23 | 62% |
| Total | 37 | 100% |

GRAFICO N° 20: Distribución según si la higiene del servicio es adecuada, del personal de Enfermería, de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.



Fuente: Formulario aplicado al personal de Enfermería de los turnos mañana, tarde, vespertino y noche de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. Enero 2010.

ANALISIS

La recolección de datos se llevó a cabo en la emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional, en los turnos mañana tarde vespertino y noche. La misma se realizó durante el mes de Enero del año 2010.

Se aplicó el formulario a un total de 37 personas, Licenciados y Auxiliares de Enfermería que se encontraban presentes en el momento de la recolección de los datos.

Con respecto a las variables se utilizaron ciertos factores de riesgo de estrés laboral.

A partir de la información recabada se pudo observar que de un total de 37 enfermeros, un 73% pertenecía a Auxiliares de Enfermería y un 27% a Licenciados en Enfermería.

Con respecto al sexo, un 67.5% pertenece al sexo femenino, mientras que al masculino lo hace un 32.5%.

En cuanto a la edad, un 43% se encuentran entre 31 a 40 años, un 30% entre 20 a 30 años, un 24% entre 41 a 50 años y un 3% se encuentra entre 50 o más años.

Respecto al estado civil, un 40% son solteros, un 32% casados, 21% se encuentran en unión libre y un 9% son divorciados.

En relación al turno en cual el trabajador desarrolla su jornada laboral, un 32.5% trabaja en el turno matutino, 27% lo hacen en el turno noche, 24% en el turno vespertino y un 16% en la tarde. Observamos en esta variable, que un 27% de la población presenta como factor de riesgo el desarrollar su jornada laboral en la noche, según la bibliografía esto puede alterar el ritmo circadiano de los individuos, el cual modifica el organismo a nivel fisiológico y psicológico.

Un 95% de la población manifestó contar con un turno y sector fijo.

En cuanto a la variable antigüedad en el servicio de emergencia, un 54% corresponde de 0 a 4 años, 24% de 5 a 9 años, un 6% presentan entre 10 a 14 años, un 12% entre 15 a 19 años, y un 6% presenta 20 años o más de antigüedad.

El 54% de la población se encuentra en la etapa inicial de desempeño laboral, lo cual puede ser un factor de riesgo de estrés laboral, ya que el mismo determina un período de adaptación y aprendizaje, el cual dependerá de cada individuo. Al mismo tiempo, el poseer una antigüedad mayor a diez años como presenta el 24% de la población, es considerado un factor de riesgo, ya que el desarrollo de la actividad laboral durante un largo período de tiempo en el mismo servicio, puede llegar a producir desgaste físico y mental.

El 49% de la población presenta más de un empleo, lo que implica en enfermería una excesiva carga horaria, no sólo por las horas trabajadas en sí, si no que disminuye el tiempo que el trabajador puede realizar otras actividades extralaborales. Esto con el correr del tiempo puede acarrear complicaciones físicas y mentales, sobre todo en enfermería ya que es más vulnerable por estar en contacto permanente con personas.

Como concluye la Lic.Enf. Celia Cocco, en su trabajo de investigación “Contenido del trabajo y estrés laboral ¿Riesgo y potencialidad para la salud de las enfermeras?” el multiempleo constatado en un 84,6%, constituye una sobrecarga laboral importante.

Un 54% de la población consideró que la carga física es mediana, mientras que el 46% restante consideró que la misma es excesiva. Esto es un factor de riesgo, que a lo largo del tiempo puede ocasionar daños en la salud.

Sobre la existencia de grupos de apoyo, se desprende que un 84% de la población desconoce la existencia de los mismos.

En cuanto a la variable relacionamiento laboral con el equipo de salud que trabaja en el servicio, un 57% destacó un relacionamiento satisfactorio, un 35% poco satisfactorio, un 6% muy satisfactorio y un 3% insatisfactorio. Se destaca que la mayoría de la población se encuentra satisfecha con el relacionamiento con el resto del equipo, lo que puede influir positivamente con el desempeño laboral diario.

Con respecto al grado de satisfacción laboral, se destaca que el 74% de la población se encuentra satisfecho, mientras que el 27% se encuentra poco satisfecho. La satisfacción laboral es muy importante para que el trabajador desarrolle de la mejor manera posible sus tareas.

En cuanto a los factores personales, un 46% de la población señaló que ante la muerte de un paciente se sintió afectado, mientras que a un 54% le es indiferente dicha situación. Respecto al sufrimiento del paciente, el 86% señaló que se siente afectado y a un 14% le es indiferente. Frente al contacto con paciente infecto-contagiosos, el 51% destacó sentirse afectado, y el 49% restante le es indiferente.

Por último, en cuanto a la situación de realizar cuidados en pacientes con alta dependencia, un 67% señaló afectarle dicha situación y una 33% señaló indiferencia al respecto.

Sobre las condiciones ambientales se destaca que un 75.5% de la población consideró a la luz natural del servicio como inadecuada. El 51% señaló que la luz artificial es inadecuada. Con respecto a los ruidos, un 75.5% consideró que los mismo son inadecuados. En cuanto a la temperatura ambiental, el 84% la consideró inadecuada. Y por último la higiene ambiental, el 62% de la población la consideró inadecuada. Observamos así, que existe un alto porcentaje de disconformidad con las condiciones ambientales de la planta física, esto nos indica que se encuentran presente otro factor de riesgo de estrés laboral.

CONCLUSION

El objetivo general de esta investigación fue identificar cuales de los factores de riesgo de estrés laboral se encuentran presentes en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de Emergencia.

Hoy en día el estrés forma parte de la vida diaria de las personas, en especial en el ámbito laboral y es necesario saber enfrentarse ante los cambios continuos que ocurren día a día. No se puede, ni se debe, evitar los problemas; cuando la persona se hace cargo de una situación, tiene más de la mitad del problema solucionado.

Los resultados en general señalan que algunos de los factores de riesgo de estrés laboral que presenta la población de estudio, puede ocasionar la aparición de estrés laboral.

En cuanto al multiempleo, la mitad de la población posee dos o más empleos. Si las políticas estatales implementaran mejoras salariales a los trabajadores de la salud, no sería necesario trabajar tantas horas para satisfacer las necesidades de los individuos; favoreciendo la actividad lúdica de los mismos.

De acuerdo a los factores ambientales, observamos que los mismos son inadecuados para desempeñar la actividad laboral. Sería importante que se mejorara el mantenimiento de la planta física por parte de la institución, así como también fomentar el cuidado por parte de los funcionarios, con el fin de lograr un espacio en el que el trabajador se encuentre cómodo para realizar sus actividades.

Es necesario contemplar la carga física que presenta la población de estudio, ya que la misma tiende a ser excesiva, que a largo plazo o a corto plazo pueden causar daños en la salud. Consideramos que sería importante que se realizaran actividades educativas a

los funcionarios sobre salud laboral, así como también mejorar la organización del trabajo para optimizar los recursos humanos.

Casi la totalidad de la población manifestó el desconocimiento sobre la existencia de grupos de apoyo. Sería importante la existencia de dichos grupos en la institución para que enfoquen la salud integral del personal, sobre todo el área de la salud mental, trabajar directamente con el departamento de salud laboral, psicología médica y la División de Enfermería, formando un equipo interdisciplinario, promoviendo la participación del trabajador para que los mismos puedan manifestar sus inquietudes y sentimientos, ya que está demostrado que enfrentarse a situaciones tales como la muerte, sufrimiento y dolor, y el estar expuestos a condiciones ambientales inadecuadas contribuye en conjunto con los demás factores de riesgo a la aparición de estrés laboral.

Debemos destacar que las relaciones interpersonales son un aspecto positivo en la población, ya que los individuos refirieron estar satisfechos. Debemos resaltar este aspecto, ya que las relaciones interpersonales adecuadas propician un ambiente de trabajo confortable para el trabajador.

Finalmente concluimos que se alcanzaron los objetivos planteados para la investigación. Demostramos que existen factores de riesgo de estrés laboral en el personal de Enfermería de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional.

Sugerimos que el tema se continúe investigando, ya que las consecuencias del desgaste mental y físico pueden traer consecuencias y pueden incidir en el deterioro de la salud del personal y deteriorar así el nivel asistencial.

BIBLIOGRAFÍA

- Benavides F. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales, Salud Laboral. Barcelona: Masson; 2000. p. 116.
- Cabrera Forneiro J. Enfermería y Estrés laboral, Enfermería Legal. Madrid: Aran; 1994. p. 177.
- Capezzuto B. El estrés laboral. síndrome de burn out o desgaste en los equipos asistenciales: Abordaje teórico práctico en la atención de enfermería en niños/as y adolescentes. Montevideo: Taller grafico; 2008. p. 276.
- Carrasco A. Salud, Trabajo, un aporte Argentino, Uruguayo frente al tercer milenio. Montevideo: Nordon; 2000.
- Clerc JM. Introducción a las CyMAT. Ginebra: O.I.T.; 1986.
- Convenio N° 149 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Empleo y Condiciones de trabajo y de vida del personal de Enfermería. [s.l.]: OIT; 1977.
- Tomasina F. 3 Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional. Montevideo: 1 Congreso Uruguayo de Medicina del Trabajo; 1993.
- Gestal Otero J. Estrés en los profesionales sanitarios: Riesgo de trabajo del personal sanitario. Mexico: Iberoamericana; 1993. p. 447-56.
- Mediano O. Lorenzo y Fernández C. El Burnout y los Médicos. Madrid: Gráficas. Rimont; 2001. p. 30.
- Meliá S. Enfermería en salud mental: Conocimientos, desafíos y esperanzas. Montevideo: Oficina del Libro Fefmur; 2005.
- Organización Mundial de la Salud. Salud Ocupacional para todos. Estrategia Mundial. Ginebra: OMS; 1995.

- Peiró J. M. ,Salvador A. Desencadenantes del Estrés Laboral. Madrid: UDEMA; 1992.
- Pineda E, Alvarado E, Canales F. Metodología de la investigación. Washington: OPS; 1994.
- Stellman J. Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional. Ginebra: OIT; 1997. p. 34.1-34.77.
- Silveira N. Un modelo de triangulación Cualitativa. Montevideo, Psicolibros, 2008.

Revistas consultadas

- Banchs R M, González P, Morera J. Estrés Laboral. ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial, 1997 3-4, p. 170-80.
- Escribá Agúir V, Pons R, Cardenas Echegaray M. Estresores laborales y bienestar psicológico. Revista Rol de Enfermería. 2000.
- García Rivas J. Rodríguez C. Psiconeuroinmunología: inmunidad y estrés. Revista Metas. 2002.
- Villanueva Orbáiz R, Albaladejo Vicente R, Ortega Molina P, Astasio Rabisa P. Epidemiología del síndrome del burn out. Revista Rol de Enfermería. 2008.

Trabajos de investigación consultados

- Coco C. Programa Maestría en salud mental Contenido del trabajo y estrés laboral ¿Riesgo y potencialidad para la salud de las enfermeras? Tesis de maestría en salud mental, Salto. Universidad de la Republica Facultad de Enfermería Centro Posgrado, 2003/04.

- Artasamanoa A, Clavijo P, Martínez V, Soria V, Viera Y. Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería, Montevideo. Cátedra de Salud Mental, Abril 2008.
- Moreira R, Rodríguez C, Sabelín R, Talmón L, Wynants L. Factores predisponentes del estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Psiquiátrico de referencia Nacional. Montevideo: Cátedra de Salud Mental; 2008.
- Tejera N, Campi A, Teliz J, Olivera R, Lupez C. Los factores estresores laborales y su impacto en el bienestar psicofísico de enfermería de un CTI pediátrico en una institución sanitaria privada del Uruguay. Montevideo: Catedra de Salud Mental; 2007.

Enlaces web

- www.cienciaytrabajo.cl
- www.elportaldelasalud.com
- www.who.int/publications/2008
- <http://www.who.int/features/qa/62/es/index.html>
- http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2005/davalos_ph/html/index-frames.html
- http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- [http://www.monografias.com/trabajos13/dedicat/dedicat.shtml?
monosearch#RESUM](http://www.monografias.com/trabajos13/dedicat/dedicat.shtml?monosearch#RESUM)
- [http://www.dso.fmed.edu.uy/archivos_saludocup/Contenido/Material/archivos/
Gestion%20de%20los%20Servicios%20de%20Salud.PDF](http://www.dso.fmed.edu.uy/archivos_saludocup/Contenido/Material/archivos/Gestion%20de%20los%20Servicios%20de%20Salud.PDF)
- [http://www.srt.gov.ar/super/eventos/Semana2007/CD/contenido/universidades/u
ruguay.pdf](http://www.srt.gov.ar/super/eventos/Semana2007/CD/contenido/universidades/uruguay.pdf)

| ACTIVIDADES | Dic. 2008 | Ene. 2009 | Feb. 2009 | Mar. 2009 | Abr. 2009 | May. 2009 | Jun. 2009 | Jul. 2009 | Agost. 2009 | Sept. 2009 | Octub. 2009 | Nov. 2009 | Dic. 2009 | Ene. 2010 | Feb. 2010 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Elección tema | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tutorías | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión bibliográfica | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formulación de la pregunta problema | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del protocolo de investigación | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aplicación del instrumento y recolección datos | | | | | | | | | | | | | | | |
| Procesamiento y análisis de los datos | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 2:

Instrumento de Recolección de la Información.

Universidad de la República

Hospital Público de Referencia Nacional

Facultad de Enfermería

Montevideo, Enero de 2010.

Trabajo de Investigación Final

Cátedra de Salud Mental

Formulario

FACTORES RIESGO DE ESTRÉS LABORAL

Los siguientes datos aportados serán utilizados para un trabajo de investigación que será realizado por estudiantes de la Facultad de Enfermería.

En el mismo se estudiarán factores de riesgo de estrés laboral en el personal de Enfermería.

La siguiente encuesta es de carácter anónimo y deberá llenar con una cruz la opción que usted considere.

1. Cargo que desempeña en el servicio:

Auxiliar de Enfermería ___

Licenciada en Enfermería ___

2. Sexo:

Femenino ___

Masculino ___

3. Edad:

20-30 _

31-40 _

41-50 _

51 o más _

4. Estado Civil:

Soltero/a _

Casado/a _

Viudo/a _

Divorciado/a _

Unión libre

5. Turno en el que desarrolla la jornada laboral (solo señale el turno en el que trabaja fijo, no señale aquellos en los que realiza extensiones horarias).

Mañana _

Tarde _

Vespertino _

Noche _

6. ¿Consta Usted de turno y sector fijo?

Siempre

Rara vez

Nunca

7. Tiempo de desempeño en el servicio

0 a 4 años ___

5 a 9 años ___

10 a 14 años ___

15 a 19 años ___

20 años o más

8. ¿Tiene usted más de un empleo?

Si ___

No ___

9. ¿Cómo considera usted que es la carga física en su jornada laboral?

Escasa

Mediana

Excesiva

10. ¿Tiene Usted conocimiento de la existencia de grupos de apoyo?

Si

No

11. ¿Cómo considera Usted que es la relación laboral con el equipo de salud?

Muy satisfactorio

Satisfactorio.

Poco satisfactorio

Insatisfactorio.

12. ¿Cuál es el grado resatisfacción con respecto a su trabajo?

Muy satisfecho.

Satisfecho.

Poco satisfecho.

Insatisfecho

13. ¿Como se siente Usted frente a la siguiente situación?

Muerte de un paciente:

Afectado

Indiferente

ANEXO N° III

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE

INVESTIGACIÓN

El propósito de este consentimiento es informar a los participantes acerca de la investigación.

La presente investigación “factores riesgo de estrés laboral que se encuentran presentes en el personal de Enfermería que trabaja en el servicio de Emergencia”, es realizada por estudiantes finalizando la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de la República previamente avalado por profesores tutores de la Cátedra de Salud Mental.

El objetivo de este estudio es identificar cuales de los factores predisponentes de estrés laboral se encuentran presentes en el personal de Enfermería que trabaja en el servicio de Emergencia.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar un formulario que tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y será utilizada con el objetivo de la defensa de la tesis.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas del formulario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por estudiantes de la carrera de Licenciatura en Enfermería. He sido informado (a) del objetivo, duración y confidencialidad del mismo.

Nombre del Participante
(letra de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

ANEXO IV

Carta de Autorización

Montevideo, 2010

División Enfermería

Sra. Directora Lic en Enf. Ana Eguía

Presente:

Por la presente nos dirigimos a Ud. con el fin de solicitar autorización para que los estudiantes de Licenciatura en Enfermería finalizando la carrera perteneciente a la Facultad de Enfermería, Universidad de la República; realicen la recolección de datos necesaria para efectuar el trabajo de investigación final. El que se denomina “Factores de riesgo de estrés laboral que se encuentran presentes en el personal de Enfermería que trabaja en el servicio de Emergencia”.

Se adjunta además el protocolo de investigación avalado por los profesores tutores. El mismo se llevará a cabo en el mes de febrero del presente año.

Sin más que agregar y en espera de una respuesta favorable, saludan a usted atentamente:

Prof. Adj. Mg. Álvaro Díaz

Prof. Adj. Lic. en Psic. Beatriz Capezzuto