



UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE ENFERMERIA
CÁTEDRA SALUD MENTAL



**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA : ¿CUÁLES DE LOS FACTORES
ESTRESANTES PROPUESTOS POR NIOSH (INSTITUTO
NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL)
SON PERCIBIDOS POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DE UN SECTOR POLIVALENTE COMO FACTORES
ESTRESANTES?**

AUTORES:

Br. Balao, Esteban
Br. Gómez, Ma. Leticia
Br. López, Marcos
Br. Meneses, Anyelina

TUTORES:

Prof. Esp SMC. Lic. Silvia Meliá
Prof. Adj. Esp. Lic. Araceli Otarola

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

Montevideo, 2011

AGRADECIMIENTOS

- A nuestras tutoras que con su constante apoyo y exigencias nos incentivaron a continuar y superar obstáculos encontrados.
- A los funcionarios del Sanatorio en el cual realizamos la recolección de datos por su gran disposición.
- A nuestras familias y amigos por su gran contención durante este proceso.

A todos, Muchas gracias!

ÍNDICE

• Agradecimientos	3
• Resumen	5
• Introducción	7
• Planteamiento del Problema	9
• Justificación	9
• Antecedentes	11
• Marco Teórico	13
• Objetivos	22
• Metodología	22
• Definición de las variables	23
• Resultados de los datos obtenidos	25
• Análisis	46
• Conclusiones	49
• Sugerencias	50
• Bibliografía	51
• Anexos	54

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es conocer si los factores estresantes que propone NIOSH (Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional) son percibidos por el personal de enfermería de un sector polivalente como factores estresantes.

El mismo surge debido a que el personal de enfermería es un grupo vulnerable de padecer estrés por el gran compromiso emocional que genera el cuidado del paciente, y la consecuente relación directa con los mismos, por el contacto con el dolor y la muerte en forma continua, por las dificultades en la relación entre los enfermos por su estado de salud- enfermedad, con la familia, y sus implicancias sociales, y por el aumento de las exigencias en cuanto a la calidad de atención en enfermería entre otras.

El presente estudio es de tipo cuantitativo descriptivo de corte transversal, que se realizó a un total de 36 enfermeros, de los cuales 4 son Licenciados en enfermería.

El método de recolección de datos fue mediante la aplicación de un cuestionario anónimo, diseñado específicamente con los factores estresores propuestos por NIOSH.

El mismo consta de 16 preguntas de múltiple opción, en las que se incluyen las siguientes variables: edad, sexo y antigüedad laboral.

Se empleó la recolección de datos para caracterizar al personal encuestado. Participaron quienes estaban ese día trabajando, siendo los criterios de exclusión: día libre, certificación médica y licencia.

Antes de realizar la recolección de datos, la institución aprobó la misma y cada encuestado firmó un consentimiento informado.

Se logró identificar los factores estresantes propuestos por NIOSH que no fueron reconocidos como tales en el personal de enfermería encuestado, entre los que se encuentran: la existencia de multiempleo, funciones y tareas mal definidas, la comunicación con los superiores y el clima laboral.

En cuanto a los factores de riesgo desencadenantes de estrés laboral, se identificó un alto porcentaje de encuestados que no se sienten tenidos en cuenta al momento de la toma de decisiones con respecto a la gestión de enfermería.

Respecto al crecimiento profesional brindado por la institución, se observa que la mayoría de los encuestados refieren no tenerlo, siendo este un factor de riesgo que contribuye al estrés laboral.

Los datos recabados y analizados muestran que existe un gran porcentaje de estrés laboral (69%) en el personal de enfermería encuestado, pero no todos

los factores estresantes propuestos por NIOSH, son los mismos que generan estrés laboral a la población objeto de este estudio.

En base a los resultados obtenidos sugerimos incentivar al personal de enfermería mediante capacitación continua, realizando actividades de actualización teórico práctico sobre técnicas de enfermería para aumentar el crecimiento profesional.

Realizar instancias educativas sobre el cuidado de si mismo y desarrollo personal, que se trabaje, la autoestima y las relaciones interpersonales. Promover grupos de reflexión sobre la tarea que cumple el personal de enfermería favoreciendo así la salud mental.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo corresponde a la investigación realizada por un grupo de cuatro estudiantes de la carrera Licenciatura en Enfermería, Facultad de Enfermería de la Universidad de la República, el cual contribuye para la acreditación final de dicha carrera.

El mismo fue llevado a cabo en una institución de salud privada de tercer nivel en un servicio de internación polivalente en el departamento de Canelones en el mes de Diciembre de 2010.

Este surge debido a que el personal de enfermería es un grupo vulnerable de padecer estrés por el gran compromiso emocional que genera el cuidado del paciente, y la consecuente relación directa con los mismos, por el contacto con el dolor y la muerte en forma continua, por las dificultades en la relación entre los enfermos por su estado de salud- enfermedad , con la familia, y sus implicancias sociales, y por el aumento de las exigencias en cuanto a la calidad de atención en enfermería entre otras.

Como objetivo del siguiente trabajo nos planteamos conocer si los factores estresantes que propone NIOSH (Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional) son percibidos por el personal de enfermería de un sector polivalente como factores estresantes.

La muestra para este estudio fue de 32 auxiliares de enfermería y 4 licenciados.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de carácter anónimo previamente cada encuestado firma un consentimiento informado, se entrega en los cuatro turnos del servicio, teniendo como criterio de exclusión día libre, licencia o ausencia por enfermedad

Los datos recabados y analizados muestran que existe un gran porcentaje de estrés laboral (69%) en el personal de enfermería encuestado, pero no todos los factores estresantes propuestos por NIOSH, son los mismos que generan estrés laboral a la población objeto de este estudio dentro de ellos se encuentra: la existencia de multiempleo, funciones y tareas mal definidas, la comunicación con los superiores y el clima laboral.

En base a los resultados obtenidos sugerimos incentivar al personal de enfermería mediante capacitación continua, realizando cursos de actualización teórico práctico sobre técnicas de enfermería para aumentar el crecimiento profesional.

Realizar actividades relacionadas al cuidado de si mismo y desarrollo personal, que se trabaje la autoestima y las relaciones interpersonales.

Promover grupos de reflexión sobre la tarea que cumple el personal de enfermería favoreciendo así la salud mental.

TEMA

Estrés laboral en enfermería

PROBLEMA

¿Cuáles de los factores estresantes propuestos por NIOSH (Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional) son percibidos por el personal de enfermería de un servicio polivalente, como factores estresantes?

JUSTIFICACIÓN

Desde hace tiempo, el estrés ocupacional ha sido un problema preocupante para el sector de los cuidados de la salud, tanto en el Uruguay como en gran parte del mundo. Los estudios indican que los trabajadores de la salud tienen tasas más altas de abuso de sustancias estupefacientes y de suicidio en comparación con otros profesionales, y tasas elevadas de depresión y ansiedad relacionadas con el estrés laboral. Además de la tensión emocional, otras consecuencias del estrés laboral son: agotamiento, ausentismo, ganas de abandonar el trabajo, menor satisfacción del paciente y errores de diagnóstico y en el tratamiento.

El personal de enfermería es un grupo vulnerable a padecer estrés por el gran compromiso emocional que genera el cuidado del paciente, el permanente contacto con la enfermedad y el dolor, el sufrimiento y la muerte. A lo cual se le suma los cambios institucionales de orden político y económico en los sectores de la salud, los cambios en las estructuras organizacionales que generan inseguridad laboral, los horarios rotativos así como los vertiginosos avances tecnológicos científicos que exigen permanente capacitación y actualización de los conocimientos en un mercado cada vez más competitivo.

En un servicio de enfermería polivalente (pacientes médicos y quirúrgicos en un mismo servicio), la complejidad y la diversidad de tareas así como demandas de los pacientes y del médico, exponen al personal de enfermería a un mayor nivel de estrés afectando su calidad de vida.

NIOSH define el estrés ocupacional como "reacciones nocivas físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador".¹

¹ Publicación de NIOSH núm. 2008-136: Exposición al estrés, Riesgos ocupacionales en los hospitales.

"Todos necesitan un nivel mínimo de estrés, o estrés positivo, el cual motiva en las tareas diarias, es como un motor que impulsa el hacer. Pero cada persona tiene su propio umbral de estrés o sea de tolerancia al mismo y cada uno va a percibir como factor estresante diferentes estímulos a los que cotidianamente se encuentra expuesto. Pues la tolerancia al estrés depende del umbral de cada persona, lo cual hace a sus recursos internos, su estructura de personalidad, su historia individual y el contexto en el que se mueve..."²

Cuando la persona se encuentra expuesta a diversos factores estresores durante un período de tiempo prolongado sobrepasando su umbral, el estrés se convierte en negativo, viéndose afectada su salud psicofísica y su rendimiento laboral.

Como factores estresores en la investigación vamos a tomar los de NIOSH.

NIOSH es el Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional, NIOSH, es la agencia federal encargada de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

En 1996, NIOSH ha creado un equipo interdisciplinario de investigadores y profesionales de la industria, el trabajo, y el mundo académico para desarrollar una agenda nacional de investigación sobre la organización "de trabajo". En este sentido, el estudio de la organización del trabajo y la salud subsume el campo del estrés en el trabajo. Esta iniciativa forma parte de un amplio esfuerzo de colaboración por parte de NIOSH y socios externos para encabezar una "Agenda de Investigación Nacional de Ocupaciones" (NORA) para orientar la seguridad en el trabajo y de investigación en salud en el futuro, no sólo por NIOSH, sino para toda la seguridad en el trabajo en EE.UU. y de la salud comunitaria.

Sobre la base de experiencias e investigaciones, NIOSH sostiene que las condiciones de trabajo tienen un papel principal en causar el estrés de trabajo. Sin embargo, no se ignora el papel de factores individuales. Según la opinión de NIOSH, la exposición a condiciones estresantes de trabajo, o sea los factores estresores, durante un tiempo prolongado, pueden tener una influencia directa en la salud y la seguridad del trabajador. Pero, factores individuales y de otras situaciones pueden intervenir para fortalecer o debilitar esta influencia.

Partiendo del entendido que cada persona posee un umbral de estrés diferente, vamos a investigar, para poder cuantificar, cuáles de los factores que condicionan el estrés según NIOSH, en una determinada población de enfermería en un servicio polivalente, son los que más afectan a dicha muestra, más allá de la percepción individual de cada uno.

² Art Lic. Silvana Giachero en diario Hoy Canelones, año 2008. "La percepción del estrés y el umbral de resistencia"

ANTECEDENTES

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.

□ 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 Magister en Epidemiología Psicóloga Nahir Nibia Silveira Rondán, con relación al estrés laboral, la satisfacción laboral y el burnout.

□ Nahir Silveira concluye que en enfermería, con relación al Burnout, 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 1997 el Instituto Nacional de Enfermería más específicamente el departamento de Enfermería en Salud Mental realiza una recopilación que da nombre al libro "ENTRE SUFRIMIENTO Y GRATIFICACIONES" de las ponencias del foro "la salud de los trabajadores del área de salud: la situación de Enfermería profesional desde las condiciones de género" y las reflexiones de los talleres, así como también algunos de los trabajos que dan cuenta de diferentes momentos de la investigación. Es una propuesta esencialmente integradora.

□ 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 descontentas 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 llevó a cabo, una tesis de maestría en salud mental realizada por la Lic. Enf. Celia Cocco Soto cuyo título 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.

Facultad de Enfermería
ENFERMERÍA
Edificio de Clínicas
Av. Italia s/n. Bar. Pío
Montevideo - Uruguay

MARCO TEÓRICO

Enfermería, según la definición dada por la Facultad de Enfermería "Es una disciplina científica encaminada a fortalecer la capacidad reaccional del ser humano (persona, familia y grupo poblacional). La capacidad reaccional del Hombre está dada por su continua lucha por mantener su equilibrio con el medio; es una respuesta individual o grupal frente a alteraciones bio-psicosociales. Enfoca la atención a través de un proceso integral, humano, continuo, interpersonal, educativo y terapéutico, abordando los niveles primario, secundario y terciario de atención".³

Como plantea L.M. Hernández en 1993, la práctica diaria de la profesión sanitaria conlleva factores estresantes, que generan ansiedad, desaliento y apatía.

El estrés es parte de la patología laboral que puede afectar a enfermería, que tiene importantes consecuencias personales y laborales, con gran repercusión en lo familiar y social. El contacto frecuente con el sufrimiento, la angustia de los usuarios, familias, además "... *de constituirse muchas veces como una identidad profesional*", pone a prueba los aspectos emocionales del personal de enfermería. El enfrentarse a la muerte, casi cotidianamente, además del particular estrés que conlleva, puede generar sentimientos de fracaso, de no haber ganado la batalla en la lucha por la vida.

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) 42 aborda el estrés en el trabajo y la amenaza que supone para la salud del trabajador. "Si se quisiera crear el entorno óptimo para producir estrés, muchos de los factores que se incluirían serían claramente reconocidos por el personal de enfermería como acontecimientos que éste, encuentra en su trabajo diario.

Entre ellos pueden mencionarse un ambiente cerrado, presiones de tiempo, ruido o silencio excesivos, cambios repentinos de tareas intensas a otras más ligeras, imposibilidad de subsanar errores, vistas y sonidos desagradables, y largas horas de pie.⁴

Este Consejo en su página informativa define que: "el estrés en el trabajo son las reacciones emocionales y físicas perjudiciales que se producen en las interacciones entre el trabajador y su entorno de trabajo cuando las demandas del puesto superan las capacidades y recursos del trabajador".⁵

Mirta Videla plantea que "la enfermera/o es quien recibe y atiende a las personas que solicitan ayuda al hospital, porque sufren o porque están enfermas. Esta es una tarea asistencial la de socorrer a una persona cuya familia no puede o no quiere hacerse cargo de estos cuidados; también la gravedad del cuadro requiere inestablemente de interacción o atención

³⁻⁴ Dewe, P. (1987). New Zealand Ministers of Religion: Sources of Stress at Work. *Work and Stress*, 1, 351 - 363

⁵ Organismo Europeo de Salud y Seguridad en el Trabajo. Stress at Work. Nov. 2000. <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/facts8>

especializada dentro del hospital. La enfermera/o hace todo aquello que, por lo general, a las demás personas repugnan o nos da miedo".⁶

Estar en cotidiano contacto con lo que nos desagrade, la sangre, las heridas, las postulaciones, los tumores, la decrepitud y el deterioro del cuerpo, el dolor, sufrimiento, la enfermedad y la muerte.

Los enfermos demandan en el personal de enfermería todo aquello que no se animan a reclamarle al hospital, porque la institución no está organizada ni preparada para hacerlo, como por ejemplo, al miedo de la muerte, la ansiedad frente a la enfermedad, la depresión y el enojo por estar enfermos, tarea que estaría enmarcada en una asistencia psicológica. Muchos de los familiares, tampoco está en condiciones de hacerse cargo de este cúmulo de sentimiento y es entonces la enfermera quien lo hace, recargando esta asistencia a la que le es propia de función.

"El estrés es uno de los riesgos laborales más importantes del personal sanitario junto con los riesgos físicos químicos y biológicos".⁷

Los orígenes del término "estrés" son antiguos, ya en ese entonces, Hipócrates señaló la existencia de una "vis medicata nature" un poder curativo de la naturaleza, es decir la puesta en marcha de mecanismos fisiológicos, con el fin de defendernos de las agresiones externas"

En el Siglo XIX, surgen las investigaciones sobre el estrés (Bernaud; Haldane; y Hans Selye) definió los síntomas característicos y lo denominó "Síndrome General de adaptación". Selye utilizó el término de estrés para describir la suma de cambios inespecíficos del organismo en respuesta al estímulo o situación estimular.

También este autor en (1982) distingue entre un estrés positivo al que llamaba "EUSTRESS" o "AROUSAL" definido como el grado de activación necesaria para realizar las tareas que nos plantean, y un estrés negativo al que llama "DISTRESS" cuyas consecuencias son el bloqueo y la falta de efectividad.

La OMS define el estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción.

⁶ Mirta Videla; Prevención, Intervención, Psicología en salud Comunitaria, 2ª ed. Ediciones Cinco, Argentina, 1993. Capítulo XI, Pág. 233.

⁷ URL: http://www.salse.es/salud_laboral/guia_prevencion_estres.htm

Hay que tener en cuenta dos cuestiones claves para el desencadenamiento de estrés:

1. La evaluación de la situación (la evaluación, es el proceso por que el individuo valora las situaciones dependiendo de sus habilidades y las experiencias sobre el acontecimiento.

2. El afrontamiento que el individuo hace de ellas. El afrontamiento son esfuerzos tanto cognitivos como conductuales que tiene que realizar una persona para enfrentarse a los acontecimientos, externos e internos de forma continua.

El estrés es una de las principales causa de preocupación así como todos los trastornos vinculados al mismo. El sociólogo francés P. Sansat, describe lo que él llama la alineación del hombre frente a la hiperactividad social y como para poder sobrellevarla se debe recurrir a un gran cambio de mentalidad. Encuentra una solución en el retorno a la lentitud, la recuperación del goce del tiempo como un estilo de vida, ello implica un detenerse, contemplar y reflexionar, disfrutar lo cotidiano. Todo lo que hoy en día se asocia con perder el tiempo.

Andamos todo el día a las corridas, siempre contra reloj, sintiendo que el tiempo no nos alcanza, a lo que le sumamos un sin fin de exigencias externas, o sea laborales ,sociales y familiares; pero también una gran variedad de exigencias internas como por ejemplo cumplir con todo, alcanzar el éxito, no perder el trabajo, ser buenos padres, etc."Dichas exigencias internas están muy presentes en las personas mas vulnerables al estrés, el cual podríamos entender como la acumulación de tensiones de todo el día, de la semana, del mes, del año, y la ausencia de relajación que impide un buen descanso".⁸

El Dr. Hans Selye creador del término estrés, dice que el mismo en pequeñas dosis es beneficioso pero necesariamente tiene que ir entremezclado con períodos de descanso y relax como forma de no enfermar".

Vemos al estrés en su faceta positiva sería como un impulso, motor, pues la vida no existe sin cierto grado de tensión, pero cada persona posee su propio umbral de tolerancia, sobrepasado este umbral durante un período de tiempo prolongado deriva en un cúmulo de tensiones, o sea un estrés negativo en el sentido que es disparador de trastornos emocionales y enfermedades físicas".⁹

El estrés al desestabilizar el equilibrio psíquico, cuando sobrepasa el umbral de tolerancia, según la percepción de cada sujeto, suele dejar al descubierto patologías ocultas y llevaderas hasta el momento, agudizando y agravando la enfermedad.

⁸⁻⁹ Art Lic. Silvana Giachero en diario Hoy Canelones, año 2008. "La percepción del estrés y el umbral de resistencia"

La percepción es un proceso nervioso superior que permite al organismo, a través de los sentidos, recibir, elaborar e interpretar la información proveniente de su entorno.

La percepción se define como el proceso mediante el cual el individuo selecciona, organiza e interpreta los estímulos para formarse una imagen significativa y coherente del mundo. Dos individuos podrían estar expuestos a los mismos estímulos aparentemente en las mismas condiciones; sin embargo, la forma en que cada uno de ellos los reconoce, selecciona, organiza e interpreta constituye un proceso altamente singular, basado en las necesidades, valores y expectativas específicos de cada persona.

Así como a nivel físico hay una disminución de las defensas inmunológicas estando más propenso a infecciones hay a nivel emocional un debilitamiento de las defensas psicológicas. También puede manifestarse en enfermedades como la gastritis, úlceras, hipertensión, colesterol, caída del cabello, diabetes, etc., en trastornos emocionales como depresión, bipolaridad, neurosis paranoica, crisis de pánico, fobias, entre otras.

El estrés hace que el cerebro se ponga en guardia. La reacción del cerebro es preparar el cuerpo para la acción defensiva. El sistema nervioso se despierta y las hormonas se liberan para avisar a los sentidos, acelerar el pulso, profundizar la respiración, y tensar los músculos. Esta respuesta (a veces llamada la respuesta de luchar o huir) es importante porque nos ayuda a defendernos contra situaciones amenazantes. La respuesta se programa biológicamente. Todos reaccionan más o menos de la misma manera, no importa si la situación sea en la casa o en el trabajo.

Los episodios de estrés que duran poco o están infrecuentes representan poco riesgo. Pero cuando las situaciones estresantes continúan no resueltas, se queda el cuerpo en un estado constante de activación, lo que aumenta la tasa del desgaste a los sistemas biológicos. En última instancia, resulta la fatiga o el daño, y la habilidad del cuerpo de arreglarse y defenderse se puede comprometer seriamente. Como resultado, aumenta el riesgo de herida o enfermedad.

Muchos estudios han considerado la relación entre el estrés de trabajo y una variedad de enfermedades. Alteraciones de humor y de sueño, problemas gástricos y dolor de cabeza, y relaciones alteradas con la familia y los amigos son ejemplos de problemas relacionados con el estrés que se desarrollan rápidamente y se ven comúnmente en estos estudios. Estas señales tempranas del estrés de trabajo usualmente están fáciles de reconocer. Pero los efectos del estrés de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de ver porque las enfermedades crónicas necesitan mucho tiempo para desarrollarse y se pueden influir por muchos actores aparte del estrés. Sin embargo, la evidencia rápidamente está acumulando y sugiere que el estrés tiene un papel importante en varios tipos de problemas crónicos de la salud, particularmente la enfermedad cardiovascular, las afecciones músculo esqueléticas, y las afecciones psicológicas.

En su mayoría los autores estudiados están de acuerdo que el estrés laboral resulta de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Sin embargo, las opiniones difieren sobre la importancia de las *características del trabajador* frente a la importancia de las *condiciones del trabajo* como la causa

primera del estrés de trabajo. Estas opiniones distintas son importantes porque sugieren maneras diferentes de prevenir el estrés en el trabajo.

Según una corriente de opinión, las diferencias entre características personales como la personalidad y el estilo de sobrellevar el estrés son más importantes para pronosticar si ciertas condiciones de trabajo resultarán en el estrés, es decir que, lo que es estresante para una persona podría no ser problema para otra. Esta opinión lleva a estrategias de prevención que concentran en los trabajadores y las maneras de ayudarles a sobrellevar las condiciones exigentes de trabajo.

Aunque no se puede ignorar la importancia de las diferencias de cada uno, la evidencia científica sugiere que ciertas condiciones de trabajo son estresantes para la mayoría de la gente. Sostiene un énfasis más grande en las condiciones de trabajo como la fuente fundamental del estrés de trabajo. También sostiene el rediseño de trabajo como una estrategia principal de prevención.

Unos ejemplos de factores del individuo y de la situación que pueden reducir los efectos de condiciones estresantes incluyen los siguientes:

- El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal.
- Una red de apoyo de amigos y compañeros de trabajo.
- Un punto de vista relajado y positivo¹⁰

¹⁰ La información concerniente a las responsabilidades específicas de NIOSH se encuentra en la Sección 22 de la Ley para la Salud y Seguridad Ocupacional de 1970 (29 CFR § 671). Adicionalmente, las Enmiendas a la Ley Federal de Salud y Seguridad en Minas de 1977 delegaron autoridad adicional a NIOSH para las investigaciones de salud en las minas de carbón.

Por otra parte, dentro del contexto laboral, NIOSH describe los siguientes factores como condicionantes del estrés laboral

- **El diseño de los trabajos.** Trabajo pesado, descanso infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, no usan las habilidades de los trabajadores, y proveen poco sentido de control.
- **El estilo de dirección.** Falta de participación por trabajadores en la toma de decisiones, falta de comunicación en la organización, y falta de política que está favorable a la vida de familia.
- **Las relaciones interpersonales.** Malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.
- **Los papeles de trabajo.** Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiada responsabilidad, demasiadas funciones.
- **Las preocupaciones de la carrera.** Inseguridad de trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal, el fomento, o el ascenso; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.
- **Las condiciones ambientales.** Condiciones desagradables y peligrosas, el ruido, la contaminación del aire, o los problemas ergonómicos¹¹.

*La misión de NIOSH es generar nuevos conocimientos en el campo de la salud y seguridad ocupacional y adaptar esos conocimientos a la práctica para la mejora de la situación de los trabajadores. Para cumplir esta misión, NIOSH realiza investigaciones científicas, elabora directrices y recomendaciones de obligatoriedad, difunde información y responde a solicitudes para la realización de evaluación de riesgos de salud en el lugar de trabajo¹².

NIOSH ofrece liderazgo a nivel nacional e internacional para prevenir enfermedades, lesiones, discapacidad y muerte relacionadas con el trabajo, mediante la recolección de datos, la realización de investigaciones científicas y la aplicación del conocimiento obtenido en la creación de productos y servicios, entre los que se incluyen productos de información científica, videos de capacitación y recomendaciones para mejorar la salud y seguridad en el lugar de trabajo. NIOSH es una agencia que fue establecida para ayudar a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los hombres y mujeres que trabajan, mediante actividades de investigación, información, educación y capacitación en el campo de la seguridad y salud ocupacional.

^{11 -12} La información concierne a las responsabilidades específicas de NIOSH se encuentra en la Sección 22 de la Ley para la Salud y Seguridad Ocupacional de 1970 (29 CFR § 671). Adicionalmente, las Enmiendas a la Ley Federal de Salud y Seguridad en Minas de 1977 delegaron autoridad adicional a NIOSH para las investigaciones de salud en las minas de carbón.

"Las sedes principales de NIOSH se encuentran en Washington, D.C. y Atlanta, GA; y la agencia cuenta con personal en Anchorage, AK; Cincinnati, OH; Denver, CO; Morgantown, WV; Pittsburgh, PA; y Spokane, WA.

NIOSH es una organización profesionalmente diversa con un personal de más de 1,200 científicos que trabajan en los campos de epidemiología, medicina, higiene industrial, seguridad, psicología, ingeniería, química, estadística, economía y administración".¹³

Además de las investigaciones que NIOSH realiza en sus propios laboratorios, NIOSH también presta un apoyo importante a las investigaciones sobre salud y seguridad que se realizan en centros académicos de los Estados Unidos, así como de otras partes del mundo.

Consecuencias del estrés laboral según estudios realizado por NIOSH:

- **La enfermedad cardiovascular.** Muchos estudios sugieren que los trabajos que exigen mucho psicológicamente y que permiten a los empleados poco control sobre el proceso de trabajo hacen aumentar el riesgo de la enfermedad cardiovascular.
- **Las afecciones músculo esqueléticas.** Sobre la base de investigaciones por NIOSH y muchas otras organizaciones, se cree mucho que el estrés de trabajo aumenta el riesgo del desarrollo de afecciones músculos esqueléticos de la espalda y de las extremidades de abajo.
- **Las afecciones psicológicas.** Varios estudios sugieren que las diferencias entre las tasas de problemas de la salud mental (como la depresión y el agotamiento) para varias ocupaciones se deben en parte a las diferencias entre los niveles del estrés de trabajo (las diferencias de economía y estilo de vida entre ocupaciones también pueden contribuir a algunos de estos problemas).
- **La herida en el lugar de trabajo.** Aunque se necesita más estudio, se aumenta la preocupación de que las condiciones estresantes afecten las prácticas seguras de trabajo y crean el marco para las heridas en el trabajo.
- **El suicidio, el cáncer, las úlceras, y las funciones inmunes afectadas.** Unos estudios sugieren una relación entre las condiciones estresantes de trabajo y estos problemas de la salud. Sin embargo, se necesitan más investigaciones antes de que se pueda sacar conclusiones firmes".¹⁴

Algunos empleadores suponen que las condiciones estresantes de trabajo son un mal necesario, que las compañías deben aumentar la presión a los trabajadores y prescindir de las preocupaciones de salud para seguir siendo productivas y lucrativas en la economía de hoy. Pero las conclusiones de

¹³ <http://www.cdc.gov/Spanish/niosh>

¹⁴ La información concerniente a las responsabilidades específicas de NIOSH se encuentra en la Sección 22 de la Ley para la Salud y Seguridad Ocupacional de 1970 (29 CFR § 671). Adicionalmente, las Enmiendas a la Ley Federal de Salud y Seguridad en Minas de 1977 delegaron autoridad adicional a NIOSH para las investigaciones de salud en las minas de carbón.

investigación cuestionan esta opinión. Los estudios muestran que las condiciones estresantes de trabajo están asociadas con el ausentismo, la tardanza y un número aumentado de intenciones de dimisión, todo de lo cual tiene un efecto negativo en lo esencial. Lamentablemente en el Uruguay estamos muy atrasados e ignorantes en este tema y la mayoría de las empresas no cuentan con un departamento de RR.HH. que posea un equipo de psicólogos laborales que cuiden y monitoreen permanentemente la salud de los trabajadores,

Los estudios recientes de las organizaciones denominadas sanas sugieren que las políticas beneficiando la salud del trabajador también benefician lo esencial. Una organización sana se define como una que tiene tasas bajas de enfermedad, lesiones e invalidez en su personal y también está competitiva en el mercado.

Las investigaciones de NIOSH han identificado unas características organizativas asociadas con el trabajo sano de bajo estrés y con niveles altos de productividad. Unos ejemplos de estas características incluyen los siguientes:

- El reconocimiento de empleados por buen rendimiento en el trabajo.
- Oportunidades para el fomento de la carrera.
- Una cultura de organización que valora al trabajador individual.
- Acciones de la dirección que concuerdan con los valores organizativos.

El departamento de RR.HH. debe de organizar y gestionar bien su capital humano en diversas áreas esenciales para prevenir el estrés laboral.

- Asegúrese que el volumen de trabajo coordine con las habilidades y los recursos de los trabajadores.
- Diseñe los trabajos para proveer el significado, el estímulo y las oportunidades para que los trabajadores usen sus habilidades.
- Defina claramente los papeles y responsabilidades de los trabajadores.
- De oportunidades a los trabajadores de participar en las decisiones y acciones afectando sus trabajos.
- Mejore las comunicaciones, reduzca la incertidumbre sobre el desarrollo de carrera y las posibilidades de trabajo en el futuro.
- provea oportunidades para la interacción social entre los trabajadores.
- Establezca los calendarios de trabajo que están compatibles con las demandas y responsabilidades fuera del trabajo.

"Cuando las **estrategias de afrontamiento** puestas en marcha no son adecuadas, el individuo presenta alteraciones fisiológicas y del comportamiento que pueden dar lugar al deterioro de la salud de la persona en relación con esto el estrés laboral puede definirse como "una desfavorable interacción entre las características del trabajador y las condiciones de trabajo que conduce a perturbaciones psicológicas y comportamientos mal sanos y finalmente a la enfermedad."

"Por lo tanto las estrategias de afrontamiento constituyen los esfuerzos tanto conductuales como cognitivos que realiza el individuo para dominar, reducir o tolerar las exigencias creadas por las transacciones estresantes.

Estas respuestas de afrontamiento pueden ser adaptativas, reduciendo el estrés y promoviendo estados de salud a largo plazo; o des adaptativas, en cuyo caso pueden reducir el estrés a corto plazo, pero tener consecuencias graves a largo plazo".¹⁵

"Por ello, existen diversas estrategias de afrontamiento adaptativa de carácter individual para el control del estrés; tales como: la práctica de la relajación en situaciones generadoras de estrés, el entrenamiento en habilidades sociales, asertividad y solución de problemas, así como diversos procedimientos de reestructuración cognitiva en general (...)"

"Estas técnicas se han utilizado de forma combinada, siguiendo diseño de intervención adaptados a la situación y características de las personas".

"Adquisición de destrezas: entrenamiento en relajación para la adecuada utilización de las emociones, bioalimentación, meditación, y entrenamiento físico".

¹⁵ La información concerniente a las responsabilidades específicas de NIOSH se encuentra en la Sección 22 de la Ley para la Salud y Seguridad Ocupacional de 1970 (29 CFR § 671). Adicionalmente, las Enmiendas a la Ley Federal de Salud y Seguridad en Minas de 1977 delegaron autoridad adicional a NIOSH para las investigaciones de salud en las minas de carbón.

OBJETIVO GENERAL

Conocer si los factores estresantes que propone NIOSH son percibidos por el personal de enfermería de un servicio polivalente como factores estresantes.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Caracterizar la población según: sexo, edad, antigüedad laboral, modalidad de trabajo (rotativo o no), multiempleo.
2. Identificar cuáles de los factores estresantes propuestos por NIOSH son percibidos por el personal de enfermería como más relevantes.

DISEÑO METODOLÓGICO

- **Tipo de estudio-** Cuantitativo, Descriptivo, de corte transversal.
 - **Área de estudio:** La investigación se lleva a cabo en Uruguay, Departamento Canelones, ciudad Canelones, área urbana.
 - **Institución:** privada en piso de internación polivalente.
 - **Universo:** Personal de enfermería que trabaja en un sector polivalente.
Muestra: Se toma una muestra por conveniencia, de un grupo del personal de enfermería.
 - **Criterio de Inclusión:** Todo el personal de Enfermería que este presente en el momento de aplicar el instrumento de investigación que acepten participar de la misma, mediante la firma del consentimiento informado; documento elaborado por los estudiante para este fin. (anexo)
 - **Criterios de Exclusión:** Personal de Enfermería que se niegue a participar de la investigación y/o que al momento de aplicar el instrumento se encuentre de licencia o con certificación médica.
 - **Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Desde lo ético se solicita previa autorización institucional a la Dirección y consentimiento a cada uno de los encuestados. Se realiza una experiencia piloto en la aplicación de las encuestas para ser revisada y reelaborada si fuera necesario.
1. **Instrumento de trabajo:** Un cuestionario auto administrado, anónimo.
 2. **Método:** Se les entrega a cada uno de los encuestados un cuestionario explicando brevemente la modalidad de respuesta y se les pide lo entreguen en el momento. Es en forma anónima e individual.
 3. **Técnica:** Encuesta individual

DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

Vamos a tomar las siguientes variables con el fin de vincular los factores estresores de NIOSH con el trabajo cotidiano del personal de enfermería en el servicio polivalente.

- **Edad:** tiempo transcurrido en años desde el nacimiento hasta la fecha.
Nivel de medición: cuantitativa discreta
Categorías:
 - 20 a 29
 - 30 a 39
 - 40 a 49
 - 50 o más
- **Sexo:** condición anatómica que distingue al hombre de la mujer.
Nivel de medición: cualitativa nominal.
Categorías: Masculino / Femenino
- **Tiempo de desempeño en el Servicio:** tiempo en años que ha transcurrido desde el ingreso del funcionario al servicio.
Nivel de Medición: cuantitativa discreta.
Categorías:
 - hasta 5 años
 - 6 – 10 años
 - 11 – 15 años
 - 16 o más.
- **Multiempleo:** Presentar mas de un empleo asalariado
Nivel de Medición: cualitativa nominal.
Categorías: SI / NO
- **Turno Laboral:** Horario en que desempeña su tarea laboral.
Nivel de medición: cualitativa nominal.
Categorías:
 - Mañana
 - Tarde
 - Vespertino
 - Noche
- **Cargo que desempeña en el servicio:** labor específica que desempeña la persona, según su contrato de trabajo.
Nivel de medición: cualitativa nominal
Categorías: Licenciado en enfermería / Auxiliar de enfermería.
- **Función:** rol que desempeña la persona según las tareas asignadas por la dirección.
Nivel de medición: Cuantitativo
Categorías:
 - Función definida
 - Función no definida

- **Comunicación:** Procesos comunicacionales dentro de la organización.
Nivel de Medición: Cuantitativa.
Categorías
 - Abierta: (comunicación fluida tanto internamente como hacia el exterior).
 - Flexible: permite una comunicación entre formal e informal.
 - Multidireccional: comunicación horizontal, vertical, transversal interna.
- **Clima Laboral:** es el conjunto de cualidades atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.
Nivel de Medición: Cuantitativa.
Categorías:
 - Clima Distendido
 - Clima Tenso
 - Clima Agresivo
- **Crecimiento Profesional:** Desarrollo de las competencias profesionales dentro de una organización laboral.
Nivel de Medición: Cuantitativa.
Categorías:
 - Mucho
 - Poco
 - Nada
- **Tiempo Libre:** son las horas durante el día que se le da al trabajador para que pueda relacionarse con sus amigos, estar en familia, hacer deportes, etc.
Nivel de medición: Cuantitativa
Categorías:
 - Poco
 - Mucho
 - Nada

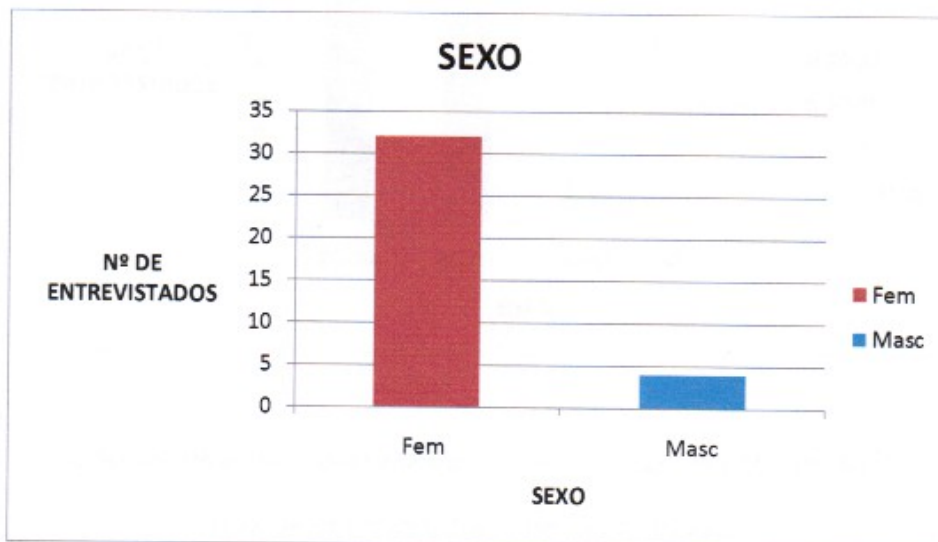
RESULTADOS

TABLA Nº 1. Distribución del personal de enfermería según sexo, Canelones Diciembre 2010.

SEXO	FA	FR%
FEMENINO	32	89
MASCULINO	4	11
TOTAL	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº1. Distribución del personal de enfermería según sexo, Canelones Diciembre 2010.



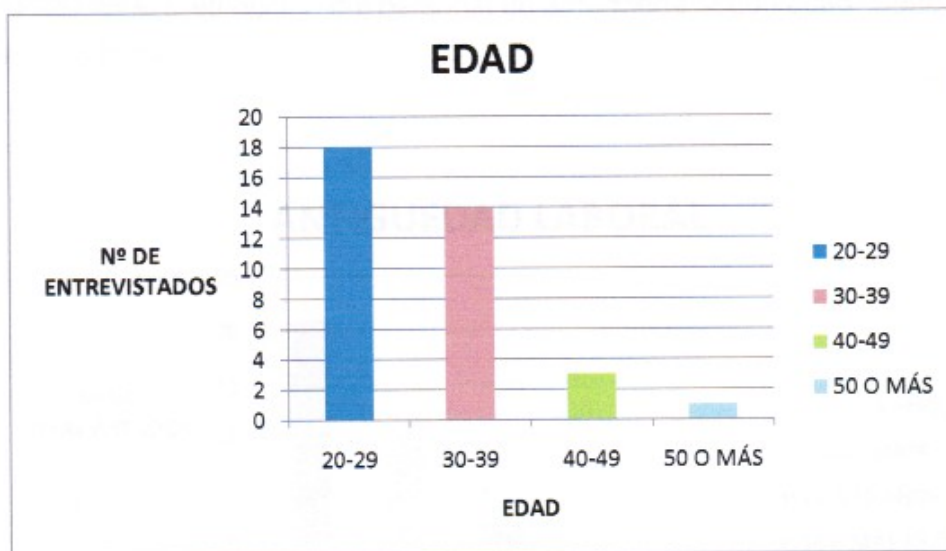
El 89% de los encuestados es de sexo femenino y el 11% de sexo masculino.

TABLA Nº 2. Distribución del personal de enfermería según edad, Canelones Diciembre 2010.

EDAD	FA	FR%
20-29	18	50
30-39	14	39
40-49	3	8
50 O MÁS	1	3
TOTAL	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº2. Distribución del personal de enfermería según edad, Canelones Diciembre 2010.



El 50% de los encuestados tiene edades comprendidas entre 20 y 29 años.

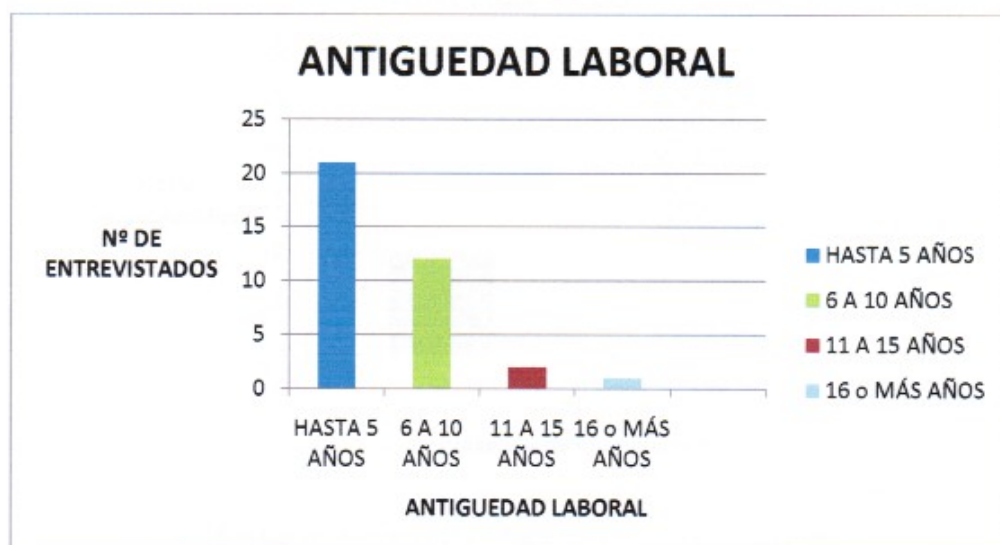
El 3% de los encuestados tienen más de 50 años.

TABLA Nº3. Distribución del personal de enfermería según antigüedad laboral, Canelones Diciembre 2010.

ANTIGÜEDAD LABORAL	FA	FR%
HASTA 5 AÑOS	21	58
6 A 10 AÑOS	12	33
11 A 15 AÑOS	2	6
16 O MÁS	1	3
TOTAL	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº3. Distribución del personal de enfermería según edad, Canelones Diciembre 2010.



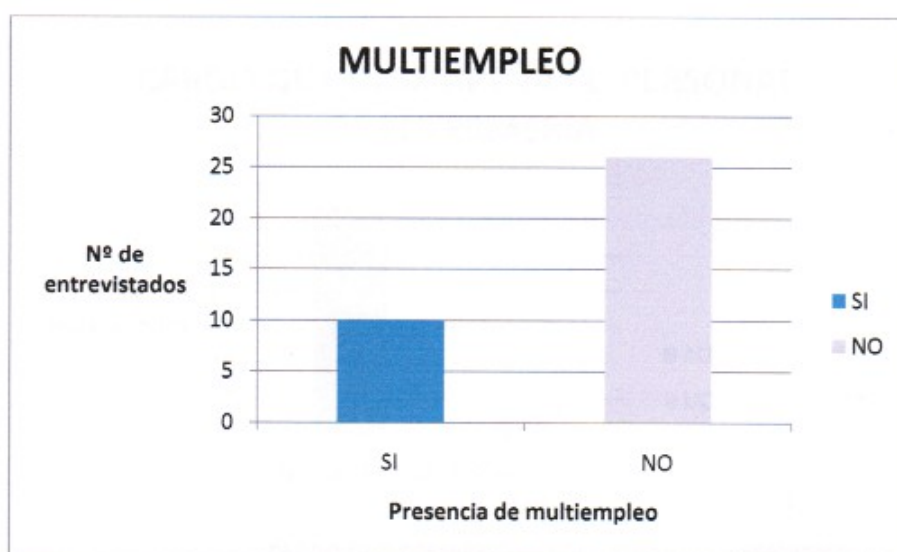
El 58% de los encuestados se desempeñan en el servicio hasta hace 5 años.

TABLA Nº 4. Distribución del personal de enfermería según multiempleo, Canelones Diciembre 2010.

MULTIEMPLEO	FA	FR%
SI	10	28
NO	26	72
TOTAL	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº 4. Distribución del personal de enfermería según multiempleo, Canelones Diciembre 2010.



El 28 % de los encuestados refiere tener más de un empleo.

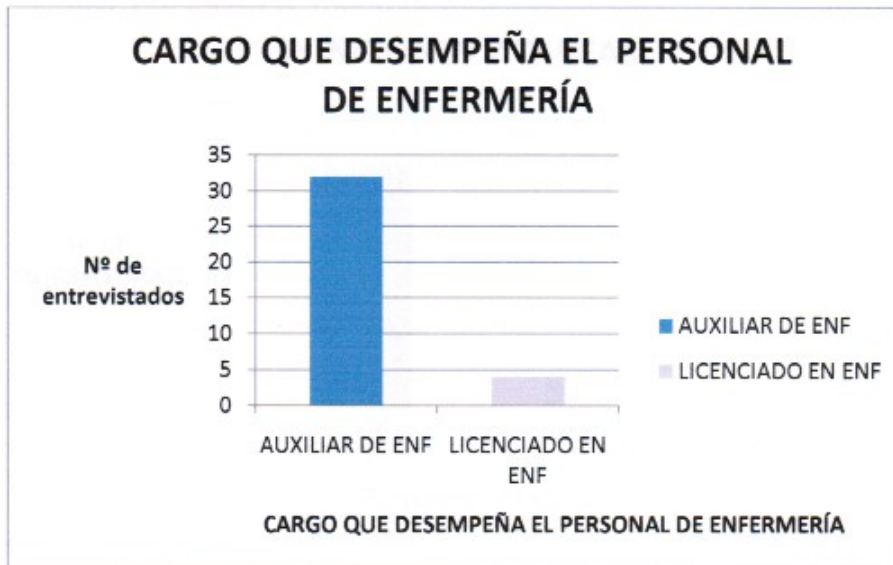
El 72% no presentan más de un empleo.

TABLA Nº 5. Distribución del personal de enfermería según cargo que desempeña, Canelones Diciembre 2010.

CARGO	FA	FR%
AUX .DE ENF	32	89
LICENCIADOS	4	11
TOTALES	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº5. Distribución del personal de enfermería según cargo que desempeña, Canelones Diciembre 2010.



El 89% de los encuestados son Auxiliares de Enfermería, mientras que el resto son Licenciados.

TABLA N°6. Distribución del personal de enfermería según funciones y tareas, Canelones Diciembre 2010.

FUNCIONES Y TAREAS	FA	FR %
DEFINIDAS	29	81
NO DEFINIDAS	7	19
TOTALES	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO N°6. Distribución del personal de enfermería según funciones y tareas, Canelones Diciembre 2010.



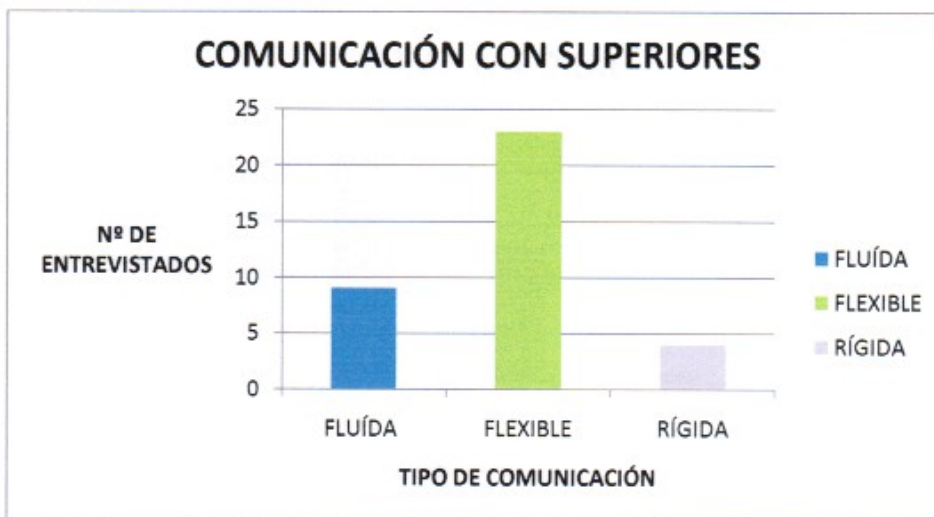
El 81% de los encuestados refiere tener las tareas bien definidas.

TABLA N°7. Distribución del personal de enfermería según la comunicación existente con sus superiores, Canelones Diciembre 2010.

COMUNICACIÓN CON SUPERIORES	FA	FR %
FLUÍDA	9	25
FLEXIBLE	23	64
RÍGIDA	4	11
TOTALES	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO N°7. Distribución del personal de enfermería según la comunicación existente con sus superiores, Canelones Diciembre 2010.



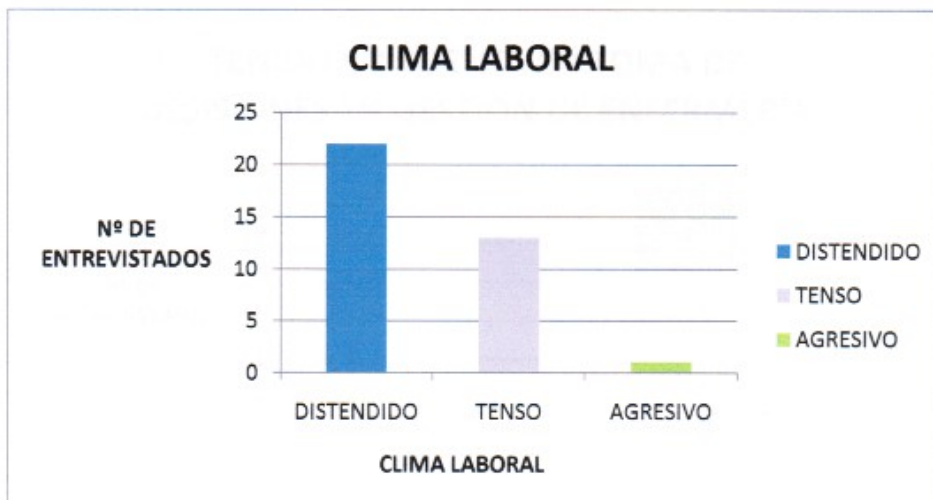
El 64% de los encuestados refiere tener una comunicación flexible con sus superiores.

TABLA Nº 8. Clima laboral en el personal de Enfermería, Canelones Diciembre 2010.

CLIMA LABORAL	FA	FR %
DISTENDIDO	22	61
TENSO	13	36
AGRESIVO	1	3
TOTAL	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº 8. Clima laboral en el personal de Enfermería, Canelones Diciembre 2010.



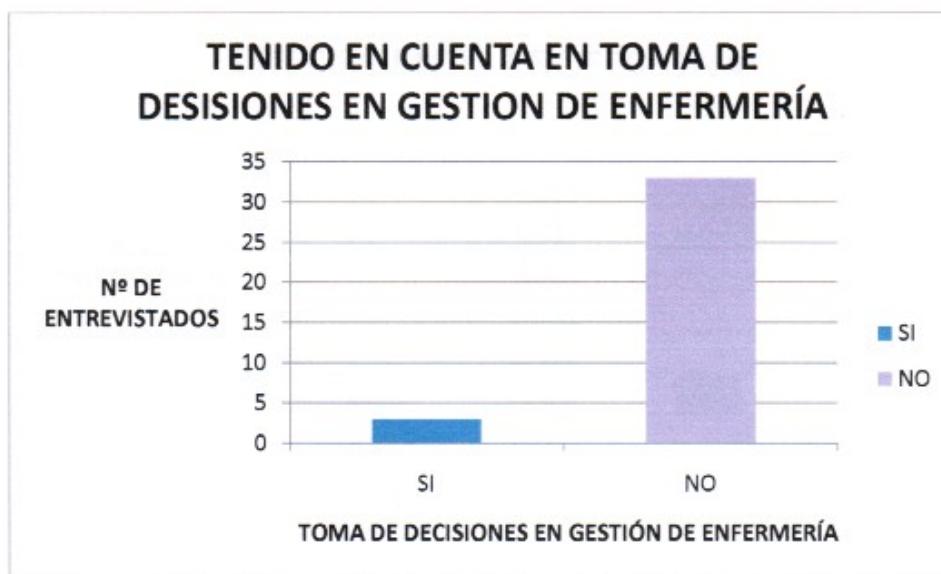
El 61% de los encuestados refiere tener un clima laboral distendido.

TABLA Nº 9. Personal de Enfermería tenido en cuenta por la institución al momento de tomar decisiones en la gestión de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.

TENIDO EN CUENTA	FA	FR %
SI	3	8
NO	33	92
TOTALES	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº 9. Personal de Enfermería tenido en cuenta por la institución al momento de tomar decisiones en la gestión de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.



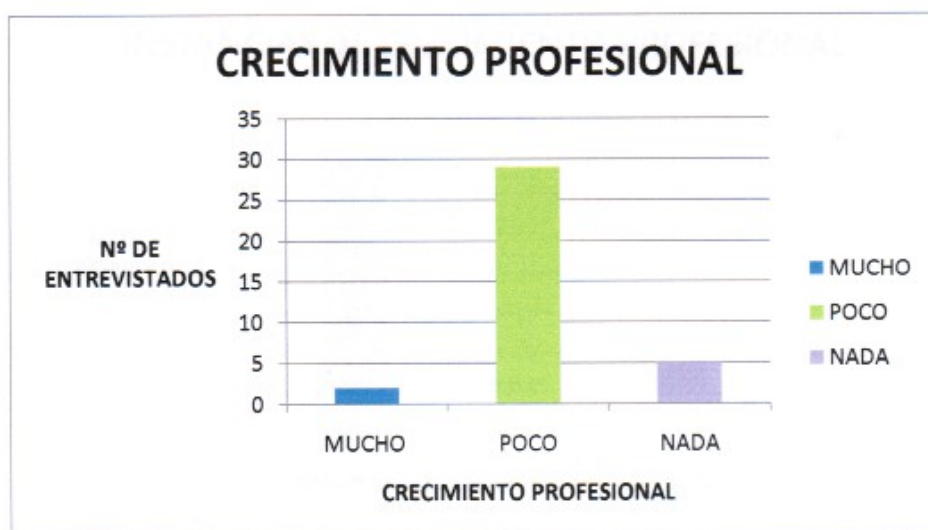
El 92% de los encuestados refiere no ser tenidos en cuenta al momento de la toma de decisiones en lo que respecta a la gestión de Enfermería.

TABLA Nº 10. Crecimiento profesional del personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.

CRECIMIENTO PROFESIONAL	FA	FR %
MUCHO	2	6
POCO	29	81
NADA	5	13
TOTAL	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº 10. Crecimiento profesional del personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.



El 81% de los encuestados refiere tener poco crecimiento profesional brindado por la Institución.

TABLA Nº 11. Instancias de crecimiento profesional en el personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.

INSTANCIAS DE CRECIMIENTO PROFESIONAL	FA	FR %
CURSOS	30	83
EVENTOS	2	6
INCENTIVOS	4	11
TOTALES	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº 11. Instancias de crecimiento profesional en el personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.



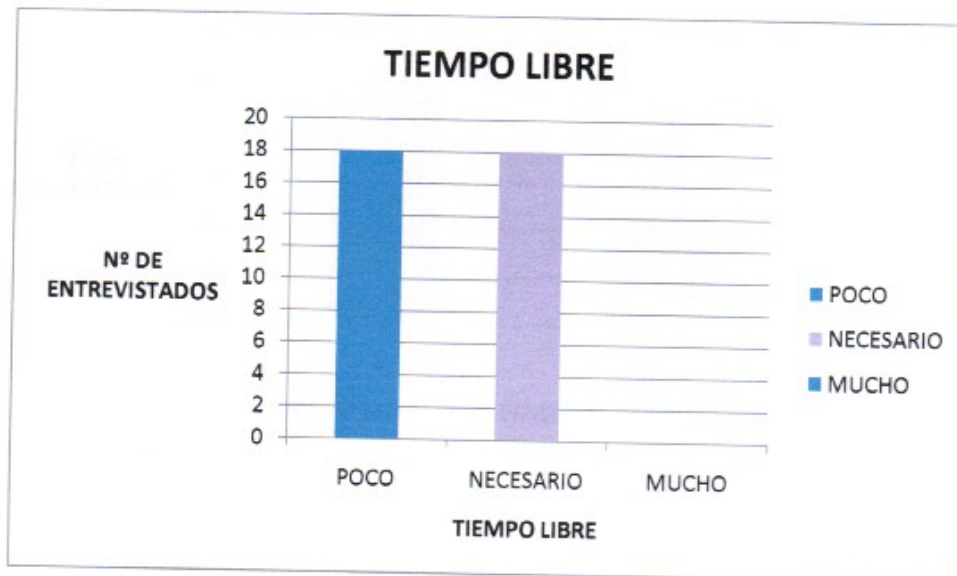
El 83% refiere que las instancias de crecimiento profesional brindadas por la institución son Cursos.

TABLA Nº 12. Tiempo libre en el personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.

TIEMPO LIBRE	FA	FR %
POCO	18	50
NECESARIO	18	50
MUCHO	0	0
TOTAL	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº 12. Tiempo libre en el personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.



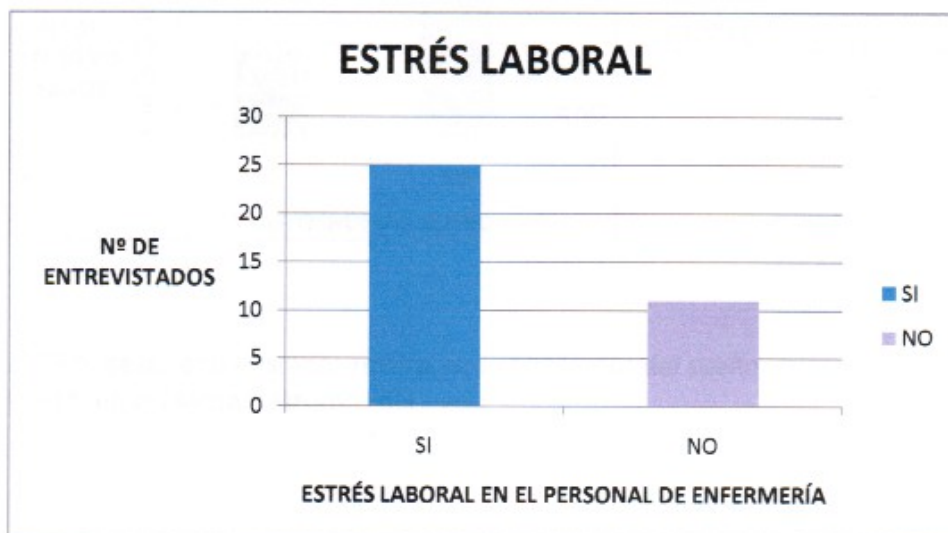
El 50% de los encuestados refiere tener poco tiempo libre.

TABLA Nº 13. Estrés Laboral en el personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.

PADECE ESTRÉS LABORAL	FA	FR %
SI	25	69
NO	11	31
TOTAL	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº 13. Estrés Laboral en el personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.



El 69% refiere presentar Estrés Laboral.

Mientras que el 31% refiere no presentar Estrés Laboral.

TABLAS Nº 14. Síntomas físicos en el personal de Enfermería, Canelones
Diciembre 2010.

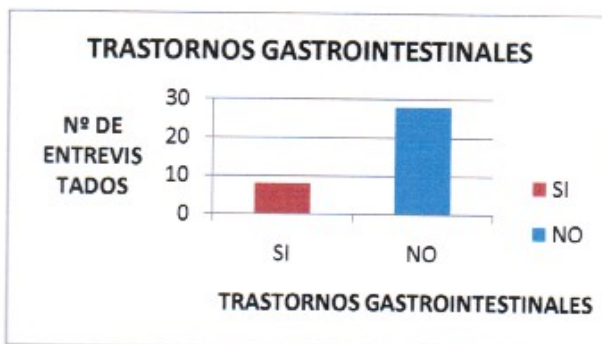
FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICOS Nº 14. Síntomas físicos en el personal de Enfermería, Canelones
Diciembre 2010.



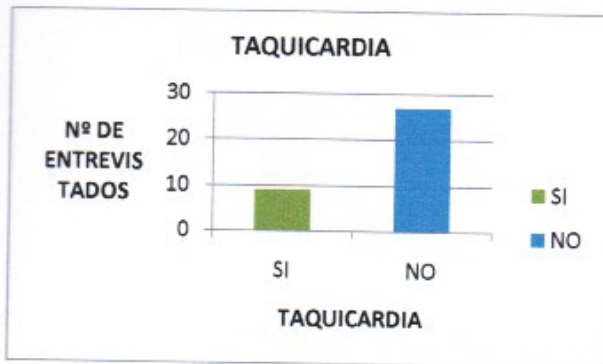
TRASTORNOS DEL SUEÑO	FA	FR%
SI	14	39
NO	22	61
TOTAL	36	100

El 39 % de los entrevistados refiere tener trastornos del sueño
El 61% no presenta trastornos del sueño



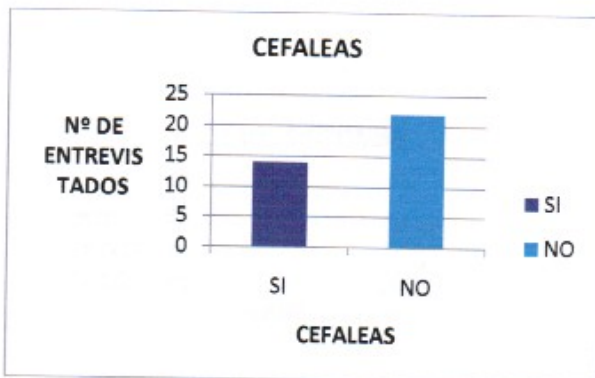
TRASTORNOS GASTROINTESTINALES	FA	FR%
SI	8	22
NO	28	78
TOTAL	36	100

El 22% de los encuestados refiere tener trastornos gastrointestinales
El 78% no presenta trastornos gastrointestinales



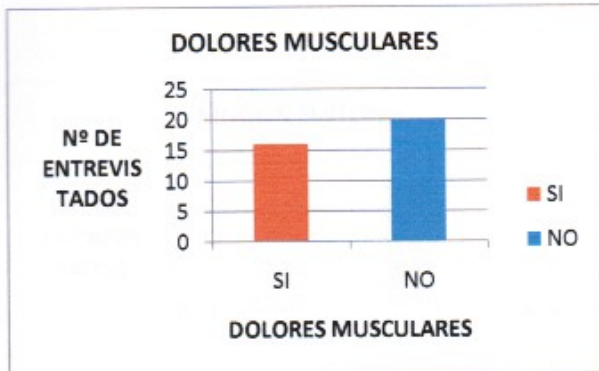
TAQUICARDIA	FA	FR%
SI	9	25
NO	27	75
TOTAL	36	100

El 25% de los encuestados refieren tener taquicardia
El 75% no presenta taquicardia



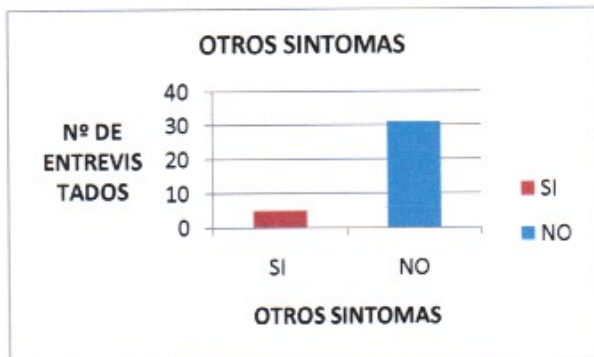
CEFALEAS	FA	FR%
SI	14	39
NO	22	61
TOTALES	36	100

El 39% de los encuestados refieren tener cefaleas
Mientras que el 61% no presenta cefaleas



DOLORS MUSCULARS	FA	FR%
SI	16	44
NO	20	56
TOTALES	36	100

El 44% de los encuestados refiere tener dolores musculares
 El 56% no presenta dolores musculares



OTROS SINTOMAS	FA	FR%
SI	5	14
NO	31	86
TOTAL	36	100

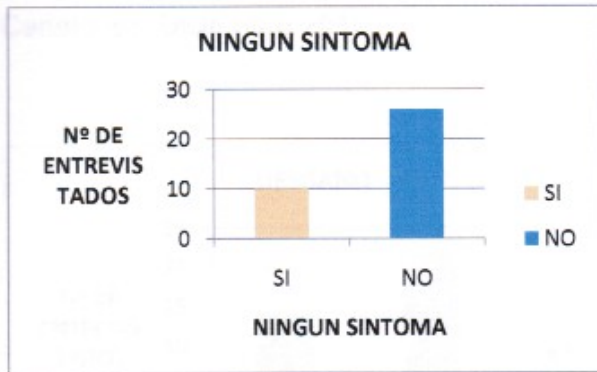
El 14% de los encuestados refiere presentar otros síntomas físicos.

TABLAS 14-15. Síntomas físicos y psicológicos

Canales de Comunicación

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICOS 14-15. Síntomas físicos y psicológicos



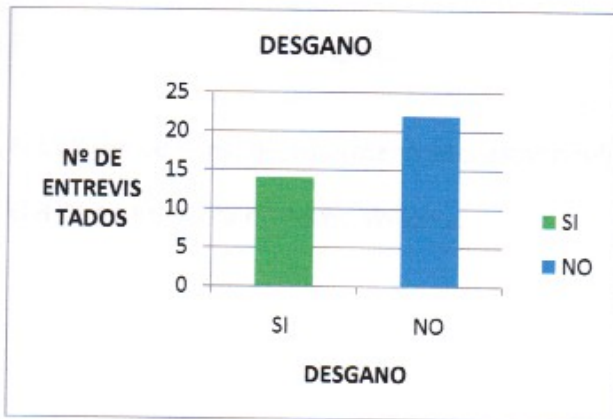
NINGUN SINTOMA	FA	FR%
SI	10	28
NO	26	72
TOTAL	36	100

Solo el 28% de los encuestados refiere no presentar ningún síntoma
Mientras que el 72% presenta síntomas físicos

TABLAS Nº 15. Síntomas emocionales en el personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.

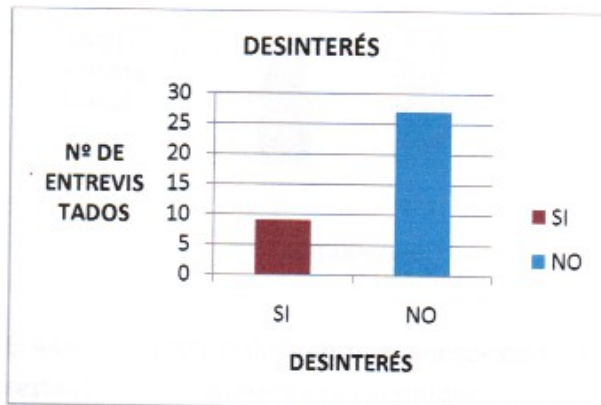
FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICOS Nº 15. Síntomas emocionales en el personal de Enfermería Canelones, Diciembre 2010.



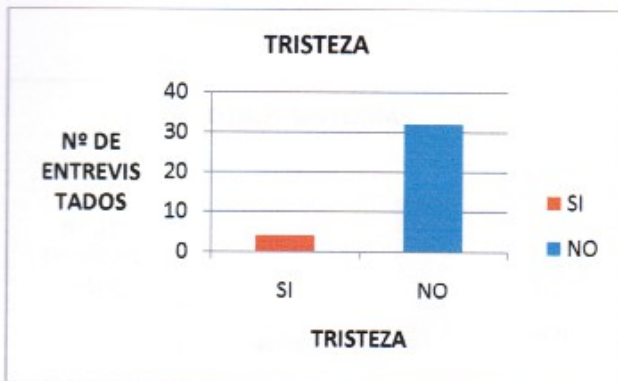
DESGANO	FA	FR%
SI	14	39
NO	22	61
TOTAL	36	100

El 39% del personal de enfermería encuestado presenta desgano.



DESINTERÉS	FA	FR%
SI	9	25
NO	27	75
TOTAL	36	100

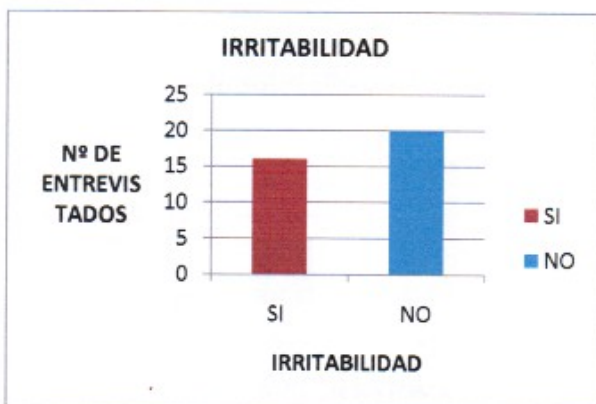
El 25% del personal de enfermería encuestado refiere tener desinterés.



TRISTEZA	FA	FR%
SI	4	11
NO	32	89
TOTAL	36	100

El 11% del personal de enfermería encuestado refiere tener tristeza.

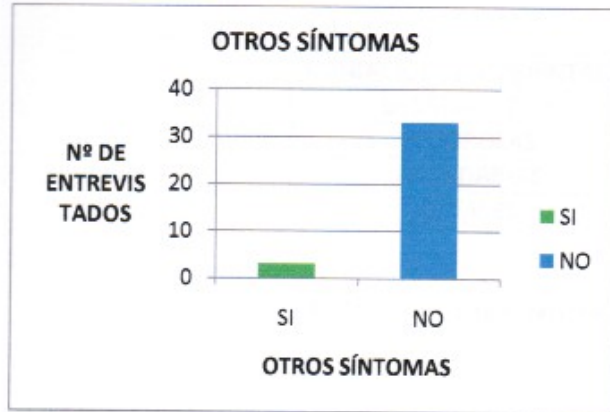
El 89% no presenta el mismo síntoma.



IRRITABILIDAD	FA	FR%
SI	16	44
NO	20	56
TOTAL	36	100

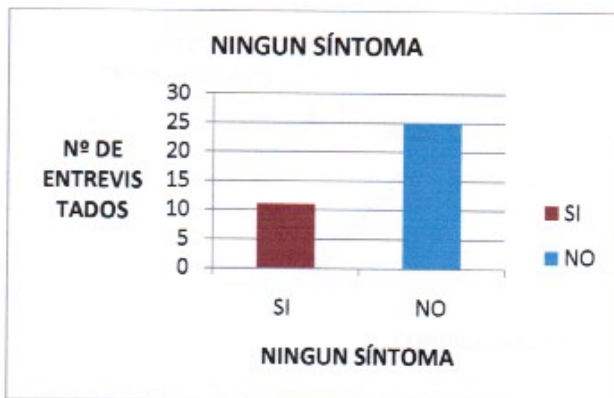
El 44% del personal de enfermería encuestado refiere tener irritabilidad, mientras el restante 56% no presenta dicho síntoma.

TABLA 11. Síntomas emocionales. Encuesta de personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Críticos de un Hospital General de España (2017)



OTROS SÍNTOMAS	FA	FR%
SI	3	8
NO	33	92
TOTAL	36	100

El 8% del personal encuestado, refiere tener otros síntomas emocionales.



NINGUN SÍNTOMA	FA	FR%
SI	11	31
NO	25	69
TOTAL	36	100

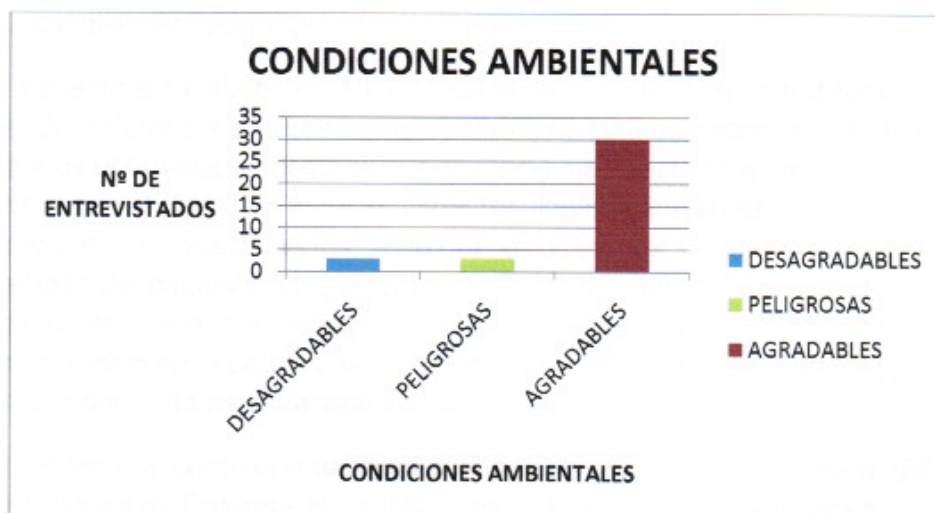
Solo el 31% de los encuestados refiere no presentar ningún síntoma emocional, el restante 69% presenta síntomas emocionales.

TABLA Nº 16. Condiciones ambientales en el personal de Enfermería, Canelones Diciembre 2010.

CONDICIONES AMBIENTALES	FA	FR %
DESAGRADABLES	3	8
PELIGROSAS	3	8
AGRADABLES	30	84
TOTALES	36	100

FUENTE: Encuesta al personal de Enfermería

GRAFICO Nº16. Condiciones ambientales en el personal de Enfermería, Canelones Diciembre 2010.



El 84% refiere que las condiciones ambientales son agradables.

ANÁLISIS

La población objeto del nuestro informe es de 36 funcionarios conformados por 4 Licenciados y 32 Auxiliares de Enfermería.

A modo de caracterizar la población se observa que la mayor parte de la misma corresponde al sexo femenino (89%) siendo solamente el (11%) de sexo masculino. Podemos observar en cuanto a la edad que predominan los adultos jóvenes (50%) de entre 20 – 29 años, un (39%) de entre 30 – 39 años, un (8%) de entre 40 – 49 años, mientras que solo el (3%) es mayor de 50 años.

Con respecto a la Antigüedad Laboral el (58%) hace menos de 6 años que trabaja en esa institución, el (33%) hace entre 6 – 10 años, el (6%) ha trabajado en dicha institución entre 11 – 15 años, mientras que solo el (3%) hace más de 16 años que trabaja en ese servicio, esto refleja que la mayor parte de los funcionarios son jóvenes, y con poca experiencia laboral; estas variables influyen de manera positiva, ya que NIOSH relaciona el estrés laboral con los años de trabajo cuando habla de "las preocupaciones de la carrera" como factor condicionante para presentar el mismo.

Con respecto al Multiempleo, NIOSH habla de "los diseños de trabajos" haciendo referencia a largas horas de trabajo y falta de descanso; en los resultados obtenidos se destaca que el (28%) manifiesta tener multiempleo, mientras que el (72%) no lo tiene; estos resultados influyen de manera favorable en muchos aspectos, en lo que se puede ver beneficiado el servicio y la atención del paciente, ya que desde el punto de vista laboral el multiempleo *puede llegar a tener consecuencias negativas, entre ellas se puede destacar una disminución en la calidad de atención al paciente, mayor riesgo de cometer errores, y dificultad para trabajar en equipo.*

Con respecto al cargo que desempeñan los funcionarios encuestados, (89%) son Auxiliares de Enfermería y (11%) Licenciados, se constatan pocos Licenciados para la cantidad de auxiliares de enfermería existente.

En lo que refiere a funciones y tareas, NIOSH habla de "papeles de trabajo" siendo los componentes de éstos: expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiadas responsabilidades y demasiadas funciones. Los resultados muestran que el (81%) tiene las tareas bien definidas mientras que el (19%) manifiesta lo contrario; este resultado influye de manera positiva ya que cada funcionario conoce su función, beneficiando de esta manera la atención al usuario y el trabajo en equipo.

También NIOSH hace referencia a "los estilos de dirección" como factor condicionante a presentar estrés laboral, y habla de falta de comunicación en la organización; los resultados reflejan en cuanto a la comunicación con los superiores, que el (25%) posee una comunicación fluida con los mismos, el (64%) flexible; mientras que el resto de (11%) considera que la misma es rígida. Se puede decir que predomina una comunicación flexible, favoreciendo el trabajo de enfermería y consecuentemente la atención al usuario.

En cuanto al clima laboral NIOSH lo relaciona con "las relaciones interpersonales" donde hace referencia a malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores, se constata que el (61%) refiere tener un clima laboral distendido, el (36%) tenso y solo el (3%) refiere presentar un clima laboral agresivo; esta variable es favorable y fortalece el trabajo en equipo.

Cuando NIOSH habla de "el estilo de dirección" también hace referencia a falta de participación por trabajadores en la toma de decisiones; en los resultados se refleja que el (8%) del personal de enfermería se siente tenido en cuenta a la hora de que la institución toma decisiones en lo que refiere a la gestión de enfermería; el restante (92%) no se siente tenido en cuenta; este resultado influye de manera negativa dado que casi la totalidad de los funcionarios refieren no tener participación al momento de que la institución toma una decisión en lo que refiere a la gestión de enfermería.

En cuanto a "las preocupaciones de la carrera" descritas por NIOSH, éste resalta: la inseguridad de trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal y profesional, el fomento, el ascenso; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados. Se observó que el (6%) de los encuestados refiere tener mucho crecimiento profesional; (81%) poco crecimiento y el (13%) restante refiere no presentar crecimiento profesional brindado por la institución. Estos resultados influyen negativamente, dado que se refleja poco interés por parte de la institución de que el personal crezca profesionalmente.

Por otra parte cuando preguntamos a través de que instancias la institución le brinda crecimiento profesional el (88%) responde que la institución lo hace a través de cursos.

En cuanto al tiempo libre que presenta el personal de enfermería; NIOSH lo plantea en "el diseño de los trabajos y el estilo de dirección," cuando se refiere a descansos infrecuentes y falta de política favorable a la vida de familia.

En los resultados obtenidos se refleja que el (50%) de los encuestados presenta poco tiempo libre, mientras el restante (50%) sólo el necesario.

En lo que respecta a padecer estrés laboral; el (69%) refiere tener estrés laboral, mientras que el (31%) refiere no tener estrés laboral, vemos pues aquí que la mayoría de los funcionarios presentan estrés laboral, pero puede ser que los mismos presenten factores condicionantes diferentes a los que propone NIOSH

NIOSH también presta un apoyo importante a las investigaciones sobre salud y seguridad que se realizan en centros académicos de los Estados Unidos, así como de otras partes del mundo. Como consecuencia del estrés laboral según estudios realizados por NIOSH, vemos que nombra algunos síntomas físicos y emocionales tales como: enfermedad cardiovascular, afecciones musculoesqueléticas, las afecciones psicológicas, la herida en el lugar de trabajo, el cáncer, las úlceras y las funciones inmunes afectadas entre otras.

En cuanto a los diferentes síntomas físicos que presenta nuestra población se constata que el (39%) presenta trastornos del sueño; (22%) de los entrevistados presentan trastornos gastrointestinales; (25%) taquicardias; (39%) cefaleas; (44%) dolores musculares; (14%) otros; mientras que (28%) no presenta ninguno de estos síntomas físicos.

Como síntomas emocionales se ve que el (39%) presenta desgano, (25%) desinterés, (11%) tristeza, (44%) irritabilidad, (8%) otros síntomas, (31%) no presenta ninguno de estos síntomas.

Estos resultados son muy claros y coinciden totalmente con lo que refiere NIOSH, anteriormente mencionado.

Vemos también que NIOSH considera factor condicionante a padecer estrés laboral a las condiciones ambientales; las describe como condiciones "desagradables y peligrosas"; en cuanto a las mismas se observó que el (8%) del personal encuestado refiere tener condiciones ambientales desagradables; (8%) peligrosas; y el (84%) de los encuestados refiere presentar condiciones ambientales agradables. Aspecto muy positivo para la salud mental del personal de enfermería.

CONCLUSION

Los resultados del estudio realizado muestran la existencia de un elevado porcentaje de estrés laboral en nuestra muestra (69%).

Luego de analizar los datos se constata que no todos los factores condicionantes de estrés laboral descritos por NIOSH, son los mismos que generan estrés laboral a la población objeto de este estudio.

Dentro de los factores estresantes propuestos por NIOSH, que no fueron reconocidos como tales en la población de estudio, se encuentra: la existencia de multiempleo, funciones y tareas mal definidas, comunicación con los superiores y el clima laboral.

Los factores anteriormente mencionados no fueron factores condicionantes a presentar estrés laboral en la población de este estudio.

Se constata la existencia de estrés laboral en nuestra población objeto, la cual se identifica con algunos de los factores estresantes propuestos por NIOSH, dichos factores son: no ser tenido en cuenta en la toma de decisiones en lo que respecta a la gestión de enfermería y poco crecimiento profesional brindado por la institución.

SUGERENCIAS

En base a los resultados obtenidos podemos sugerir la realización de estudios relacionados al tema, orientados a:

- Detección precoz de estrés laboral.
- Implementar espacios de intercambio teórico- vivenciales (desde el sentir, pensar y actuar) en común acuerdo con el equipo de enfermería para tratar diferentes situaciones que se generan en la labor diaria, en forma semanal o quincenal.
- Incentivar al personal de enfermería mediante capacitación continua, realizando actividades teórico- prácticas de actualización sobre técnicas de enfermería para aumentar el crecimiento profesional.
- Realizar actividades sobre el cuidado de sí mismo y desarrollo personal, que se trabaje la autoestima y las relaciones interpersonales.
- Fortalecer el rol de enfermería a través de la participación y la aplicación de conocimiento.
- Profundizar estudios de investigación, para detectar otros factores causantes de estrés a nuestra población de estudio.

BIBLIOGRAFÍA

CITAS

- Publicación de NIOSH núm. 2008-136: Exposición al estrés, Riesgos ocupacionales en los hospitales.
- Entre Sufrimientos y Gratificaciones. Universidad de la Republica. Instituto Nacional de Enfermería. Departamento de Enfermería en Salud Mental. Nordan.
- Art Lic. Silvana Giachero en diario Hoy Canelones, año 2008. "La percepción del estrés y el umbral de resistencia"
- Mirta Videla; Prevención, Intervención, Psicología en salud Comunitaria, 2ª ed. Ediciones Cinco, Argentina, 1993. Capitulo XI, Pág. 233.
- URL: http://www.satse.es/salud_laboral/guía_prevension_estres.htm
- NIOSH Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional Departamento de Salud y Servicios Humanos

- Benavides F., Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales, Salud Laboral, Editorial Mason. Barcelona, 2000. Pág. 116
- Cabrera Forneiro J. Enfermería y Estrés laboral, Enfermería Legal. Editorial Aran, Madrid 1994, Pág.177.
- Capezzuto. B, "el estrés laboral. síndrome de burnout o desgaste en los equipos asistenciales". Abordaje teórico práctico en la atención de enfermería en niños/as y adolescentes. Editorial taller grafico Ltda. 2008. Pág. 276
- Carrasco A, Espejo, Salud, Trabajo, un aporte Argentino, Uruguayo frente al tercer milenio. Editorial Nordan, 2000
- Clerc, JM; Introducción a las CyMAT; O .I. T.; Ginebra; 1986
- Convenio N° 149 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre
- "Empleo y Condiciones de trabajo y de vida del personal de Enfermería" (OIT, 1977)
- F. Tomasina .Presentado en el 3º Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional. 1º Congreso Uruguayo de Medicina del Trabajo. 1993
- Gestal Otero J., Estrés en los profesionales sanitarios, Riesgo de trabajo del personal sanitario, Segunda Edición. Editorial Iberoamericana, 1993, Pág. 447-56.
- Mediano O. Lorenzo y Fernández C., El Burnout y los Médicos .España: Ed. Gráficas .Rimont.2001.Pág.30
- Meliá, S. (compiladora). Enfermería en salud mental: Conocimientos, desafíos y esperanzas. Edición Oficina del Libro FEFMUR. Montevideo. Septiembre 2005.
- Organización Mundial de la Salud. Salud Ocupacional para todos. Estrategia
- Mundial, Ginebra, 1995.
- Peiró, J. M., Salvador, A. Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.). España, Editorial UDEMA, 1992

- Pineda, E., Alvarado E., Canales F., Metodología de la investigación. Publicación de la Organización Panamericana de la Salud y Oficina regional de la Organización Mundial de la Salud. 2ª ed. Washington D.C. 1994.
- SAUTER S, HURRELL J, MURPHY L, LEVI L. Factores psicosociales y organizativos. En: Stellman J, ed. Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional. 1997 Vol. Ginebra, Suiza: OIT Oficina de Trabajo Internacional, Pág. 34.1-34.77.
- Silveira N., Un modelo de triangulación cuali-cuantitativa. Montevideo, Editorial. Psicolibros, 2008.

Revistas consultadas

- Banchs, R. M., González, P., Morera, J. Estrés Laboral. *ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial*, 3-4,1997, Pág., 170-80
- Escribá Aguir 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
- Vilfanueva Orbáiz R., Albaladejo Vicente R., Ortega Molina P., Astasio Rabisa P. Epidemiología del síndrome del burnout. *Revista Rol de Enfermería*. 2008

Trabajos de Investigación consultados

- Cocco Celia. 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, Abril 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, Mayo, 2007.

Enlaces web

- ❖ www.cienciaytrabajo.cl
- ❖ www.elportaldelesalud.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.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/uruguay.pdf>

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1

- Solicitud de autorización para la recolección de datos en el sanatorio privado.

Anexo 2

- Consentimiento informado para los encuestados en la investigación.

Anexo 3

- Instrumento para la recolección de datos.

Anexo 4

- Cronograma de Actividades.

Anexo 5

- Presupuesto.

ANEXO 1

Carta de Autorización

Dirección del Departamento de Enfermería de CO.ME.CA Sanatorio número 1.

Licenciada jefe Graciela Berrutti presente:

Por la presente nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar autorización para la recolección de datos necesaria para iniciar el trabajo de investigación final de Estrés laboral del personal de Enfermería perteneciente al segundo nivel de atención polivalente, el mismo corresponde a la última instancia de la carrera Licenciatura en Enfermería perteneciente a la Facultad de Enfermería, Universidad de la República.

Se adjunta protocolo de investigación previamente avalado por los docentes tutores, el cual se llevará a cabo luego de su aprobación por las autoridades de la institución.

Quedando a la espera de una pronta respuesta, sin otro particular.

Saludan muy atentamente.

Balao Esteban

Gómez Leticia

López Marcos

Meneses Anyelina

Profesora Esp. Licenciada en Enfermería Silvia Meliá

Firma

ANEXO 2

Consentimiento Informado para participantes de investigación.

Por medio de la presente se informa a los participantes sobre la investigación; la misma consiste en investigar el Estrés Laboral encontrado en el Personal de Enfermería pertenecientes a un segundo nivel de atención Polivalente.

Dicha investigación estará a cargo de cuatro estudiantes avanzados de la carrera Licenciatura en Enfermería de la Universidad de la República, se aclara que esta instancia se encuentra previamente avalada por los docentes tutores de la Cátedra de Salud Mental.

Si usted está de acuerdo en formar parte de esta investigación, se le solicitara que complete un formulario que le tomara entre 10 y 15 minutos de su tiempo, la participación en él es totalmente voluntaria, así mismo la información que allí se encuentre será de carácter anónimo y la misma se utilizara en el trabajo de investigación final de la carrera mencionada.

En caso de surgir alguna duda antes y/o durante de la realización de este trabajo, puede preguntar en cualquier momento, o así mismo retirarse de éste si existe alguna pregunta que no desea contestar.

Desde ya le agradecemos su participación.

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

.....

Nombre del participante

.....

Firma del participante

ANEXO 3

CUESTIONARIO

Por Favor conteste las siguientes preguntas marcando con una cruz la opción deseada, en forma ANÓNIMA.
Muchas Gracias por su tiempo.

1. ¿Posee usted más de un empleo?

- Si
- No

2. Cargo que desempeña en el servicio

- Licenciado
- Auxiliar

3. Su función y tareas se encuentran:

- Definida
- No definida

4. ¿Cómo es la comunicación con sus superiores?

- Fluida
- Flexible
- Rígida

5. ¿Cómo es el clima laboral con el equipo de salud con el cual usted trabaja?

- Distendido
- Tenso
- Agresivo

6. ¿Se siente usted tenido en cuenta en el momento en que la institución toma decisiones en la gestión de Enfermería?

- Si
- No

7. ¿Cree usted que la institución le da crecimiento profesional?

- Mucho
- Poco
- Nada

8. ¿A través de que instancias la institución favorece el crecimiento profesional?

- Cursos
- Eventos
- Incentivos

9. ¿Qué tiempo libre personal considera usted que tiene?

- Poco
- Necesario
- Mucho

10. ¿Siente usted que padece estrés laboral?

- Si
- No

11. ¿Presenta usted algunos de estos síntomas físicos?

- Trastornos del sueño
- Trastornos gastro-intestinales
- Taquicardia
- Cefaleas
- Dolores musculares
- Otros
- Ninguno

12. ¿Presenta usted algunos de estos síntomas emocionales?

- Desgano
- Desinterés
- Tristeza
- Irritabilidad
- Otros
- Ninguno

13. ¿Cómo considera usted las condiciones ambientales en su lugar de trabajo?

- Desagradables
- Peligrosas
- Agradables

ANEXO 4

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	Noviembre-Diciembre 2009	Mayo 2010-Setiembre 2010	Diciembre 2010	Enero-Febrero 2011	Marzo 2011
Elección del tema.					
Elaboración del Protocolo De Investigación.					
Relevamiento de datos.					
Procesamiento de datos.					
Defensa del trabajo de Investigación Final.					

ANEXO 5

PRESUPUESTO

ITEMS	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO
Gastos fungibles	Papelería		\$1500
	Impresiones		\$1200
	Comunicación (internet, teléfono, celular)		\$1500
	Fotocopias	700	\$900
Bibliografía	Compra de libro	2	\$400
Transporte	Gastos de desplazamiento y viáticos de Investigadores		\$7000
TOTAL			\$12500