

TESIS
“Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo”

Ciclo de Licenciatura en Enfermería
Sede Central
Ciclo lectivo 2012

Autores: Campero Lourdes
De Montis Jacqueline
González Rosa

MENDOZA, Febrero, 2013.

“El presente estudio de Investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo, y no puede ser publicado, copiado ni citado, en todo o en parte, sin el previo consentimiento de la citada Escuela o del autor o los autores”.

Presidente.....

Vocal 1:.....

Vocal 2:.....

Trabajo Aprobado el:...../...../.....

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto no hubiera sido posible sin contar con la colaboración y buena predisposición de directivos, jefe de unidad y enfermeros de los servicios de cuidados intensivos del Hospital "Dr. Humberto. J. Notti" como también a los docentes que nos guiaron a lo largo de la realización de este trabajo.

Por esto les damos gracias a todos, sin olvidar a nuestras familias quienes nos brindaron su apoyo, estímulo y contención incondicional en todo momento, y sobre todo a Dios.

PRÓLOGO

El estrés es una de las manifestaciones más características de la vida moderna y una de las causas principales de agotamiento del organismo. Sin importar la edad, el sexo o la profesión, influye provocando diferentes trastornos. El estrés es una respuesta adaptativa en la cual el cuerpo de la persona se prepara y ajusta ante una situación amenazante.

Nos es grato presentar nuestra Tesis de Ciclo de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo realizado en el hospital pediátrico "Dr. Humberto Notti" ubicado en el departamento de Guaymallén de la provincia de Mendoza año 2012.

El tema investigado fue "Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo" que comprende el servicio de: "Unidad de Terapia intensiva Pediátrica".

El presente trabajo de investigación pretende determinar si los enfermeros del servicio de alto riesgo (UTI) manifiestan estrés laboral y cuáles son los factores que lo favorecen para así poder aportar datos que sirvan de base para promover la salud ocupacional.

INDICE GENERAL

Págs.

Capítulo I. Planteo del problema.....	1
Introducción.....	2
Tema de Investigación.....	3
Descripción del Problema.....	3
Formulación del Problema.....	4
Objetivos Generales.....	4
Objetivos Específicos.....	4
Justificación del Problema.....	4
Marco Teórico.....	7
Capítulo I.....	8
¿Qué es el Estrés?.....	9
Capítulo II.....	22
Estrés Laboral.....	23
Capítulo III.....	28
Estrés Laboral en personal de Enfermería de Alto Riesgo.....	29
Bibliografía de Marco Teórico.....	33
Capítulo II. Diseño Metodológico.....	35
Hipótesis.....	36
Diseño de la Investigación.....	37
Área de Estudio.....	37
Población Muestra.....	37
Unidad de Análisis.....	37

Método e Instrumentos de recolección de datos.....	38
Operacionalización de Variables.....	39
Conceptualización de Variables.....	42
Tablas y gráficos.....	45

Análisis de datos Univariados

Tabla N° 1 y Gráfico N° 1: Sexo.....	46
Tabla N° 2 y Gráfico N° 2: Edad.....	47
Tabla N° 3 y Gráfico N° 3: Antigüedad Laboral.....	48
Tabla N° 4 y Gráfico N° 4: Cantidad de empleos que poseen.....	49
Tabla N° 5 y Gráfico N° 5: Nivel de Formación.....	50
Tabla N° 6 y Gráfico N° 6: Turno realizado habitualmente.....	51
Tabla N° 7 y Gráfico N° 7: Alteraciones Físicas relacionadas con el Trabajo. 52-53	
Tabla N° 8 y Gráfico N° 8: Irritabilidad en el ámbito Laboral.....	54
Tabla N° 9 y Gráfico N° 9: Angustia y Ansiedad ante situaciones críticas.....	55
Tabla N° 10 y Gráfico N°10: Inseguridad ante situaciones complejas.....	56
Tabla N° 11 y Gráfico N°11: Toma de decisiones ante el paciente crítico.....	57
Tabla N° 12 y Gráfico N°12: Conflicto con los compañeros.....	58
Tabla N° 13 y Gráfico N°13: Nivel de Conflicto en el ámbito laboral.....	59
Tabla N° 14 y Gráfico N° 14: Mala distribución del personal.....	60
Tabla N° 15 y Gráfico N° 15: Ruidos molestos.....	61
Tabla N° 16 y Gráfico N° 16: Sobrecarga Laboral.....	62
Tabla N° 17 y Gráfico N° 17: Tipo de pacientes.....	63
Tabla N° 18 y Gráfico N° 18: Auto-percepción del Estrés.....	64

Análisis de datos Bivariados

Tabla N° 19: Antigüedad Laboral - Turnos.....	65
Tabla N° 20: Sobrecarga Laboral-Poseer más de un empleo.....	66
Tabla N° 21: Edad- Ansiedad y Angustia.....	67
Tabla N° 22: Sobrecarga Laboral-Mala distribución del personal.....	68
Capítulo III. Resultados, Discusión y Propuestas.....	69
Conclusión.....	70
Discusión.....	72
Propuestas.....	73
Anexos.....	74
Encuesta.....	75
Codificación de Variables.....	80
Tabla Matriz.....	85

CAPITULO I:

Planteo del problema

INTRODUCCIÓN

Como estudiantes del Ciclo Licenciatura de la UNC (Universidad Nacional de Cuyo), hemos realizado la siguiente investigación considerando, que el estrés es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad. Y la profesión “*enfermera*” es, como detallamos adelante unas de las profesiones más afectadas por el estrés en su trabajo diario.

El presente trabajo se realizó en el siguiente servicio: unidad de terapia intensiva pediátrica (UTI), del hospital Dr. Humberto Notti, durante los meses de junio 2012 a diciembre de 2012, mediante la realización de encuestas dirigidas a los enfermeros de los servicios mencionados se obtuvieron datos que lograron aportar respuestas a los interrogantes planteados como así también cumplir los objetivos propuestos.

El estrés de origen laboral se debe a la interacción entre múltiples factores de riesgo e incluye aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales.

Más allá de que los resultados fueron los predictivos, autoridades de supervisión del mencionado HOSPITAL afirmaron que nuestra profesión está entre las primeras que registran altos porcentajes de licencias por enfermedad así como también cambio de funciones. Entonces nos pareció importante detectar cuáles son las manifestaciones que evidencian la aparición del estrés y que influyen en la calidad de vida laboral.

Tema de Investigación:

Estrés laboral en el personal de enfermería de Alto Riesgo.

Descripción del problema:

El estrés es uno de los problemas de salud mas graves en la actualidad.

Uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés en sus labores diarias lo conforma el personal de enfermería, en parte, por la gran responsabilidad que asumen en la atención del paciente, pero creemos más aún los enfermeros de servicios de alto riesgo, quienes tienen a su cargo pacientes en estado crítico, teniendo en cuenta que en cada momento el paciente está entre la vida y la muerte, siendo el personal de enfermería quien está en permanente contacto con los pacientes y las situaciones que lo rodean.

El estrés de origen laboral se debe a la interacción entre múltiples factores de riesgo como los que provienen del: *ambiente físico, trastorno de las funciones biológicas, el contenido y la organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales.*

Esto encuadra en un entorno donde la técnica, práctica y la idoneidad de enfermería para enfrentar los casos pediátricos “más graves”, son las herramientas fundamentales en primera instancia, para actuar eficientemente en la atención al ingreso del paciente .AL ser el hospital Dr. Humberto. J. Notti, el único, de más alta complejidad en nuestra provincia alberga a niños de todo Cuyo por lo tanto la demanda laboral en la UTI , es alta y permanente , por supuesto en el estudio de investigación ,se tomarán los meses mencionados ya que estadísticamente hay mas auge de pacientes ,teniendo inclusive que “agregar camas”, ya que el espacio físico no es modificable, ante tales circunstancias los “tiempos para relaciones interpersonales ,charlas personales, y hasta dispersión son casi nulas de manera tal que esto va “favoreciendo”, la aparición de signos y síntomas de estrés, qué en ocasiones el personal trata de justificarlos como “mecanismos de defensa”, y no como tal o sea “**estrés**”.

Formulación del problema:

¿Manifiestan signos de alarma de estrés laboral, los enfermeros del servicio de UTIP del hospital Dr. Humberto. J. Notti en Mendoza, durante el año 2012?

Objetivo General:

Determinar si los enfermeros en estudio manifiestan estrés laboral e identificar los posibles factores incidentes.

Objetivos Específicos:

- Identificar los diferentes factores ambientales, laborales, psicológicos y biológicos que intervienen en la aparición de los síntomas de estrés laboral.
- Analizar los factores causales de estrés laboral en el personal de enfermería de Alto Riesgo del Hospital Dr. Humberto. J. Notti.
- Caracterizar al personal de enfermería

Justificación del estudio:

Siendo el trabajo una actividad humana, individual y colectiva, que requiere una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades, entre otras) que los individuos desempeñan esperando a cambio compensaciones económicas y materiales, más también psicológicas y sociales, que contribuyan a satisfacer sus necesidades, se cree que la profesión enfermera no está exenta de lo citado anteriormente.

El propósito es determinar el nivel de estrés e identificar los estresores que afectan al personal de enfermería de Alto Riesgo del Hospital Humberto Notti (UTI).

Diversos estudios elaborados en otros países han dado cuenta de cómo la profesión de enfermería presenta altos índices de estrés laboral, con mayor incidencia en la atención de Alto Riesgo, lo cual no dista de la realidad observada en los servicios de cuidados intensivos del, mencionado hospital.

Con el fin de determinar el nivel de estrés e identificar los estresores que afectan al personal de enfermería que trabaja en la unidad de cuidados intensivos (UCI), en el municipio de Cúcuta Norte de Santander, Colombia, durante el primer semestre de 2005, **se desarrolló un estudio**¹ y se encontró que la mayor parte del personal de enfermería que se desempeña en la UCI presenta algún grado de estrés (94%). Estudios realizados en Estados Unidos² revelan que el 30% de 11 millones de empleados de servicios de salud de Alto Riesgo están expuestos al estrés mental debido a su lugar de trabajo. La Comisión Europea, a través de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1999) ha realizado un estudio sobre el estrés laboral en salud³, en el que concluye que el 28% de los trabajadores europeos padece estrés y el 20% Burnout (se sienten “quemados” en sus trabajos). En un estudio de estrés ocupacional en profesionales de salud de la República de Chile⁴ de un total de 341 personas, el 58% refiere síntomas de estrés. Por tal motivo se considera trascendente realizar el siguiente trabajo de Investigación porque es un tema que incumbe al ejercicio diario de la profesión de enfermería y repercute en la salud física y mental del profesional como así también en la calidad de atención.

Cuando se habla de estresores son una serie de elementos que van desde los ruidos, iluminación, espacios, relaciones interpersonales, sobrecarga laboral, manifestaciones físicas (signos y síntomas de estrés) y otros.

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

Nuestro deseo sería aportar a la institución (hospital) a través de esta investigación, algunas herramientas necesarias para que estas ayuden a prevenir las consecuencias

relacionadas con los factores predisponentes a los que se exponen los profesionales de enfermería de Alto Riesgo (UTI).

MARCO TEÓRICO

CAPITULO I:

ESTRÉS

QUE ES EL ESTRÉS?

No es sencillo definir el concepto de estrés. Para ello será necesario realizar una breve reseña histórica, así como una rápida visión por las distintas orientaciones con las que se ha intentado definirlo.

El término estrés es anterior a su uso científico. Ya en el siglo XIV fue utilizado para denotar tensión, dureza, adversidad o aflicción.

En el contexto de la física del siglo XXI, se definió en concepto de Load como de una fuerza externa; stress hizo referencia a la fuerza generada en el interior del cuerpo como consecuencia de la acción de una fuerza exterior (load), que tiende a distorsionarlo.

En 1936 Hans Selye utilizó el término estrés en un sentido técnico: lo define como el conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo (incluidas la amenazas psicológicas); reacción que él llamo Síndrome General de Adaptación⁵.

Desde la perspectiva el estrés es un proceso activo de resistencia a aceptar el cambio del entorno. Esta fue la visión que tuvo el concepto en general en la biología y la medicina; como una reacción activa ante la amenaza a la pérdida del equilibrio o para decirlo de otro modo homeostasis.

Desde la perspectiva de la Psicología se empleó con más frecuencia el concepto de ansiedad en lugar de estrés, se consideró a la ansiedad como producto del estrés. Freud le dio un papel central a la ansiedad en la psicopatología, la ansiedad era la señal de peligro para poner en marcha mecanismos de defensa⁶.

Según las escuelas conductuales (que se ha visto en 1º año del ciclo de la licenciatura) la ansiedad fue considerada como una clásica respuesta condicionada que llevaba a la aparición de hábitos inútiles (patológicos) de reducción de la misma.

Pero luego de la segunda guerra mundial, el interés por el concepto de estrés, y sobre todo en relación al rendimiento en combate así como en la detección de vulnerabilidad ante las presiones de la contienda, se vio sumamente incrementado.

Luego de hacer esta reseña nos enfocamos a detallar las definiciones y teorías de dos autores importantes: Selye considerando este el padre del estrés y la Teoría de Lazarus⁷⁷, siendo ésta la más contemporánea y la de mayor aplicaciones en diferentes ámbitos referidos al estrés.

La definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye⁸ (1956). El estrés ha sido entendido:

- Como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.)
- Como estímulo, el estrés ha sido estudiado como el estímulo o la situación que provoca un proceso de adaptación en el individuo ya sea por grandes acontecimientos (muerte, separación, despido, acontecimientos catastróficos, etc.); pequeños contratiempos (laborales, relaciones sociales, etc.) o estímulos permanentes (sonidos de menor intensidad, pero de mayor duración como los ruidos, hacinamiento)
- Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo. Desde esta perspectiva, se considera más importante la valoración que hace el individuo de la situación estresora que las características objetivas de dicha situación.

Para Selye el estrés es un estado del cuerpo producido por diversos agentes nocivos, y que se manifiestan por un Síndrome de cambios.

Denominó a los agentes que producen estas alteraciones “Agentes productores de Tensión” y acuñó el nombre “síndrome general de adaptación” para el síndrome o grupo de cambios que denotan la presencia de reacción general de alarma en el cuerpo, o estrés, el cual comprende 3 fases:

- Reacción de alarma
- Resistencia
- Agotamiento o fatiga

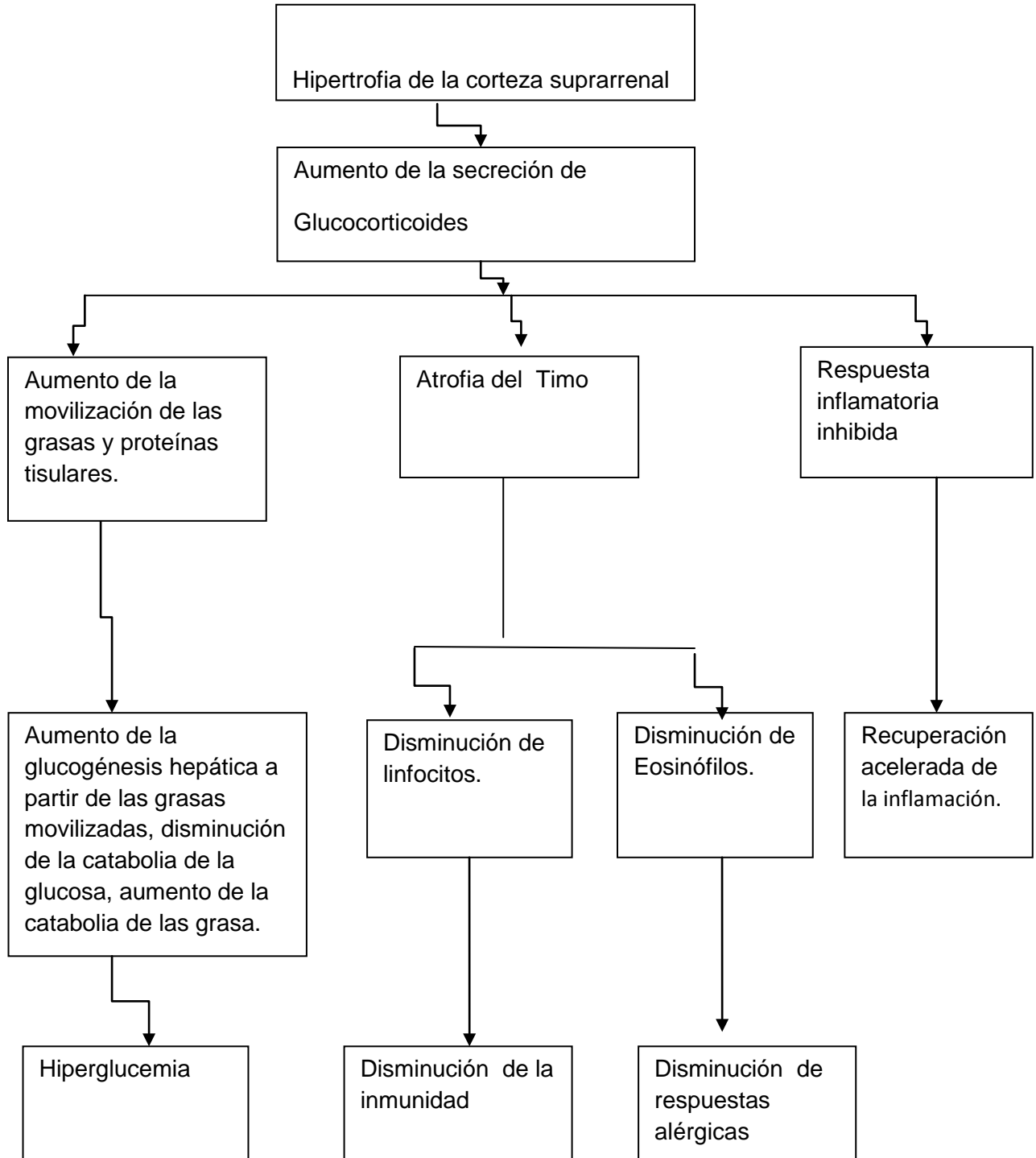
Etapas de reacción de alarma

La reacción de alarma busca generar una respuesta rápida, intensa y limitada en el tiempo, con el objeto de resultar exitoso básicamente en el plano de lo físico.

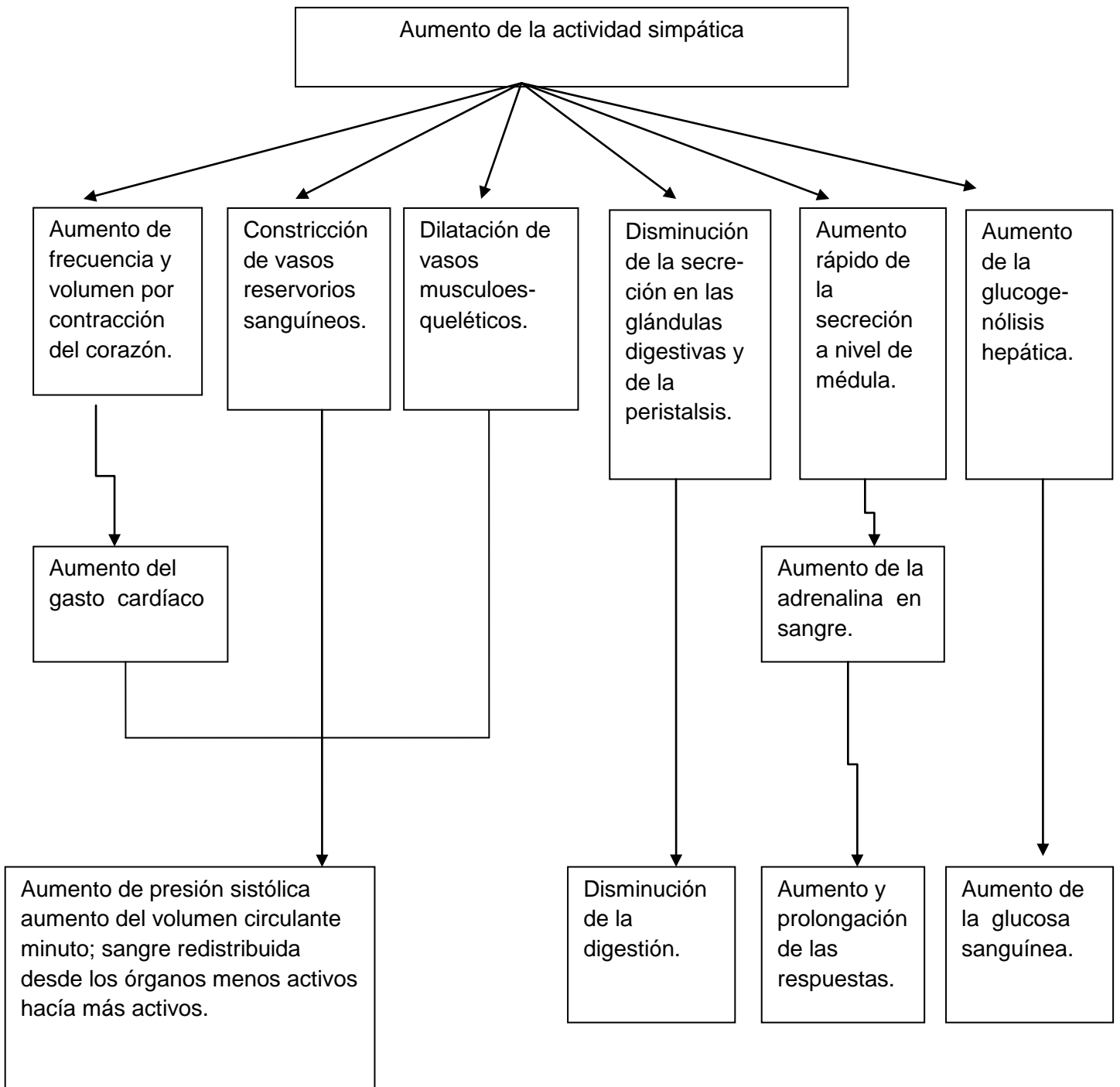
El cuerpo moviliza recursos para hacer frente al estrés agregado. En esta etapa, el ritmo cardíaco se incrementa y se secretan las hormonas del estrés, como la adrenalina, noradrenalina, epinefrina y cortisona.

Los siguientes gráficos están referidos a la respuesta fisiológica del organismo ante un estímulo considerado, estresor, amenazante o de alarma[®].

**RESPUESTAS DE LA RELACIÓN DE ALARMA QUE SON RESULTADO DE
HIPERTROFIA DE LA CORTEZA SUPRARRENAL.**



**RESPUESTAS DE LA REACCIÓN DE ALARMA QUE RESULTAN DEL
AUMENTO DE LA ACTIVIDAD SIMPÁTICA.**



Etapa de resistencia

Los cambios que ocurrieron durante la etapa de alarma desaparecen durante esta etapa, los agentes productores de tensión pueden alterarse o alarmarse, pero pronto nos adaptamos a ellos con buenos resultados.

Etapa de agotamiento

Los recursos del organismo disminuyen, lo que puede provocar consecuencias adversas como enfermedad severa e incluso la muerte, en caso de que el estrés no disminuya. Se desarrolla cuando la reacción general de alarma ha sido extremadamente grave o cuando se prolonga demasiado.

TEORÍA TRANSACCIONAL DEL ESTRÉS DE RICHARD S. LAZARUS (1985)

El estrés psicológico, es el resultado de la relación entre ambiente y sujeto, que es evaluado por éste, como desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Es la relación organismo-ambiente la que determina la condición patógena. Para que se rompa el equilibrio, que afectará tanto al organismo como al ambiente, deben unirse: un elemento perturbador y un organismo susceptible a él. Las características o estado del sistema que es atacado, es tan importante como el agente externo que ataca en la producción de alteración del equilibrio, que redundará en la situación patógena correspondiente.

Las situaciones estresantes, por sí solas, no son suficientes para afectar al sujeto, éste debe ser vulnerable, para que efectivamente la situación produzca su efecto. Las demandas o exigencias que se encuentran a la base de la situación estresante pueden surgir tanto del interior del sujeto como del ambiente. Del sujeto surgen las auto-exigencias, expectativas, ideas irracionales, autoestima etc.; elementos que son capaces de generar situaciones estresantes por sí mismas al entrar en relación con el ambiente. Estos elementos determinan, en parte, la vulnerabilidad del sujeto.

Las condiciones ambientales extremas, representan estrés para la mayoría de los sujetos, tales como: las catástrofes naturales, la guerra, la tortura, etc.

No ocurre lo mismo con las situaciones de vida cotidiana en las que se produce una gran variabilidad de respuesta, lo que es estresante para una persona, no lo es para otra, incluso lo que es estresante en un momento, no lo es en otro momento para el mismo individuo.

Dentro de la teoría de Lazarus ha intentado definir el estrés, bajo tres orientaciones:

Descripción del estímulo (estresor)

Determinados estímulos van a provocar la respuesta de estrés en el organismo, y la tarea primordial entonces consiste en describir dichos estímulos e identificar las características particulares que los convierten en estresores.

Lazarus los clasificó en:

- Cambios mayores que afectan a un número importante de personas (ej. una catástrofe) ¹⁰
- Cambios mayores que afectan a un individuo o a unos pocos (por ej. una enfermedad importante) ¹¹.
- Ajetreos diarios. (contrariedades cotidianas) ¹².

Descripción de las respuestas (estresado)

Como ya hemos mencionado antes, esta forma de definirlo fue la más común en el campo de la biología y de la medicina. En dichos ámbitos, es frecuente escuchar que un individuo está bajo estrés, o que está estresado.

Desde la orientación, se centra la atención preferentemente a la forma en que reacciona un organismo ante cambios en el entorno. Y es precisamente esta forma la que define si se está en estrés o no.

Podemos entonces decir que *un estímulo es estresante cuando produce una conducta o respuesta estresada y una respuesta es estresada cuando está producida por una demanda, un daño, una amenaza o una carga.*

Descripción de la relación organismo-entorno

Desde la orientación se pone énfasis en describir la particular relación, el modo de interactuar, entre el entorno y el sujeto. El estrés deja de ser “algo” a encontrar o describir que se halle ya sea en el estímulo o en el individuo, sino que depende de la particular relación entre ambos.

Desde esta orientación, la capacidad estresante no está ni en el estímulo ni en el individuo, sino en la particular interacción que desarrollan en un momento dado.

Esta relación entre estresor (que puede ser muy intenso o poco intenso) y sujeto (que puede ser más débil o más fuerte en un momento vital determinado) es la que determina que se produzca o no el estrés.

Como se ha mencionado anteriormente, desde la década de los 80 se ha considerado al estrés como la relación existente entre el sujeto y el entorno, el cual es evaluado (por el sujeto) como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. El estrés conduce al individuo a realizar intentos para hacer frente a

la situación que causa estrés o al estrés mismo. Estos intentos de solución son denominados estrategias de afrontamiento, que permiten al individuo enfrentarse a su medio.

Los estresores constituyen *exigencias que movilizan al organismo*.

Según los recursos de afrontamiento que éste disponga (externos, internos), los enfrentará como desafíos excitantes o angustiantes. La persona tiene que enfrentarse a estos desafíos que provocan un intento de superación o resolución del problema. Ante situaciones nuevas, desacostumbradas, esta superación conlleva una evaluación previa del reto o amenaza, así como una evaluación de las probabilidades de vencer o dominar con éxito la amenaza valiéndose de los medios disponibles (recursos).

En la actualidad, este último planteamiento, se acepta como el más completo. Así pues, se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto. De tal modo, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral), variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud el estrés es definido como el *“conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”*¹³.

Entonces definimos **estrés** como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica, emocional, mental y comportamental.¹⁴

LAS MANIFESTACIONES POR ACTIVACIÓN FISIOLÓGICA

Mirada hiperalerta: Puede ocurrir dificultad para leer (enfocar de cerca), mareos cefaleas.

Cuello tenso: Cefaleas tensionales, contracturas.

Espalda tensa: Dolores, contracturas.

Oídos hiperalertas: “sobresalto”, zumbidos, mareos, vértigos (oído interno).

Garganta: disfonía

Corazón: taquicardia, palpitaciones.

Arterias: presión elevada

Pulmones: sensación de ahogo (disnea).

Brazos y piernas: calambres, contracturas, temblores.

General: escalofríos, sudoración.

Sistema digestivo: náuseas, vómito, diarreas, dolor de estómago, acidez, sequedad de boca etc.

Sistema urinario: deseos de orinar.

Sistema sexual: dificultades en la erección, impotencia. Dispareunia (dolor o molestias en la penetración).

Sistema endocrino: aumento de azúcares y grasas en la sangre, entre otros.

También se producen en el sistema inmunitario, en la coagulación de la sangre, en la fluidez de las membranas celulares, y muchos otros; principalmente si la activación se prolonga en el tiempo.

MANIFESTACIONES EMOCIONALES

Ansiedad:

- Necesidad de pasar a la acción
- Inquietud, nerviosismo
- Necesidad de que “algo” suceda, que acabe la “espera”

Angustia:

- Sensación de que uno será superado por la situación.
- Opresión en el pecho.
- Deseos de llorar.
- Nudo en la garganta.

Enojo/ira:

- Irritabilidad; furia descontrolada
- Deseos de gritar, golpear, insultar etc.

Temor:

- Miedo, deseo de partir y dejar todo.
- Pánico, “parálisis”, etc.

MANIFESTACIONES MENTALES

- Preocupación excesiva
- Dificultad para tomar decisiones
- Dificultad para concentrarse

MANIFESTACIONES COMPORTAMENTALES

- Llanto fácil
- Realización de movimientos repetitivos
- Movimientos rítmicos de manos y piernas.
- Rascarse
- Tocarse, etc.
- Incremento de actividades como:
 - Fumar, comer, beber
 - Moverse y hacer cosas sin finalidad concreta (como un “tigre enjaulado”)
 - Dificultad para expresarse verbalmente (puede aparecer tartamudeo)

La activación del organismo es una relación que busca generar una respuesta rápida, intensa y limitada en el tiempo, con el objeto de resultar exitoso básicamente en el plano biofísico.

Dicha activación, para resultar biológicamente viable no puede extenderse en el tiempo indefinido. Si el organismo no resuelve con éxito en un período determinado, la activación finaliza de todos modos en un estado de extenuación por agotamiento.

CAPITULO II

ESTRÉS LABORAL

El estrés de origen laboral, puede afectar la calidad de vida y la productividad, no sólo porque compromete la salud de los trabajadores sino también el sistema económico de una institución. La sobrecarga crónica los trabajos excesivamente rutinarios y bajo presión, pueden producir estados de fatiga crónica y actitudes de pasividad o alienación.

Las consecuencias económicas y sociales del estrés de origen laboral son importantes, aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro cesante, cambio de funciones, y la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud o internaciones son en realidad invalorable, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deberían transformarse en índices.

Tipos de estrés laboral

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Según Slipack ¹⁴⁵ (1996, los tipos de estrés laboral) existen 2 tipos de estrés laboral:

1. **El episódico:** es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve, desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su trabajo.
2. **El crónico:** es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés

aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá

Puede presentarse cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- *Ambiente laboral inadecuado:* son los llamados estresores del ambiente físico y responden a uno o a todos los siguientes factores
 1. Falta de luz o luz muy brillante
 2. Ruido excesivo o intermitente
 3. Vibraciones
 4. Aire contaminado
 5. Alta o baja temperatura

- *Sobre carga de trabajo:* es el estrés por sobrestimulación. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera de límite normal y genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración.

- *Alteración de ritmos biológicos:* es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo, generando irritabilidad, además de provocar modificaciones en la vida social, conyugal y sexual. Se presenta por lo general en trabajadores nocturnos y el personal de salud.

- *Responsabilidades y decisiones muy importantes:* es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad que asume y no le compete. Se debe a los casos en los cuales las responsabilidades son numerosas y variables; la tensión psicológica se presenta como continua; se está sometido a la búsqueda constante de la eficacia pues así lo exige el resultado del trabajo y sobre todo porque exige una adaptación a situaciones nuevas. Es frecuente que quienes lo padecen acumulen factores de riesgo e inadecuación familiar y social por falta de tiempo y agotamiento físico.

- *Estimulación lenta y monótona:* es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento independiente. Se presenta, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente.

- *Condiciones laborales inadecuadas:* nos referimos aquí a las causas de estrés en el personal no calificado, que comprenden entre otros:
 - Alimentación inadecuada e insuficiente.
 - Ausencia de perspectivas de progreso.
 - Pocas posibilidades de recreación.
 - Inestabilidad laboral.
 - Consecuencias del estrés laboral.

En síntesis, y como se mencionó anteriormente, el estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos: a nivel del sistema de respuesta fisiológica, a nivel del sistema cognitivo y a nivel del sistema motor.

ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERIA

La profesión “enfermera” es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) genera estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene el síndrome de quemarse por el trabajo¹⁶. Sus consecuencias más relevantes son el deterioro de la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones sanitarias y el alto índice de ausentismo que existe entre los profesionales. La sobrecarga laboral tiene una incidencia especial como fuente de estrés crónico en enfermería.

La enfermería histórica y mundialmente es una profesión en la que predominan las mujeres, sin embargo cada vez más hombres se han volcado a esta actividad, lo que ha significado otro tipo de adaptación laboral para el sexo femenino. De acuerdo a las investigaciones realizadas, la percepción y el afrontamiento del estrés difiere según el sexo (mujeres y varones no lo experimentan de la misma manera).

El estrés laboral en enfermería está relacionado con el trabajo; debido a que la enfermera invierte gran cantidad de tiempo en actividades propias de su trabajo; en horarios nocturnos, se tiene que adaptar a otro medio ambiente que no es su hogar, convive con otras personas, y realiza largos recorridos desde su hogar a su trabajo entre otras. Por ello, el estrés afecta a su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social, así como en su desempeño laboral.

Dentro del ámbito hospitalario, es posible encontrar un gran número de situaciones que resultan estresantes para las enfermeras, y que de no afrontarse de manera adecuada pueden llegar a alterar su estado de salud, la adaptación hospitalaria, el rendimiento laboral, propiciar el ausentismo y enfermedades laborales; los cuales son algunos de los tantos problemas que están asociados con el estrés laboral y que tiene efectos negativos en la calidad de vida de las enfermeras que son reflejados en los servicios de enfermería. El trabajo en hospitales ha sido considerado como intrínsecamente estresante, porque implica estar continuamente en contacto con el dolor y a menudo con la muerte. La competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a las que se somete el profesional de enfermería desequilibran su sistema nervioso

provocando un estado de ansiedad. Esto, a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas como úlceras gástricas, aumento de colesterol, hipertensión arterial, comportamientos agresivos, enfermedades de la piel, migrañas, depresión, disfunciones digestivas y coronarias, así como una disminución inmunológica entre otras.

CAPITULO III

ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE ALTO RIESGO

La polivalencia y complejidad de las funciones del enfermero de unidades de cuidados intensivos a las que hay que sumar la eventual sobrecarga de trabajo y el afrontamiento cotidiano de la enfermedad, el sufrimiento ajeno y la muerte, han supuesto que el enfermero de servicios de alto riesgo sea considerado con mayor índice de estrés laboral.

El personal de enfermería que trabaja en los servicios de alto riesgo, está expuesto a un alto grado de estrés por la gran responsabilidad del trabajo que desempeña, interrupción frecuente en la realización de la tarea, recibir de manera constante críticas de otras personas, como médicos, supervisores, familiares de los pacientes y el paciente mismo. Se observa además falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre problemas de servicio y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes; ausencia del personal médico en situaciones de urgencia como paro cardiorespiratorio o empeoramiento de la situación clínica del paciente. Las enfermeras que trabajan en unidades de alto riesgo deben ser inteligentes, independientes y asertivas, ya que deben tomar decisiones certeras en poco tiempo. También es necesario que hagan reporte de los cuidados que se brindan al paciente a partir de una completa recolección de datos técnicos (signos vitales, exámenes de laboratorio, etc.). La enfermera de cuidados intensivos debe ser el miembro del equipo más informado del estado general del paciente, de los cambios, su evolución, adquiriendo por ello responsabilidades importantes. Al asumir estas responsabilidades, no deben olvidar que su labor se inserta dentro de un marco legal y una institución, dónde hay normas internas de funcionamiento y competencias que limitan y regulan su autonomía e iniciativa laboral. Pero en muchas oportunidades se las presiona por diferentes situaciones a tomar determinaciones sobre el paciente fuera de sus competencias profesionales y legales. En estos ambientes de alta exigencia, donde no hay espacio para el error, se tiende a realizar un amplio análisis de las equivocaciones cometidas por el personal de enfermería, recibiendo refuerzos positivos ocasionalmente.

El estrés relacionado con el trabajo aparece como resultado del desequilibrio mantenido entre las demandas que el ejercicio profesional exige y las capacidades de afrontamiento del trabajador. Una deficiente adecuación entre la persona y su trabajo, los conflictos de rol en el trabajo y fuera de él, y el no tener un nivel razonable de control

sobre el propio trabajo y la propia vida, puede llevar a un estado de estrés caracterizado por altos niveles de excitación y angustia, y la sensación de no poder afrontar la situación.

Los estresores en los servicios de alto riesgo se califican en ¹⁷:

Estresores del ambiente físico, entre los que se encuentran:

- Iluminación: no es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno.
- Ruido: trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño de trabajo.

Estresores de la tarea: el estrés generado varía de unas personas a otras, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los profesionales va en función de lo que gusta o no hacer. Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación. Entre estos estresores se encuentran:

- Carga mental o de trabajo: es el grado de movilización de energía y capacidad mental que el profesional pone en juego para desempeñar su tarea. Ejemplo: preparar 25 sueros en un horario reducido.
- Control sobre la tarea: ocurre cuando no se controla la tarea, es decir cuando las actividades a realizar no se adecuan a nuestros conocimientos.
- Contacto constante con el dolor, la agonía y muerte del paciente.

Estresores de la organización: los más importantes son los siguientes:

- Conflicto y ambigüedad del rol: ocurre cuando hay diferencia entre lo que espera el profesional y la realidad de lo que le exige la organización. Por ejemplo: tiempo de descanso, relaciones interpersonales, sentirse observado, recibir órdenes contradictorias etc.
- Jornada de trabajo excesiva: produce desgaste físico y mental e impide al profesional a hacer frente a las situaciones estresantes.
- Relaciones interpersonales: como por ejemplo un profesional desequilibrado emocionalmente dificulta la relación entre todos sus compañeros.
- Promoción y desarrollo profesional: si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos, se puede generar una profunda frustración apareciendo el estrés.

La exposición a estos elementos estresantes del trabajo determina,

según como sean vividos, afrontados y resueltos, la respuesta individual de estrés que puede manifestarse mediante síntomas psicológicos, físicos y conductuales que en muchas ocasiones comportan un grave riesgo para la salud.

El consejo internacional de Enfermeras en su página Web afirma “si se quisiera crear el entorno óptimo para producir estrés, muchos de los factores que se incluirían serían claramente reconocidos por el personal de enfermería de alto riesgo como acontecimientos que éste encuentra en su trabajo diario”¹⁸. Pero esta situación no sólo preocupa al colectivo, organizaciones como la OMS denuncia que “los profesionales de enfermería abandonan los servicios sanitarios de alto riesgo y son difíciles de incorporar por las malas condiciones salariales y laborales” y advierte “si la comunidad mundial de la sanidad pública no pone remedio a esta situación, el funcionamiento de numerosos sistemas de sanidad estará seriamente comprometido en las unidades de cuidados intensivos.

Si una situación va a desencadenar la reacción de estrés o no, depende en gran medida de las creencias y los valores de la persona que se encuentra en dicha situación,

que son los que determinan cómo interpreta dicha situación y los que deciden el valor de lo que “se halla en riesgo”.

Nos referimos a las creencias respecto de la eficacia personal para resolver situaciones. Ello se relaciona estrechamente con la capacidad de identificar los recursos personales y grupales así como la posibilidad de implementarlos con eficacia. Las personas que se autoperciben con capacidad de responder ante una situación tenderán a considerar una situación problema como una oportunidad y desafío. Por el contrario, las personas que crean que van a ser superados por dicha situación percibirán la misma como amenazante.

El valor se refiere a aquello que la persona considera preferible o deseable. En este sentido, los valores expresan lo que es importante para la persona. Y por lo tanto son los que deciden “lo que se halla en juego” ante un determinado acontecimiento y lo que es “lícito” o “ilícito” hacer para resolver dicha situación.

Siguiendo estos conceptos, aún cuando un acontecimiento sea evaluado como potencialmente dañino, su poder de generar estrés depende de si se involucra algo muy valioso o poco valioso para la persona afectada. Y ello depende precisamente de los valores con los cuales dicha persona se encuentre comprometida.

BIBLIOGRAFÍA DE MARCO TEÓRICO

- 1-Gloria Esperanza Plata-Zambrano. *"Estresores en la unidad de cuidados intensivos"*. Aquichán. vol.6, nº1. Bogotá, Colombia 2006.
- 2-lic: Hernández –Mendoza Helena. *"Estrategias de Afrontamiento ante el estrés laboral en Enfermería"*. Revista de enfermería; 15(3):161-166. México 2007.
- 3-Dr.: Antonio Cano Vindel. *"La naturaleza del estrés"*. Universidad Complutense de Madrid 2002-SEAS (Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés).
- 4-Marcelo Trucco. B. *"Estrés ocupacional en personal de la Salud"*. Rev. med. Chile v.127; nº12. Santiago 1999.
- 5-Dr. Eduardo Slipak. ALCMEON 3:355-360. *"Historia y Concepto del Estrés-1º parte"*. Rev. Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica 1991.
- 6-Dr. Geoge Boere. *"Teorías de la Personalidad"* de Sigmund Freud. Traducción al castellano por Rafael Goutier 1998.
- 7-Lazarus, R. *"Estrés y procesos cognitivos"*. Editorial Martínez Roca, Barcelona 1986.
- 8-Dr. Jorge Di Dorio. Director y Fundador de ANDROCLÍNICA. Hans Seyle y la *"Reacción General de Alarma"*. Página Web de Androclínica, octubre 2005.
- 9-Anthony, C.P. y otros. *"Anatomía y Fisiología del cuerpo humano"*, Capítulo 27, Reacción General de Alarma (Stress). 4º ed. Editorial Interamericana. México 1983.
- 10, 11, 12-Ramón González. *"Implicaciones de la respuesta de estrés sobre el proceso de estudio en estudiantes de ciencias de la salud"*. Universidade da Coruña. 2008-2009.
- 13-El estrés en la actualidad/Psicología General del Trabajo y las Organizaciones. Diciembre 2008 [link].
- 14-Dr. Daniel Sidelski. *"Manifestaciones del estrés"* (Parte I y II).
- 15-Cristina J Pérez *"Tipos de estrés Laboral"* departamento de Salud Ocupacional 2008[Link]. www.mopt.go.cr

- 16-Herrera Sanchez, R. y otros *“Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería”*. Revista Cubana de Enfermería, vol21, nº1, La Habana, enero-abril 2005.
- 17-Mamaní Encalada, A. y otros. *“Factores que desencadenan el estrés y consecuencias en el desempeño laboral en emergencia”*. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería, vol 3, nº1, Lima junio-julio 2007.
- 18- Consultas sobre el tema en Internet: CIE, Medline, Pub MED, Cielo, Bireme, Enferurg, Internacional Nursing Review, Enfermería global.

CAPÍTULO II:

Diseño Metodológico

HIPÓTESIS

Los enfermeros del servicio de alto riesgo (UTIP) del Hospital "Humberto Notti" padecen en alto grado signos de estrés laboral, porque se encuentran expuestos en forma permanente a factores estresores; relacionados con la exposición continua de pacientes críticos y al ambiente laboral.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La intención es que el problema se investigue, a través de un *método cuantitativo*, y según el período y secuencia de estudio sería *transversal*, ya que se estudiarán las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo ,posiblemente un corte en el tiempo, y según el alcance que tuvieren los resultados y el análisis de los mismos, el estudio tendría un enfoque *analítico*, ya que buscará contestar porque suceden determinados fenómenos, cuál sería la causa o el factor de riesgo asociado o cual sería el efecto de esa causa o factor de riesgo.

ÁREA DE ESTUDIO

Lugar: Argentina, Mendoza

Ubicación: Guaymallén zona urbana.

Institución: Hospital Pediátrico "Dr. Humberto Notti", Bandera de los Andes 2603, San José, Guaymallén. La institución es de alta complejidades la región de Cuyo, es un hospital de III nivel, descentralizado y de autogestión.

POBLACIÓN-MUESTRA

Todos los enfermeros que comprenden el plantel de los servicios de UTIP.

Que consta de un plantel de 27 enfermeros, con diferentes niveles de formación académica.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Cada uno de los enfermeros del servicio de UTIP.

MÉTODO E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Entrevistas semiestructuradas a través de encuestas personales, anónimas, donde se llevarán a cabo haciendo uso de un cuestionario estructurado o de un guión con preguntas a formular de tipo cerradas, dirigidas al total del universo en estudio.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Características del personal de Enfermería

1- Sexo:	Hombre
	Mujer
2- Edad	-de 26-30
	-de 31-35
	-de 36-40
	+ de 40
3- Antigüedad Laboral en el servicio:	-de 0-5 años
	-de 6-10 años
	-de 11-15 años
4- Posee más de un Empleo:	SI
	NO
5- Nivel de Formación	Lic. Enfermería
	Enf. Profesional

6- Turno que Realiza habitualmente:

Mañana

Tarde

Noche

Signos Físicos:

1- HTA: Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

2- Cansancio Constante: Muy frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

3- Cefaleas Tensionales: Muy frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

4- Contractura Cervical: Muy frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

Signos Psíquicos:

Irritabilidad: Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

Ansiedad: Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

Angustia: Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

Inseguridad: Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

Autopercepción: Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

del estrés laboral

Factores Internos del Ambiente:

- Responsabilidad Excesiva:

Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente

- Relaciones Interpersonales:
Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente
- Nivel de conflicto en el ámbito laboral:
Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente
- Disponibilidad de recurso humano:
Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente
- Ruidos Molestos en el ámbito laboral:
Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente
- Sobrecarga laboral:
Muy Frecuente, Frecuentemente, Poco Frecuente
- Tipo de Paciente:
Muy Grave, Grave, Agudo

VARIABLES

Conceptualización

Características del personal de enfermería: Fuerte vocación de servicio y cuidado a las personas familias y comunidades

Signos físicos: Es cualquier manifestación o alteración de la salud objetiva, que se hace evidente en la biología de la persona.

Síntomas físicos:

Es la referencia subjetiva que da una persona, que percibe o reconoce cambios en su estado de salud. El síntoma es un aviso útil de que la salud está amenazada por causas que pueden ser psíquicas, físicas o sociales.

Signos psíquicos: Manifestación o alteración de la salud mental de un individuo.

Factores causales externos: Son todos aquellos agentes estresores físicos y psíquicos que ocurren en el entorno laboral, y afectan la salud del trabajador.

INDICADORES

Características del personal de Enfermería:

- *Sexo*: Conjunto de factores orgánicos, que determinan la condición genérica femenina o masculina.
- *Edad*: Tiempo transcurrido desde el nacimiento de una persona, hasta la actualidad.
- *Antigüedad laboral*: Tiempo que alguien ha permanecido en un cargo o empleo
- *Poseer más de un empleo*:
- *Nivel de formación*: Posición formativa que determina a un individuo, con respecto a otro.

Signos físicos:

- *HTA*: Incremento de las cifras de presión arterial por encima de valores 140/90mmhg.
- *Cansancio constante*: Es cuando el cansancio se hace crónico y no varía a pesar de no hacerse esfuerzos ni gastos de energía, también si va acompañado además de estados psicológicos depresivos.
- *Cefaleas tensionales*: Es una de las formas más comunes de dolores de cabeza y pueden ocurrir a cualquier edad, aunque es más común en adultos o adolescentes. Generalmente aparecen cuando los músculos del cuello y el cuero cabelludo se tensionan y se contraen.
- *Contractura cervical*: es una tensión incontrolable y persistente de un músculo o grupo muscular.

Signos psíquicos:

- *Irritabilidad*: Es la capacidad homeostática que tienen los seres vivos de responder ante estímulos que lesionan su bienestar o estado.
- *Ansiedad*: miedo anticipado a padecer un daño o desgracia futuros, acompañada de un sentimiento de temor o síntomas somáticos de tensión para referirse a la expresión más extrema de ésta.
- *Angustia*. Es un estado de gran activación emocional, que contiene un sentimiento de miedo o aprehensión. Clínicamente se define como una reacción de miedo ante un peligro inconcreto y desconocido. Se emplea también como sinónimo de ansiedad.
- *Auto percepción de estrés laboral*: Sensación del sujeto por la que adquiere conciencia de las situaciones que le causan estrés en su lugar de trabajo.

Factores causales externos:

- *Ambiente laboral inadecuado:* Espacio, no acorde para la realización de las actividades laborales.
- *Sobrecarga laboral:* Exceso de carga horaria o actividad en el trabajo.
- *Responsabilidad excesiva:* Virtud que posee un individuo para tomar decisiones de manera consciente y por las cuales debe responder ante otros.
- *Ruidos molestos en el ambiente laboral:* Sonidos inadecuados, por lo general desagradables, que provocan malestar e interfieren en la comunicación.

TABLAS Y GRÁFICOS

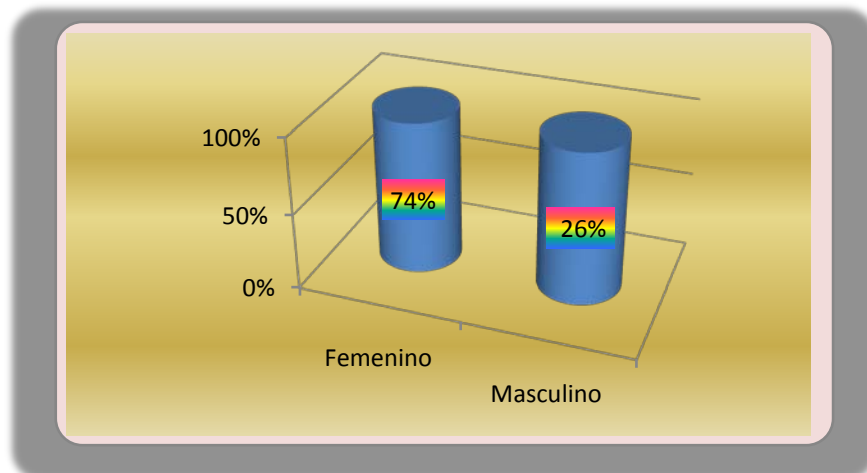
TABLA Nº 1

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto. J. Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por *SEXO*.

SEXO	Fa	F%
Femenino	20	74%
Masculino	7	26%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital. Dr. J. Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico Nº 1



Análisis: La variable sexo destaca que de la población encuestada, el valor de los integrantes del plantel del servicio de UTI el 74% corresponde al género femenino y es la población más propensa al estrés, no solo por el lugar de trabajo, sino por la cantidad de tareas que cumple como madre, esposa, estudiante y enfermera, que el restante 26% del género masculino.

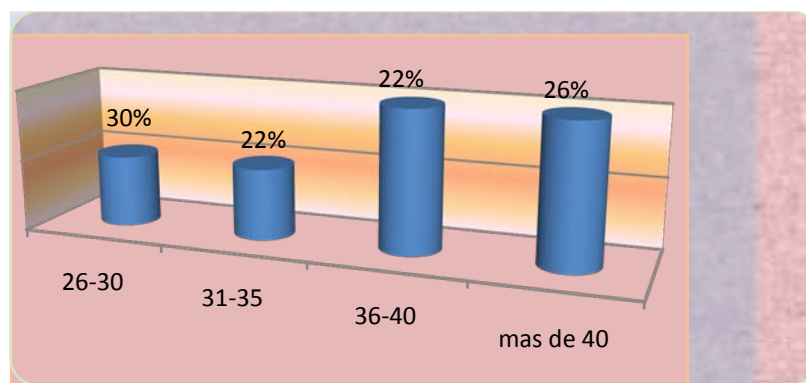
TABLA N°2

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto. J. Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por *EDAD*.

EDAD	Fa	F%
26-30	8	30%
31-35	6	22%
36-40	6	22%
+ de 40	7	26%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital. Dr. Humberto. J. Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N° 2



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Dr. Humberto. J. Notti, se desprende que los mayores valores corresponde al rango etario comprendido entre 26-30 años, seguida por el grupo de + de 40 años, por su edad es la población, con mayor riesgo de padecer estrés laboral.

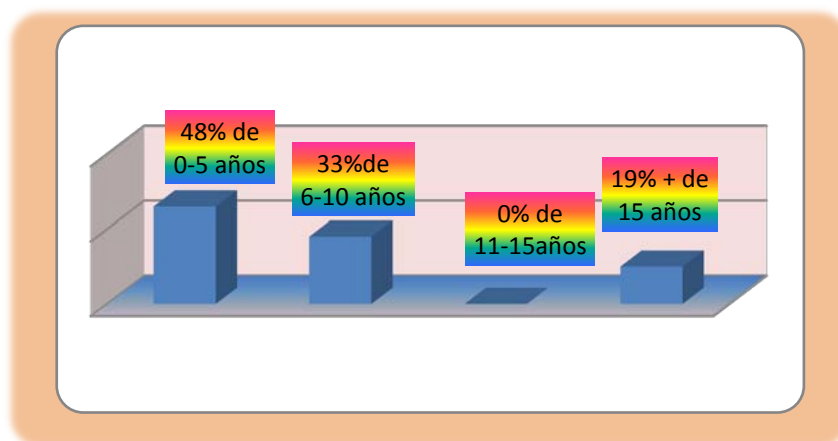
TABLA N°3

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto. J. Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por **ANTIGÜEDAD LABORAL**

ANTIGÜEDAD LABORAL	Fa	F%
0-5	13	48%
6-10	9	33%
11-15	0	0%
+ de 15	5	19%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital. Dr. Humberto. J. Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N°3



Análisis: La tabla muestra que de la totalidad de los encuestados del servicio de UTIP del hospital Dr. Humberto. J. Notti, el rango de 0-5 años de antigüedad laboral que es el 48%, supera ampliamente al resto del personal, es decir el plantel enfermería de UTI, es relativamente nuevo.

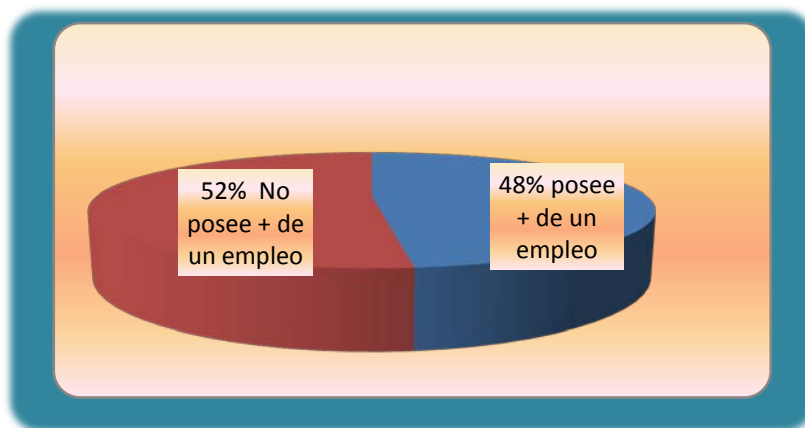
TABLA N°4

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto. J. Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por la *CANTIDAD DE EMPLEOS QUE POSEEN*.

POSEE MAS DE UN EMPLEO	Fa	F%
SI	13	48%
NO	14	52%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital. Dr. Humberto. J. Notti. Gillén, Mendoza, durante el mes de agosto –septiembre 2012.

Gráfico N° 4



Análisis: La tabla muestra que de la totalidad de los encuestados del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el 48% de los enfermeros poseen más de un empleo, para suplir sus necesidades básicas, por lo que está más expuesto a adquirir estrés.

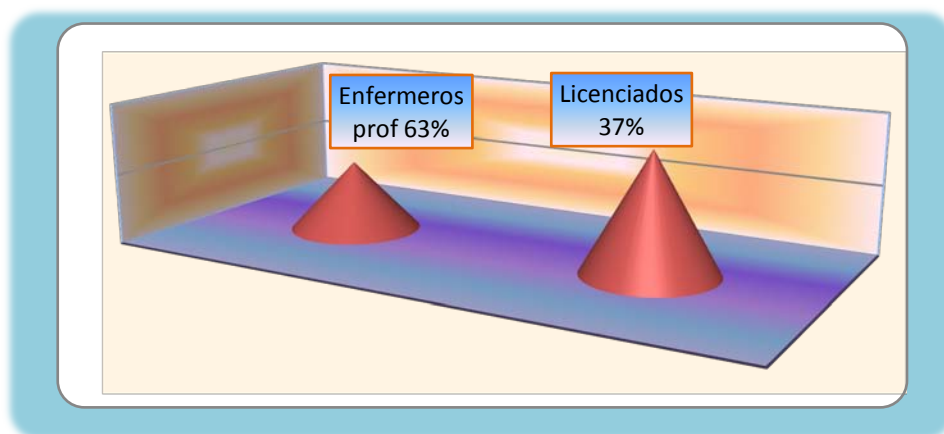
TABLA N°5

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto. J. Notti, del departamento de Guaymallén. Mendoza por *NIVEL de FORMACIÓN*.

NIVEL de FORMACIÓN	Fa	F%
Licenciados en Enfermería	10	37%
Enfermeros profesionales	17	63%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital. Dr. Humberto. J. Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012

Gráfico N° 5



Análisis: La tabla muestra que de la totalidad de los encuestados del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el 37% corresponde a los licenciados en enfermería y el 63% corresponde a los enfermeros profesionales, por lo cual superan en gran número a los licenciados.

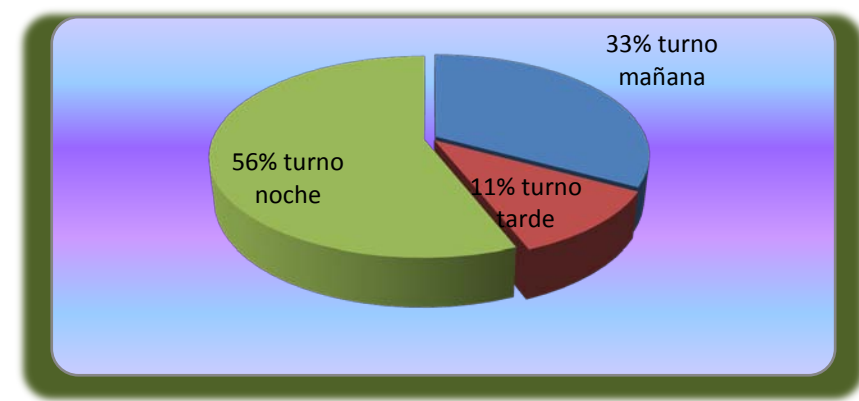
TABLA N°6

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto. J. Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por el *TURNO REALIZADO HABITUALMENTE*.

TURNO REALIZADO HABITUALMENTE	Fa	F%
Mañana	9	33%
Tarde	3	11%
Noche	15	56%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Dr. Humberto. J. Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N°6



Análisis: Los porcentajes muestran que de la totalidad de los encuestados del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, solo más del 56% del personal enfermería mantiene el turno noche como habitual y fijo, el 44% restante rota por turno mañana y tarde.

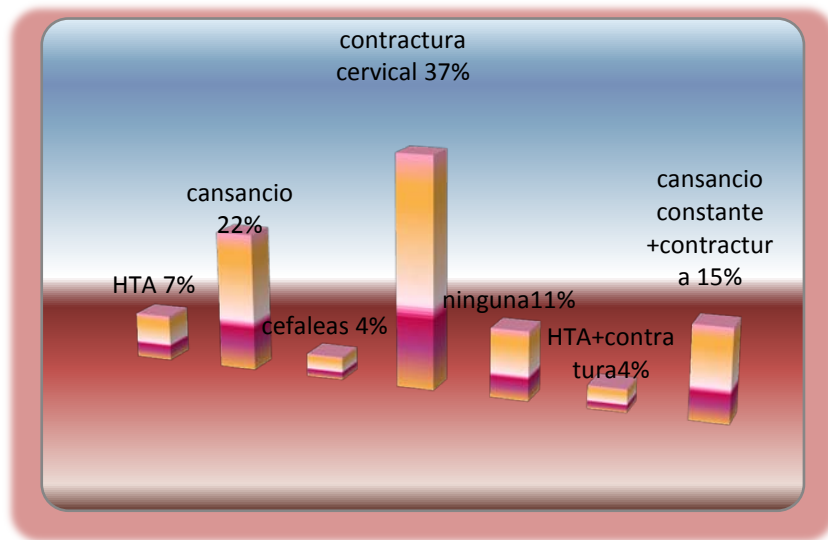
TABLA N°7

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto. J. Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por la manifestación de una o más *ALTERACIONES FÍSICAS* relacionadas con el *TRABAJO*

ALTERACIONES FÍSICAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO	Fa	F%
HTA	2	7%
Cansancio Constante	6	22%
Cefaleas Tensionales	1	4%
Contractura Cervical	10	37%
Ninguna	3	11%
HTA+ Contractura Cervical	1	4%
Cansancio Constante + Contractura Cervical	4	15%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Dr. Humberto. J. Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

GRÁFICO N°7



Análisis: Los datos arrojados de la totalidad de los encuestados del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, muestran que las Contracturas Cervicales superan ampliamente con un 37%, al resto de las alteraciones que afectan al personal del servicio de área crítica pediátrica, debido a situaciones complejas.

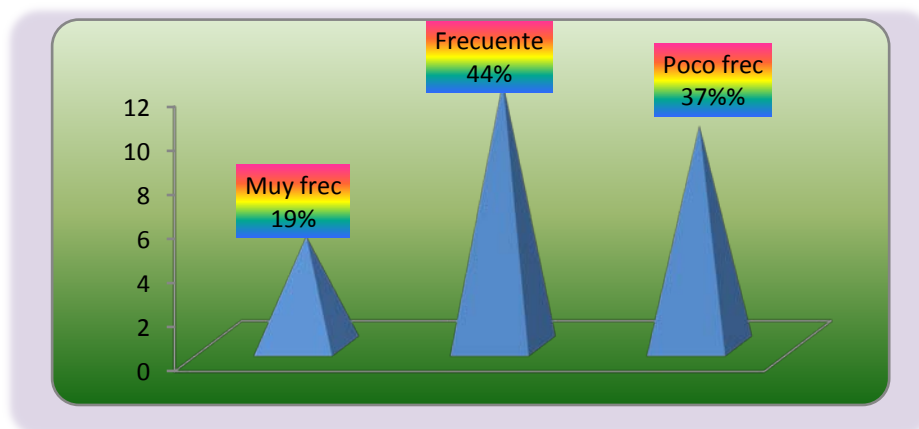
TABLA N°8

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto. J. Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por la manifestación de *IRRITABILIDAD* en el ámbito *LABORAL*.

Signos de Irritabilidad	Fa	F%
Muy Frecuente	5	19%
Frecuentemente	12	44%
Poco Frecuente	10	37%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N°8



Análisis: La tabla muestra que de la totalidad de los encuestados del servicio de UTI, del hospital Humberto Notti, el 44% corresponde al personal que de manera frecuente, presenta signos de irritabilidad, debido a diferentes, factores o situaciones en su ámbito laboral.

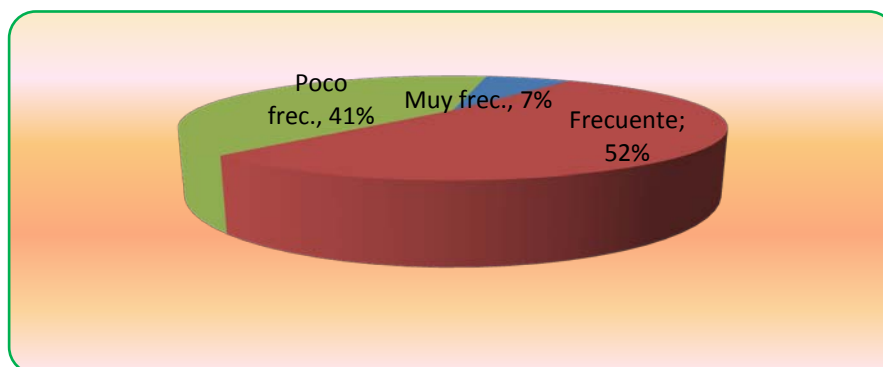
TABLA N°9

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza que con *frecuencia sienten angustia y ansiedad ante situaciones críticas.*

Angustia y ansiedad Ante situaciones críticas	Fa	F%
Muy frecuente	2	7%
Frecuentemente	14	52%
Poco frecuente	11	41%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Glén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012

Gráfico N° 9



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el mayor valor corresponde al 52% que frecuentemente refleja actitudes de ansiedad o angustia ante situaciones críticas. Los otros porcentajes aunque en menor medida ante situaciones críticas, igual manifiestan ansiedad o angustia.

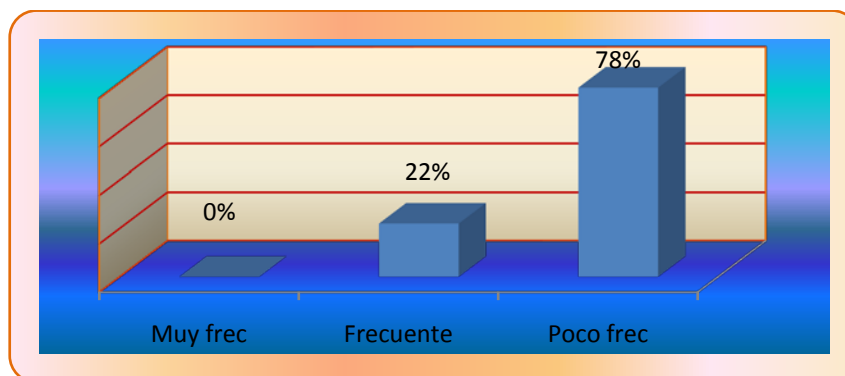
TABLA N°10

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza, que *sienten inseguridad para actuar en situaciones complejas o críticas.*

Inseguridad Ante Situaciones Críticas	Fa	F%
Muy frecuente	0	0
Frecuentemente	6	22%
Poco frecuente	21	78%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N° 10



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el 78% de los enfermeros manifiesta poca inseguridad de actuar en situaciones complejas, debido a su profesionalismo laboral. El 22% corresponde al personal que recién se está formando, estos factores contribuyen a que el personal de enfermería desarrolle estrés laboral en su formación.

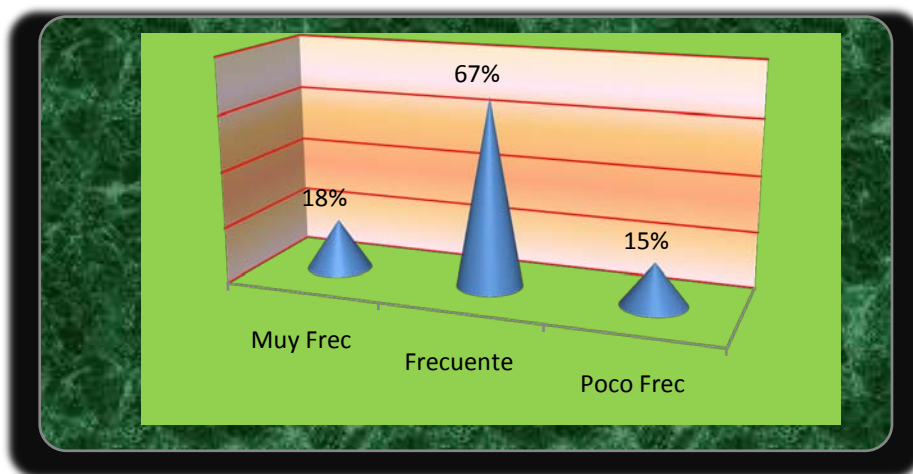
TABLA N°11

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza, que debe tomar decisiones concernientes al paciente, cuando el médico no está disponible.

Toma de Decisiones	Fa	F%
Muy frec	5	18%
Frecuente	18	67%
Poco frec	4	15%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N° 11



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el 67% de los enfermeros que frecuentemente debe tomar decisiones concerniente al paciente crítico, cuando el médico de guardia no se encuentra disponible. Estos factores contribuyen a que el personal de enfermería, manifieste mayor estrés laboral, por la responsabilidad que se presenta en la emergencia.

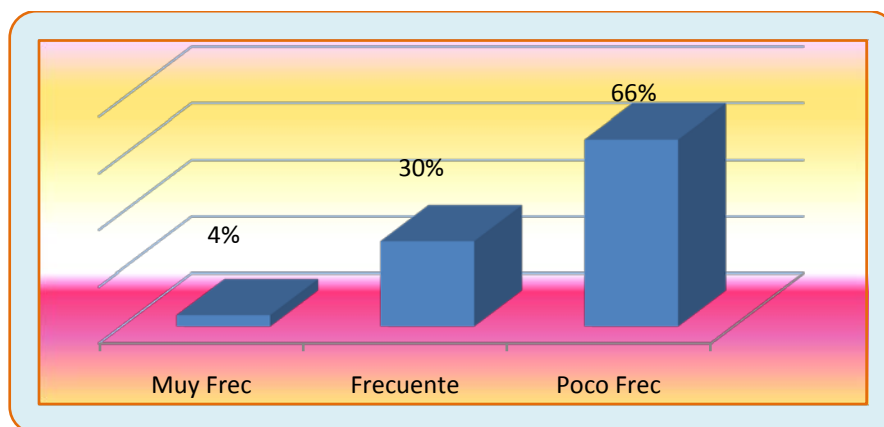
TABLA N°12

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza frecuencia con la que tiene conflictos con sus compañeros por distintas situaciones

Conflictos Con compañeros	Fa	F%
Muy frec	1	4%
Frecuente	8	30%
Poco frec	18	66%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N° 12



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el 66% que es el mayor valor correspondiente a los enfermeros que con poca frecuencia manifiestan tener conflicto por distintas situaciones personales con sus compañeros.

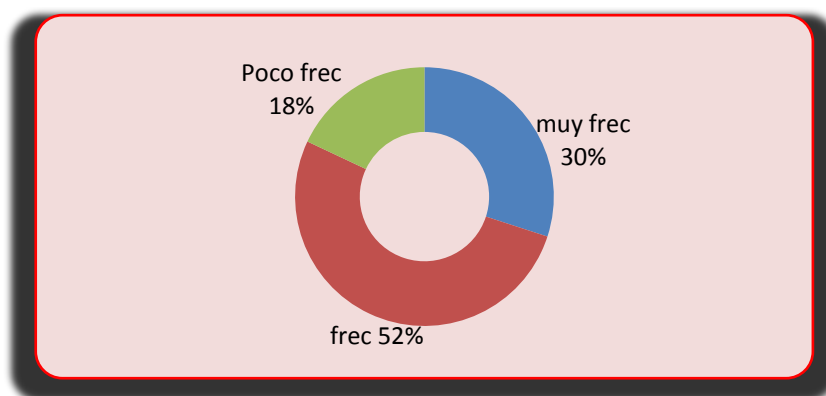
TABLA N°13

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por nivel de conflicto en el ámbito laboral.

Nivel de conflicto	Fa	F%
Muy frec	8	30%
Frecuente	14	52%
Poco frec	5	18%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N° 13



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el mayor valor corresponde al 52% que frecuentemente observa un nivel de conflicto existente entre los enfermeros, debido a diferentes situaciones laborales que se generan en la atención del paciente crítico.

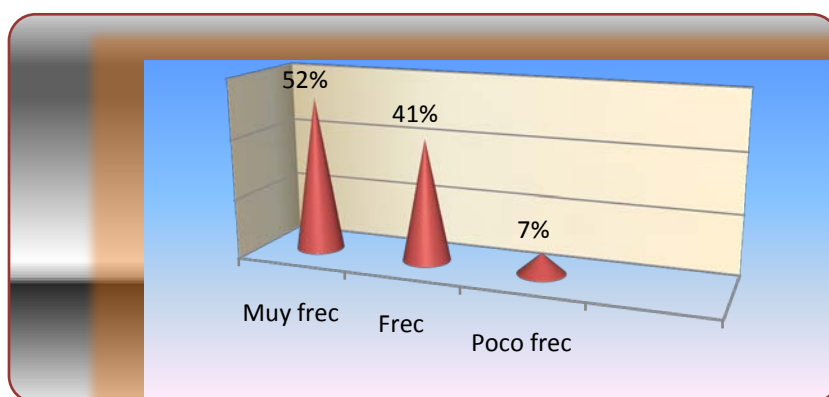
TABLA N°14

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por carencia o mala distribución de personal.

Carencia Mala distribución de personal	Fa	F%
Muy frec	14	52%
Frecuente	11	41%
Poco frec	2	7%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N° 14



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el 52% corresponde al personal que con mucha frecuencia, refiere que existe carencia y mala distribución del personal de enfermería, ya sea por licencias prolongadas que no se repone personal o por ineficiencia en la diagramación diaria del personal, que contribuye al estrés y cansancio laboral.

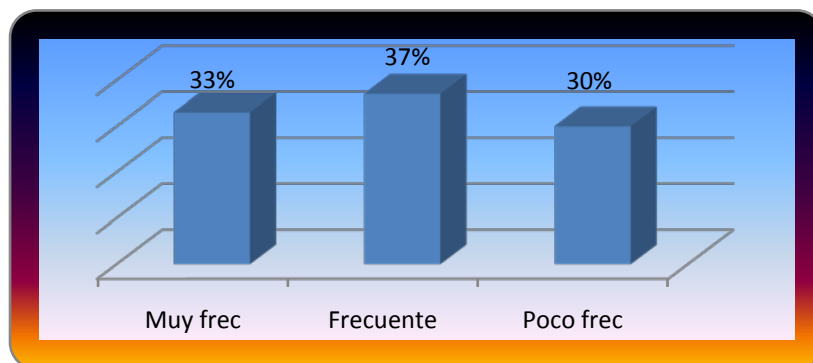
TABLA N°15

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza, por *ruidos constantes que son causa de molestia para la concentración laboral.*

Ruidos Constantes Causa de desconcentración laboral	Fa	F%
Muy frec	9	33%
Frecuente	10	37%
Poco frec	8	30%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012

Gráfico N° 15



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el 37% corresponde a la frecuencia con la que los ruidos constantes son una causa rutinaria en el ámbito laboral, de la atención del paciente crítico y favorece a la falta de concentración de los enfermeros, en la realización de sus tareas, este también es uno de los factores que contribuyen al estrés laboral.

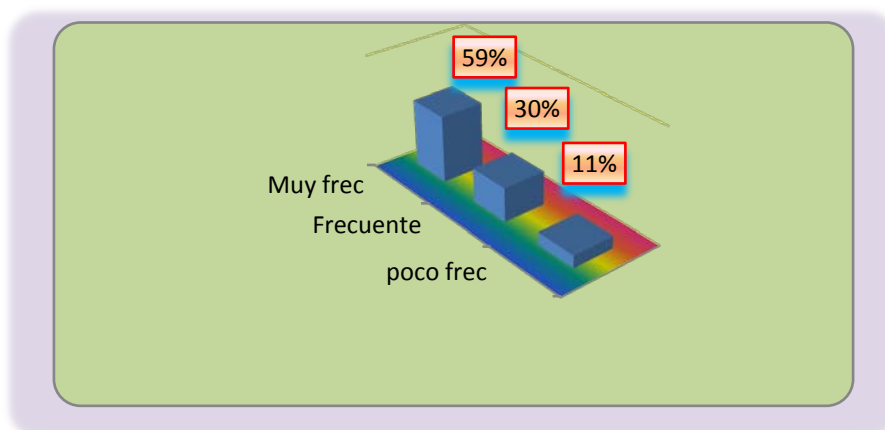
TABLA N°16

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza, por sobrecarga laboral

Sobrecarga laboral	Fa	F%
Muy frec	16	59%
Frecuente	8	30%
Poco frec	3	11%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –septiembre 2012

Gráfico N° 16



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el 59% corresponde a los enfermeros que con mayor frecuencia manifiestan sobrecarga laboral, este factor es uno de los más relevantes, por la cantidad, calidad y pacientes que se atienden en un servicio de estas características, por ejemplo la sobrecarga horaria es un factor de riesgo para adquirir estrés laboral.

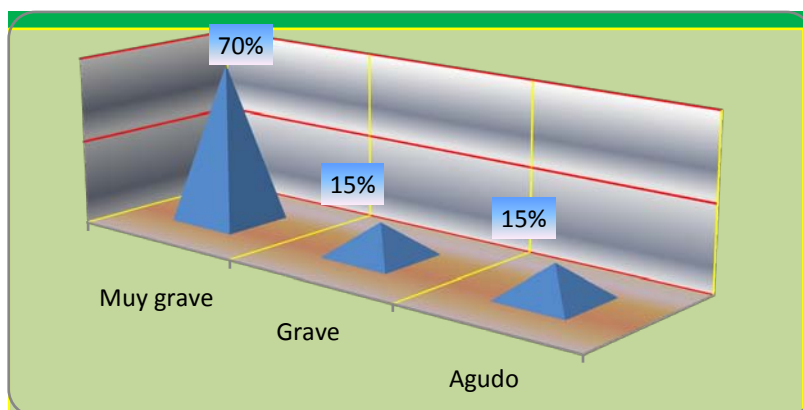
TABLA N°17

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza por tipo de pacientes que reciben con mayor frecuencia.

Tipo de Pacientes	Fa	F%
Muy grave	19	70%
Grave	4	15%
Agudo	4	15%
TOTAL	27	100%

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Glén, Mendoza, durante el mes de agosto setiembre 2012

Gráfico N° 17



Análisis: Los datos arrojan que el 70% de los enfermeros, consideran que los pacientes que ingresan al servicio de UTI, son muy graves. Esto genera en el personal un alto nivel de estrés, por la complejidad de las patologías ingresadas al servicio.

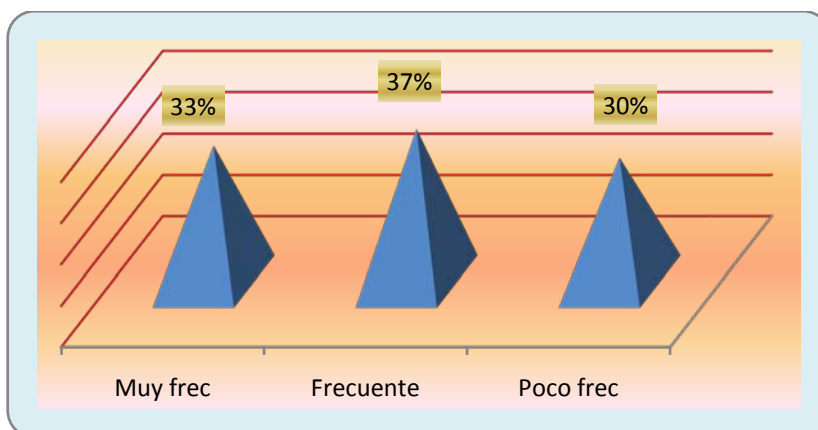
TABLA N°18

Enfermeros del servicio de cuidados intensivos pediátricos (UTIP) del Hospital Dr. Humberto Notti, del departamento de Guaymallén Mendoza, por

Estrés laboral	Fa	F%
Muy frec	9	33%
Frecuente	10	37%
Poco frec	8	30%
TOTAL	27	100%

Fuentes: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de UTIP, en el hospital Humberto Notti. Gllén, Mendoza, durante el mes de agosto –setiembre 2012.

Gráfico N° 18



Análisis: Del personal encuestado del servicio de UTIP del hospital Humberto Notti, el mayor valor de 37%, corresponde a los enfermeros que por la complejidad del servicio y del trabajo, con frecuencia sienten estrés en su lugar de trabajo, y el otro porcentaje siente estrés, en m

TABLAS BIVARIADAS

TABLA N° 19

TURNOS	ANTIGÜEDAD LABORAL				SUBTOTAL
	0-5 años	6-10 años	11-15 años	+de 15 años	
MAÑANA	5	2	0	2	9
TARDE	2	0	0	1	3
NOCHE	6	7	0	2	15
SUBTOTAL	13	9	0	5	27

Fuente: El personal encuestado, de Enfermería de la UTI del Hospital Dr. Humberto. J. Notti

TURNOS	ANTIGÜEDAD LABORAL				SUBTOTAL
	0-5 años	6-10 años	11-15 años	+de 15 años	
MAÑANA	19%	7%	0	7%	33%
TARDE	7%	0	0	5%	12%
NOCHE	22%	26%	0	7%	55%
SUBTOTAL	48%	33%	0	19%	100%

Análisis: Se puede observar que el rango de antigüedad laboral entre 0-10 años, son los que habitualmente realizan turno fijo de noche, siendo éste uno de los factores causales de estrés laboral.

TABLA Nº 20

POSEE MÁS DE UN EMPLEO	HAY SOBRECARGA LABORAL EN SU SERVICIO			SUBTOTAL
	MUY FRECUENTEMENTE	FRECUENTEMENTE	POCO	
SI	7	3	3	13
NO	9	5	0	14
SUBTOTAL	16	8	3	27

FUENTE: El personal encuestado de Enfermería de la UTIP del Hospital Dr. Humberto. J. Notti

POSEE MÁS DE UN EMPLEO	HAY SOBRECARGA LABORAL EN SU SERVICIO			SUBTOTAL
	MUY FRECUENTEMENTE	FRECUENTEMENTE	POCO	
SI	26%	11%	11%	48%
NO	33%	19%	0	52%
SUBTOTAL	59%	30%	11%	100%

Análisis: Se puede observar que tanto el personal que posee uno, como el que posee dos empleos manifiestan sobrecarga laboral, muy frecuente y frecuentemente.

TABLA N°21

Ansiedad y angustia	EDAD				Subtotal
	26-30 años	31-35	36-40	+de40 años	
Muy frecuente	1	1	0	0	2
Frecuentemente	4	1	4	5	14
Poco Frec	3	4	2	2	11
Subtotal	8	6	6	7	27

Fuente: El personal encuestado de enfermería de la UTIP del Hospital Humberto Notti.

Ansiedad y angustia	EDAD				Subtotal
	26-30	31-35	36-40	+de 40	
Muy frecuente	4 %	4%	0%	0%	7%
Frecuentemente	15%	4%	15%	18%	52%
Poco Frec	11%	15%	7%	7%	41%
Subtotal	30%	23%	22%	25%	100%

Análisis: Se puede observar que el nivel de ansiedad y angustia es casi igual en todas las edades, con una mínima diferencia en el adulto joven.

TABLA N°22

Mala Distribución del Personal	SOBRECARGA LABORAL			
	Muy Frecuentemente	Frecuentemente		
Muy Frecuente	9	3	2	14
Frecuentemente	6	4	1	11
Poco Frec	1	1	0	2
Subtotal	16	8	3	27

Fuente: El personal encuestado de enfermería de la UTIP del Hospital Humberto Notti.

Mala Distribución del Personal	SOBRECARGA LABORAL			
	Muy Frecuentemente	Frecuentemente	Poco frec	Subtotal
Muy Frecuente	33%	11%	7%	51%
Frecuentemente	22%	15%	4%	41%
Poco Frec	4%	4%	0%	8%
Subtotal	59%	30%	11%	100%

Análisis: La mala distribución del personal también es causa relevante de sobrecarga laboral, ya que ésta ocurre en el 59% del personal.

CAPÍTULO: III

Conclusión, Discusión y Propuestas

CONCLUSIÓN

Las áreas de cuidados intensivos son espacios donde se requiere personal de enfermería calificado para el manejo de pacientes críticos, por la gran responsabilidad que asumen. Frente a esta situación el personal de salud está expuesto a distintas situaciones de estrés. Los factores de riesgo que pueden causar estrés están relacionados con el grado de responsabilidad del profesional de la salud, sobrecarga de trabajo, el contacto con la muerte, el sufrimiento, el conflicto y la ambigüedad de roles, problemas de interrelación con el equipo multidisciplinario etc.

Todo ello afecta en la calidad de vida del personal de enfermería y su entorno, así también como en el desempeño laboral disminuyendo la calidad de los cuidados. Todas estas características pueden impedir el desarrollo de un sistema de salud de alta calidad.

Al inicio de este trabajo nos preguntamos si los enfermeros de la terapia intensiva manifiestan estrés laboral y cuáles son los factores estresores que prevalecen. Con los resultados obtenidos se dio respuesta al planteamiento del problema y a los objetivos que dieron origen a este trabajo de investigación; ya que comprobamos que sí manifiestan estrés e identificamos los factores que favorecen la aparición del mismo.

Luego del análisis de los datos encontramos que del total de los encuestados solo el 30% manifiesta no auto percibir estrés laboral, mientras que el resto si lo ha percibido frecuentemente o muy frecuentemente.

Como ya hemos mencionado, la sobrecarga laboral produce desgaste físico y mental, e impide al profesional hacer frente y cumplir con “todas” las actividades laborales que se le presentan a diario. La sobrecarga de trabajo es otro factor estresor importante para los enfermeros de terapia intensiva, ya que el trabajo realizado arroja que solo el 11% de los encuestados manifiestan no tener este factor estresor.

La mala distribución del personal, referido por los encuestados corresponde al 93% de disconformidad, también tiene un papel importante en la sobrecarga de trabajo. Una administración adecuada del equipo de trabajo podría ser la solución a esta ineficiencia.

Tomando medidas correctivas y con la participación del equipo de enfermería para cambios favorables del servicio con igualdad hacia todo el personal, el objetivo es mejorar la calidad de atención.

Creemos entonces que estamos en condiciones de decir que los enfermeros del servicio de unidad de terapia de intensiva pediátrica del Hospital Dr. Humberto. J. Notti si manifiestan estrés laboral porque están expuestos en forma permanente a factores estresores.

DISCUSIÓN

El personal de enfermería de la unidad de terapia intensiva pediátrica está sometido a numerosos factores de riesgo en su ambiente de trabajo. Se han estudiado factores de riesgo de tipo físico, químico o biológico propio del entorno hospitalario.

Sin embargo, las últimas investigaciones han centrado su atención en los llamados factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral.

En nuestro estudio se han identificados factores causales de estrés, algunos de ellos específicos del trabajo de enfermería como por ejemplo el contacto con el sufrimiento y la muerte, y otros más generales que pueden estar presentes en cualquier otra profesión como por ejemplo la sobrecarga de trabajo, relaciones entre los miembros del equipo etc.

La mala distribución del personal que refiere el plantel del servicio, también aumenta el trabajo de las actividades de enfermería causando esto, irritabilidad generalizada en el servicio.

Es importante mencionar la Ley sobre Riesgo del Trabajo N° 24.557 protege el derecho de los trabajadores a la salud y seguridad en el trabajo se indica como uno de los principios de la acción preventiva la necesidad de combatir los riesgos en su origen.

Bajo esta perspectiva, se hace necesario el planteamiento de intervenciones gubernamentales e institucional dirigidas a una mejora de las condiciones y de la organización del trabajo del personal de enfermería en el servicio de terapia intensiva pediátrica.

PROPUESTAS

Cuando fallan las estrategias de afrontamiento que habitualmente emplea el individuo para manejar estos factores estresores, que le pueden causar diferentes tipos de alteración, ya que podrían provocar trastornos físicos, psicológicos y afectar su desempeño familiar, social y laboral. Para ello la institución deberá tomar medidas y así evitar que el nivel de estrés no aumente en el personal.

- Procurar las actividades de promoción y protección de salud mental – laboral que implemente la institución con la participación de los enfermeros
- Tener conocimiento de cómo afecta el estrés en el personal, permitirá diseñar estrategias preventivas y de tratamiento para finalmente mejorar la salud laboral y la calidad asistencial.
- Identificar los tipos de factores principales desencadenantes de estrés laboral para tomar conductas preventivas en presencia de estos.
- Aplicar programas de entrenamiento para el manejo del estrés.
- Prestar atención a las necesidades afectivas, psicológicas, ambientales, etc., del personal para poder brindar soporte emocional y mejorar las condiciones laborales y ambientales.
- Implementar la rotación de turnos para la igualdad de personal en todo el plantel de enfermería.
- Organizar todas las actividades del profesional de la salud para evitar la duplicidad de roles que causan la sobrecarga laboral.

ANEXO

Encuesta Anónima

El cuestionario que está usted a punto de responder, tiene como intención conocer algunos aspectos relacionados con situaciones que comúnmente ocurren en un servicio de cuidados intensivos de un hospital.

Para ello se requiere que coloque una cruz, solo en una opción, en cada inciso.

Datos Personales

Sexo:

Femenino Masculino

Edad:

26-30 31-35 36-40 + 40

Antigüedad laboral en el servicio según los años:

0-5 6-10 11-15 +15

Posee más de un empleo:

SÍ

NO

Nivel de formación:

Licenciado en Enfermería

Enfermero Profesional

Turno que realiza habitualmente:

Mañana

Tarde

Noche

1-En el último periodo usted ha padecido algunas de las siguientes alteraciones físicas que relacione con su trabajo.

Hipertensión

Cansancio
constante

Cefaleas
tensionales

Contractura
cervical

Ninguna

2-Ha manifestado usted con mayor frecuencia irritabilidad en el ámbito laboral.

Muy frecuente Frecuentemente Poco Frec

3-Siente usted que ante diferentes situaciones críticas, refleja actitudes de ansiedad o angustia.

Muy frecuente Frecuentemente Poco Frec

4-Siente inseguridad para actuar en situaciones complejas y críticas.

Muy frecuente Frecuentemente Poco frec

5- Usted debe tomar una decisión concerniente al paciente cuando el médico no se encuentra de inmediato disponible.

Muy Frecuente Frecuentemente Poco frec

6-Tiene conflictos con sus compañeros, causados por distintas situaciones.

Muy frecuente Frecuentemente Poco Frec

7-Considera usted que existe un nivel de conflicto en el ámbito laboral.

Muy frecuente Frecuentemente Poco Frec

8-Cree que en su servicio existe carencia o mala distribución del personal.

Muy frecuente Frecuentemente Poco Frec

9-Los ruidos constantes son causa de molestias para la concentración laboral.

Muy frecuente Frecuentemente Poco Frec

10-Hay sobrecarga laboral en su servicio.

Muy Frecuente Frecuentemente Poco Frec

11-Tipo de pacientes que se recibe, con mayor frecuencia.

Muy grave Grave Agudo

12-Usted siente que su trabajo lo estresa.

Muy frecuente Frecuentemente Poco frec

Gracias por su colaboración.

CODIFICACIÓN DE VARIABLES Y REFERENCIAS DE TABLA MATRIZ

V: Variable

e: Encuesta

T: Total

A: Sexo

1=Femenino

2=Masculino

B: Edad

1=26-30 años

2=31-35 años

3=36-40 años

4=+ de 40años

C: Antigüedad laboral en el servicio según los años.

1=0-5 años

2=6-10 años

3=11-15 años

4= + de 15 años

D: Posee más de un empleo

1= Si

2=No

E: Nivel de formación.

1=Licenciado en enfermería

2=Enfermero profesional

F: Turno que realiza habitualmente

1=Mañana

2=Tarde

3=Noche

G: En el último período UD. ha padecido algunas de las siguientes alteraciones físicas relacionadas con su trabajo.

1=HTA

2=Cansancio constante

3=Cefaleas tensionales

4=Contractura cervical

5=Ninguna

H: Ha manifestado UD. con mayor frecuencia irritabilidad en el ámbito laboral.

1=Muy frecuente

2=Frecuentemente

3=Poco

I: Siente UD. que ante diferentes situaciones críticas, refleja actitudes de ansiedad o angustia.

1=Muy frecuente

2=Frecuentemente

3=Poco

J: Siente inseguridad para actuar en situaciones complejas y críticas.

1=Muy frecuente

2=Frecuentemente

3=Poco

K: Usted debe tomar una decisión concerniente al paciente cuando el médico no se encuentra de inmediato disponible.

1=Muy frecuente

2=Frecuentemente

3=Poco

L: Tiene conflictos con sus compañeros, causados por distintas situaciones.

1=Muy frecuente

2=Frecuentemente

3=Poco

LL: Considera UD. que existe un nivel de conflicto en el ámbito laboral.

1=Muy frecuente

2=Frecuentemente

3=Poco

M: Cree que en su servicio existe carencia o mala distribución del personal.

1=Muy frecuente

2=Frecuentemente

3=Poco

N: Los ruidos constantes son causa de molestia para la concentración laboral.

1=Muy frecuente

2=Frecuentemente

3=Poco

O: Hay sobrecarga laboral en su servicio.

1=Muy frecuente

2=Frecuentemente

3=Poco

P: Tipo de pacientes que se recibe.

1=Muy grave

2=Grave

3=Agudo

Q: UD. siente que su trabajo lo estresa.

1= Muy Frecuente

2= Frecuentemente

3= Poco frecuente

