



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

**FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS
LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN UN SERVICIO DE
EMERGENCIA DE UN HOSPITAL
PÚBLICO EN LA CIUDAD DE
MONTEVIDEO, URUGUAY**

Autores:

Costa, Mariana
Cuello, Yasmina
Rossi, Leticia
Severo, Belkis

Tutores:

Prof. Adj. Lic. Esp. Cecilia Lúquez Galeano
Doc. Asist.Lic. Esp. Mauricio Leal

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

Montevideo, 2019

Índice

Agradecimientos.....	pág. 2
Glosario.....	pág. 3
Resumen.....	pág.4
Introducción.....	pág. 6
Tema de investigación.....	pág. 7
Justificación.....	pág. 7
Antecedentes Internacionales.....	pág. 9
Antecedentes Nacionales.....	pág.12
Marco Teórico.....	pág. 15
Problema.....	pág. 37
Objetivo General.....	pág. 37
Objetivos Específicos.....	pág. 37
Diseño Metodológico.....	pág. 37
Variables.....	pág. 39
Procedimiento para la recolección de la información.....	pág. 47
Resultados.....	pág. 49
Análisis de datos.....	pág. 82
Conclusión.....	pág. 87
Sugerencias.....	pág. 88
Bibliografía.....	pág. 90
Anexo I Cronograma de Gantt.....	pág. 99
Anexo II Carta de Autorización.....	pág. 100
Anexo III Consentimiento informado.....	pág. 101
Anexo IV Instrumento de recolección de la información....	pág. 102

Agradecimientos

Queremos agradecer a todas aquellas personas que colaboraron para que este trabajo pudiera llevarse a cabo:

- A los tutores Prof. Adj. Lic. Esp. Cecilia Lúquez Galeano y Doc. Asis. Lic. Esp. Mauricio Leal
- Al Departamento de Enfermería, Departamento de Educación y Dirección Técnica del Hospital público donde se realizó la investigación.
- A las Licenciadas/os y Auxiliares de enfermería que accedieron a participar de nuestro trabajo
- A nuestras familias por su tiempo y apoyo brindados.

Glosario

CE- Cansancio emocional

D- Despersonalización

NIOSH- Instituto nacional de seguridad

OIT- Organización Internacional de Trabajo

OMS- Organización Mundial de la Salud

OPS-Organización Panamericana de la salud

OSI- Inventario de Estrés Ocupacional

RAE- Real Académica Española

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo-Uruguay en el mes de agosto de 2019

El propósito de este trabajo fue Identificar y Describir los factores de riesgo encontrados en la población de estudio.

Se plantea un estudio descriptivo, de corte transversal, con un total de 80 funcionarios (Licenciados en enfermería y Auxiliares de enfermería), de los cuales 36 de ellos accedieron a participar de la investigación, por lo que forman parte de la muestra.

Se aplicó como instrumento de recolección de datos, la encuesta. Se realizó un cuestionario de carácter anónimo, semiestructurado y politómico.

Se realizaron gráficas a partir de la información obtenida y posteriormente un análisis univariado.

De los datos recabados de la muestra se obtuvo que el 64% de la población presenta más de un empleo, en cuanto a las horas dedicadas al ámbito de enfermería, un 72% manifestó trabajar 12 horas diarias. En relación a la antigüedad en el sector de emergencia el 31% tiene una antigüedad de más de 10 años.

El 56% considera satisfactoria la organización del trabajo, en cuanto a la remuneración, el 44% se encuentra insatisfecho.

El 39% de la población se siente “Algunas veces” motivado en el lugar de trabajo. Tanto la relación y comunicación grupal como el trabajo en equipo se destacan como Adecuadas.

Encontramos que el 86% de la población considera la necesidad de la existencia de grupos de apoyo.

Concluimos que fueron alcanzados los objetivos planteados en esta investigación. Se evidenció la existencia de factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería de la emergencia y que conviven en el día a día

de los trabajadores.

Se considera de importancia la continuidad de esta investigación. Se sugiere la realización de estudios que complementen este trabajo, por el alcance que puedan tener y el valor en cuanto al conocimiento de la realidad de los profesionales de enfermería.

Introducción

El presente trabajo corresponde a la tesis de grado realizada por un grupo de cuatro estudiantes de la Facultad de Enfermería, Universidad de la República, cursando el cuarto ciclo de la carrera Licenciatura en Enfermería.

El mismo se llevó a cabo en el servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo - Uruguay, teniendo como objetivo general: Identificar los factores de riesgo de estrés laboral que presenta el personal de enfermería.

Para llevar a cabo esta investigación se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, donde se caracterizará a la población de estudio a partir de variables que permitirán identificar la existencia de factores de riesgo de estrés laboral.

Los factores de riesgo de estrés laboral conviven de manera constante con los profesionales de la salud, influyendo directamente en su calidad de vida y motivación en su ámbito laboral.

Lo anteriormente referido ha motivado a la realización de esta investigación. Se considera de gran importancia este estudio ya que con certeza se puede decir que el rol de enfermería es fundamental en la atención de todos los pacientes.

Tema

Estrés laboral en el personal de Enfermería en un servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo Uruguay.

Justificación

La trascendencia y alcance que ha tenido el término “estrés” en la actualidad ha motivado y ha suscitado el interés por la realización de este estudio, ya que este término en muchas ocasiones es mal utilizado, se ha confundido el concepto, no se conoce la repercusión del estrés directamente en la salud.

“El estrés laboral está presente no solo en el personal que trabaja en la salud, sino que se da en diversos ámbitos laborales, en profesiones específicas no se puede decir con certeza cual rubro es más estresante, ya que depende directamente de la personalidad, habilidades y capacidades de cada individuo en particular”. (Blanco, T., y Thoen, M. A. 2017). (Barbosa, M., Quaresma da Silva, D., Menegotto, L., y Lopes, R. 2017)

Una investigación realizada en Costa Rica, publicada, se abocó en estudiar el estrés en policías penitenciarios, donde se concluyó que el personal sufría altos niveles de estrés, depresión y ansiedad y que estos tenían consecuencias a nivel físico. (Blanco, T., y Thoen, M. A. 2017). Otro estudio realizado en Brasil, abordó el estrés laboral en docentes de una escuela primaria, donde se concluye que las personas de sexo femenino presentaron más síntomas físicos de estrés que las de sexo masculino y que afecta a los profesionales tanto jóvenes y mayores a lo largo de toda la carrera. (Barbosa, M. et al. 2017)

Se han hecho diferentes estudios donde se concluye que los profesionales de la salud están sometidos a diversos niveles de estrés. Específicamente existen estudios varios acerca del estrés en el personal de enfermería y también investigaciones de aquellos que cumplen su labor en los servicios de emergencias. (Cortaza, L., y Torres, M. 2014). (Alfonso, M. et al 2013). (Giraldo, Y., López, B., Arango, L., Góez, F., y Silva, E. 2013)

Podemos decir que, para el personal de enfermería, trabajar bajo los efectos de

estrés influye directamente en su desempeño y rol que cumple como profesional. Se ve afectada la calidad de atención y motivación.

Cualquier tipo de trabajador puede padecer estrés laboral pero el personal de enfermería está predispuesto a desarrollar estrés ya que a diario es el que realiza los cuidados integrales del paciente, exponiéndose a enfermedades transmisibles y sustancias tóxicas, lleva a cabo procedimientos de alta complejidad, y está en contacto permanente con el sufrimiento y la muerte. A esto se le suma la falta de personal en determinados servicios, cambios de horario y baja remuneración económica entre otros. Estas situaciones sin lugar a duda repercuten en la salud del profesional y en el desempeño de su trabajo.

Según lo referido anteriormente, consideramos enfocar este trabajo hacia el personal de enfermería de los servicios de emergencia, ya que estos están expuestos a las situaciones anteriormente mencionadas sumando el ritmo de trabajo que se hace presente ante las situaciones críticas de los usuarios que ingresan para ser atendidos.

Antecedentes internacionales

En 2016 en la ciudad Orense de España, se realizó un estudio llamado “Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias”; cuyo objetivo fue “determinar los niveles de estrés e identificar si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en enfermeras y auxiliares de enfermería del Servicio de Urgencias del Complejo, Hospitalario Universitario de Orense”. El estudio fue observacional descriptivo, transversal, de enfoque cuantitativo, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario anónimo y auto administrado que incluía el Trait Meta-MoodScale y un cuestionario breve de burnout: donde participaron 60 profesionales, 36 enfermeras y 24 técnicos en cuidados auxiliares de Enfermería. Se concluye que: “Los profesionales de Enfermería del servicio de urgencias presentan niveles medios-altos de burnout, siendo la despersonalización el síntoma que refleja los valores más elevados. La inteligencia emocional está relacionada con el estrés laboral y, de manera específica, la comprensión de los propios estados emocionales influye en la realización personal. Los profesionales con más estabilidad laboral muestran una mejor capacidad para sentir y expresar sus sentimientos”. (Nespereira, T., y Vázquez, M. 2017)

El estudio “Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que realizan jornada física complementaria en servicios de cuidados críticos y urgencias”, tuvo como objetivo: “estudiar los niveles de burnout de los profesionales de enfermería con jornada física complementaria en servicios de cuidados críticos y urgencias, tanto en atención especializada como en atención primaria, así como informar de la posible relación entre el burnout, algunas características de personalidad y la realización de jornada física complementaria.” Fue un estudio transversal, multicéntrico, cuyo instrumento utilizado fue el MaslachBurnoutInventory y los factores de personalidad a través del NEO-Five factor inventory. Como muestra se tomó a 1225 profesionales de enfermería del servicio de urgencias.

Conclusión: “La realización de jornada física complementaria parece afectar negativamente a los profesionales de enfermería de urgencias y podría favorecer en ellos el desarrollo del síndrome de burnout”. Como parte de la conclusión se menciona que la “adquisición de nuevos conocimientos y técnicas avanzadas en los cuidados de urgencias, como por ejemplo el soporte vital, probablemente contribuirían a acumular menos estrés a pesar de estar sobrecargados”. (Cañadas, G.A.et al. 2015)

En el año 2014 se realizó un estudio que tuvo como objetivo: “Determinar el nivel de estrés e identificar los principales elementos estresores que afectan a enfermeros de un hospital de segundo nivel de la Secretaría de Salud en el Sur de Veracruz, México.”

La población de estudio fue de 91 enfermeros/as, de los cuales 41 fueron seleccionados como muestra mediante muestreo aleatorio simple. Como herramienta de recolección de datos se utilizó la “Nursing Stress Scale” para medir situaciones percibidas como estresantes. Los resultados mencionan: “se encontró que el 100% de los enfermeros presenta algún nivel de estrés: un 65,9% lo presenta a veces y un 34,1% de manera frecuente. El aspecto más afectado fue el físico, la carga de trabajo fue el factor que les genera más estrés (48,8%), seguido de la muerte y el sufrimiento (29,3%); así como la incertidumbre en el tratamiento (29,3%). Los varones se perciben más estresados (83,3%) que las mujeres (25,7%).” Se menciona como parte de la conclusión que “los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios”. (Cortaza, L., y Torres, M. 2014)

El trabajo titulado “Prevalencia bayesiana y niveles de burnout en enfermería de urgencias. Una revisión sistémica” fue llevado a cabo en Madrid España en el año 2014 y tuvo como objetivos: “conocer los niveles de burnout, estimar la prevalencia del trastorno así como analizar las relaciones entre algunos factores de riesgo y el síndrome en profesionales de enfermería que trabajan en servicios de urgencias.” Se realizó una búsqueda de estudios de acuerdo a un criterio de inclusión y exclusión y se obtuvo como muestra final 27 estudios.

Se realizó una “revisión sistemática de estudios primarios cuantitativos que midiesen el síndrome de burnout en enfermeros del servicio de urgencias”⁴ Fueron consideradas investigaciones cuya herramienta de medida del burnout fuera el MaslachBurnoutInventory (MBI). Los resultados se describen de este modo:

Según cita Adriaenssens et al. (2013) uno de los factores sociodemográficos asociado con el síndrome es el sexo de los profesionales. Informan de diferencias significativas en Cansancio Emocional (CE) entre hombres y mujeres, las últimas presentan niveles más bajos. Igualmente ocurre en la dimensión Despersonalización (D), en la que los hombres parecen más vulnerables, aunque algunos autores informan de ausencia de relación significativa entre género y burnout (según cita Eagar, 2003).

La relación entre edad y burnout también ha sido controvertida; algunos estudios indican que los niveles de CE son iguales entre los menores de 29 años ~ y los mayores de 30 (según cita Franc, a et al., 2012), mientras que otros informan de mayor CE en los profesionales que tienen entre 50 y 59 años ~ (Según cita Melita et al., 2008).

También hay quienes afirman que no existen diferencias en CE en función de la edad.

Los niveles de burnout son más elevados en aquellas personas que no tienen una relación estable. Por el contrario según cita Ríos et al. (2008) y Adriaenssens et al. (2013), indican que no existen diferencias significativas en los niveles de burnout en función del estado civil.

De igual modo se ha informado de tendencia a sufrir mayores niveles, en las tres dimensiones del síndrome, en personas con hijos (Franc, a et al., 2012; Ríos et al., 2008).

El turno también parece asociado con el desarrollo del burnout; los enfermeros con turnos exclusivamente diurnos se sienten más realizados que los profesionales con turno rotatorio (García-Izquierdo & Ríos, 2012; Melita et al., 2008).

En la conclusión de este trabajo se menciona el punto de vista de diversos autores, donde algunos de ellos afirman la relación entre las variables como género, turno de trabajo, carga horaria, edad, antigüedad laboral en el servicio con el burnout, mientras otros informan de ausencia de relación significativa

entre estas variables y el burnout. (Albendín, L. et al. 2016)

El estudio titulado “Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011” tuvo como objetivo “Identificar la presencia de estrés laboral en auxiliares de enfermería que trabajan en salas de hospitalización de adultos y las condiciones institucionales que lo configuran.” El estudio fue de tipo cualitativo de caso, “participaron seis casos: cinco mujeres y un hombre, auxiliares de enfermería con menos de 10 años de experiencia laboral en salas de hospitalización de adultos” .Para la recolección de datos se utilizó la entrevista semiestructurada y se aplicó el consentimiento informado.

Como conclusión se identificó que el total de la muestra presentaba estrés laboral de diferente intensidad pero similares causantes. Cuatro presentaron “estrés simple caracterizado por cansancio y fatiga que ceden ante un descanso”, dos presentaron síntomas de “estrés tipo burnout caracterizado por gastritis, cefaleas, lumbalgia, cansancio y fatiga que no ceden con descansos cortos.” Como desencadenantes se identificaron: “alta carga de trabajo relacionada con el número de pacientes a cargo”; actividades adicionales dentro de la instituciones; trabajar dos turnos correspondiendo a más de 12 horas; problemas en el relacionamientos con el equipo de trabajo; la vigilancia y el control estricto ante el personal de enfermería por parte de las instituciones; el cuidado permanente hacia los pacientes; escaso tiempo para la alimentación y descanso, entre otros. (Giraldo, Y., López, B., Arango, L., Góez, F., y Silva, E. 2013)

Antecedentes Nacionales:

La tesis titulada “Estrés laboral en Enfermería” fue realizada en Montevideo, ciudad de Canelones Uruguay, en el año 2016. El mismo se llevó a cabo en una institución privada en un tercer nivel de atención (polivalente).

Como objetivo se planteó “Conocer si los factores estresantes que propone el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) son percibidos por el personal de enfermería de un sector polivalente como factores

estresores”. Fue un estudio Cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y el instrumento de recolección de los datos fue un cuestionario anónimo auto administrado.

Se obtuvo como resultado que: de la muestra, un 69 % presentó estrés laboral, y que no todos los factores condicionantes de estrés laboral descriptos por el NIOSH son los mismos que generan estrés laboral a los objeto de estudio. (Balao, E., Gómez, L., López M., y Meneses A. 2016)

La tesis de grado “Estudio sobre la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería en el personal de enfermería en el tercer trimestre del 2013 en el Hospital público de la República Oriental del Uruguay en el sector de emergencia”. Dicho estudio fue de tipo descriptivo cuantitativo de corte transversal. Tuvo como objetivos “Identificar la existencia de factores de riesgo para desarrollar el síndrome de burnout e identificar las características sociodemográficas y laborales de la población de estudio”, uno de los instrumentos utilizados fue el cuestionario de MaslachBurnoutInventory, validado universalmente, el cual contempla tres dimensiones del síndrome que son: el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Se concluyó que: “más de la mitad de la población estudiada presentaba niveles moderados y altos de los ítems mencionados”.

En las fases cansancio emocional y realización personal los que presentaron los índices más altos fueron aquellos enfermeros con más antigüedad laboral. También se llegó a la conclusión que el personal está constantemente expuesto a situaciones estresantes aumentando riesgo de padecer alteraciones físicas somáticas y psicológicas.

También se expresa que se debe considerar la implementación de programas de prevención y atención con la finalidad de obtener protectores de salud, para disminuir las situaciones estresantes relacionadas con el trabajo y promover la calidad de vida y adecuado desempeño en la labor brindada a los usuarios. (Alfonso, M. et al. 2013)

El estudio denominado “Factores de Riesgo de Estrés laboral en el personal de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional”; Montevideo Uruguay año 2010, tuvo como objetivo “Identificar 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”

El estudio fue de tipo descriptivo transversal tomando como población de estudio a 70 funcionarios tanto Enfermeros como Licenciados. La recolección de información fue llevada a cabo a través de un formulario creado por los estudiantes de carácter estructurado. Los resultados que se llegaron luego de realizar la investigación concluyeron que:” 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 haciendo referencia a las condiciones de la planta física”. En esta investigación se afirma la existencia de factores de riesgo de estrés laboral en el personal de Enfermería de la Emergencia del Hospital Universitario de Referencia Nacional. (Chuhurra, F., González, R., Grancha, L., Pérez, N., y Perfecto, W. 2010)

El estudio denominado: “Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería perteneciente al servicio de cuidados intensivos del hospital universitario de referencia nacional” realizado en el año 2010, ciudad de Montevideo, Hospital de Clínicas, tuvo como objetivo principal: “Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal y despersonalización, estudio descriptivo de corte transversal, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, se

aplicaron dos instrumentos de recolección de datos, un cuestionario auto administrado (Test de Maslach) y otro cuestionario de recolección de datos sociodemográficos.

El resultado de esta investigación arroja los siguientes datos: el 76% de la población estudiada pertenecía al sexo femenino, con un predominio de edad entre 31-40 años, se destacó que la mayoría de la población de la muestra trabajaba en turno noche, lo que es considerado como factor de riesgo de estrés, por los cambios psicológicos y fisiológicos que esto implica, el 95% no tenía un sector fijo, lo que genera inseguridad en el personal, en lo que respecta a la antigüedad, se concluyó que un 46% no presenta agotamiento emocional significativo, el 54% de la población presenta despersonalización baja, y en casi el total de la muestra se denota una baja realización personal. (Bassini, S., Duarte, S., Pérez, M., Riverol, A., y Schincca, E. 2010)

Marco teórico

Para realizar esta investigación y comprender su importancia, consideramos que el siguiente material al ser leído respalda, da solidez y a su vez nos brinda fundamentos para el desarrollo de este trabajo.

Como concepto inicial, a continuación se brinda la siguiente definición:

El Hombre, es un ser bio-psico social, en relación dialéctica con el medio. Por su quehacer transformador de la realidad objetiva es un ser histórico que elabora conocimientos acerca de sí mismo y de la realidad; se expresa a través de sus necesidades que emergen de lo social y psico biológico, aun cuando lo que él piensa y siente no siempre se refleja en forma manifiesta. Es sobre la base del develar estas contradicciones que se procesa el desarrollo del Hombre.

(Universidad de la República, Facultad de Enfermería. [Udelar] [Fenf] 2018)

Es relevante mencionar la definición del plan 1993, de proceso Salud-Enfermedad, aportada por Udelar, Fenf (2018):

Es un proceso que constituye un producto social que se distribuye en las sociedades según el momento histórico y cultural en que el Hombre se encuentra. En este proceso el Hombre puede tener distintos grados de independencia de acuerdo a su capacidad reaccional y a la situación Salud-Enfermedad en que se encuentre. La Salud es un derecho inalienable del Hombre, que debe estar asegurado por el Estado a través de políticas eficaces, con la participación de la población y del equipo de salud, promoviendo la autogestión de los grupos.

Es preciso establecer en este primer abordaje lo que se entiende por enfermería, continuando con el material aportado por Udelar, Fenf (2018), se define a la enfermería como:

“Una disciplina científica encaminada a fortalecer la capacidad reaccional del ser humano (persona-familia, grupo poblacional). La capacidad reaccional del Hombre está dada por la lucha continua del mismo por mantener su equilibrio con el medio; es una respuesta individual o grupal frente a alteraciones biopsico-sociales. Enfoca la atención a través de un proceso integral, humano, continuo interpersonal, educativo y terapéutico en los diferentes niveles de atención: primaria, secundaria y terciaria”.

El siguiente trabajo de investigación aborda una problemática en el ámbito de la salud mental, por lo que es acertado establecer primeramente lo que se entiende por salud. A continuación se cita la definición aportada por la Organización Mundial de la Salud (OMS 2018). “La salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”

La OMS (2018) también hace referencia a la salud ocupacional, la misma se entiende como la “actividad que promueve la salud de las personas en sus ámbitos laborales donde intervienen las condiciones físicas del trabajador y psicológicas.” Existen situaciones como los accidentes laborales, relacionados a diversas tareas, y “la exposición a condiciones perjudiciales o el estrés y la presión por parte de superiores pueden deteriorar las condiciones en las que se

desempeña el trabajador”.

Por lo tanto la existencia de normas de seguridad resulta fundamental para cuidar la integridad de los trabajadores, y según lo declarado por la OMS, el Estado es quien debe asegurar el cumplimiento, por medio de organismos de control, de estas normativas.

Se considera que la **salud mental** es un “componente integral y esencial de la salud” (OMS 2018), por lo tanto, según lo definido, la salud mental es algo más que no padecer trastornos y discapacidades físicas y/o mentales, se trata de un estado de bienestar donde el ser humano es capaz de realizar su vida y sobreponerse al estrés cotidiano, trabajando y siendo productivo para la comunidad en la que vive. Siendo así, la salud mental es esencial para el funcionamiento de los grupos sociales.

“La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar el sustento y disfrutar de la vida” (OMS 2018).

Por ende lo que se deduce de este párrafo es que salud mental y bienestar aparecen como elementos indispensables para el individuo en lo que respecta a lo emocional, lo laboral e incluso el grado de felicidad personal.

El personal de enfermería que trabaja en emergencia, constantemente se encuentra con la responsabilidad de actuar de manera rápida y efectiva ante las indicaciones del personal médico, como también se encuentra con la “presión” extra de que estas intervenciones tengan las respuestas esperadas.

Así mismo, emergencia cuenta con equipos y materiales característicos del servicio que requieren de un manejo especializado. Sumado a esto se encuentra el paciente, muchas veces, en estado crítico, que requiere respuestas imperiosas, dado su estado de vulnerabilidad. (Bassini, S., Duarte, S., Pérez, M., Riverol, A., y Schincca, E. 2010)

Las intervenciones realizadas por el personal de enfermería de un servicio de emergencia deben tener las condiciones aquí mencionadas:

Capacidad para asumir su función en situaciones de mayor tensión, capacidad para valorar adecuada y rápidamente al usuario ante las situaciones que se

presenten, conocimiento de las operaciones internas del propio sector, capacidad para tomar decisiones rápidas y firmes, habilidades para la comunicación , habilidades para realizar intervenciones precisas en crisis, así como para la prestación de primeros auxilios. (Bassini, S., Duarte, S., Pérez, M., Riverol, A., y Schincca, E. 2010)

La calidad de vida laboral está conceptualizada como:

“Uno de los elementos que incide en que el estrés que se produzca en el trabajo sea el inherente a la tarea misma o que la intensidad y frecuencia se corresponda con el que se encuentra en el síndrome de burnout. El grado de satisfacción que se tenga en el ámbito laboral está dado por distintos factores. Estos van desde el clima laboral percibido a las condiciones de trabajo, los cuales son elementos que, junto con otros del propio sujeto, incidirán aumentando o amortiguando el estrés propio de la tarea”.

(Capezzutto, B., Garay, M., Castrillón, A., Chávez, G., y Díaz, A. 2017)

La calidad de vida laboral es subjetiva e individual de cada persona, y es la forma en que esta percibe actitudes, circunstancias y diferentes aspectos del entorno de trabajo, éstos estarían condicionados a las características propias del individuo y de los “recursos cognitivos” que este posea.

Del punto de vista objetivo con respecto a la calidad de vida laboral y las condiciones que se encuentran en el ambiente de trabajo, los autores Segurado y Agulló (como se citó en Capezzutto, B., Garay, M., Castrillón, A., Chávez, G., y Díaz, A. 2017) establecieron categorías de los indicadores de la calidad de vida laboral, mencionados a continuación:

“Indicadores:

Individuales:

- Las expectativas y la motivación.
- La implicación, el compromiso y la centralidad del trabajo.
- Las actitudes y los valores que se tengan hacia el trabajo.
- La satisfacción laboral.

- La calidad de vida laboral percibida.

Del ambiente de trabajo:

- Las condiciones de trabajo.
- La seguridad y la higiene.
- El diseño ergonómico.
- La utilización de nuevas tecnologías.
- Las características y el contenido del trabajo.

Los aspectos organizacionales tienen su incidencia en la calidad de vida laboral, y por ello se habla de:

- La organización del trabajo, su efectividad y productividad.
- El organigrama, la estructura y el funcionamiento.
- La participación y la toma de decisiones.

Los autores también señalan los factores psicosociales y los aspectos sociales, la comunicación y el clima laboral:

- La calidad de vida, la salud y el bienestar del trabajador.
- Las condiciones y el estilo de vida.
- Las políticas de trabajo, la seguridad y la estabilidad laboral.
- La prevención de los riesgos laborales”.

Dado a que el trabajo de investigación aborda la temática estrés laboral, es propicio aportar los conceptos sobre estrés, estrés laboral y factor de riesgo.

Existen diversas definiciones sobre estrés. Es conceptualizado desde diferentes puntos de vista, estrés como estímulo, como respuesta y como resultado o consecuencia.

El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en el año 1936 que lo conceptualizó del punto de vista biológico como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”. Esta definición por lo tanto establece que el individuo se relaciona e interacciona con su medio, de tal modo que un estímulo dará lugar a una “respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un estresor ambiental.”

También se plantea que esta respuesta es la que pone en marcha un conjunto de cambios en el organismo, este se adapta para responder de manera propicia a las demandas exigidas externamente. (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2016).

El estrés también se encuentra definido como:

El conjunto de procesos y respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales ante situaciones que son percibidas e interpretadas por el individuo como amenaza o peligro, ya sea para su integridad biológica o psicológica". La aparición de estrés se da cuando existe un desajuste, una falta de adaptación entre el individuo y lo que le demanda su medio ambiente. (Trucco B, M., Valenzuela A, P., y Trucco H, Daniela.1999)

La OMS, define el estrés como: “el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción” (Bassini, S.et al., 2010)

Según lo definido por la OMS, se entiende que el estrés no sería dañino, por lo contrario, estimularía a los individuos a reaccionar ante situaciones que pusieran en riesgo su vida.

Se produce el desequilibrio cuando las respuestas con respecto a las demandas comienzan a ser desproporcionadas, desmesuradas o por lo contrario, escasas, desencadenando el distrés, que si permanece a lo largo del tiempo, da lugar al Síndrome General de Adaptación, enunciado por Hans Selye cuando se refirió al estrés en el ámbito laboral.

Se plantean tres fases; la inicial de alarma, luego resistencia y por último agotamiento

Fase de alarma: Se activa el sistema nervioso, circulatorio, entre otros, se produce tensión muscular, taquicardias, sudoraciones, el organismo se prepara para la huida. Se produce un incremento de la concentración y la vigilancia. Si el estímulo perdura en el tiempo se pasa a la siguiente fase.

Fase de resistencia o de adaptación: Es donde ocurre un equilibrio, una autorregulación del metabolismo. Este período durará dependiendo de la capacidad de resistencia y adaptación, pero si esta resulta limitada y el estrés perdura, se pasara a la siguiente fase.

Fase de agotamiento o colapso: Sucede cuando los mecanismos de afrontamiento resultan insuficientes y aparece el agotamiento, la fatiga física y mental, acompañado de la aparición de enfermedades psicosomáticas. Si esta respuesta se va haciendo cada vez más intensa, las consecuencias pueden llegar a ser mortales ya que se produce un círculo vicioso, alimentando y aumentando el estrés con más fatiga física y mental y viceversa. Si no se produce una ruptura de esta situación el individuo se “quema”, esto quiere decir; se agota física y mentalmente. (Chuhurra, F., et al, 2010) (Bassini, S.et al., 2010)

El estrés laboral se define como:

La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Una situación de estrés puede desencadenarse de maneras muy diferentes, pero se ve agravada cuando el trabajador percibe falta de apoyo o ausencia del mismo, por parte de sus compañeros (colegas y supervisores) y cuando el control sobre su trabajo es limitado y-o la manera de enfrentar las presiones y las exigencias laborales. (Stavroula, L., Griffiths, A., & Cox, T. 2004)

La capacidad de acción y actividad del trabajador es condicionada por la motivación, que da lugar a que este adquiera un estado de alerta y esté dispuesto a adquirir nuevos conocimientos. Pero cuando estas exigencias superan sus capacidades y la presión comienza a ser excesiva, pierde el control, y es cuando se produce el estrés, que es “el resultado del desequilibrio

entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro.”(Stavroula, L. et al., 2004)

El estrés comienza no solo a perjudicar la calidad de vida de los trabajadores sino que impacta directamente en los resultados de la institución para la que trabaja.

Consecuente a lo referido, se afirma que “Un trabajo saludable es aquel en que la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son importantes para él.”(Stavroula, L. et al., 2004)

Se considera que para que un trabajo sea saludable, su entorno debe serlo, no solo donde no esté expuesto a situaciones desfavorables sino donde haya “abundancia de factores que promuevan la salud.”(Stavroula, L. et al., 2004)

Se refiere a un entorno donde el trabajador sea puesto como prioridad, donde existan planes de apoyo y capacitación y se promuevan prácticas que promocionen la salud.

El estrés laboral puede afectar diferentes aspectos en la vida del trabajador, un individuo afectado por el burnout puede tener comprometidos, desde su salud física, cognitiva y emocional, hasta su comportamiento, pudiendo llevarlo a absentismo e incluso a la intención de abandonar la profesión.

Según Grazziano, E. S., & Ferraz Bianchi, E. R. (2010), el estrés laboral afecta la calidad asistencial, la cual lleva a cometer errores, aumentando los accidentes ocupacionales, esto incide directamente en la atención al usuario, el cual es lo más importante. La falta de humanización en la asistencia provocada por el estrés laboral es causante de insatisfacción en los usuarios.

Para la OIT, el estrés es:

La respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un

grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (Vega Angarita, O.M., & González Escobar, D.S.2009).

El modelo de teoría de evaluación cognitiva afirma que el proceso de estrés está formado por dos partes, una es la producción de factores de estrés por parte del ambiente y el otro es cómo la persona reacciona a estos factores. De acuerdo a la teoría no todos actuaremos de la misma manera ante la misma situación sino que dependerá por la evaluación cognitiva ante la situación, herramientas y estrategias de afrontamiento. (Nespereira, T., y Vázquez, M. 2017).

Maslach (como se citó en Nespereira, T., y Vázquez, M. 2017) define el Burnout como:

El resultado de una exposición prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo , determinando a partir de las siguientes dimensiones : agotamiento emocional , entendido como la sensación de no poder dar más de sí a nivel emocional ; la despersonalización , contemplada como una actitud distante ante al trabajo , hacia las personas objeto del mismo y entre los compañeros; y la realización personal , que sería la sensación de hacer adecuadamente las tareas y ser competente en el trabajo.

En las instituciones cada vez más se estudia las diferencias individuales y las herramientas de personal con respecto a factores protectores frente al estrés. Cada individuo posee una capacidad diferente, a lo que se llama inteligencia emocional la cual se define como:

La capacidad de procesar la información que nos facilita las emociones, donde los individuos emocionalmente inteligentes son aquellos que atienden, comprenden las causas y regulan sus emociones dentro de su entorno. La inteligencia emocional es una habilidad humana basada en la unificación de las emociones con el razonamiento, de forma que las emociones contribuyan a que pensemos inteligentemente acerca de la vida emocional y a su vez, a conseguir un razonamiento efectivo. (Nespereira, T., y Vázquez, M. 2017).

Conforme haya una mejor capacidad emocional, el individuo podrá actuar de mejor manera ante determinadas situaciones, ya que contará con diferentes tipos de habilidades para actuar ante diferentes circunstancias que se le puedan presentar. La inteligencia emocional permite al funcionario afrontar determinadas situaciones ante los pacientes y el equipo de trabajo, poder resolverlas sintiendo satisfacción o de lo contrario, un manejo inadecuado de la inteligencia emocional puede llevar a problemas no resueltos, frustración y agotamiento. Se afirma, luego de varios estudios realizados que aquella persona que tenga una mayor inteligencia emocional será capaz de afrontarse de mejor manera ante situaciones estresantes y solucionarlas, pudiendo así disfrutar su trabajo. (Nespereira, T., y Vázquez, M. 2017).

En la profesión de enfermería predomina el sexo femenino y en muchas ocasiones puede haber dificultades vinculados a la vida extralaboral, como por ejemplo el cuidado del hogar y de los integrantes del mismo, ya sean niños o ancianos y también en ocasiones discapacitados. Eso conlleva una dedicación de tiempo importante, sumado se encuentran las condiciones de trabajo que pueda tener y salarios insuficientes, los que terminan siendo factores desencadenantes de estrés. Estas situaciones influyen y dificultan la formación del profesional, que continuamente debe estar perfeccionándose para afrontar las situaciones que demanda la atención de la salud y sobrecarga laboral. (Cortaza, L., y Torres, M. 2014) (Albendín, L., et al., 2016)

Para afirmar lo anteriormente mencionado, hacemos referencia al último censo realizado en Uruguay mencionado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) el cual revela de un total de 3.946 licenciados en Enfermería son 3522 mujeres y 424 hombres. Auxiliares en Enfermería un total de 11.840 de los cuales son 9541 mujeres y 2299 hombres. Un 30% tiene multiempleo y la mayoría trabaja en Montevideo, según datos preliminares del Censo Nacional de Enfermería. En tanto, se informó que un 30% de los enfermeros se desempeña en régimen de multiempleo; principalmente en procura de mayores ingresos económicos 80%y, en segundo orden, argumentando deseos de desarrollo profesional 12,8%. (Presidencia de la Republica 2019)

A continuación se desarrolla acerca de los factores estresores, citados por

diferentes autores.

Según la OMS un factor de riesgo se define como “cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión” (OMS 2011).

Según Peiró 1999 (como se citó en Capezzutto, B., et al., 2017) los desencadenantes de estrés laboral son:

1. los estresores del ambiente físico, es decir, las condiciones adversas de trabajo dentro de lo ambiental: ruido, temperatura, ventilación, etcétera;
2. las demandas del propio trabajo: aquellas que están dadas por la propia actividad laboral, como pueden ser la sobrecarga de trabajo, los riesgos que este puede implicar, entre otras;
3. las características de las tareas que se llevan a cabo;
4. el desempeño de roles: aquí entrarían la ambigüedad y el conflicto de roles, la sobrecarga en ellos, los puestos limítrofes, etcétera;
5. las relaciones interpersonales y grupales en distintos niveles: no solo con los superiores y usuarios, sino también con los compañeros de trabajo;
6. el desarrollo de la carrera en sus múltiples aspectos: aquí se encontrarían desde la inseguridad laboral hasta las diferentes transiciones de roles, entre otras;
7. las nuevas tecnologías: problemas en su diseño, implementación y gestión;
8. el clima organizacional, que puede ser sumamente verticalista o de apoyo social entre sus miembros;
9. todos aquellos estresores laborales que son producto de las relaciones del trabajo y de las distintas esferas de la vida personal. Un claro ejemplo de esto puede ser el conflicto entre la demanda de la actividad laboral y los roles familiares.

En lo que respecta al clima organizacional se dan más frecuentemente tres situaciones detalladas a continuación:

- Conflicto de roles: coexistencia de exigencias opuestas y con dificultad en ser conciliables para la realización de la tarea; presencia simultánea de expectativas contradictorias asociadas a un rol;
- ambigüedad de roles: no se encuentran claros; hay incertidumbre sobre la propia tarea en sus distintos niveles;
- sobrecarga de roles: corresponde al exceso de trabajo o a las dificultades para cumplir con los plazos fijados. Este es uno de los factores más significativos en cuanto al estrés asistencial.

Según el modelo del indicador de estrés ocupacional, también en inglés occupational stress indicator (OSI) se constituyen seis fuentes de presión que podrían influir en la salud física y psicológica de los profesionales:

- factores intrínsecos del trabajo
- rol organizacional
- clima y la cultura organizacional
- relaciones interpersonales
- desarrollo de la carrera
- conflicto familia-trabajo.

Entre los factores individuales según Buendía 2006, Llor, Abad, García y otros 1998, y Silveira 2008 (como se citó en Capezzutto, B., et al., 2017) señalan:

Los factores personales e individuales son “los factores psicológicos; la personalidad, cuyas características son:

- Conducta de tipo A: irritabilidad, impaciencia, hostilidad, ambición, competitividad, acaparamiento del trabajo, hiperactividad y lucha por el éxito. Las relaciones interpersonales son complejas: desafiantes, tensas, agresivas.
- Conducta de tipo B: conformismo, menos ambición, baja impulsividad, menos tensión, apacibilidad, mayor control de la expresión de las emociones.
- Locus interno: creencia de los sujetos de que los resultados en distintas áreas

de la vida, entre ellas, las del trabajo, están determinados por sus capacidades y esfuerzo personal;

- Locus externo: creencia de que el resultado está generado por aspectos externos como la casualidad, el destino u otras fuerzas que llevaron a que tal situación se generara.

- Sexo: en este punto, los autores señalaban que el género incidía en la percepción del estrés. Sin embargo, estos estudios fueron desmitificados por otros, en los que se encontró que no había diferencias aparentes en las percepciones subjetivas del trabajo (Adelman, Taylor y Nelson, 1989), ya que la relación entre condiciones laborales y bienestar emocional fue semejante en hombres y mujeres (Loscocco y Roschelle, 1991);

- Edad: a pesar de que la flexibilidad física y mental disminuye con la edad y de que los más viejos tengan mayor sobrecarga laboral y responsabilidad que los más jóvenes, pruebas sugieren que la edad está inversamente relacionada con el estrés laboral. Pero, en trabajos en los que el tiempo es una variable de presión importante, esto cambia y se vuelve un factor de vulnerabilidad.

Según Cabrera Forneiro (1994) existen diversos factores de estrés laboral, menciona las siguientes:

Fuentes de estrés en el trabajo y en la organización

Factores de estrés intrínsecos al propio trabajo (condiciones y sobrecarga):

- Exceso o falta de trabajo
- Plazo fijo, presiones en tiempo de ejecución
- 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

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 a 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 los que hay que adaptarse

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. Aplicable a la relación con los superiores. 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.
- Entre compañeros: rivalidad, falta de apoyo emocional, ausencia de relaciones (“Soledad del directivo”).

Factores relacionados con el desarrollo de la carrera:

- Falta de seguridad del puesto de trabajo
- Promoción insuficiente, insatisfacción laboral
- Promoción excesiva con incongruencia entre la posición ocupada y la capacitación para ello (“neurosis del ejecutivo”)
- Ser consciente de haber alcanzado el propio techo.

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

Factores extralaborales:

- Problemas familiares

- Crisis personales
- Problemas económicos
- Demandas conflictivas entre la organización y su familia. (p177.178)

Referido a los factores extralaborales en lo que respecta a la familia, se puede decir que los cuidados informales han tomado un papel importante en los profesionales de la salud. El asumir el rol cuidador supone una carga propia de la responsabilidad y exigencia en cuidar al familiar que atraviesa ya sea, un proceso crónico o agudo, pero que lo lleva a la pérdida total o parcial de su auto cuidado. Esto puede llevar al individuo a sufrir estrés y cansancio emocional, y como consecuencias más graves en la salud psíquica y física, la aparición de depresión y otros trastornos psicósomáticos.

La dependencia se denomina como

La falta de autonomía o incapacidad de cuidarse por sí mismo y mantener un estilo de vida independiente, un estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y de modo particular los referentes al cuidado personal. (Pérez Peñaranda, A. 2016)

Según la OIT aquellos factores presentes en el lugar de trabajo que puedan ocasionar estrés se denominan “factores de riesgo psicosociales” y los definió en término de:

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral. (OIT 2016)

Por lo tanto según la OIT deben darse ciertas condiciones en el ambiente laboral, y cuando estas condiciones no se dan de una manera adecuada, predisponen al estrés laboral. Estas condiciones y medio ambiente de trabajo se agrupan en los siguientes grupos:

- 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 cuanto al microclima laboral se refiere a que los trabajadores, por lo general deberían realizar sus actividades en ambientes confortables, pero en todos los ambientes se producen cambios y oscilaciones en la temperatura, humedad, ventilación e iluminación y estos factores se relacionan también entre sí

“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 a 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.”

“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.”

Grupo II: Contaminantes.

Los contaminantes se dividen en tres: físicos, químicos, y biológicos.

Los contaminantes físicos: incluyen el ruido, vibraciones y radiaciones, químicos y biológicos.

Estar expuesto al ruido puede ocasionar pérdida de la agudeza auditiva (hipoacusia), dependiendo del tiempo de exposición.

La radiación se refiere a la “energía emitida por una fuente que se propaga.” Como pueden los rayos X y gammas, etc.

“Las vibraciones 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 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” y pueden ser nocivos o muy nocivos. Estos pueden ser sólidos, líquidos, gases, vapores, entre otros, y pueden ser causantes de patologías cancerígenas.

Los contaminantes biológicos: Estos son las sustancias derivadas de diversos tipos de seres vivos (bacterias, virus, hongos, parásitos, etc.) y la exposición a estos contaminantes puede provocar procesos infecciosos entre los trabajadores de la salud.

Grupo III: Carga física

Son aquellas que se relacionan con las posturas, movimientos, desplazamientos y manipulación de cargas.

Los usuarios requieren que se los movilice en varias oportunidades, se los traslade o cambios de posición, manipulación de equipos o aparatos por lo general “pesados”. La lesión en el trabajador aparece cuando esta carga se vuelve demasiado grande, difícil de manipular. También influyen las características propias de cada trabajador como su aptitud física o si ya padece de patologías osteoarticulares por ejemplo.

Grupo VI: Carga Psíquica o Mental

Definida 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.”

En cuanto a la exigencia, el trabajo requiere de cuidados permanentes a los usuarios, y se presenta la sobrecarga en los turnos tarde y vespertino, que son aquellos donde se cuenta con mayor número de pacientes.

Se incluyen los siguientes factores:

-Carga mental: En la carga mental “se incluyen 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: Relacionado con el desempeño laboral, ya que está definido como el “impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.”

-Relaciones interpersonales: se refiere a las relaciones e intercambios de ideas entre los miembros del equipo de trabajo, jefes y 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 interpersonales pueden desencadenar situaciones de estrés y rivalidad entre colegas como también la falta de apoyo emocional en circunstancias de dificultad.

-Descanso: Para un adecuado rendimiento es importante que el trabajador cuente con un descanso en su jornada, en el lugar de trabajo debe estar estipulado el espacio destinado para este fin y que el mismo sea de fácil acceso y con las comodidades suficientes para la cantidad de trabajadores que deban utilizarlo.

- Tipo de contrato laboral. Es la situación legal frente a la institución empleadora. Los contratos por tiempo indefinido representan una mayor seguridad y estabilidad para el trabajador.

·Remuneración. La remuneración debe poder cubrir las necesidades básicas del trabajador, y también a su vez es un incentivo para el mismo.

La canasta básica en Uruguay al día de hoy es de \$83178, correspondiendo a un tamaño promedio de 3,3 personas por hogar en el que 2 de ellas perciben ingresos. En esta canasta se incluyen aspectos como la alimentación, vestimenta, alquiler de vivienda, gastos de servicios básicos y varios tales como transporte, salud, enseñanza y gastos personales.(Galván, J, Hirigoyen, C, Machado, C, Mattiauda, A y Monstans, M. 2012.).

·Turnos de trabajo: Cada turno tiene su particularidad y la labor que se realice en él puede influir en el rendimiento laboral del trabajador. El cuerpo humano naturalmente posee mecanismos internos reguladores del sueño, el denominado reloj biológico, donde el organismo se regula y se ajusta al ciclo del día, estos ciclos son los denominados ritmos circadianos. Este ciclo y funcionamiento fisiológico puede verse alterado cuando se trabaja en horas anómalas (descansar durante el día y permanecer despierto durante la noche), y se considera un factor predisponente de estrés.

· Multiempleo. Tener dos o más empleos donde se cumple un mismo rol, puede estar relacionado con la sobrecarga física y mental, pudiendo producir la mecanización del trabajo.

· Años de trabajo .Un factor predisponente de estrés puede estar relacionado con el tiempo que un trabajador lleva desarrollando una misma tarea, dependiendo del tipo de trabajo, y que este tiempo sea prolongado.

·Conflicto de roles. “El conflicto de rol suele darse en las situaciones en que el individuo no conoce con exactitud su función en la organización, por modificación de las tareas de forma constante o por desconocer las funciones

reales de su puesto.”

Grupo V. Seguridad e higiene.

En un lugar de trabajo deben existir medidas de seguridad e higiene para la prevención de enfermedades y accidentes laborales de diferentes índoles, se incluyen:

- Seguridad en cuanto a Violencia física y verbal. La violencia laboral se ha incrementado en los últimos años y uno de los sectores más afectados es el sanitario y ha cobrado importancia en lo referido a la violencia laboral en el personal que trabaja en urgencias. El estrés y la violencia representan alrededor del 30% de los costos totales de enfermedades y accidentes de trabajo. (Chagoyen Barroso, T. C. H. B. T. 2016)

- Planta física

Las zonas de circulación en los lugares de trabajo y sobre todo las salidas y vías de circulación destinadas a la evacuación en casos de emergencia, deberían permanecer libres de obstáculos de modo que en caso de ser necesario utilizarlas, sea de un modo poco dificultoso .de forma que sea posible utilizarlas sin dificultades en todo momento.

Existen normas generales sobre protección contra incendios a los que deben ajustarse los locales de trabajo, se deben cumplir.

Los equipos e instalaciones, suelos, techos y paredes deberían limpiarse periódicamente para mantener en todo unas adecuadas condiciones de higiene.

- Capacitación laboral.

Todo trabajador debería tener acceso a una capacitación previa al ingreso y durante el desarrollo de su labor, ya que esto representa para el trabajador una mayor seguridad individual

- 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.”

Un grupo de apoyo que promueva la participación de los trabajadores, un espacio de escucha de inquietudes y sentimientos, con el fin de prevenir enfermedades y accidentes.

Grupo VI. Factores ecológicos

Estos factores se refieren a la clasificación de los residuos y la exposición de Dentro de este grupo se incluye el tratamiento de los residuos y la exposición de los trabajadores a estos factores. Se deben seguir normas de bioseguridad, clasificación de residuos medioambientales.

(Chuhurra, F., et al., 2010) (Bozzo, E., Chaves, E., Ozonas, M. y Tomasina, F. 2015) (Galván, J., et al., 2012.)

Estilo y estrategias de afrontamiento

Se entiende por afrontamiento a “los esfuerzos cognitivos y conductuales que tiene cada sujeto para hacer frente al estrés, para manejar tanto demandas externas como internas que sean fuente de tal, y el estado emocional displacentero vinculado a él” (Capezzutto, B., et al., 2017).

Variables como el clima organizacional y el apoyo social son considerados elementos importantes en lo que respecta a la reducción del estrés.

El comportamiento del trabajador depende de sus interacciones y actividades que realiza, su percepción acerca de los procesos que se dan en el ambiente laboral, por lo que el clima organizacional condiciona su satisfacción y rendimiento en sus tareas

Según Pines 1997 (como se citó en Capezzutto, B., et al., 2017) hay diferentes formas de brindar apoyo social en el ambiente laboral, menciona las siguientes:

-Escucha activa hacia el sujeto, sin aconsejar ni juzgar.

-Un respaldo en cuanto a si se encuentra realizando bien la tarea.

-Un desarrollo en el profesional de necesidades y pensamientos de reto, desafío, creatividad e implicación en el trabajo de parte de compañeros competentes en su profesión.

-Una contención emocional; de no lograrla en el trabajo, ha de tenerla en su hogar.

-Un apoyo emocional desafiante, que implique generar reflexión en el sujeto sobre la tarea.

Problema

¿Cuáles son los factores de riesgo de estrés laboral que presenta el personal de enfermería en un servicio de emergencia de un hospital público en la ciudad de Montevideo- Uruguay?

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo de estrés laboral que presenta el personal de enfermería (auxiliares de enfermería y licenciados) del servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el mes de agosto del año 2019

Objetivos específicos

- Caracterizar la población de estudio
- Describir los factores de riesgo identificados

Diseño metodológico

El tipo de investigación realizada es cuantitativo, observacional descriptivo, transversal

Área de estudio

Este trabajo de investigación se llevó a cabo en la emergencia de un hospital público ubicado en la ciudad de Montevideo- Uruguay.

Universo

Todo el personal de enfermería Auxiliares y Licenciados que trabaja en un servicio de emergencia en la ciudad de Montevideo- Uruguay

Muestra:

Auxiliares y Licenciados de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo- Uruguay, en los turnos mañana, tarde, vespertino y noche, que se encuentren en el servicio en el momento de la recolección de datos y que accedan a la participación de la investigación.

Criterios de inclusión:

Todo el personal de Enfermería del servicio de emergencia (Licenciados en Enfermería y Auxiliares de Enfermería) presentes en las instancias de la recolección de datos y que los mismos acepten participar de la investigación.

Criterios de exclusión:

Personal de enfermería que en las instancias de la recolección de datos no se encuentre y/o que no acceda a participar.

Tipo de muestreo:

Se realizará un muestreo no probabilístico, por conveniencia.

Métodos e instrumentos de recolección de datos:

Se utilizará como método la encuesta, la técnica será el cuestionario.

El instrumento será una encuesta semiestructurada y politómica y de carácter anónimo. Serán preguntas que deberán ser contestadas eligiendo una o más opciones de la propuesta.

Se realizara una carta a la institución solicitando autorización previa para la recolección de los datos.

Variables:

1 Variable Edad:

Definición conceptual: Tiempo que ha vivido una persona, cada uno de los periodos en los que se considera dividida la vida humana. (Real Academia Española [RAE] - ASALE.2018)

Definición operativa: cualitativa ordinal

Escala de medición: Juventud (13-21]

Madurez (21-40]

Adulterez (40-60]

Vejez (60- a mayor) (Martínez BR. 2008)

2 Variable Sexo:

Definición conceptual: Condición orgánica, masculina o femenina. Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo. (RAE - ASALE. 2018)

Definición operativa: cualitativa Nominal

Escala de medición: Hombre

Mujer

3Variable vinculo sentimental.

Definición conceptual: Es la unión de dos personas con un proyecto común, en

un momento temporal determinado, donde se satisfacen o cubren necesidades personales. (RAE - ASALE. 2018).

Definición operativa: Cualitativa nominal.

Escala de medición: Vínculo sentimental
 Sin vínculo sentimental

4 Variable Número de Hijos

Definición conceptual: Expresión de la cantidad de hijos del individuo. (RAE - ASALE. 2018).

Definición operativa: cuantitativa discreta.

Escala de medición: Número de hijos

5 Variable Edad de los hijos

Definición conceptual: Tiempo que ha vivido una persona, cada uno de los periodos en los que se considera dividida la vida humana. (RAE - ASALE. 2018).

Definición operativa: Cualitativa continúa.

Escala de medición:

Infancia (0-18]

Niñez temprana (18-3]

Edad de juego (3-5]

Adolescencia (5-13]

Juventud (13-21]

Madurez (21-40]

Adultez (40-60]

Vejez (60 a mayor) (Martínez BR. 2008)

6 Variable Familiares dependientes a cargo:

Definición conceptual: La familia se define como el conjunto de personas unidas por lazos de parentesco, ya sea por afinidad o consanguinidad. La dependencia se describe como la falta de autonomía o incapacidad de cuidarse por sí mismo y mantener un estilo de vida independiente, la necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y de modo particular, los referentes al cuidado personal”(Fontes, V . 2010)

Definición operativa: cualitativa nominal

Escala de medición: Familiares dependientes a su cargo.

Si

No

7 Variable Multiempleo independientemente (o no) de enfermería:

Definición conceptual: Situación en la que el trabajador ejerce su profesión en dos o más lugares, independientes entre sí. (Dotti, G., & Rodríguez, C. 2013)

Variable cualitativa nominal

Escala de medición:

Si

No

8 Variable Jornada laboral en el ámbito de enfermería:

Definición conceptual: es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas en el día (RAE - ASALE. 2018)

Definición operacional: cantidad de horas trabajadas por el individuo en el día

Variable cuantitativa ordinal

Escala de medición: 6 horas

12 horas

18 horas

9Variable Antigüedad laboral en el área de enfermería:

Definición conceptual: Tiempo que el trabajador ha permanecido en el empleo, específicamente en el área de enfermería. (RAE - ASALE. 2018).

Variable cuantitativa continua

Escala de medición: Número enteros de años trabajados en el área de enfermería

10 Variable Antigüedad laboral en el sector de emergencia:

Definición conceptual: Tiempo que el trabajador ha permanecido en el empleo, específicamente en el sector de emergencia. (RAE - ASALE. 2018).

Variable cuantitativa continua

Escala de medición: Años en números enteros desempeñados en el sector de emergencia.

11 Variable: Rol desempeñado en el servicio:

Definición conceptual: Función que el trabajador desempeña en el servicio. (RAE - ASALE. 2018).

Variable: cualitativa nominal.

Escala de medición:

Licenciado/a en Enfermería

Auxiliar en enfermería.

12 Variable Turno

Definición conceptual: División de la jornada de trabajo de veinticuatro horas en períodos de trabajo. (Diccionario Manual de Sinónimos y Antónimos Vox 2016).

Variable cualitativa nominal.

Escala de medición:

Tarde

Vespertino

13 Variable Situación laboral:

Definición conceptual: Situación legal frente a la institución empleadora. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2008)

Variable cualitativa nominal

Escala de medición:

Contratado

Unipersonal

Viático

14 Variable Factores ambientales: Los factores de riesgos ambientales corresponden a presencia de factores de carácter físico (Mala Iluminación, Ruido, Vibraciones, Temperaturas extremas, etc.), químicos (polvos, aerosoles, gases, etc.) o biológicos, que se encuentran presenten en un puesto de

trabajo". (Instituto de Seguridad Laboral. (s.f.))

Definición conceptual: Variable cualitativa nominal

Escala de medición:

	Muy inadecuado	Inadecuado	Ni inadecuado ni adecuado	Adecuado	Muy adecuado
Iluminación					
Ruidos					
Temperatura					
Ventilación					
Higiene					
Exposición a líquidos, polvos, gases, vapores corrosivos					
Exposición a agentes infecciosos (virus, bacterias, hongos, parásitos)					

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).1982).

15 Variable Satisfacción laboral

Definición conceptual: Un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Es la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.(Chiang, M., Martín, M. J., &Núñez, A. 2010)
(Chiang, M., &Krausse, K. 2015)

Variable cualitativa nominal

Escala de medición:

Satisfacción laboral	Muy satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Organización del trabajo					
Remuneración					
Realización personal					

Satisfacción laboral	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy rara vez	Nunca
¿Se siente motivado en su lugar de trabajo?					
Sentido de pertenencia en su sector					
Participación y toma de decisiones					

16 Seguridad laboral

Definición conceptual: La seguridad laboral se ocupa de fomentar y mantener el grado más alto de bienestar físico, mental y social de los trabajadores. La prevención de las consecuencias negativas que las condiciones de trabajo puedan tener sobre la salud de los trabajadores. La protección de los trabajadores frente a los riesgos a los que se encuentran expuestos. (Intendencia de Montevideo. (s.f.))

Variable cualitativa nominal

Escala de medición:

¿Considera que en su lugar de trabajo se contempla su seguridad en cuanto a:

Seguridad física (agresiones) SI
NO

Infraestructura del sector SI
NO

Exposición a enfermedades infectocontagiosas y agentes tóxicos SI
NO

17Variable Factores interpersonales: Definición conceptual: Relaciones e intercambios de ideas entre los miembros del equipo de trabajo, jefes y subordinados. (Chuhurra, F., et al., 2010)

Variable cualitativa ordinal.

Escala de medición:

	Muy inadecuado	Inadecuado	Ni inadecuado ni adecuado	Adecuado	Muy adecuado
Factores interpersonales					
Relación grupal					
Trabajo en equipo					
Comunicación interpersonal					

18Variable Grupos de apoyo:

Definición Conceptual: Toda organización que pretenda conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, disponiendo de políticas y procedimientos que adopten un enfoque integrado de salud y la seguridad. - Chuhurra, F., et al., 2010) (Espinoza, Mauricio. 2003).

Variable cualitativa nominal

Escala de medición:

¿Cree usted necesaria la existencia de grupos de apoyo en la institución donde trabaja?

Si

No

Procedimiento para la recolección de la información

Para llevar a cabo la investigación se entregara una carta a la institución solicitando la autorización para realizar la recolección de datos.

Se utilizará como instrumento de recolección de datos previamente validado, la encuesta semiestructurada, politómica y de carácter anónimo. Las mismas preguntas irán dirigidas tanto a Licenciados en enfermería como a Auxiliares de enfermería, que acepten ser encuestados y que se encuentren en el momento de la recogida de información.

RRHH:

Cinco estudiantes de Licenciatura en enfermería.

RRMM:

Materiales de papelería: bolígrafos, impresora, hojas con el instrumento de recolección de datos.

Tiempo estimado:

Se estiman 3 horas en cada turno, lo que hace un total de 12 horas aproximadamente.

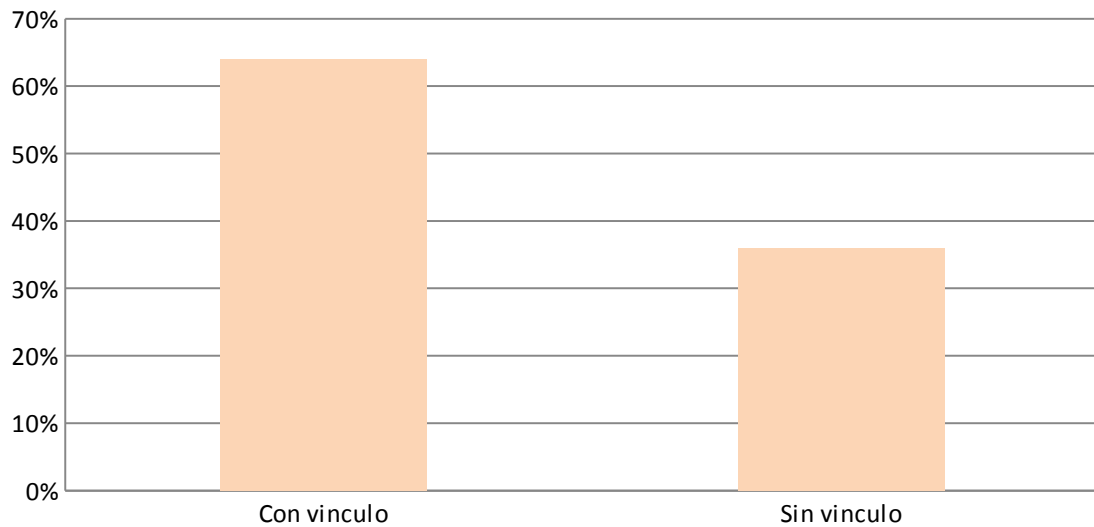
Resultados

Tabla N°1 Sexo

Sexo	FA	FR	FR%
Hombres	15	0.42	42%
Mujeres	21	0.58	58%
Total	36	1	100

Grafica N° 1 -Sexo

Vínculo Sentimental



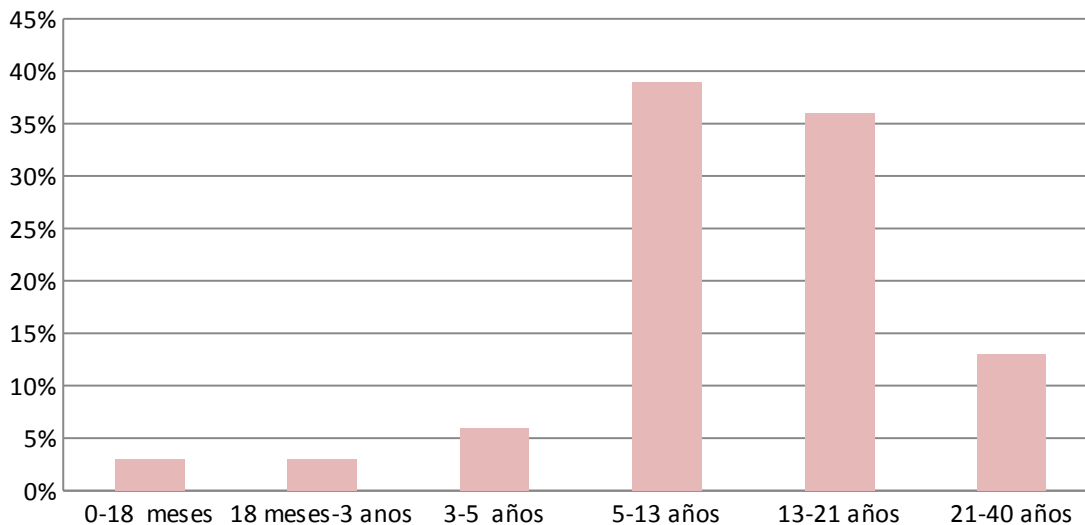
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°2 Edad

Edad	FA	FR	FR%
20-30	2	0.05	5%
30-40	15	0.42	42%
40-50	14	0.39	39%
50-60	5	0.14	14%
Total	36	1	100%

Grafica N°2 -Edad

Edad de los hijos



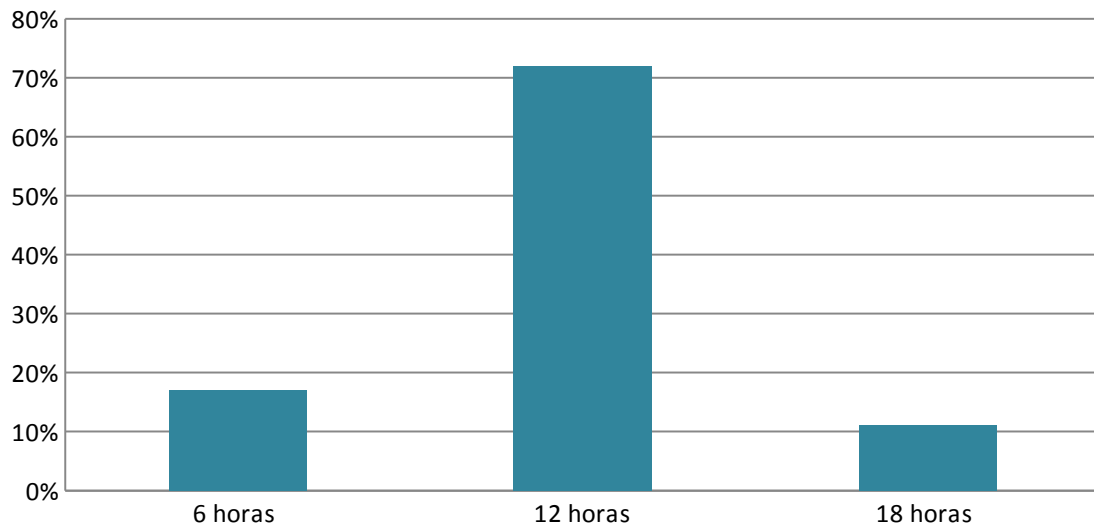
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°3 Vinculo sentimental

Vinculo Sentimental	FA	FR	FR%
Con vinculo	23	0.64	64%
Sin vinculo	13	0.36	36%
Total	36	1	100

Grafica N°3 –Vinculo sentimental

Horas dedicadas al día en el ámbito de enfermería



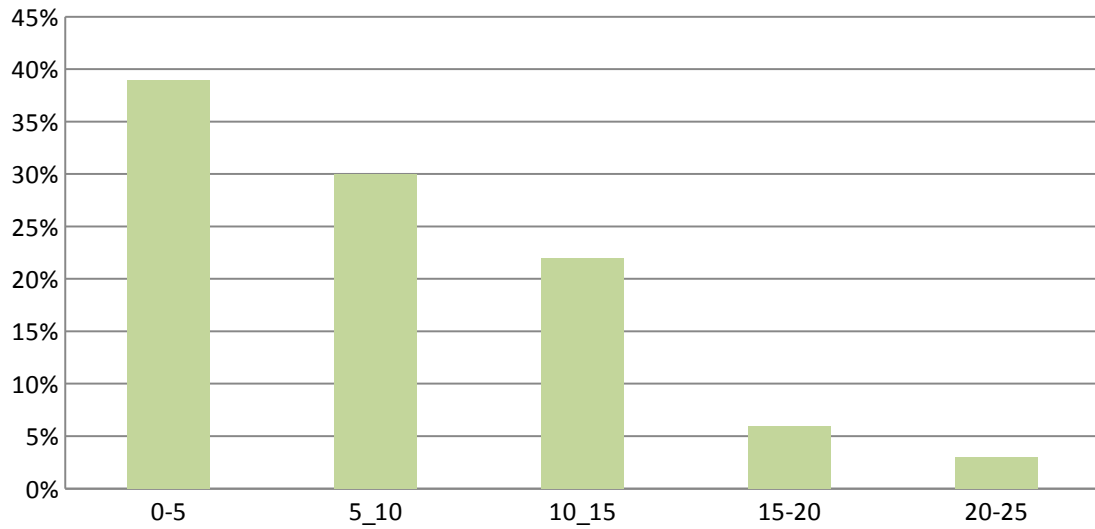
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°4 Número de hijos

Número de hijos	FA	FR	FR%
Sin hijos	6	0.17	17%
1	17	0.47	47%
2	6	0.17	17%
3	4	0.11	11%
4	3	0.08	8%
Total	36	1	100%

Grafica N°4 Número de hijos

Años de antigüedad en el sector



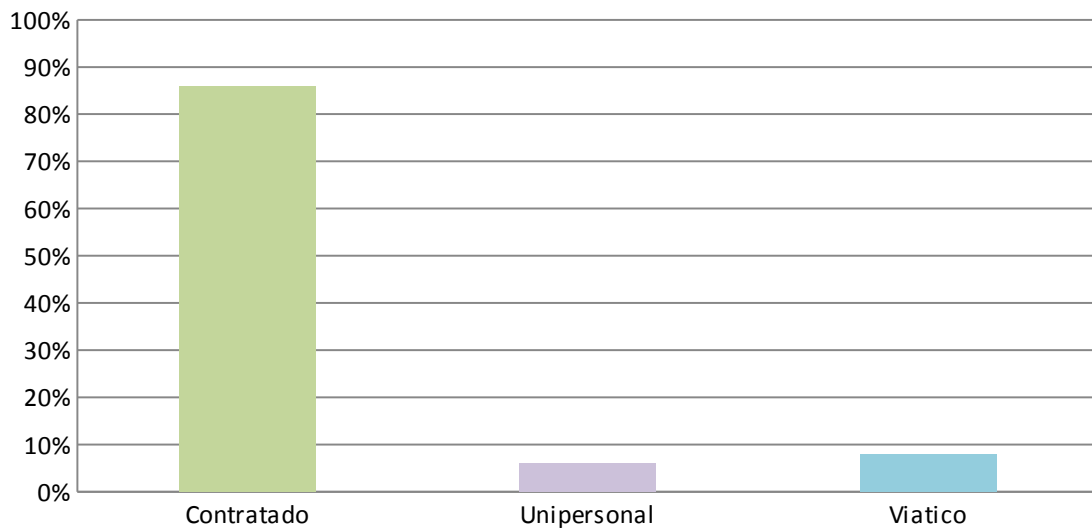
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°5 Edad de los hijos

Edad de los hijos	FA	FR	FR%
0-18 meses	2	0.03	3%
18 meses-3 años	2	0.03	3%
3-5 años	3	0.06	6%
5-13 años	20	0.39	39%
13-21 años	19	0.36	36%
21-40 años	7	0.13	13%
Total	53	1	100%

Grafica N°5 -Edad

Tipo de acuerdo laboral



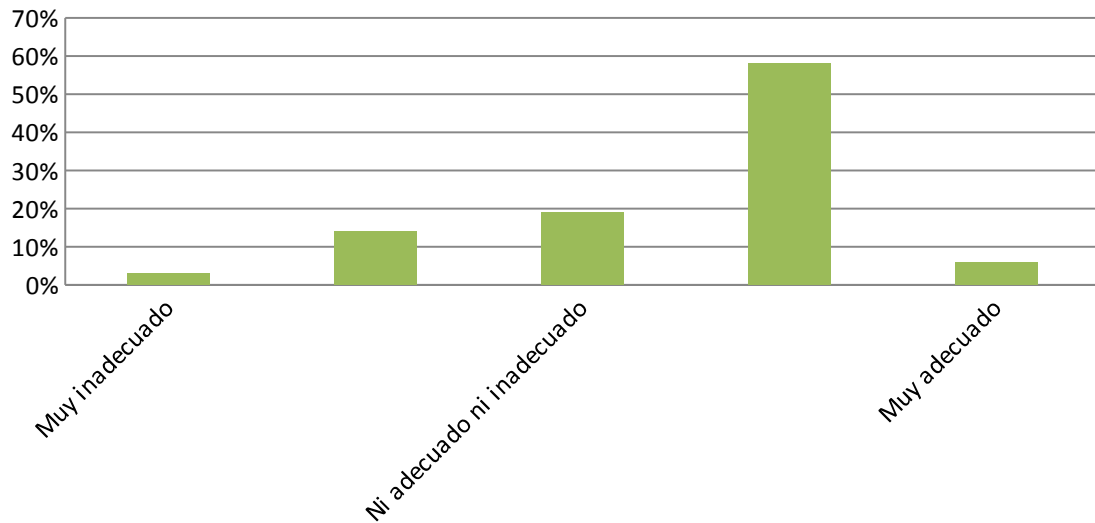
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°6 Familiares dependientes a su cargo

Familiares dependientes a cargo	FA	FR	FR%
Si	11	0.30	30%
No	25	0.70	70%
Total	36	1	100%

Grafica N°6- Familiares dependientes a su cargo

Temperatura



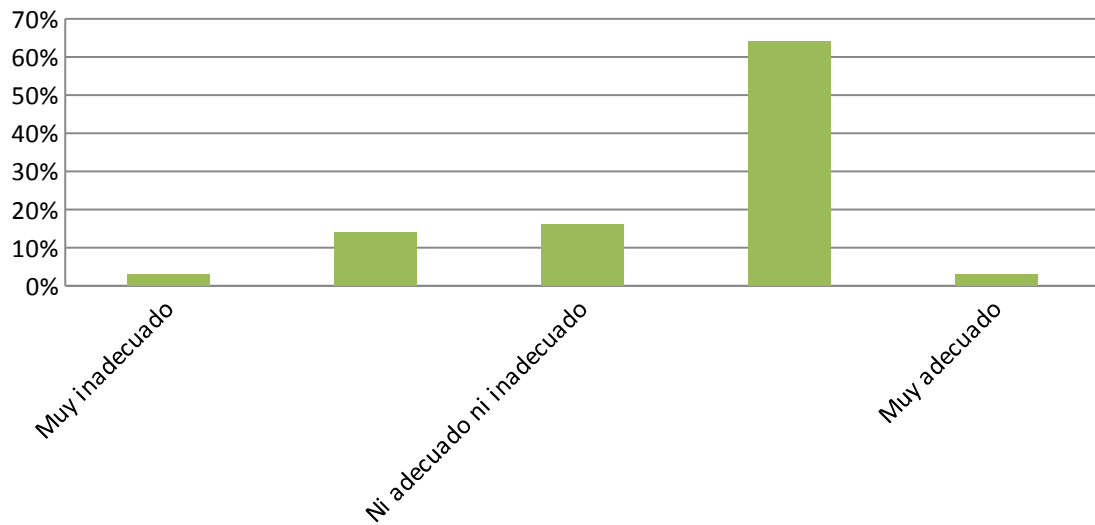
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°7 Más de un trabajo independiente o no de Enfermería

Más de un trabajo independiente o no de Enfermería	FA	FR	FR%
Si	23	0.64	64%
No	13	0.36	36%
Total	36	1	100%

Gráfica N° - Más de un trabajo independiente o no de Enfermería

Higiene



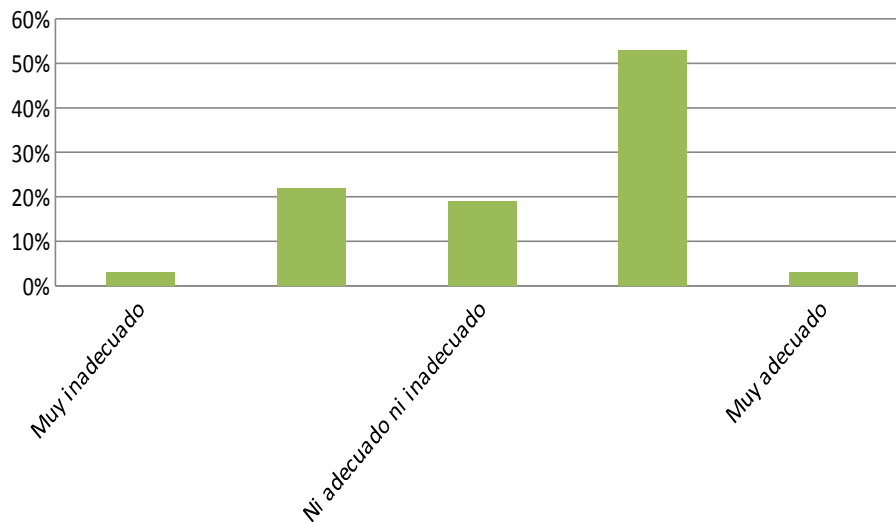
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N8 Horas dedicadas al día en el ámbito de enfermería

Horas dedicadas al día en el ámbito de enfermería	FA	FR	FR%
6 horas	6	0.17	17%
12 horas	26	0.72	72%
18 horas	4	0.11	11%
Total	36	1	100%

Grafica N° 8- Horas dedicadas al día en el ámbito de enfermería

Exposición a agentes infecciosos virus, bacterias, hongos, y parásitos

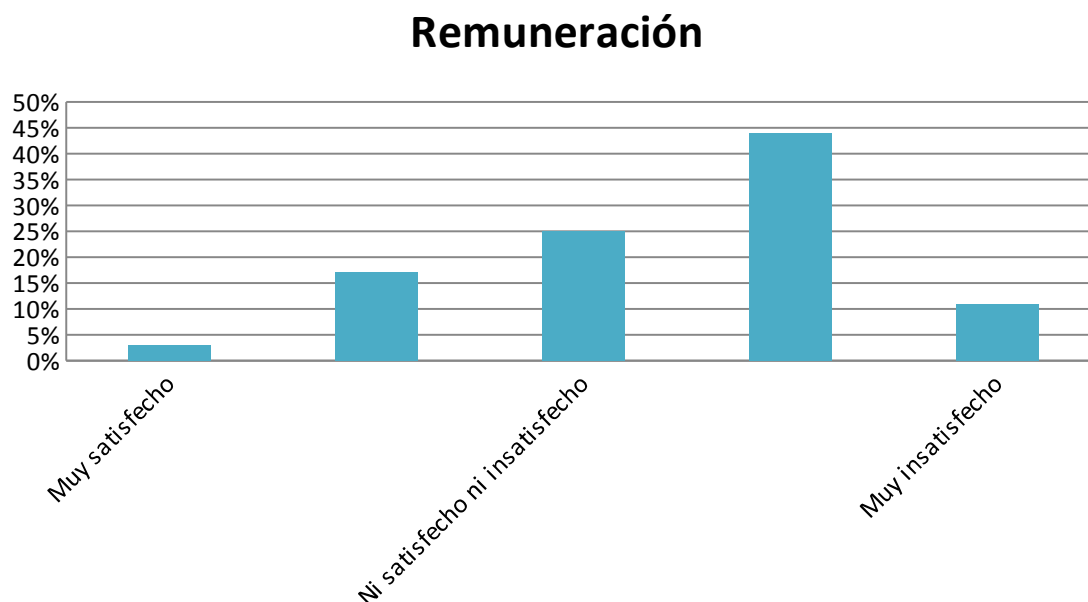


Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°9 Años de antigüedad en la Enfermería

Años de antigüedad en la Enfermería	FA	FR	FR%
0-5	1	0.03	3%
5-10	5	0.14	14%
10-15	5	0.14	14%
15-20	13	0.36	36%
20-25	8	0.23	23%
25-30	2	0.05	5%
30-40	2	0.05	5%
Total	36	1	100%

Grafica N°9- Años de antigüedad en la Enfermería



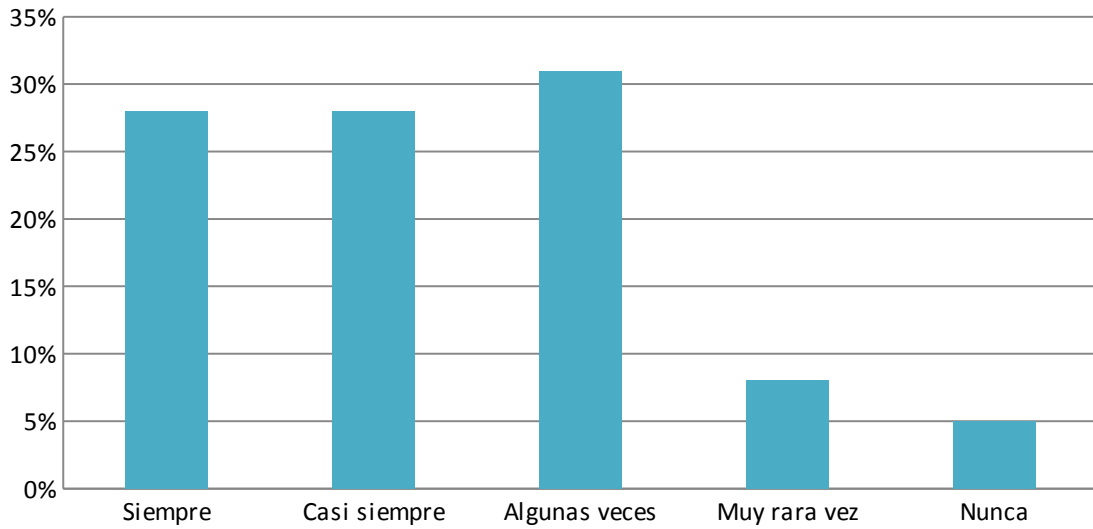
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°10 Años de antigüedad en el sector

Años de antigüedad en el sector	FA	FR	FR%
0-5	14	0.39	39%
5-10	11	0.30	30%
10-15	8	0.22	22%
15-20	2	0.06	6%
20-25	1	0.03	3%
Total	36	1	100%

Grafica N°10 -Años de antigüedad en el sector

Sentido de pertenencia al sector



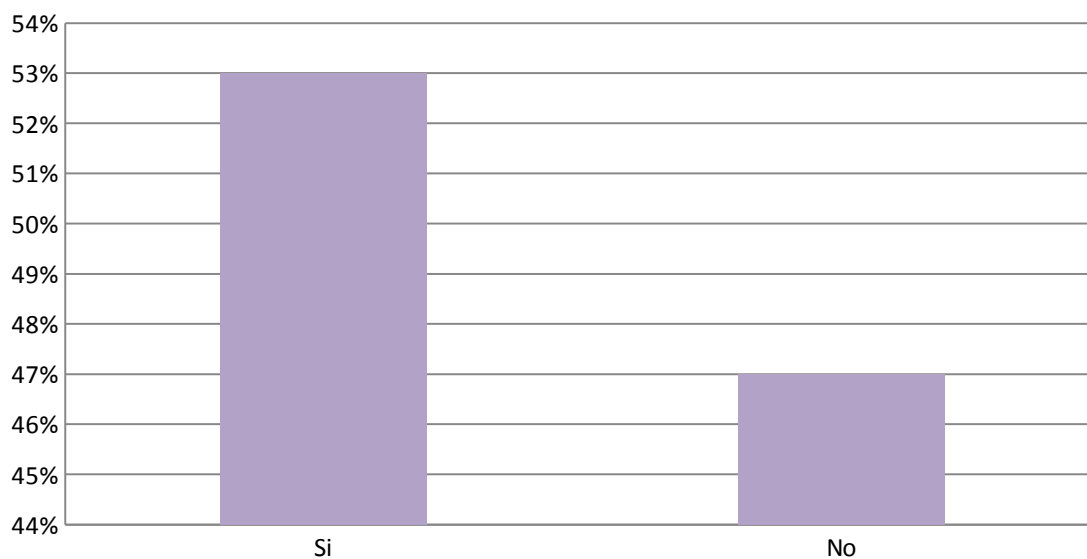
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°11 Cargo desempeñado en el sector

Cargo desempeñado en el sector	FA	FR	FR%
Lic. Enfermería	10	0.28	28%
Aux.Enfermería	26	0.72	72%
Total	36	1	100%

Grafica N°11- Cargo desempeñado en el sector

Contemplación de la seguridad relacionado a la infraestructura del sector



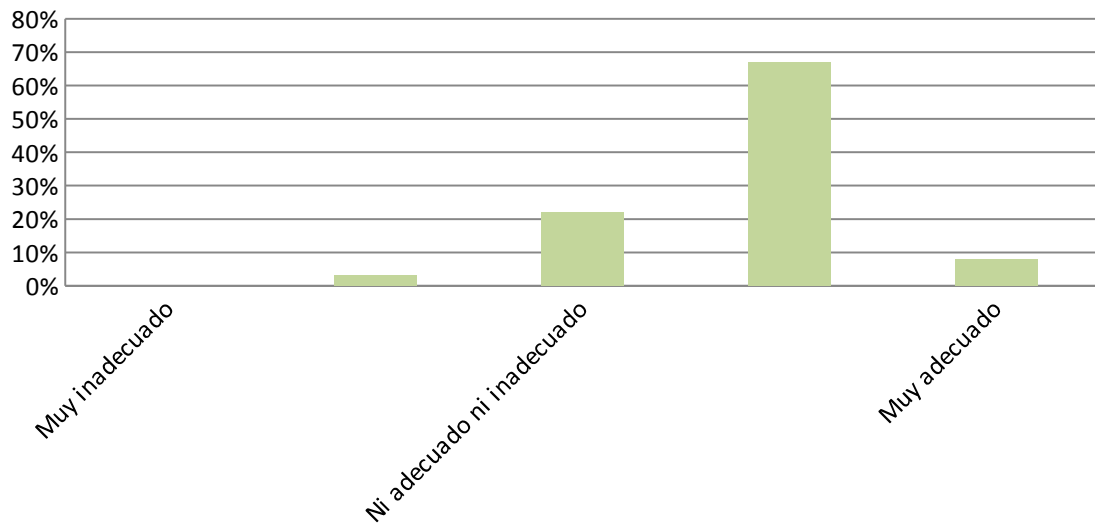
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°12 Turno en el que desarrolla la jornada laboral de enfermería

Turno en el que desarrolla la jornada laboral de enfermería	FA	FR	FR%
Mañana	4	0.11	11%
Tarde	13	0.36	36%
Vespertino	12	0.33	33%
Noche	7	0.20	20%
Total	36	1	100%

Grafica N°12-Turno en el que desarrolla la jornada laboral de enfermería

Relación grupal



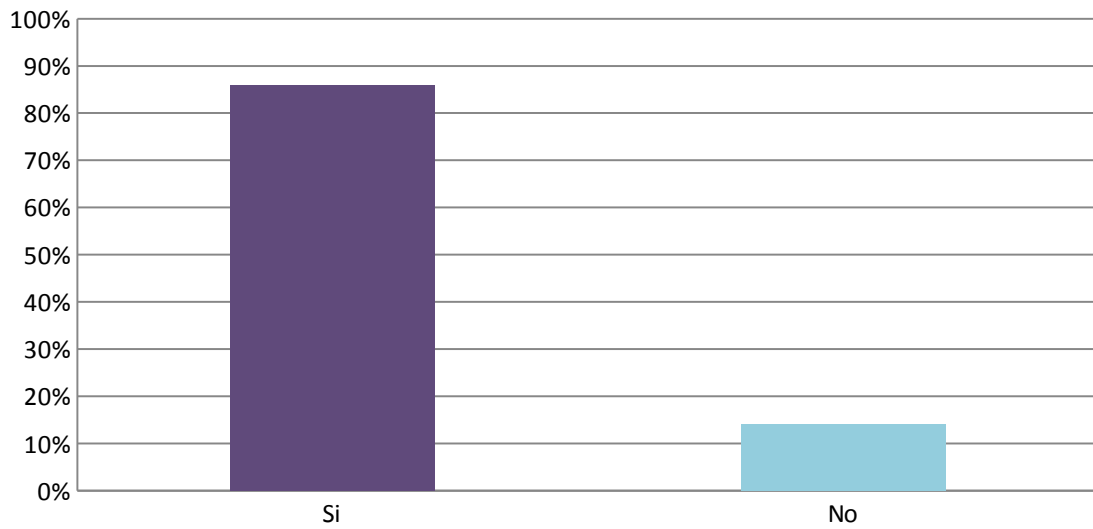
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°13 Tipo de acuerdo laboral

Tipo de acuerdo laboral	FA	FR	FR%
Contratado	31	0.86	86%
Unipersonal	2	0.06	6%
Viatico	3	0.08	8%
Total	36	1	100%

Grafica N°13 -Tipo de acuerdo laboral

Necesidad de la existencia de grupos de apoyo



Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

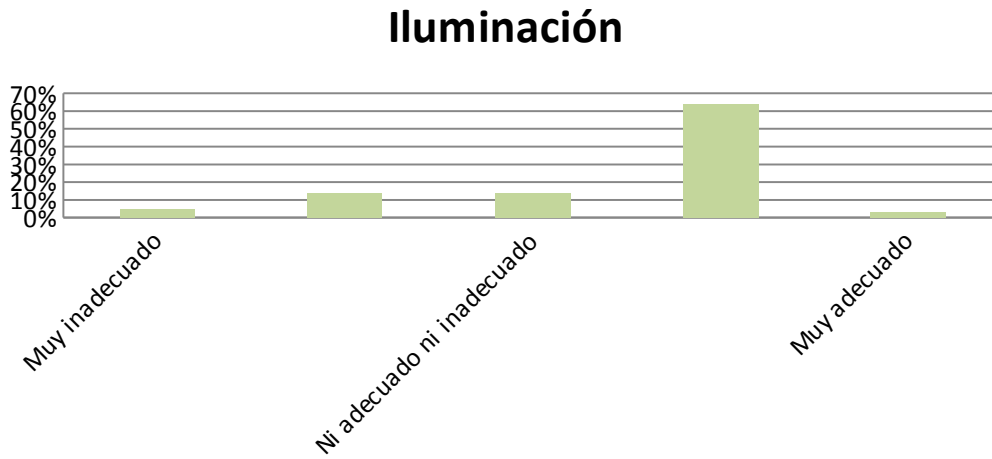
Variable N°14 Condiciones ambientales del trabajo:

Tabla N°1 Iluminación

Iluminación	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	2	0.05	5%
Inadecuado	5	0.14	14%
Ni adecuado ni inadecuado	5	0.14	14%
Adecuado	23	0.64	64%
Muy adecuado	1	0.03	3%

Total 36 1 100%

Grafica N°1- Iluminación



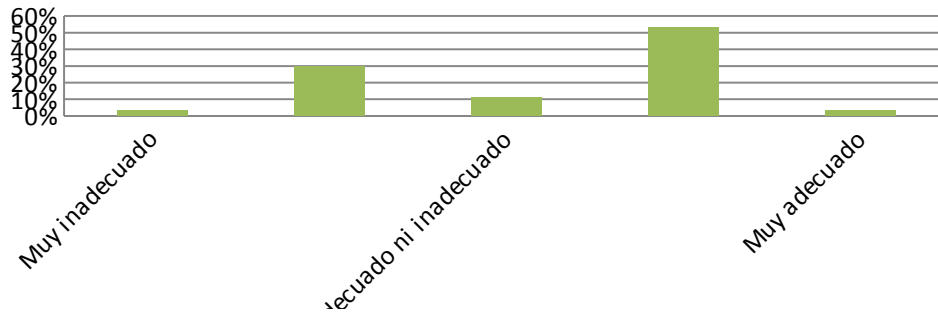
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°2 Ruidos

Ruidos	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	1	0.03	3%
Inadecuado	11	0.30	30%
Ni adecuado ni inadecuado	4	0.11	11%
Adecuado	19	0.53	53%
Muy adecuado	1	0.03	3%
Total	36	1	100%

Grafica N°2- Ruidos

Ruidos



Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°3 Temperatura

Temperatura	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	1	0.03	3%
Inadecuado	5	0.14	14%
Ni adecuado ni inadecuado	7	0.19	19%
Adecuado	21	0.58	58%
Muy adecuado	2	0.06	6%
Total	36	1	100%

Grafica N°3 -Temperatura



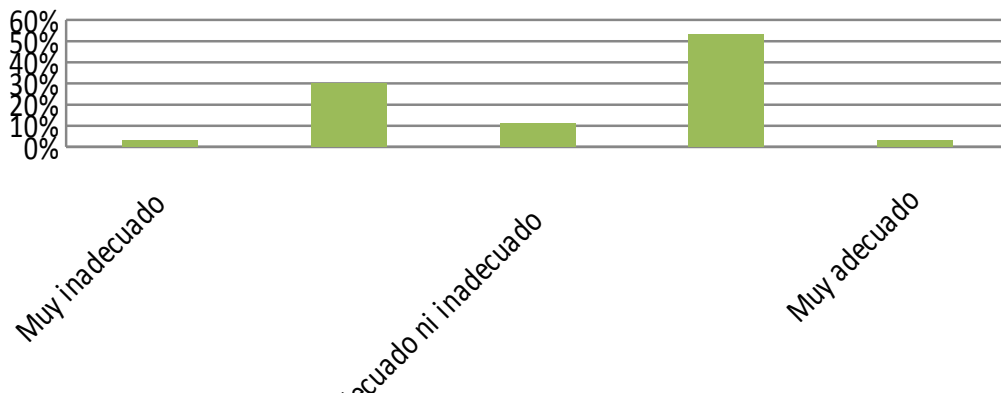
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°4 Ventilación

Ventilación	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	1	0.03	3%
Inadecuado	7	0.19	19%
Ni adecuado ni inadecuado	5	0.14	14%
Adecuado	22	0.61	61%
Muy adecuado	1	0.03	3%
Total	36	1	100%

Grafica N°4- Ventilación

Ruidos



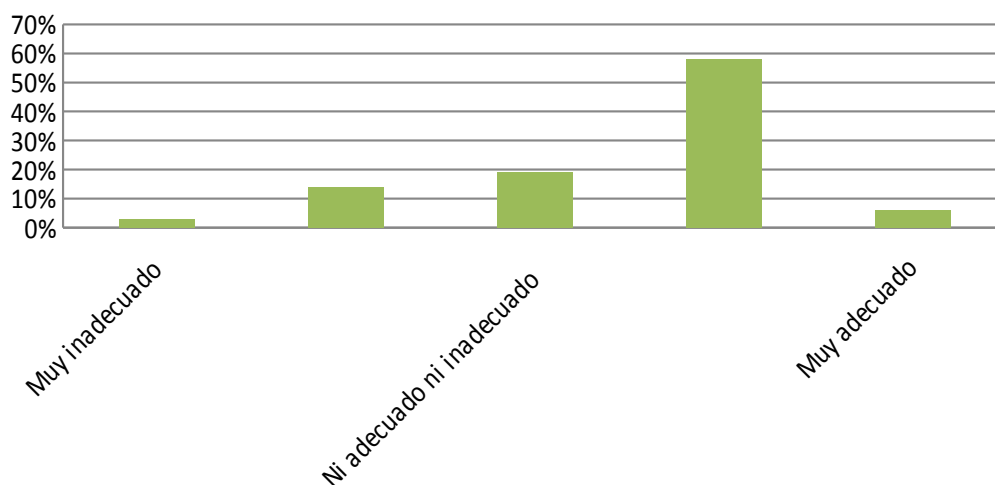
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°5 Higiene

Higiene	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	1	0.03	3%
Inadecuado	5	0.14	14%
Ni adecuado ni inadecuado	6	0.16	16%
Adecuado	23	0.64	64%
Muy adecuado	1	0.03	3%
Total	36	1	100%

Grafica N° 5 -higiene

Temperatura



Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°6 Exposición a líquidos, polvos, gases, vapores corrosivos

Exposición a líquidos, polvos, gases, vapores corrosivos	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	0	0	0%
Inadecuado	7	0.19	19%
Ni adecuado ni inadecuado	6	0.17	17%
Adecuado	23	0.64	64%
Muy adecuado	0	0	0%
Total	36	1	100%

Grafica N° -Exposición a líquidos, polvos, gases, vapores corrosivos



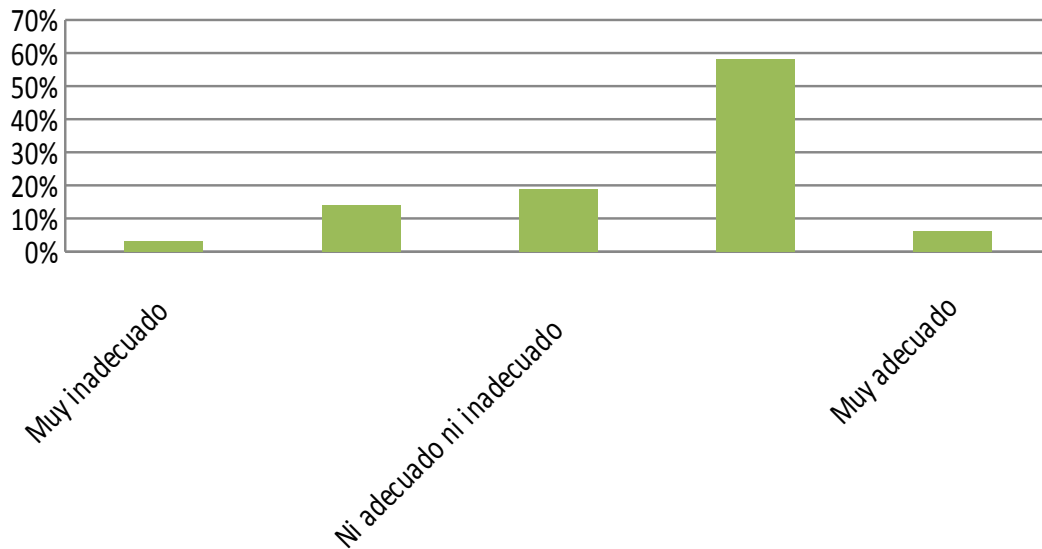
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°7 Exposición a agentes infeccioso virus, bacterias, hongos, y parásitos

Exposición a agentes infeccioso virus, bacterias, hongos, y parásitos	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	1	0.03	3%
Inadecuado	8	0.22	22%
Ni adecuado ni inadecuado	7	0.19	19%
Adecuado	19	0.53	53%
Muy adecuado	1	0.03	3%
Total	36	1	100%

Grafica N°7-Exposición a agentes infeccioso virus, bacterias, hongos, y parásitos

Temperatura



Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

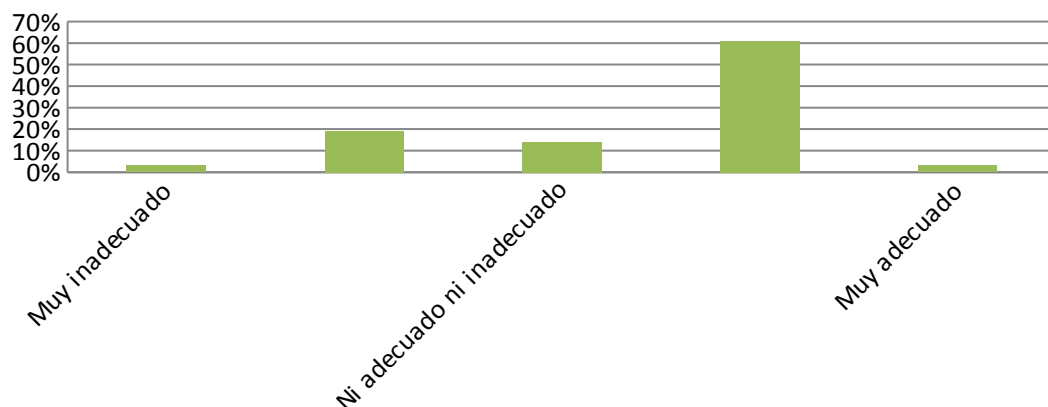
Variable N°15 Satisfacción laboral

Tabla N°1 Organización del trabajo

Organización del trabajo	FA	FR	FR%
Muy satisfecho	3	0.08	8%
Satisfecho	20	0.56	56%
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	0.11	11%
Insatisfecho	8	0.22	22%
Muy insatisfecho	1	0.03	3%
Total	36	1	100%

Grafica N°1 -Organización del trabajo

Ventilación



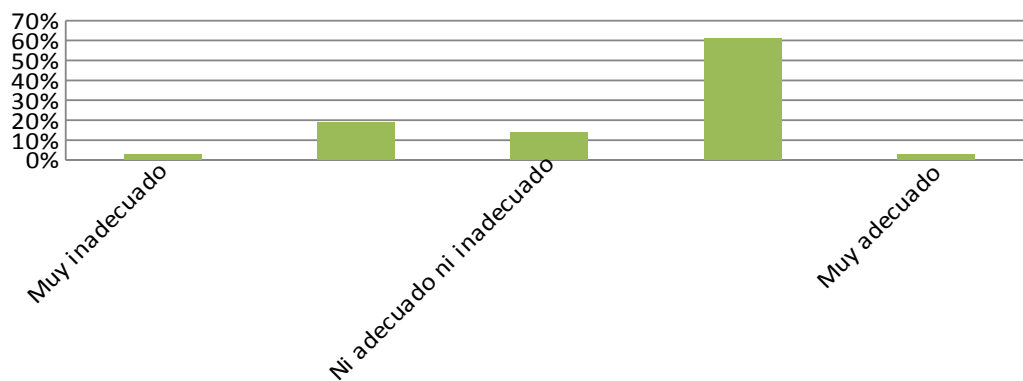
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°2 Remuneración

Remuneración	FA	FR	FR%
Muy satisfecho	1	0.03	3%
Satisfecho	6	0.17	17%
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	0.25	25%
Insatisfecho	16	0.44	44%
Muy insatisfecho	4	0.11	11%
Total	36	1	100%

Grafica N°2 -Remuneración

Ventilación



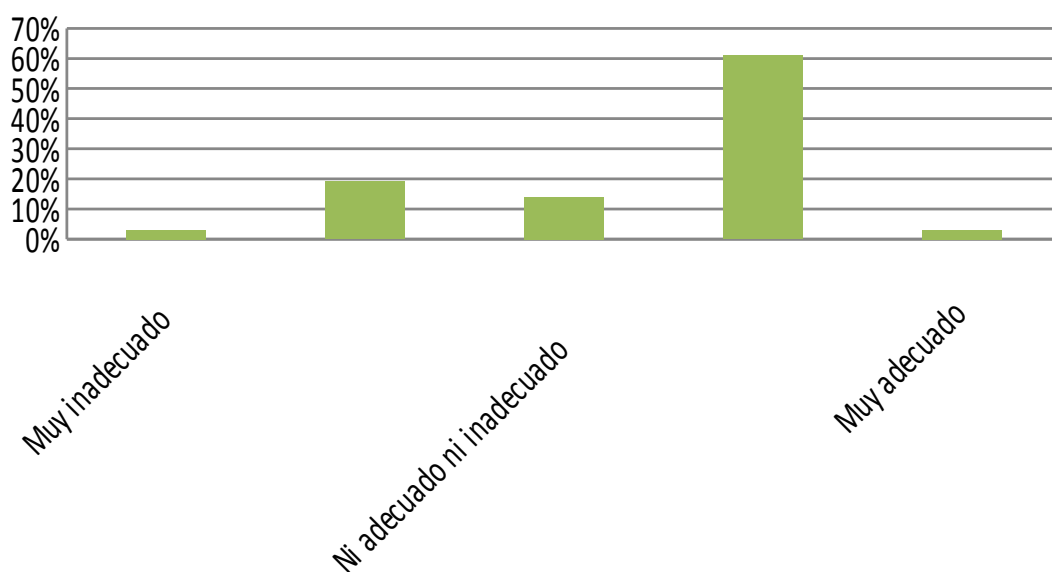
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°3 Realización personal

Realización personal	FA	FR	FR%
Muy satisfecho	1	0.03	3%
Satisfecho	16	0.44	44%
Ni satisfecho ni insatisfecho	9	0.25	25%
Insatisfecho	10	0.28	28%
Muy insatisfecho	0	0	0 %
Total	36	1	100%

Grafica N°3- Realización personal

Ventilación



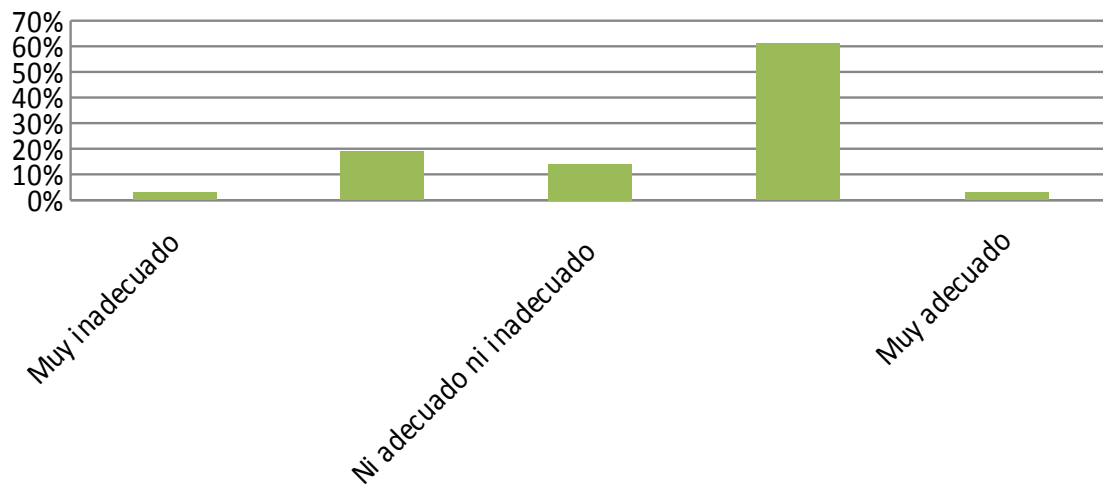
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°4 Motivación en el lugar de trabajo

Motivación en el lugar de trabajo	FA	FR	FR%
Siempre	4	0.11	11%
Casi siempre	11	0.31	31%
Algunas veces	14	0.39	39%
Muy rara vez	7	0.19	19%
Nunca	0	0	0
Total	36	1	100

Grafico N° 4 Motivación en el lugar de trabajo

Ventilación



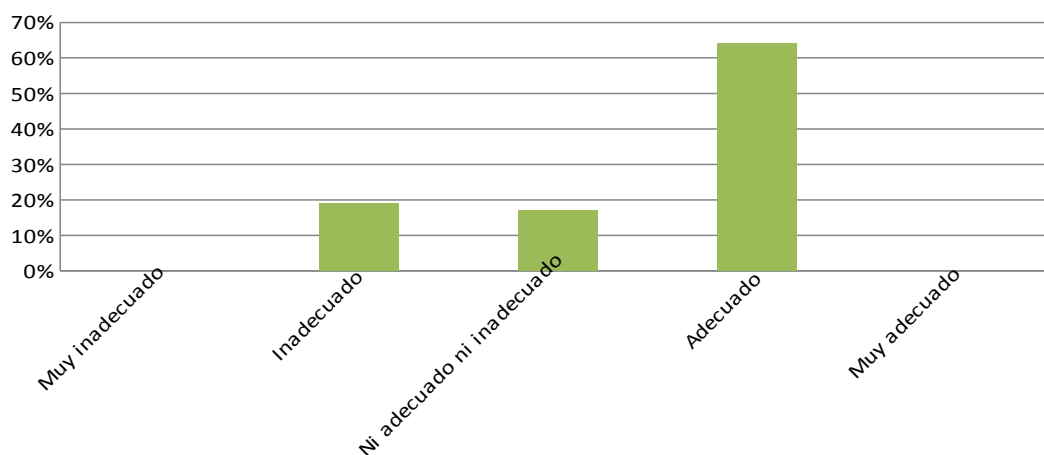
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°5 Sentido de pertenencia al sector

Sentido de pertenencia	FA	FR	FR%
Siempre	10	0.28	28%
Casi siempre	10	0.28	28%
Algunas veces	11	0.31	31%
Muy rara vez	3	0.08	8%
Nunca	2	0.05	5%
Total	36	1	100

Gráfica N°5- Sentido de pertenencia al sector

Exposición a líquidos, polvos, gases, vapores corrosivos



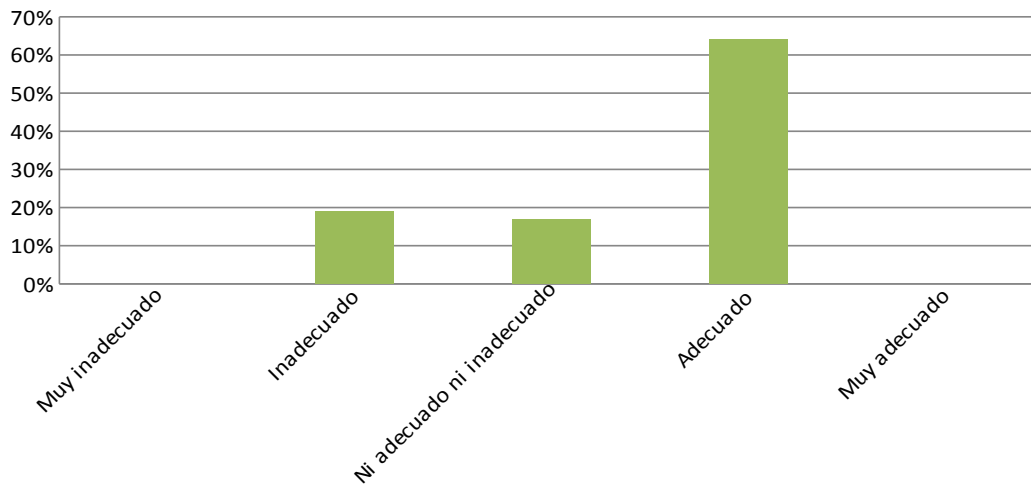
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°6 Participación y tomas de decisiones

Participación y tomas de decisiones	FA	FR	FR%
Siempre	4	0.11	11%
Casi siempre	12	0.33	33%
Algunas veces	11	0.31	31%
Muy rara vez	8	0.22	22%
Nunca	1	0.03	3%
Total	36	1	100

Grafica N°6 -Participación y tomas de decisiones

Exposición a líquidos, polvos, gases, vapores corrosivos



Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

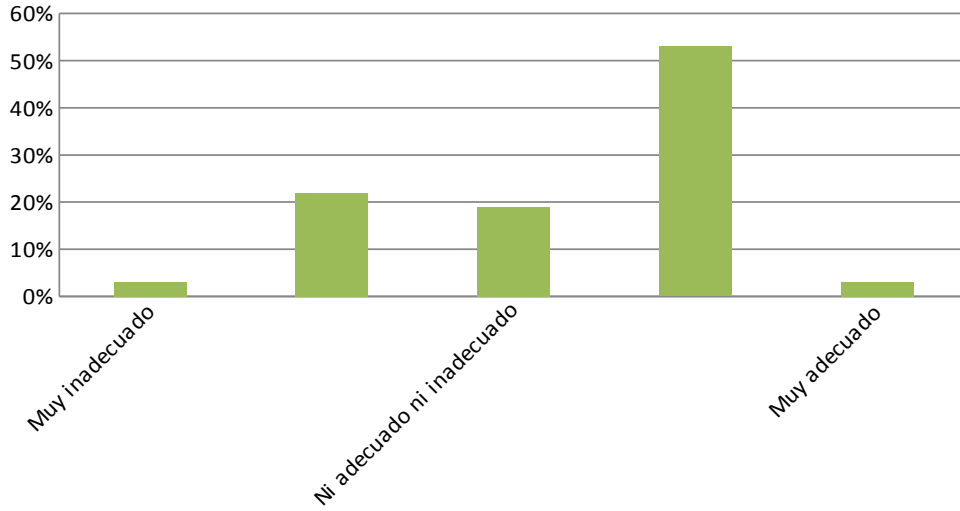
Variable N°16 Contemplación de la seguridad:

Tabla N°1 Seguridad física en el ámbito laboral

Contemplación de la seguridad física en el ámbito laboral	FA	FR	FR%
Si	14	0.39	39%
No	22	0.61	61%
Total	36	1	100%

Grafica N°1 -Seguridad física en el ámbito laboral

Exposición a agentes infecciosos virus, bacterias, hongos, y parásitos



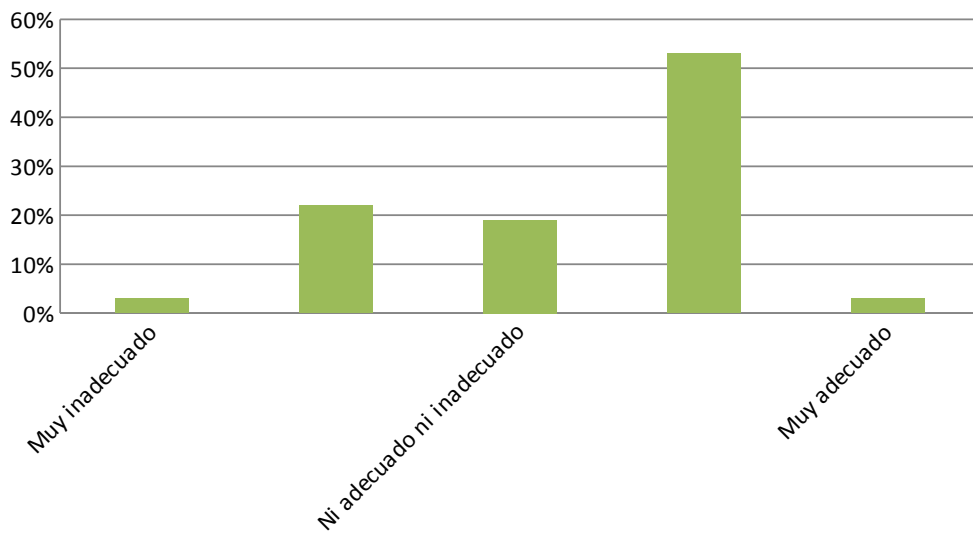
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°2 Seguridad con respecto a la infraestructura del sector

Contemplación de la seguridad relacionado a la infraestructura del sector	FA	FR	FR%
Si	19	0.53	53%
No	17	0.47	47%
Total	36	1	100%

Grafica N°2 - Seguridad con respecto a la infraestructura del sector

ción a agentes infeccioso virus, bacterias, hongos, y pa



Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°3 Seguridad con respecto a la exposición a enfermedades infectocontagiosas y agentes tóxicos

Contemplación de la seguridad relacionado a la exposición a enfermedades infectocontagiosas y agentes tóxicos	FA	FR	FR%
Si	19	0.53	53%
No	17	0.47	47%
Total	36	1	100%

Grafica N°- Seguridad con respecto a la exposición a enfermedades infectocontagiosas y agentes tóxicos



Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

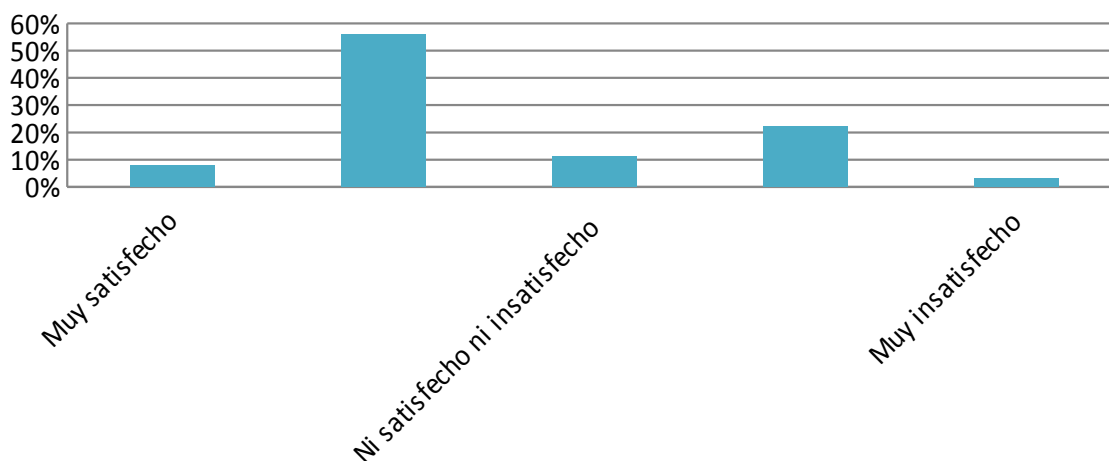
17 Factores interpersonales

Tabla N°1 Relación grupal

Relación grupal	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	0	0	0%
Inadecuado	1	0.03	3%
Ni adecuado ni inadecuado	8	0.22	22%
Adecuado	24	0.67	67%
Muy adecuado	3	0.08	8%
Total	36	1	100%

Grafica N°1 -Relación grupal

Organización del trabajo



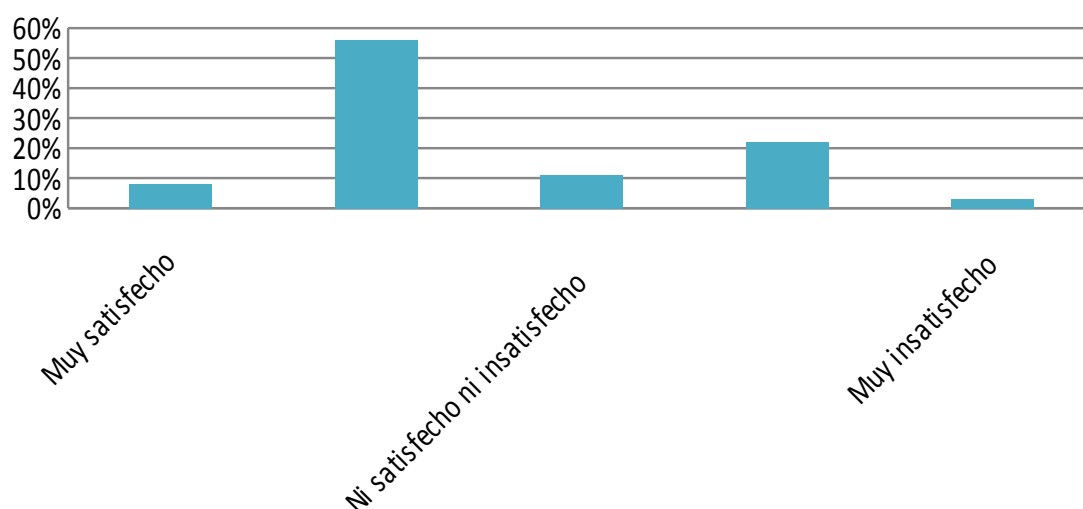
Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°2 Trabajo en equipo

Trabajo en equipo	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	0	0	%
Inadecuado	2	0.05	5%
Ni adecuado ni inadecuado	7	0.20	20%
Adecuado	22	0.61	61%
Muy adecuado	5	0.14	14%
Total	36	1	100%

Grafica N°2-Trabajo en equipo

Organización del trabajo

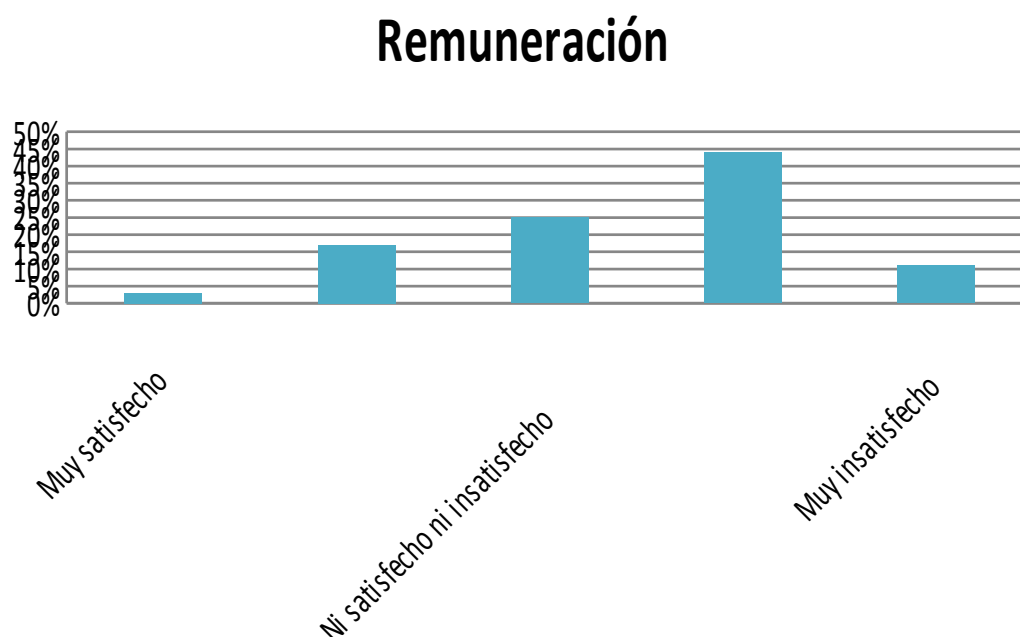


Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°3 comunicación entre colegas

comunicación entre colegas	FA	FR	FR%
Muy inadecuado	0	0	0%
Inadecuado	1	0.03	3%
Ni adecuado ni inadecuado	6	0.17	17%
Adecuado	24	0.66	66%
Muy adecuado	5	0.14	14%
Total	36	1	100%

Grafica N°2-Trabajo en equipo

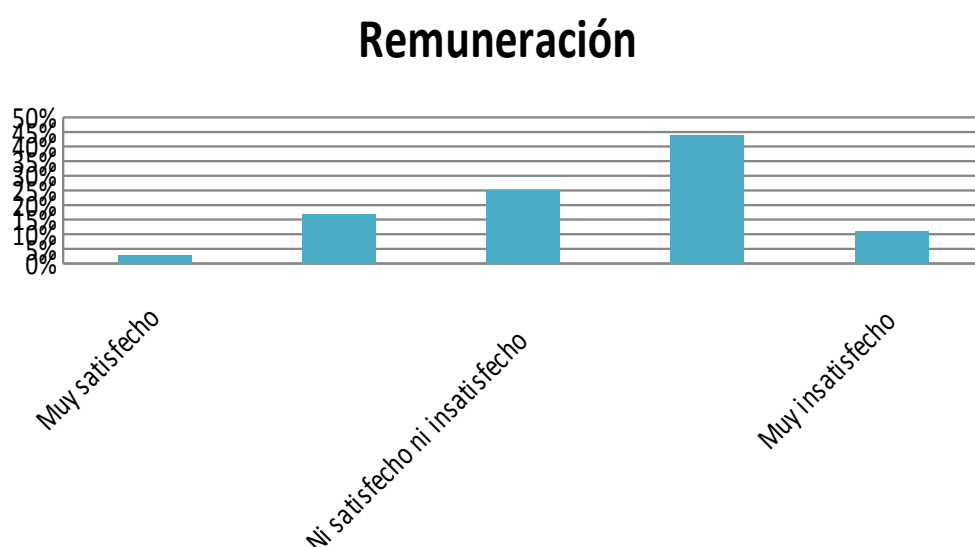


Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

Tabla N°18 Necesidad de la existencia de grupos de apoyo

Necesidad de la existencia de grupos de apoyo	FA	FR	FR%
Si	31	0.86	86%
No	5	0,14	14%
Total	36	1	100%

Grafica N°18- Necesidad de la existencia de grupos de apoyo



Fuente: a través del instrumento de recolección de datos, se estudió variable en el estudio Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia de un Hospital público en la ciudad de Montevideo – Uruguay en el periodo del mes de Agosto de 2019.

ANÁLISIS

La recolección de datos se llevó a cabo en la emergencia de un Hospital público de la ciudad de Montevideo, Uruguay en los turnos mañana, tarde,

vespertino y noche. La misma se realizó en el mes de agosto del año 2019. El instrumento de recolección de datos se aplicó a un total de 36 funcionarios, Licenciados y Auxiliares de enfermería, que se encontraran presentes en el momento de la recolección y accedieron a participar.

El servicio cuenta con un total de 80 funcionarios, por lo que se destaca que se abarcó un 45% del personal operativo en el mes de agosto.

Según los datos obtenidos podemos concluir que la muestra fue representativa, se destaca como un aspecto positivo para la investigación haber podido abarcar la totalidad de los turnos.

A partir de la información recabada se puede observar que: con respecto al cargo desempeñado en el sector, de un total de 36 funcionarios, 72% son Auxiliares de enfermería y un 28% Licenciados en enfermería, del cual un 58% son mujeres.

En cuanto a la edad, la predominante es entre 30-40 años con un 42%. Según el estudio “Prevalencia bayesiana y niveles de burnout en enfermería de urgencias” (Revisión sistemática) realizado en Madrid España en 2014 y en el libro titulado “Estrés laboral : síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud”, la edad como factor de riesgo de burnout es una opinión controvertida, hay quienes afirman que la edad es un factor de riesgo de estrés laboral y quienes establecen que no es un factor de riesgo de estrés, por lo que consideramos no es una variable concluyente en este estudio.

Con respecto a la variable vínculo sentimental, un 64% indica tener un vínculo afectivo. Consideramos que el factor de riesgo de estrés laboral no está presente, ya que según los estudios mencionados anteriormente, estos indican que no tener una pareja estable es un factor de riesgo para burnout.

En cuanto al número de hijos, el 92% del total de la muestra, tiene hijos, predominando con un 47% aquellos que tienen 1 hijo.

En cuanto a la edad de los hijos predomina con un 39% de 5-12 años.

Según citan los autores (França et al., 2012; Ríos et al., 2008), tener hijos a cargo, podría estar relacionado como factor de riesgo para burnout. Este aspecto está presente en casi toda la población de estudio, y gran porcentaje

de los hijos son menores de edad, por lo que conlleva otras responsabilidades en la vida extra laboral, pudiendo repercutir en el ámbito de trabajo.

En relación al multiempleo, un alto porcentaje de la población posee más de un empleo, y con respecto a las horas dedicadas al ámbito de enfermería, el 72% realiza una jornada de 12hs.

Según el antecedente del estudio realizado en Veracruz. México en el año 2014, los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas y con sobrecarga de trabajo, como también el estudio “Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011” concluye que se reconoce como desencadenante de estrés laboral; la alta carga de trabajo, realizar labores en 2 turnos correspondiendo a 12 hs o más, y que esto a su vez podría influir en el relacionamiento con el equipo de trabajo.

Los autores Peiró y Cabrera Forneiro y organizaciones como la OIT entre otros, afirman que la sobrecarga horaria de trabajo y el multiempleo son factores de estrés laboral, la OIT los menciona dentro de las Condiciones y medioambiente de trabajo (Cymat), y que estos pueden estar íntimamente relacionados con la sobrecarga física y mental. Por lo que concluimos que estos factores de riesgo de estrés laboral están presentes en la población de estudio.

Gran porcentaje de la población se encuentra con una antigüedad laboral mayor a 10 años, y en lo que respecta a la antigüedad en el sector de emergencia, un 31% corresponde también a una antigüedad mayor a 10 años.

Según la OIT desempeñar la misma tarea y el mismo rol durante años puede llevar a que se produzca desgaste físico y mental, por lo que lo consideramos como un factor de riesgo potencial presente en esta población de estudio.

Más de la mitad de la población trabaja en los turnos vespertino- noche. Relacionando con lo descrito por la OIT, cada turno posee su particularidad, tanto aspectos negativos como positivos, influyendo en el rendimiento de cada trabajador. Se menciona que el ser humano posee naturalmente un mecanismo regulador del sueño, los “ritmos circadianos”. Se ven alterados por realizar jornadas en turnos que correspondan a horas de descanso, lo que es considerado como un factor predisponente al estrés, ya que modifica el

organismo fisiológica y psicológicamente.

En cuanto al tipo de acuerdo laboral predomina personal contratado con un 86%.

Según la OIT el tipo de acuerdo laboral estable representa una seguridad para el trabajador. Por lo que concluimos que no es un factor de riesgo presente en la población de estudio.

En cuanto a los factores ambientales se concluye que los mismos son adecuados para la gran mayoría de la población, Iluminación 64%, Ruidos 63%, Temperatura 58%, Ventilación 61%, Higiene 64%, Exposición a líquidos, polvos, gases, vapores corrosivos 64%, Exposición a agentes infecciosos 53%. Así mismo no es de menor importancia destacar que otro porcentaje de la población percibe algunos factores ambientales como inadecuados e inadecuados, tales como los ruidos, con un 33% y exposición a agentes infecciosos con un 25%.

Los factores de riesgo de estrés laboral pueden estar presentes en mayor o menor medida, como se da en este caso, pero inciden en cada individuo según su subjetividad, percepción y características propias del mismo.

Con respecto a la Satisfacción laboral debemos destacar como un aspecto positivo la percepción de la organización del trabajo, lo consideramos una fortaleza dentro del sector, ya que el clima organizacional en un grupo de trabajo permite a su vez que cada individuo asuma su rol y se sienta realizado y gratificado en su labor. No es un factor de riesgo de estrés laboral para nuestra población de estudio.

Se observó que gran parte de la población según escala de Likert aplicada, con respecto a motivación y sentido de pertenencia en el sector, un 39% se percibe "algunas veces" motivado en su lugar de trabajo y un 31% percibe sentirse "algunas veces" parte del sector. Por lo que se consideran factores de riesgo existentes en nuestra población de estudio ya que la motivación en el lugar de trabajo se considera de prioridad para un desarrollo y desempeño propio del profesional. Es mencionado dentro de la carga psíquica en las Cymat nombradas por la OIT. La motivación y la expectativa son indicadores de

calidad de vida laboral.

Destacamos como aspecto positivo que los trabajadores se sientan satisfechos en cuanto a la realización personal, un 47% se encuentra satisfecho y muy satisfecho. No es un factor de riesgo existente en esta población.

En lo que respecta a la participación y toma de decisiones, el 33% percibe que “casi siempre” es tomado en cuenta en este aspecto. No se considera factor de riesgo de estrés laboral. Se menciona en el marco referencial que el personal de enfermería que trabaja en un servicio de emergencia debe tener capacidad para tomar decisiones, la falta de participación se considera factor de riesgo de estrés laboral según el autor Cabrera Forneiro.

En cuanto a la remuneración, el 55% se siente insatisfecho y muy insatisfecho. Cuando hablamos de remuneración podemos decir que si en nuestro país la canasta básica familiar fue estimada en el año corriente en \$83178, esto podría estar relacionado con el alto grado de insatisfacción, teniendo en cuenta también que en su gran mayoría poseen al menos 1 hijo a cargo. La remuneración es contemplada dentro de las Cymat según la OIT, y se considera un incentivo para el trabajador, por lo que concluimos que es un factor de riesgo de estrés laboral presente en la población.

En cuanto a la seguridad laboral, concluimos que es un factor de riesgo existente en la población de estudio, ya que según los resultados obtenidos del análisis, se percibe por parte de la población que la seguridad no se ve contemplada en los aspectos de lo físico, 61% afirma que no se contempla, infraestructura del sector, 47% afirma negativamente y en cuanto a la exposición a agentes infecciosos, 47% destaca que no se contempla.

Respecto a los factores interpersonales, según los datos obtenidos, se pueden destacar como fortaleza del sector, ya que se destaca como Adecuado el trabajo en equipo, 61%, comunicación entre colegas 66% y relación grupal 67%. Esto influiría positivamente en el transcurso del trabajo, por lo que los factores interpersonales no se consideran factores de riesgo en esta población.

Se observa el alto porcentaje de la necesidad de existencia de grupos de apoyo, un 86% considera que sí son necesarios.

Conclusión

Como factores de riesgo de estrés laboral encontrados en la población de estudio destacamos el multiempleo, junto con las jornadas laborales asociadas a dos turnos o más. En lo que respecta a la satisfacción laboral, se destaca como un factor de riesgo la falta de motivación. La remuneración, en donde gran parte de la población manifestó su insatisfacción se considera factor de riesgo para burnout. En relación a la Seguridad, lo consideramos un factor de riesgo existente. Para finalizar, destacamos que la no existencia de grupos de apoyo, es percibida como una necesidad dentro de nuestra población de estudio.

Podemos concluir que los objetivos de esta investigación fueron cumplidos, se logró identificar y describir factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en la emergencia de un Hospital público de la ciudad de Montevideo- Uruguay.

Si un trabajador está satisfecho y motivado en su lugar de trabajo, potenciará el compromiso con su tarea a desempeñar, lo que a su vez resulta productivo para la institución en la que trabaja, siendo un profesional eficaz y eficiente.

Podemos destacar como una fortaleza por parte del grupo de investigación, el haber podido abarcar la totalidad de los turnos, esto permitió conocer la realidad de diferentes grupos de trabajo. Destacamos la colaboración del personal de enfermería de la emergencia, y la buena disposición del Jefe del sector de emergencia y la Licenciada en enfermería Jefa del sector, los cuales manifestaron su interés en conocer el contenido y los resultados de este trabajo.

No obstante, se presentaron diversas dificultades en los días propuestos para la recolección de datos. La dinámica y el gran trabajo que requiere un sector como es el de emergencia, hicieron que en varias oportunidades los funcionarios no pudieran completar el instrumento de recolección de información, teniendo que acudir en otras oportunidades al servicio para

obtener una mayor cantidad de datos.

Para finalizar, podemos decir que este trabajo fue una instancia de aprendizaje y enriquecimiento personal y grupal. Obtuvimos conocimientos que nos permiten a futuro tener habilidades en la realización de otros trabajos de investigación.

Sugerencias

En consecuencia a los resultados obtenidos, en cuanto a la seguridad, se propone un acercamiento por parte la institución hacia los trabajadores para conocer e interiorizarse acerca de aquellos aspectos en lo que estos consideran sentirse inseguros.

Sugerimos profundizar en el estudio de diversas variables, en las que los resultados no fueron concluyentes, tales como aquellos relacionados con la vida extralaboral. Consideramos de importancia conocer más acerca de las realidades que enfrentan las familias de los trabajadores, cómo está compuesto su núcleo familiar, cuántas mujeres son jefas de hogar, las realidades que enfrentan aquellos cuidadores de personas con diferentes niveles de dependencia y su afectación en su vida como profesionales de la salud. También sugerimos la realización de estudios que contemplen los factores protectores presentes en el lugar de trabajo, entendiéndose como tales aquellos factores que contribuyan a disminuir los efectos negativos sobre la salud, producidos por el estrés laboral. Creemos de gran importancia la prevención y la promoción en salud en cuanto al estrés laboral. Nos referimos, a la creación de un grupo donde se trabaje con el personal, de una manera integral y en equipo multidisciplinario, donde se implementen medidas para evitar la aparición de estrés.

Un grupo que asista a todo el personal de enfermería, y se aboque a resaltar las cualidades y capacidades que cada trabajador posee y también las fortalezas del grupo de trabajo. A menor nivel de estrés, mayor será la calidad de atención que se les brinda a los usuarios. Esto lleva a una mejora en el

sistema y en la institución para la que trabaja.

Es importante que en estos grupos se promueva la participación de los trabajadores, que se sientan respaldados en cuanto a si realizan correctamente su trabajo, se brinde un espacio de escucha y contención y donde sean captados aquellos enfermeros con factores de riesgo de estrés laboral.

Consideramos de importancia la continuidad de esta investigación, dados los contextos que vivimos los profesionales de la salud en el día a día. Los factores de riesgo de estrés laboral se encuentran presentes, sugerimos la realización de otros estudios que puedan complementar este trabajo, pudiendo ser de gran valor la obtención de nuevos conocimientos acerca de la realidad de los profesionales de enfermería.

Bibliografía

Albendín, L., Gómez, J. L., Cañadas, G. A., Cañadas, G. R., San Luis, C., y Aguayo, R. (Mayo- Agosto de 2016). Prevalencia bayesiana y niveles de burnout en enfermería de urgencias. *Revista Latinoamericana De Psicología* 48 (2), 81-146. doi: 10.1016/j.rlp.2015.05.004

Alfonso, M., Cuello, A., Maggiolo, A., Rodríguez, B., Olivera, S. y Sosa, O. (2013) Estudio sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería en el tercer trimestre del 2013 en el Hospital Público de la República Oriental del Uruguay en el sector de Emergencia. (Tesis de grado) Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Balao, E., Gómez, L., López M., y Meneses A. (2016). Estrés laboral en Enfermería (Tesis de grado). Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Blanco, T., y Thoen, M. A. (2017, 26 junio). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses | Blanco-Álvarez | *Revista Costarricense de Psicología*. 36 (1). 45-59 doi: <http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v36i01.03>

Barbosa, M., Quaresma da Silva, D., Menegotto, L., y Lopes, R. (2017). Occupational stress in elementary school faculty members in Rio Grande do Sul: A gender analysis. *education policy analysis archives*, 25, 63. doi:<http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2438>

Bassini, S., Duarte, S., Pérez, M., Riverol, A., y Schincca, E. (2010) Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería perteneciente al servicio de

cuidados intensivos del hospital universitario de referencia nacional.(Tesis de grado). Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Bozzo, E., Chaves, E., Ozonas, M. y Tomasina, F. (24 de octubre de 2015) Condiciones de trabajo de Enfermería del Departamento de Recuperación post

Cabrera Forneiro, J. (Ed). (1994) Enfermería Legal. Madrid, España: Editorial Libro del año, S. L.

Cañadas, G.A., Albendín, L., Fuente E., San Luis C., Gómez, J.L., y Cañadas, G.R. (14 de setiembre de 2016). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que realizan jornada física complementaria en servicios de cuidados críticos y urgencias. Revista Española de Salud. 90 (e1-e9)Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272016000100415&lng=es&tlng=es.

Capezzutto, B., Garay, M., Castrillón, A., Chávez, G., y Díaz, A. (2017) (Ed) Estrés laboral : síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud. Aspectos psicológicos. Montevideo, Uruguay: Ediciones Universitarias (Unidad de Comunicación de la Universidad de la República – Ucur)

Cortaza, L., y Torres, M. (Enero 2014). Estrés laboral en enfermeros de un Hospital de Veracruz México. Revista iberoamericana de educación e investigación en enfermería, 4 (1), 20-26.Recuperado de <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>

Chagoyen Barroso, T. C. H. B. T. (2016, marzo). Violencia laboral externa en el ámbito de urgencias generales del Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla. Recuperado 23 septiembre, 2019, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n242/original3>

Chiang, M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Recuperado 8 mayo, 2019, de <https://books.google.com.uy/?hl=es>

Chiang, M., & Krausse, K. (2015, 26 agosto) ESTUDIO EMPIRICO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL, CUATRO INDICADORES: SATISFACCIÓN LABORAL, CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DEL TRABAJO, ORGANIZACIÓN E INDICADOR GLOBAL, SECTORES PRIVADO Y PÚBLICO. DESARROLLO, APLICACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO. Recuperado 8 mayo, 2019, de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039/1902>

Chuhurra, F., González, R., Grancha, L., Pérez, N., y Perfecto, W. (2010) Factores de riesgo de Estrés laboral en el personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Universitario de Referencia nacional. (Tesis de grado) Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Diccionario Manual de Sinónimos y Antónimos Vox. (2016). Retrieved January 11 2019 from <https://es.thefreedictionary.com/turno>

Dotti, G., & Rodríguez, C. (2013c). El multiempleo, ¿trae consecuencias en la calidad de vida del equipo de Enfermería que trabaja en unidades de Cuidados Intensivos? Revista Uruguaya de Enfermería (RUE), 8(2), 83–93. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7jnZyze7Gy8J:rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/download/51/49+&cd=8&hl=es&ct=clnk&gl=uy>

<http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/51/49>

Eduardo, E., & Villalobos, V. (2017, 5 marzo). Vínculo de pareja. ¿Qué hace

que una relación de pareja merezca la pena? Recuperado 15 abril, 2019, de <https://www.idealoga.org/vinculo-pareja-una-relacion-pareja-merezca-la-pena/>

Espinoza, Mauricio. (2003). LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL EN LOS SERVICIOS DE SALUD. Punto Cero, 08(07), 20-30. Recuperado en 02 de mayo de 2019, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762003000200005&lng=es&tlng=es

Fontes, V. (2010). Familias: tentativas de intervención profesional (tesis de grado). Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. Pag 5

Galván, J, Hirigoyen, C, Machado, C, Mattiauda, A y Monstans, M. (2012.). Factores de riesgo que generan desgaste profesional en el personal de enfermería en un centro de Salud Mental: Trabajo Final de Investigación. (Tesis de grado.) Universidad de la República, Facultad de Enfermería. Montevideo, Uruguay.

Giraldo, Y., López, B., Arango, L., Góez, F., y Silva, E. (13 de junio de 2013) Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011. Revista De La Universidad Industrial De Santander. 45(1) 23-31. Recuperado de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/3297>

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (2008). Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales (Publicación n° 2008-136). Recuperado de https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/

Grazziano, E. S., & Ferraz Bianchi, E. R. (2010, febrero). Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros. Recuperado 16 octubre, 2019, de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304>

Instituto de Seguridad Laboral. (s.f.). Factores de riesgo ergonómicos. Recuperado 5 abril, 2019, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp_015.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (1982). Construcción de una escala de actitudes tipo Likert. Recuperado 5 de abril, 2019, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp_015.pdf

Intendencia de Montevideo. (s.f.). INFORMACIÓN Y CONCEPTOS BÁSICOS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL. Recuperado 8 mayo, 2019, de <http://www.montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/saludyseguridadlaboral/anest%C3%A9sica-del-Hospital-de-Cl%C3%ADnicas-%20Dr.-Manuel-Quintela.pdf>. Universidad de la República. Revista Uruguaya de Enfermería, Universidad de la República. 1(1) 10-11. Recuperado de <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/149>

Jornada Laboral, Horario de Trabajo y Descansos. (2012, 29 octubre). Recuperado 2 mayo, 2019, de <http://www.tiemposmodernos.eu/jornada-vacaciones-permisos/>

Martínez BR. La infancia y la niñez en el sentido de identidad. Comentarios en torno a las etapas de la vida de Erik Erikson. (Spanish). Revista Mexicana de Pediatría [Internet]. 2008 Jan [cited 2018 Oct 29];75(1):29. Available from: <http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=31748952&lang=es&site=eds-live>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Salarios. Recuperado de <https://www.mtss.gub.uy>

Nespereira, T., y Vázquez, M. (9 de mayo de 2017). Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. *Enfermería Clínica*. 27(3) 172-178. Recuperado de <https://kundoc.com/pdf-inteligencia-emocional-y-manejo-del-estres-en-profesionales-de-enfermeria-del-se.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo, un reto colectivo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (marzo de 2018). Concepto de Salud (Según la OMS). Recuperado de <https://concepto.de/salud-segun-la-oms/>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (marzo de 2018). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (Octubre, 2011) Factores de riesgo. Recuperado 29 marzo, 2019, de https://www.who.int/topics/risk_factors/es

Pérez Peñaranda, A. (2016, mayo). El cuidador primario de familiares con dependencia: Calidad de vida, apoyo social y salud mental. Recuperado 4 octubre, 2019, de <http://www.laalamedilla.org/Investigacion/CD%20Tesis/Tesis%20Anibal/tesina%20cuidadores06.pdf>

Presidencia de la Republica. (s.f.). Presentación de Datos del Censo Nacional de Enfermería. Recuperado 12 abril, 2019, de <https://www.paho.org/uru/> Página Web

RAE - ASALE.(2018) edad. Recuperado 19 de diciembre, 2018, de: <https://dle.rae.es/?id=EN8xffh+>

RAE - ASALE. (2018). sexo. Recuperado 19 de diciembre, 2018, de: <https://dle.rae.es/?id=XIApmpe>

RAE- ASALE. (2018). Número de hijos .Recuperado 19 de diciembre, 2018, de: <http://dle.rae.es/?id=QiamBaG> [consulta:19 dic 2018]

RAE - ASALE.(2018) edad. Recuperado 19 de diciembre, 2018, de: <https://dle.rae.es/?id=EN8xffh+>

RAE - ASALE. (2018). antigüedad. Recuperado 5 abril, 2019, de <https://dle.rae.es/?id=2stMnLI>

RAE - ASALE. (2018). antigüedad. Recuperado 5 abril, 2019, de <https://dle.rae.es/?id=2stMnLI>

RAE - ASALE. (s.f.-d). rol¹; rol².Recuperado 5 abril, 2019, de <https://dle.rae.es/?id=WcgmTVE|WchhwHP>

Rivera Mi Ciudad, R. M. C. (2019, 16 febrero). La canasta familiar en Uruguay

aumenta a \$ 83.178. Recuperado 23 septiembre, 2019, de <https://riveramiciudad.com.uy/noticia/923/la-canasta-familiar-en-uruguay-aumento-a-83178>

Stavroula, L., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Recuperado 8 mayo, 2019, de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp

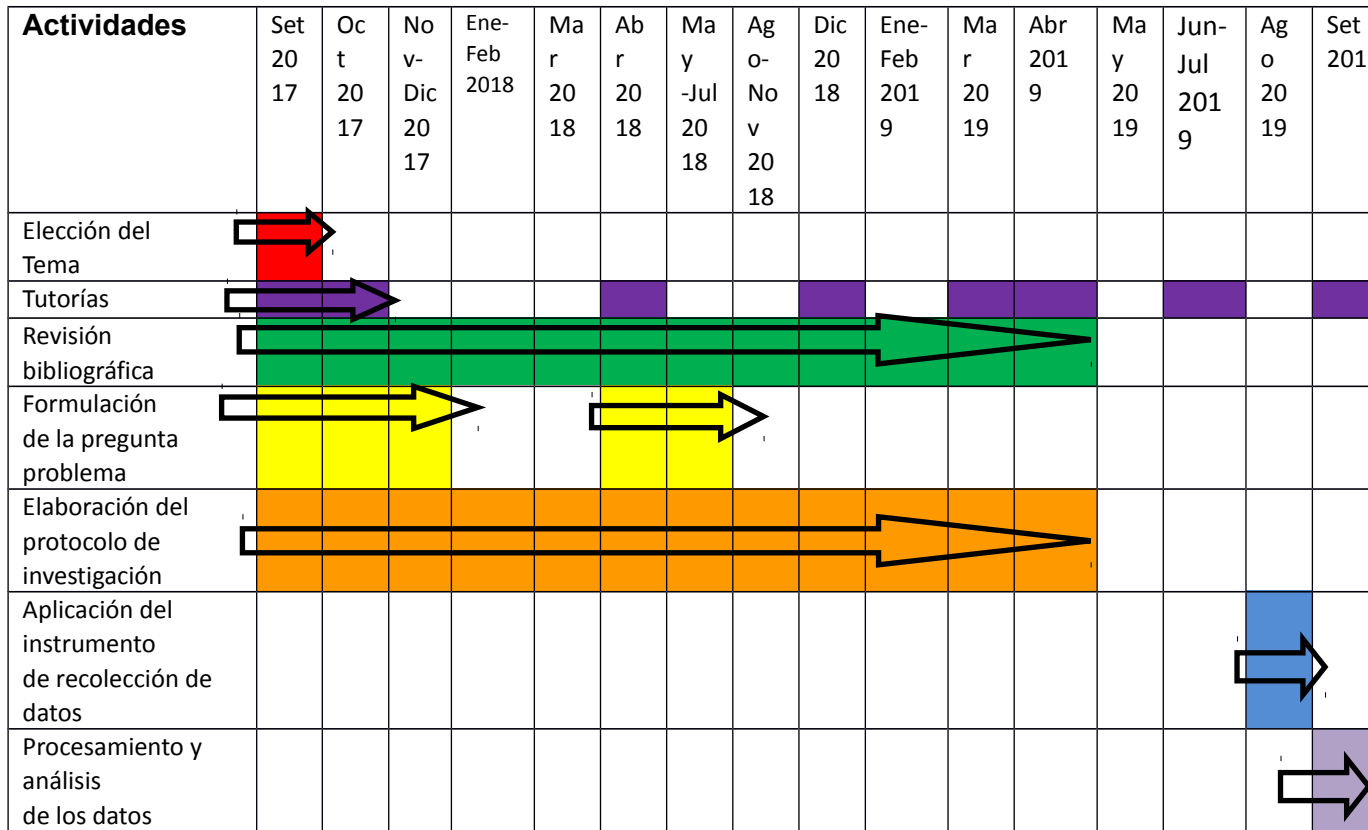
Trucco B, M., Valenzuela A, P., y Trucco H, Daniela. (1999). Estrés ocupacional en personal de salud. *Revista médica de Chile*, 127(12), 1453-1461. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98871999001200006>

Universidad de la República, Facultad de Enfermería. (marzo 2018). Plan de Estudios 1993. Recuperado de <https://www.fenf.edu.uy/wp-content/uploads/2017/08/pdee-93-ultimo-compaginado.pdf>

Vega Angarita, O.M., & González Escobar, D.S.. (2009). Apoyo social: elemento clave en el afrontamiento de la enfermedad crónica. *Enfermería Global*, (16) Recuperado en 05 de febrero de 2019, de <http://scielo.isciii.es>

ANEXOS

Anexo I Cronograma de Actividades (Ghant)



Anexo 2

Carta de autorización

Montevideo 6 de Junio de 2019

División de Enfermería, a quien corresponda:

Quienes suscriben; un grupo de estudiantes de Licenciatura en Enfermería, plan 93, Udelar, nos dirigimos a usted con el fin de solicitar autorización para llevar a cabo una recolección de datos para nuestro estudio: Trabajo de Investigación Final-Tesis, el cual busca identificar los factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería en los Auxiliares y Licenciados de Enfermería del sector emergencia del Hospital Policial.

Esta investigación se realizará mediante una encuesta de carácter anónimo. La recolección de datos será llevada a cabo en los turnos Tarde-Vespertino.

Anexo 3



Universidad de la República
Facultad de Enfermería
Departamento Salud Mental

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACION EN UN TRABAJO DE INVESTIGACION

Este trabajo será realizado por un grupo de cuatro estudiantes de la facultad de enfermería perteneciente a la Universidad de la República, cursando cuarto ciclo de la carrera Licenciatura en Enfermería.

El título de la investigación es “Factores de riesgo de estrés laboral en el personal de enfermería en un servicio de emergencia de un Hospital Público en la ciudad de Montevideo- Uruguay”.

Los objetivos planteados son identificar y describir los factores de riesgo de estrés laboral que presenta el personal de enfermería (auxiliares de enfermería y licenciados) en el servicio de emergencia.

Quedará incluido todo el personal de enfermería del servicio de emergencia ya mencionado anteriormente, que se encuentre presente en la instancia de la recolección de datos y que los mismos acepten participar de la investigación.

El método a utilizar será una encuesta semi-estructurada, politómica y de carácter anónimo, con preguntas que deberán ser contestadas eligiendo una o más opciones de la propuesta.

Nombre:

Firma:

Anexo

Instrumento de recolección de la información

Los datos que serán aportados se utilizarán para un trabajo de investigación, llevado a cabo por un grupo de 5 estudiantes de la Facultad de Enfermería, Universidad de la República.

En dicho trabajo se estudiarán los factores de riesgo de estrés laboral presentes en el personal de enfermería.

Este formulario es de carácter anónimo y opcional. Marque con una cruz la respuesta.

1. Sexo

Masculino__

Femenino__

2. Edad:_____

3. Vínculo sentimental (Se entiende como la unión de dos personas con un proyecto común, en un momento temporal determinado, donde se satisfacen o cubren necesidades personales)

Con vínculo sentimental __

Sin vínculo sentimental __

4. Número de hijos:_____

5. Edad de los hijos:_____

6. ¿Tiene usted familiares dependientes a su cargo? Hijos excluyentes

SI __

NO __

7. ¿Posee usted más de un trabajo independientemente (o no) de enfermería?

SI __

NO __

8. ¿Cuántas horas dedica al día en el trabajo del ámbito de enfermería?

6 horas __

12 horas __

18 horas __

9. Años de antigüedad laboral en la enfermería : _____

10. Años de antigüedad laboral en el sector: _____

11. ¿Qué cargo desempeña en el servicio?

Licenciado en enfermería _____

Auxiliar de enfermería _____

12. Turno en el que desarrolla la jornada laboral de enfermería

Tarde _____

Vespertino _____

13. ¿Qué tipo de acuerdo laboral tiene usted?

Contratado _____

Unipersonal _____

Viático _____

14. ¿Cómo considera usted que son las condiciones ambientales de su trabajo en cuanto a:

	Muy inadecuado	Inadecuado	Ni inadecuado ni adecuado	Adecuado	Muy adecuado
Iluminación					
Ruidos					
Temperatura					
Ventilación					
Higiene					
Exposición a líquidos, polvos, gases, vapores corrosivos					
Exposición a agentes infecciosos(virus, bacterias, hongos, parásitos)					

15. En cuanto a la satisfacción laboral, marque con una cruz según lo que considere:

Satisfacción laboral	Muy satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Organización del trabajo					
Remuneración					
Realización personal					

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy rara vez	Nunca
¿Se siente motivado en su lugar de trabajo?					
Sentido de pertenencia					

en su sector					
Participación y toma de decisiones					

16. ¿Considera que en su lugar de trabajo se contempla su seguridad en cuanto a:

Seguridad física (agresiones) SI __
NO __

Infraestructura del sector SI __
NO __

Exposición a enfermedades infectocontagiosas y agentes tóxicos SI __
NO __

17. En cuanto a los factores interpersonales en su lugar de trabajo (Se entiende factor interpersonal como las relaciones e intercambios de ideas entre los miembros del equipo de trabajo, jefes y subordinados), marque con una cruz según lo que considere:

	Muy inadecuado	Inadecuado	Ni inadecuado ni adecuado	Adecuado	Muy adecuado
Factores interpersonales					
Relación					

grupal					
Trabajo en equipo					
Comunicación entre compañeros					

18. Grupos de apoyo (Se entiende como grupo de apoyo a toda organización que pretenda conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, disponiendo de políticas y procedimientos que adopten un enfoque integrado de salud y la seguridad)

¿Cree usted necesaria la existencia de grupos de apoyo en la institución donde trabaja?

SI __

NO __