



FCM

Facultad de Ciencias Médicas
Escuela de Enfermería



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

Ciclo de Licenciatura en Enfermería

Tesis *Final*

TEMA: “AMBIENTE LABORAL Y AUSENTISMO DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL
CENTRAL”

Autores: Quispe, Tomasa
Tello, Graciela
Verón, Víctor

Mendoza, diciembre del 2010

Esta investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería,
dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo y del
Ministerio de Salud y la misma no podrá ser publicada en todo o en parte, resumirse sin el
consentimiento escrito de la Dirección de la Escuela de Enfermería y/o Autores del
Trabajo.

Integrantes del Tribunal Examinador:

_Licenciada/o _____

_Licenciada/o _____

_Licenciada/o _____

Trabajo aprobado el ____/ ____/ ____

AGRADECIMIENTOS

- ❖ A nuestros familiares por su apoyo incondicional.
- ❖ A nuestros compañeros de servicio de Terapia Intensiva de Hospital Central por su colaboración.
- ❖ A los Licenciados María Rosa Reyes, Ana Andrada, Jorge Michel por su apoyo profesional durante todo el trabajo.
- ❖ A la Escuela de Enfermería por apoyarnos en este nuevo desafío.

PROLOGO

Los enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Central, enfrentan a diario en su trabajo, situaciones muy diversas de agotamiento (ruidos diversos, déficit en la iluminación, ventilación inadecuada, falta de espacio físico, e incentivo) lo cual lleva al ausentismo.

Sabemos que algunos de estos factores son modificables, con un buen control, pueden evitarse o eliminarse.

Nuestra profesión es muy importante ya que ayuda a otros a su propio desarrollo. Los cuidados se aprenden, la preocupación por el otro, la dedicación y respeto a aquellos aspectos de la vida que requieren una mirada atenta. El ser humano requiere de una atención solícita de otros.

Esto lleva a que en nuestra labor diaria nos comprometamos con la profesión y veamos como las faltas perjudican al paciente, compañeros e institución, produciéndose grandes pérdidas.

Es un reto muy importante el poder superar y fomentar el bienestar y asistencia a los lugares de trabajo, para dar así un cuidado óptimo al paciente.

ÍNDICE

• Introducción	1
• Planteamiento del problema	4
• Justificación del problema	4
• Objetivos	6
• Marco teórico	7
• Descripción del servicio	13
• Operacionalización de las Variables	14
• Hipótesis	15
• Diseño Metodológico	16
• Tabulación y Análisis	17
• Conclusiones	34
• Propuestas	36
• Bibliografía	37
• Citas bibliográficas	38
• Anexos	39

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

• Tabla N° 1 y Gráfico N°1	17
• Tabla N° 2 y Gráfico N°2	18
• Tabla N° 3 y Gráfico N° 3	19
• Tabla N° 4 y Gráfico N°4	20
• Tabla N° 5 y Gráfico N° 5	21
• Tabla N° 6 y Gráfico N° 6	22
• Tabla N° 7 y Gráfico N° 7	23
• Tabla N° 8 y Gráfico N° 8	24
• Tabla N° 9 y Gráfico N° 9	25
• Tabla N° 10 y Gráfico N°10	26
• Tabla N° 11 y Gráfico N° 11	27
• Tabla N° 12 y Gráfico N° 12	28
• Tabla N° 13 y Gráfico N° 13	29
• Tabla N° 14 y Gráfico N° 14	30
• Tabla N° 15 y Gráfico N° 15	31
• Tabla N° 16 y Gráfico N° 16	32
• Tabla N° 17 y Gráfico N° 17	33

INTRODUCCION

Los profesionales de la salud deben presentar un óptimo servicio a la comunidad. Para ello además de los conocimientos teóricos y prácticos que deben poseer, deben tener una elevada autoestima y contar con un equilibrio mental y físico que le permita ejercer su actividad de una manera eficiente y ser efectivo en la practica diaria de atención a los pacientes.

Particularmente las enfermeras por su constante relación con los enfermos están sometidas a una recarga traumática derivada de la confrontación repetida y dolorosa con el sufrimiento humano y la muerte. Está recarga traumática y la ansiedad asociada a la cercana interacción con otros factores que inciden sobre su vida familiar y sus actividades personales, puede desembocar en determinadas conductas y respuestas emocionales que pueden tener implicaciones en su capacidad para brindar atención sanitaria adecuada, sobre su bienestar emocional y su vida particular.

En las enfermeras de las unidades de terapias intensivas, la recarga traumática se ve potenciada por la responsabilidad que tienen en la efectividad de los resultados de las diferentes intervenciones complejas, las ordenes que reciben de los médicos y las respuestas oportunas y efectivas que tienen que dar a las mismas, la calidad y cantidad de equipos y materiales especializados y específicos que tienen que manejar y las previsiones que tienen que tomar para ello.

En conocimiento de estas situaciones hemos considerado como propósito general de este proyecto determinar la relación entre el índice de ausentismo de las enfermeras que trabajan en el área de terapia intensiva en el Hospital Central de Mendoza y el ambiente laboral.

Para lograr esto pretendemos elaborar un instrumento que nos permita recabar información pertinente a todas las enfermeras que trabajen en el área de terapia intensiva mencionada: allí pretendemos obtener repuestas al alto índice de ausentismo, así como las posibles causas relacionadas al ambiente laboral que puedan generar las mismas.

Por otra parte, trataremos de incentivar y o reflexionar sobre la importancia de

trabajar en un ambiente laboral adecuado, con un plantel necesario- justo, para evitar cansancio, agotamiento y alto índice de ausentismo, entre otros.

Descripción del Problema

Desde hace algún tiempo y hasta la actualidad hemos observado ciertos factores que influyen en el desempeño de la profesión de enfermería y por tal motivo es nuestra principal razón de estudio.

La unidad de terapia intensiva del Hospital Central está estructurada física y técnicamente para proporcionar seguridad y protección a los usuarios, constituyéndose estos elementos en el centro de atención de enfermería.

Las palabras claves en la práctica de enfermería de los servicios cerrados son: cuidados, convivencia, disciplina y conocimientos de las técnicas de enfermería, elementos necesarios para ofrecer una asistencia satisfactoria al paciente. Para lograr esto la enfermera requiere capacitación constantemente, autodisciplina y la aplicación de principios éticos, pero sobre todo el respeto a la vida.

El grupo humano que allí trabaja lo hace con el objetivo de lograr los beneficios máximos para el paciente en todo momento. Aunque para el logro de estas metas, hace esfuerzos para controlar las situaciones fatigantes existentes por la complejidad de los procedimientos que allí han de realizarse.

El paradigma debe ser lograr conformar una unidad especializada donde la responsabilidad, ante el trabajo, el usuario, los compañeros de labor, deben ocupar un sitio privilegiado en la escala de valores de cada uno de las personas que conforman al grupo inter-disciplinario del servicio.

Sin embargo, se observa con frecuencia conductas dentro de la unidad de terapia intensiva que no corresponden al patrón que debe regir las relaciones laborales. Se aprecian constantes situaciones de irritabilidad en el personal, fatiga, apatía, mal humor, ausentismo laboral, conflicto de funciones y una serie de signos y síntomas que hacen presumir la presencia de tensiones que alteran la calidad psicosocial del grupo de enfermeras que allí trabajan.

El trabajo hospitalario se ha intensificado y complejizado en las últimas décadas, esto conlleva a que cada individuo presenta repuestas muy personalizadas.

Planteamiento del Problema

¿Como influye el ambiente laboral en el ausentismo de enfermería en el Servicio de UTI. del Hospital Central, en Mendoza, 2010?

Justificación del Problema

Las enfermeras que trabajan en la unidad de terapia intensiva del Hospital Central de Mendoza están sometidas a situaciones de alta responsabilidad en el trabajo, la presencia excesiva de ruidos, la iluminación defectuosa, espacio inadecuado o insuficiente para las labores a realizar, exceso de calor, ausencia de personal medico en situaciones de urgencia, ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería, falta de personal para atender adecuadamente el servicio, sobre carga de trabajo, criticas constantes por parte de otros profesionales de la salud, falta de comunicación entre las compañeras de trabajo sobre los problemas del servicio, información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes.

Tales eventos o condiciones estresantes que confronta el personal de enfermeras del área de terapia intensiva del Hospital Central de Mendoza, pueden arrojar consecuencias que inciden el deterioro eminente de su salud, en todas las esferas biopsicosocial, y por ende una degradación del desempeño laboral que afecta al mismo equipo de salud y también al usuario de esta unidad critica, lo que se manifiesta por medio del ausentismo imprevisto y previsto.

Dentro de los factores que surgen está el hecho de que el personal de enfermeras adscrito a esta unidad especializada, son en su totalidad del sexo femenino, las cuales no sólo deben cumplir con las exigencias laborales sino también con las domésticas, que la hacen mantener un esfuerzo continuo sin una reposición adecuada de su capacidad laboral.

Al no cumplir satisfactoriamente con ambas, pueden presentar alteraciones que presumimos están relacionadas con el estrés, además de las dificultades personales que suelen presentarse como las obligaciones familiares, los deberes con la pareja, falta de habilidad en el manejo de las relaciones interpersonales, entre otras.

Por otra parte, muchas de ellas cumplen doble jornada laboral, estas generan el

desgaste corporal y producen fatiga, lo mismo que el esfuerzo muscular continuo que requiere las tareas del hogar.

En virtud de todo lo antes señalado, es oportuno plantear la necesidad de incentivar y hacer reflexionar al personal de enfermería dentro de la unidad, para prevenir el ausentismo y así mejorar el desempeño de la profesión del personal de enfermería dentro de la unidad de terapia intensiva del Hospital Central de Mendoza.

Es importante este conocimiento para implementarlo a nivel institucional como aspecto importante en el área de enfermería y para prevenir el deterioro de la salud mental de las enfermeras.

Objetivo General

- Determinar el grado de ausentismo del personal de enfermería y su relación con el ambiente laboral de enfermería.

Objetivos Específicos

- ❖ Identificar los principales factores del ambiente laboral que intervienen en el ausentismo del personal de enfermería.
- ❖ Describir factores personales que están relacionados con el ausentismo del personal de enfermería.
- ❖ Caracterizar al personal de enfermería.

MARCO TEORICO

Los hospitales se han convertido en empresas públicas, donde el usuario es un cliente y el trabajador un empleado que brinda servicios de salud. El hospital debe aportar las condiciones necesarias para el buen desenvolvimiento del personal.

El trabajo da a la persona valor, lo hace ver que la sociedad lo considera importante, necesario y le brinda oportunidad de ejercer sus aptitudes, ampliar sus conocimientos. Sin embargo situaciones de índole familiar, personal o laboral, pueden influenciar en el individuo para ausentarse.

“El termino ausentismo es definido por la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.), como la no asistencia al trabajo.”

El ausentismo laboral podría estar relacionado con la motivación humana, insatisfacción en el trabajo.

“Es importante rever el pasado para construir el presente y mirar hacia el futuro”¹.

Vale tener una primera reflexión que nos lleva a considerar a la enfermería como “una profesión de riesgo, donde la sobrecarga laboral física y mental produce agotamiento del personal y deterioro sicológico, donde las enfermeras trabajan con el mayor compromiso en el servicio, en la atención al paciente donde se considera al individuo como un ser holístico, de modo que el principal interés para la enfermera ha de corresponder al mantenimiento de la integridad de la persona, conservando los principios y la adaptación del paciente al servicio, con responsabilidad la enfermera debe preservar la integridad del paciente ante cualquier amenaza de complicación de la patología o de influencia ambientales”².

Muchos años de antigüedad en el servicio y de enfermería llevan al cansancio físico y síquico debido al exceso de trabajo por la ausencia de un colega y esa falta no es suplantado por ningún personal de enfermería, la devolución de horas no es en forma inmediata y tampoco remunerativa esto hace que el enfermero se sienta no valorado por sus colegas ni sus jefes superiores y supervisores del Departamento de enfermería.

1 Hernandez Samperi, Roberto (2003) Metodología de la Investigación.Ed.Best.seller internacional 3era edición Pág. 107.

2 Polit Hungler (1997) Investigación Científica en Ciencia de la Salud.Ed Mc.Graw-Hill. Internacional 5ta Edición. Pág.65.

“La supervisión del Departamento de Enfermería, debería de establecer buenas relaciones humanas, espíritu de equipo y cooperación del personal, para aunar propósitos y esfuerzos”³

Debido a la gran actividad que se realiza en el servicio de terapia intensiva es importante que el personal de enfermería tenga un descanso y recreación para lograr un estado de bienestar y tranquilidad consigo mismo y con su ambiente

Es necesario tener una recreación la cual es una búsqueda de distracción en medio del trabajo y las obligaciones cotidianas.

La recreación es el uso del tiempo que se considera como un refresco terapéutico del cuerpo y de la mente. Esto implica una participación activa del sujeto, los especialistas afirman que el entrenamiento es importante para mantener el equilibrio entre los deberes de la salud física y mental, entre ellas se pueden elegir actividades al aire libre.

Debido al trabajo intenso que se realiza en la atención directa al paciente, como así también la mala postura corporal que adoptan los enfermeros a la hora de la rotación de los mismos, sumado a ello muchas veces al clima de tensión que se produce a consecuencia de la complejidad que demanda su atención en el servicio de terapia intensiva. Muchas veces están expuestos a la automedicación, de hecho, cuando se pregunta a la población trabajadora por los motivos que le llevan a consumir distintos tipos de fármacos, generalmente estos suelen estar muy relacionados con el tipo de trabajo que realizan (dolores lumbares, contracturas, dolor de cabeza falta de energía, ánimo depresivo, ansiedad sueño, etc.) “razones como para aliviar el dolor”, para “calmar los nervios”, para “dormir mejor” o para “aguantar mejor la jornada”, están en boca de muchos.

³ CeciliaM. Perrodin. (1995). Supervisión de los Servicios de Enfermería. Ed. Interamericana 1era Edición Pág.93

Muchos de estos factores se encuentran relacionados con el proceso productivo:

- ❖ Jornadas de trabajos demasiados prolongadas.
- ❖ Rotación horaria.
- ❖ Ritmo de trabajo demasiados intensos (estrés laboral).
- ❖ Sobrecarga de trabajo y elevado nivel de tensión.
- ❖ Escasa posibilidad para la promoción profesional.
- ❖ Responsabilidad para otros.
- ❖ Conflicto/ambigüedad de rol ocupacional.

Relacionados con el puesto de trabajo y o la tarea:

- ❖ Trabajos repetitivos y escasamente motivadores.
- ❖ Condiciones climatológicas adversa.
- ❖ Contaminación y toxicidad ambiental.
- ❖ Trabajos aislado sin contactos de compañeros y o supervisores.
- ❖ Traslado frecuente del puesto de trabajo
- ❖ Puesto de trabajo asociado a mayor disponibilidad o proximidad de sustancia.
- ❖ Trabajo nocturnos.

Relacionados con el ambiente laboral:

- ❖ Conflictividad laboral.
- ❖ Inestabilidad laboral.
- ❖ Ambiente de gran competitividad.
- ❖ Presencia de consumidores en el centro de trabajadores.
- ❖ Dificultad para desligar responsabilidad.
- ❖ Falta de reconocimiento laboral.
- ❖ Poca o ninguna participación en la toma de decisiones.
- ❖ Tolerancia en el centro del trabajo hacia los consumos de ciertas drogas.
- ❖ Accesibilidad a determinadas sustancias.

En el ambiente laboral se dan con demasiada frecuencia, condiciones de trabajos que estimulan y favorecen el uso y en muchos casos el abuso de este tipo de fármacos para paliar los problemas de salud. Además suelen estar bastante generalizadas entre los distintos sectores de actividad siendo especialmente grave como en los sectores de la sanidad.

Efecto del consumo de fármacos sobre los trabajadores

- ❖ Disminución del rendimiento
- ❖ Sentimiento de aislamiento
- ❖ Retraso y deseo de concluir la tarea lo antes posible
- ❖ Necesidad de descanso más prolongada
- ❖ Aumento de las bajas por enfermedad
- ❖ Alteraciones físicas y psicológicas
- ❖ Sentimiento de irritación y nerviosismo
- ❖ Posibilidad de reacciones violentas
- ❖ Mayor posibilidad de sufrir accidentes de trabajos a reducirse los reflejos

Efectos sobre la profesión de enfermería:

- ❖ Disminución del rendimiento y la productividad
- ❖ Incrementos de los costos de producción
- ❖ Deterioro de la imagen de la profesión
- ❖ Problemas disciplinarios y conflictos laborales
- ❖ Aumento de la rotación del personal
- ❖ Mala calidad en el trabajo

Efecto sobre los compañeros de trabajos:

- ❖ Aumento de los conflictos laborales
- ❖ Posibilidad de provocar accidentes que pongan en peligro la vida de los demás.
- ❖ Sobrecarga de trabajos a otras personas.

Es por ello además que el personal de enfermería de los servicios cerrados, es un ente vulnerable a los riesgos propios laborales: mala alimentación, distrés por el trato de pacientes, riesgo de accidentes por contacto con sangre y fluidos corporales para las enfermedades infecto contagiosas, riesgo de radiación y de intoxicación en la práctica de los auxiliares diagnósticos, entre otras cosas. De tal manera, el personal de salud manifiesta altas incidencias anuales para enfermedades crónicas degenerativas como diabetes mellitus 2 (DM2), hipercolesterolemia, obesidad, cardiopatías, hipertensión arterial y distrés laboral, repercutiendo directamente en el ámbito laboral y su desempeño en la profesión de enfermería.

SERVICIO DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL CENTRAL

Dicho servicio está ubicado en el cuarto piso ala este, comienza a funcionar en el año 1947 con un total de once camas.

En la actualidad el mismo cuenta con 4 salas (Alta Complejidad-4camas-; Media Complejidad-6camas-;Sala Intermedia-6camas-; Sala de Aislamiento-4camas-), dando así un total de 20 camas.

Según la Resolución Ministerial 318/2001, donde se aprueban las “Normas de Organización y Funcionamiento en Terapia Intensiva e incorporándose las mismas al Programa Nacional de Garantía y Calidad de la Atención”, la categorización del Servicio de Terapia estaría dado según el riesgo de las patologías que reciben, en base a esta categorización este Servicio estaría dentro de las Unidades de Cuidados Intensivos de nivel 1.

El criterio de ingreso a la misma es en su mayor porcentaje pacientes politraumatizados y neurológicos que necesitan apoyo respiratorio: como Asistencia Respiratoria Mecánica (ARM), CPAP y VNI, por lo que se tiene una tasa de utilización elevada de respirador.

Se cuenta con el equipamiento necesario para este tipo de categorización pero no siempre el mismo funciona o se da frecuentemente la falta de insumos necesarios para trabajar.

Dicho servicio, cuenta con un Jefe Médico, un Jefe de Unidad, un encargado en turno tarde, y en el mes de mayo del 2009, se incorpora un coordinador para la sala 417. Tiene un total de 25 enfermeros en el servicio, mas 10 enfermeros en el sector de aislamiento.

La Unidad de Cuidados Intensivos fue diseñada como una unidad de seguimiento de pacientes graves por la enfermera Florence Nightingale.

En 1854 comenzó la guerra de Crimea en la que Inglaterra, Francia y Turquía declararon la guerra a Rusia. En malas condiciones, la tasa de mortalidad alcanzó el 40% entre los soldados hospitalizados.

Florence y más de 38 voluntarios capacitados por ella se dedicaron a atender a los soldados heridos. La incorporación a la atención intensiva bajó la mortalidad a un 2%.

Respetada y querida, fue la referencia entre los combatientes y figura importante Estableció las directrices y el camino a la enfermería y la Terapia Intensiva moderna.

La demanda en enfermería de alto riesgo es altamente estresante, el rol que cumple la enfermería en la UTI del Hospital Central de Mendoza es de vital importancia por ello, debe tratar de estar en un ambiente equilibrado para cumplir eficazmente su trabajo, recordemos que es la enfermera la que permanece más tiempo con el paciente que el resto del equipo de salud. Su papel es clave para valorar y prevenir complicaciones, evitando secuelas y deterioro del paciente.

Nuestra profesión como todas padecen un deterioro socio-económico importante con efectos adversos para nuestras vidas por ello un alto porcentaje del personal desempeña funciones en otros hospitales o en otra Terapia Intensiva, para poder satisfacer sus necesidades básicas

Por tal motivo ello fue nuestra motivación de estudio, logrando tener una visión más certera de cómo engloba nuestra profesión de enfermería en un ambiente de servicio cerrado de alta complejidad en donde nuestro objetivo principal es la atención adecuada de nuestros pacientes.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES DE ESTUDIO

Factores Personales

Edad: 20-24 años

25-29 años

30-34 años

35-40 años

40- y +

Sexo: Masculino- Femenino

Estado Civil: Soltero- Casado- Separado o Divorciado

Nivel de Formación en Enfermería: Licenciado- Enfermero- Auxiliar

Factores Institucionales

Derivado de las Tareas:

- **Situación Laboral:** Planta permanente- Contrato -Prestación - Doble empleo
- **Años de antigüedad en el Servicio:** 0 a 4- 5-9- 10-14- 15 y+
- **Déficit de asistencia:** si- no- a veces- frecuentemente
- **Manejo de aparatología:** muy dificultosa- medianamente dificultosa- dificultosa
- **Pacientes a cargo:** 1 a 2- 3- 4 y +
- **Tipos de procedimientos:** muy complejo- medianamente complejo- complejo
- **Percepción de deterioro laboral y personal:** mucho- bastante-poco-nada

Derivados de la Organización:

- **Horas de descanso:** 4- 6- 8- + de 8
- **Actividades recreativas:** muy frecuente-frecuente-poco frecuente-nada frecuente
- **Cambio de profesión:** si- no
- **Permisos especiales:** frecuente- poco frecuente- nada frecuente
- **Valoración personal:** pacientes- supervisores-familiares pacientes- pares
- **Cobertura médica:** si- no
- **Accesibilidad a capacitación:** siempre- casi siempre- nunca
- **Valoración económica:** buena-regular- escasa

Hipótesis:

El ausentismo del personal de enfermería del servicio de UTI, está relacionado directamente con las condiciones laborales de la propia organización.

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de Estudio

Nuestro estudio se clasifica como. Transversal, descriptivo y correlacional.

Transversal: porque la obtención de datos se realiza en un momento específico determinado.

Descriptivo: porque describe y analiza la incidencia de la variable en el desempeño de la profesión.

Correlacional: porque se evaluará el desempeño profesional.

Población

Los 25 enfermeros operacionales de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Central, ubicados en el departamento de Ciudad en la Provincia de Mendoza, República Argentina, en el año 2010.

Muestra

No se trabajará con muestra por ser muy escasa la población de estudio.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis es cada uno de los enfermeros operacionales que trabajan en la UTI a los que se le asignó un número de referencia.

Criterios de Inclusión y Exclusión: Se excluye del universo a la Jefa de unidad por ser una de las investigadoras.

Instrumento y Técnica de Recolección de Datos: Se realizará a través de una encuesta estructurada y una guía de observación.

Procedimiento: La unidad de análisis se estudiará a través de cuestionarios estructurados con 19 preguntas cerradas y por la observación de los investigadores.

Luego se procederá a la recolección y análisis de los datos

TABULACIÓN Y ANÁLISIS

Tabla Nº 1

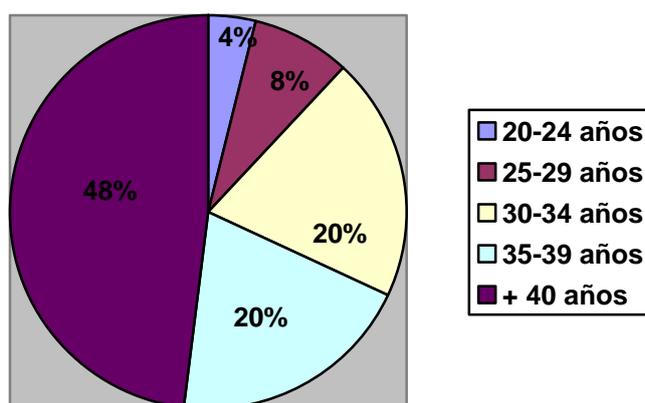
Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva, del Hospital Central de Mendoza, por edad durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

Edades	Frecuencia absoluta	Frecuencia Porcentual
20 – 24 años	1	4%
25 – 29 años	2	8%
30 - 34 años	5	20%
35 - 39 años	5	20%
40 o +	12	48%
Total	25	100,00%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el Servicio de Terapia Intensiva, del Hospital Central ,durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010, en la Provincia de Mendoza.

Gráfico Nº 1

Edades



Análisis: El 48% del personal tiene una edad promedio mayor de 40 años, que también son amas de casa continuando con su rol en el hogar, presentan un cansancio psicofísico que termina en un ausentismo laboral al servicio

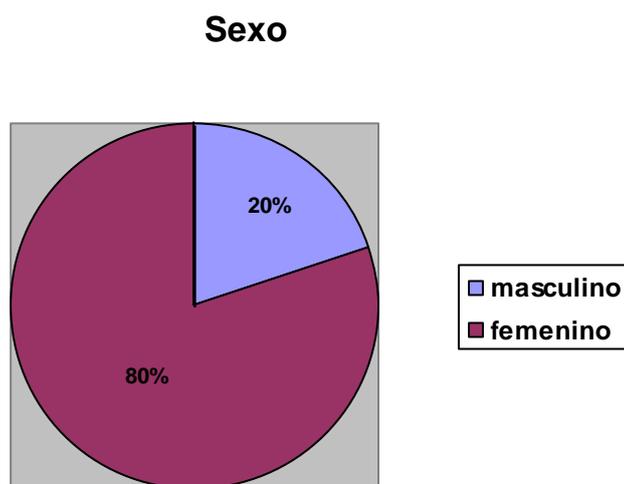
Tabla Nº 2

Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central, de Mendoza por sexo durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

Sexo	F.A.	F.%
Masculino	5	20%
Femenino	20	80%
Total	25	100,00%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva, del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010, en la provincia de Mendoza.

Gráfico Nº 2



Análisis: el 80% del personal esta compuesto por el sexo femenino, no siendo significativo el grupo de enfermeros hombres. Esto predispone muchas veces al ausentismo ya que además son madres y ama de casa en su gran mayoría.

Tabla Nº 3

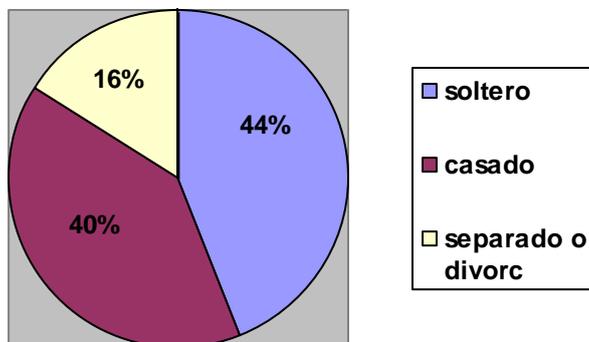
Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva Del Hospital Central de Mendoza por estado civil, durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

Estado civil	FA	F%
Soltero	11	44%
Casado	10	40%
Separado , viudo	4	16%
Total	25	100,00%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva, del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010, en la provincia de Mendoza.

Gráfico Nº 3

Estado civil



Análisis: el 44% del personal es soltero y/o esto lleva a un doble empleo del personal y a un cansancio físico, seguido de un ausentismo laboral. Teniendo en cuenta que el 56% restante asume rol de padres a cargo de sus hijos.

Tabla N° 4

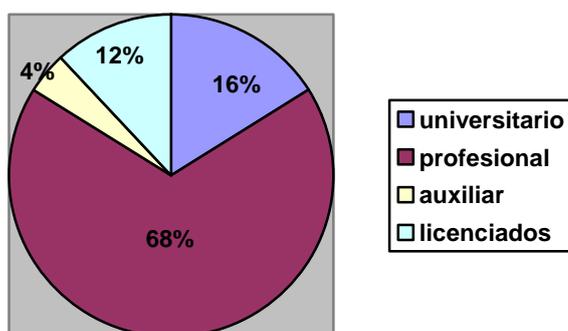
Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central de Mendoza por Nivel de Formación, durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

Nivel de formación	FA	F%
Universitario	4	16%
Profesional	17	68%
Auxiliar	1	4%
Licenciados	3	12%
Total	25	100,00%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la provincia de Mendoza.

Gráfico N° 4

Nivel de Formación



Análisis: En el servicio queda un porcentaje mínimo de auxiliares de enfermería (4%), siendo significativo, el 68%, el grupo que cuenta con el título profesional a continuación le sigue los dos grupos restante con casi igualdad de porcentaje (16% y 12%) repartidos en títulos universitarios y licenciados en enfermería, esto quiere decir que la mayoría del personal se ha ido capacitando o está ya capacitado al ingresar al hospital. Esto conlleva a su vez a la sobrecarga laboral del resto de los enfermeros debido a los permisos especiales por estudio incrementando de esta manera al ausentismo.

Tabla N° 5

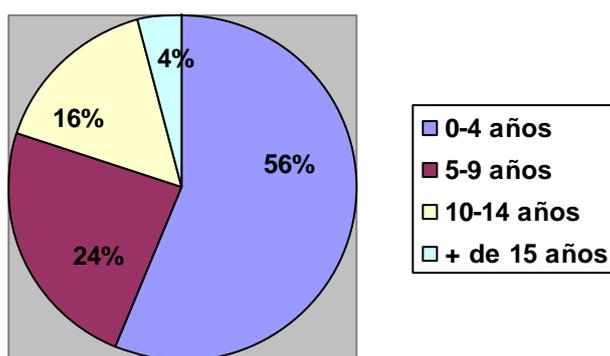
Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central de Mendoza por Antigüedad como enfermero en el servicio durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

Antigüedad en el servicio	FA	F%
0-4 años	14	56%
5-9 años	6	24%
10-14 años	4	16%
15 o +	1	4%
Total	25	100,00%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la provincia de Mendoza.

Gráfico N° 5

Antigüedad en el servicio



Análisis: el 20% de los enfermeros son de muy poca antigüedad y en pleno proceso de capacitación contratados y prestadores de servicio, debido al bajo sueldo laboral deben trabajar en 2(dos) lugares produciendo esto en la persona un cansancio físico, que termina en un ausentismo laboral.

Tabla N° 6

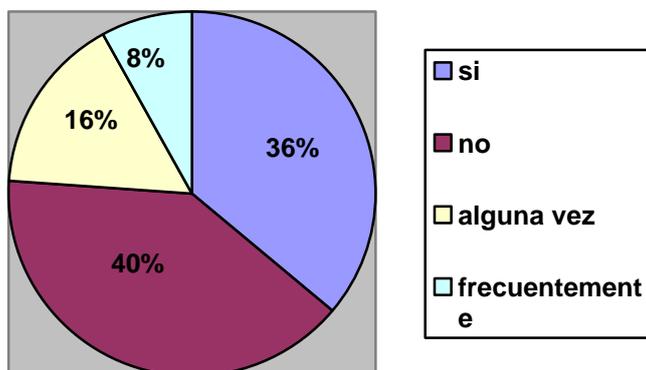
Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central de Mendoza que cree haber cometido un déficit de asistencia por condiciones inadecuadas de trabajo.

Déficit de asistencia por atención inadecuada	FA	F%
Si	9	36%
No	10	40%
Alguna vez	4	16%
Frecuentemente	2	8%
Total	25	100,00%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la Provincia de Mendoza.

Gráfico N° 6

Déficit de asistencia por atención inadecuada



Análisis: el 60% de los enfermeros manifiesta tener un déficit de asistencia por una atención inadecuada debido a la falta de material y al cansancio psicológico, presentando un ausentismo en el trabajo.

Tabla N° 7

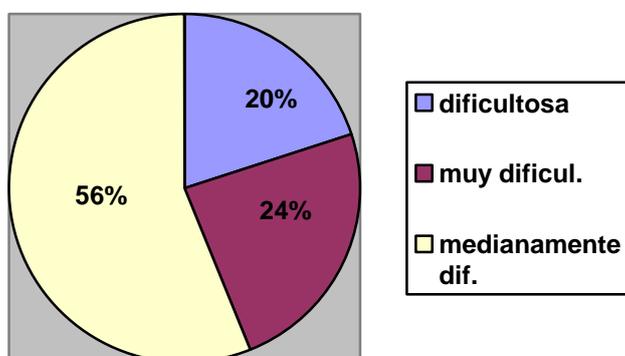
Personal de enfermería del Servicio del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central de Mendoza que presenta dificultad en el manejo de la aparatología.

Dificultad en el manejo de aparatología	FA	F%
Dificultosa	5	20%
Muy dificultosa	6	24,00%
Medianamente	14	56%
Total	25	100,00%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la provincia de Mendoza.

Gráfico N° 7

Dificultad en el manejo de la aparatología



Análisis: el 80 % del personal considera que la aparatología que se encuentra en el servicio es medianamente dificultosa y muy dificultosa en su manejo, esto sumado al doble empleo, produce un cansancio físico y mental, que termina en un ausentismo laboral.

Tabla N° 8

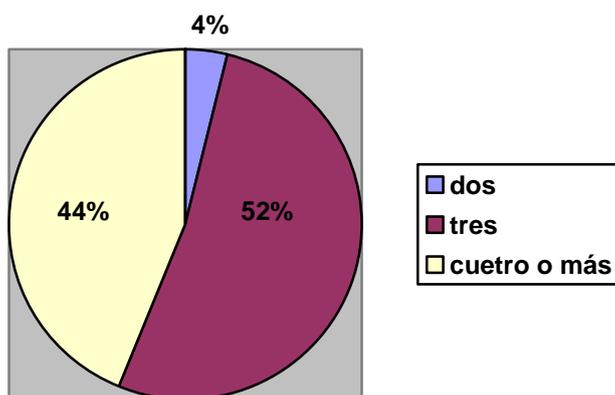
Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central que tiene pacientes a cargo durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

Pacientes a cargo	FA	F%
Dos	1	4%
Tres	13	52%
Cuatros o más	11	44%
Total	25	100,00%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la Provincia de Mendoza.

Gráfico N° 8

Pacientes a cargo



Análisis: el 96% del personal de enfermería tiene a su cargo tres a cuatro pacientes sumado a la complejidad que presentan y a que en su mayoría el personal es de más de 40 años de edad predispone a un cansancio físico y síquico que termina en un ausentismo laboral.

Tabla N° 9

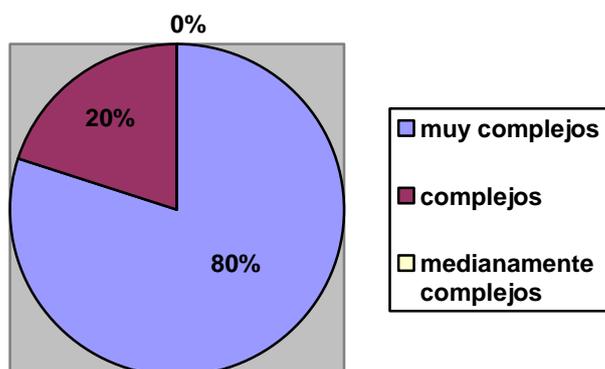
Personal de enfermería del servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central por tipos de procedimientos, durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

TIPOS DE PROCEDIMIENTOS	Fa	F%
MUY COMPLEJO	20	80%
COMPLEJO	5	20%
MEDIANAMENTE COMPLEJO	0	0%
Total	25	100%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010, en la provincia de Mendoza.

Gráfico N° 9

Tipos de procedimientos



Análisis: el 80% del personal de enfermería considera que los procedimientos que se realizan en el servicio son muy complejos, relacionados a que la mayoría tiene doble empleo con un cansancio físico, terminan por ausentarse al servicio.

Tabla N° 10

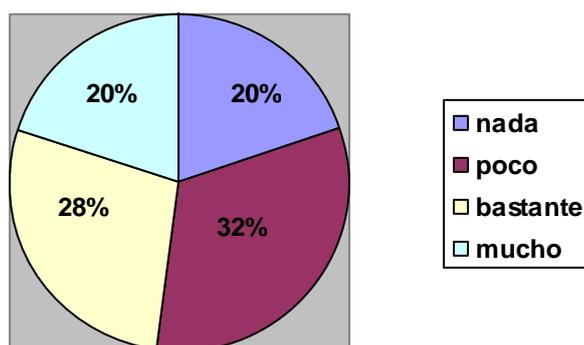
Personal de enfermería del servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central que presenta deterioro laboral y personal, durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010..

DETERIORO LABORAL Y PERSONAL	Fa	F%
NADA	5	20%
POCO	8	32%
BASTANTE	7	28%
MUCHO	5	20%
Total	25	100%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010, en la provincia de Mendoza.

Gráfico N° 10

Deterioro laboral y personal



Análisis: El 48% del personal considera que el deterioro laboral y personal es bastante y mucho, relacionado con las pocas horas de descanso que presentan ,terminan en un agotamiento físico seguido de un ausentismo laboral.

Tabla N° 11

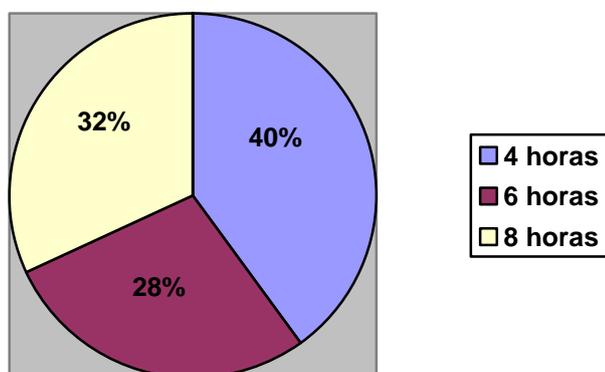
Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central por horas de descanso, durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

HORAS DE DESCANSO	Fa	F%
4	10	40%
6	7	28%
8	8	32%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la provincia de Mendoza.

Gráfico N° 11

Horas de descanso



ANALISIS. El 68% del personal descansa sólo cuatro a 6 horas, debido al doble empleo, produciendo en su persona cansancio físico, deterioro progresivo y incrementando el ausentismo laboral.

Tabla N° 12

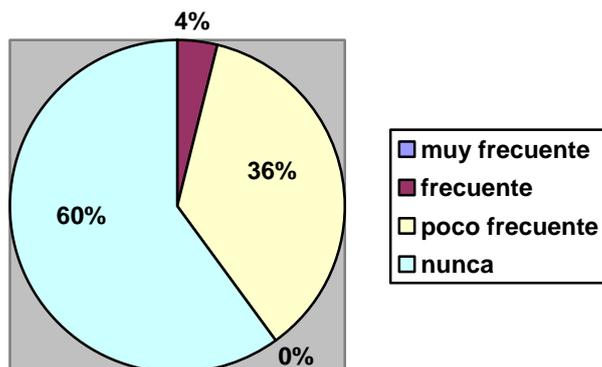
Personal de enfermería del servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central por realización de actividad recreativa, durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

REALIZACION DE ACTIVIDAD RECREATIVA	Fa	F%
MUY FRECUENTEMENTE	0	0%
FRECUENTEMENTE	1	4%
POCO FRECUENTE	9	36%
NUNCA	15	60%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010, en la Provincia de Mendoza.

Gráfico N° 12

Realización de actividades recreativas



Análisis: El 60% del personal de enfermería nunca realiza actividad recreativa, debido al doble empleo a las pocas horas de descanso, termina en un agotamiento físico seguido de un ausentismo laboral..

Tabla N° 13

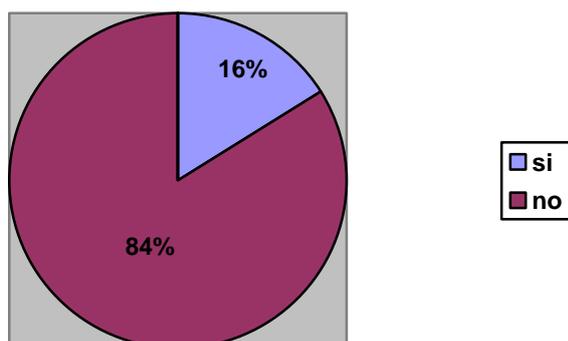
Personal de enfermería del servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central que quisiera cambiar de profesión durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

CAMBIO DE PROFESION	Fa	F%
SI	4	16%
NO	21	84%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010, en la provincia de Mendoza.

Gráfico N° 13

Cambio de profesión



Análisis: El 16% del personal de enfermería cambiaría de profesión, sería muy bueno que ello cambie de opinión con una buena remuneración económica, y un reconocimiento del parte de los supervisores y sus jefes evitándole así el ausentismo laboral.

Tabla N° 14

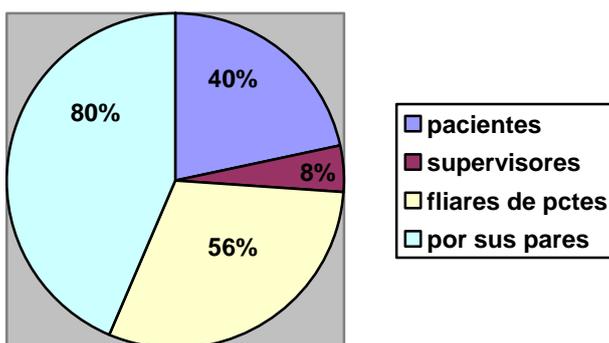
Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central que se siente valorado en su labor, durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre 2010.

SE SIENTE VALORADO POR.	Fa	F%
PACIENTES	10	40%
SUPERVISORES	2	8%
FLIARES DE PTES	14	56%
POR SUS PARES	20	80%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la provincia de Mendoza.

Gráfico N° 14

Se siente valorado por:



Análisis: El 8% personal de enfermería se siente valorado por sus supervisores, el resto de los compañeros que sienten no ser importantes en el servicio, relacionada al cansancio de su doble empleo, terminan con un ausentismo en el servicio debido a la falta de afecto.

Tabla N° 15

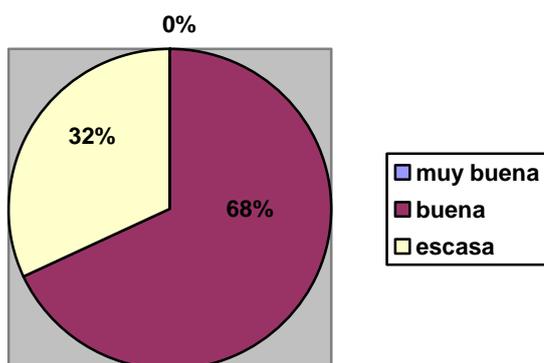
Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central, que evalúa su situación económica.

VALORACION DE LA SITUACION ECONOMICA	Fa	F%
MUY BUENA	0	0%
BUENA	17	68%
ESCASA	8	32%
TOTAL	25	100%

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la Provincia de Mendoza.

Gráfico N° 15

Situación económica



Análisis: El 68% del personal de enfermería considera que su valoración económica es buena, por tener doble empleo, esto lleva a las pocas horas de descanso, cansancio físico terminando en un ausentismo laboral.

TABLAS BIVARIADAS

Tabla Nº 16

Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central, que tiene cobertura social según su situación laboral, durante los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre del 2010.

SITUACION LABORAL	COBERTURA SOCIAL		
	SI	NO	TOTAL
Planta Permanente	8	0	8
Contrato	2	4	6
Prestación	3	3	6
Doble empleo	4	1	5
TOTAL	17	8	25

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la provincia de Mendoza.

Análisis: Del total de los enfermeros que trabajan en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central, más allá de tener una cobertura por ser de planta, son concientes de tener cobertura médica, para tratar de mantener su integridad física y sentirse respaldado en lo que a su salud se refiere.

Tabla N° 17

Personal de enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central, según frecuencia de permisos para capacitación, durante los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre del 2010

PERMISOS ESPECIALES	ACCESO A LA CAPACITACION			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NUNCA	TOTAL
FRECUENTE	1	7	5	13
POCO FREC.	2	2	3	7
NUNCA	0	2	3	5
TOTAL	3	11	11	25

Fuente: Datos extraídos de encuestas realizadas en el servicio de Terapia Intensiva del Hospital Central durante los meses de Setiembre, Octubre y Noviembre del 2010 en la provincia de Mendoza

Análisis: En general observamos que el personal de enfermería del Hospital central, casi siempre tiene acceso a la capacitación continua mediante los permisos especiales, manteniéndose actualizados y mejorando día a día su nivel conocimiento los cuales se reflejan en la atención de los pacientes.

CONCLUSION

La tecnología y alta complejidad del servicio de Terapia Intensiva, nos lleva a ver que son servicios en los cuales las personas que allí trabajan sobre todo el personal de enfermería debe tener cualidades tales como paciencia, entendimiento y sobre todo respeto por la dignidad del ser humano.

La práctica de enfermería abre un campo bastante específico de modo que lo esencial de ello tiende a resolver los problemas del paciente a partir de una serie de funciones dependientes, interdependientes e independientes, esto conlleva a la competencia técnica de la enfermería, que debe estar fundamentada en la actividad moral.

Es por esto que nuestro trabajo ha afrontado el problema del ambiente laboral y ausentismo, que es lo que lleva al personal a faltar a su lugar de trabajo.

Naturalmente los seres humanos son competitivos, cualidad intensificada en el ámbito laboral, evidenciada en actitudes egoístas.

Si no se tiene en cuenta el respeto como la base de todas las relaciones humanas, el trabajo en grupo se dificulta aún más y la consecuencia más dañina de esta omisión de respeto es el hecho de que cada integrante del grupo sólo considere sus objetivos personales y deje de lado las metas propias del TODO del cual forma parte el grupo, viéndose nuevamente esto reflejado en el ausentismo.

El personal de enfermería presta una atención las 24 horas del día y los 365 días del año.

La enfermería debe asegurar la continuidad en la atención del enfermo, por ello el personal de enfermería debe cumplir con los turnos asignados en horario completo, para mantener una equilibrada y adecuada calidad de servicio.

El 96% de enfermería, tiene a su cargo de 3 a 4 pacientes en forma diaria lo que predispone a un cansancio físico y psíquico.

El 80% considera que la aparatología es de difícil manejo, lo que lo lleva a un cansancio mental y físico.

El 68% tiene solo un descanso de 4 a 6 horas lo que lo lleva a un deterioro progresivo e incrementa el ausentismo laboral.

De esta manera corroboramos que los resultados obtenidos, son tal cuales nos planteamos en la hipótesis con respecto a lo organizativo y su gran demanda de pacientes muy complejos.

PROPUESTAS

Al conocer que existe en Terapia Intensiva del Hospital Central de Mendoza, un marcado índice de ausentismo del personal de enfermería motivado por diversas causas, es importante hacer conocer al personal de la Unidad, a los Jefes de Departamento y Directivos del Hospital, la importancia de prevenir dicho ausentismo para mejorar la calidad de atención al paciente, brindando una atención óptima al mismo y contribuyendo así, a evitar recargar a sus compañeros en las labores diarias.

Es primordial destacar la importancia de que los enfermeros conozcan el índice de ausentismo(en el servicio) y sus consecuencias que perjudican principalmente y directamente al paciente, a quien se asiste en forma irregular y pobre.

Un aspecto crítico del ausentismo es la imposibilidad de resolución inmediata de éste problema: La demanda cada año en aumento de personal de enfermería no es satisfecha en forma alguna.

Para ello proponemos las siguientes soluciones:

- Los enfermeros de Planta, contratados y prestadores, deben avisar en tiempo y forma que no concurrirán a la guardia, para poder programar la jornada de trabajo.
- Disminución de la carga horaria (turnos de seis horas).
- Implementar el sistema de franqueros (personal que cubra sábados domingos y feriados).
- Implementar el sistema de guardias pasivas para cubrir los turnos de enfermería.
- **Cubrir las vacantes de enfermería teniendo en cuenta el cálculo de personal, con personal entrenado para áreas críticas o predisposición para estar en este lugar.**
- Realizar el mantenimiento preventivo de los equipos en uso.

BIBLIOGRAFIA

- Apuntes de la cátedra de investigación, Escuela de Enfermería, F.C.M. años 2009.
- Apuntes de la cátedra de Bioestadística, escuela de Enfermería, F.C.M. U.N.C. 2009.
- Polit D. F y otros, **“Investigación Científica en Ciencias de la Salud”**, cuarta edición, Editorial Interamericana, Mexico 1994, (capitulo II, III, IV, V).
- Pineda E. B y otros, **“Metodología de la Investigación”**, segunda edición, publicación de la Organización Panamericana de la Salud, Washington, EUA, 1994, (unidad IV, V, VI, VII).
- Resolución Ministerial 703/93. **“Normas de Categorización de Unidades de Cuidados Intensivos”** Buenos Aires, 30 de Marzo de 2001

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Hernández Samperi, Roberto (2003) *“Metodología de la Investigación”*. Editorial Best Seller Internacional. 3era edición Pág. 107.

2. Polit Hungler (1997) *“Investigación Científica en Ciencia de la Salud”*. Editorial Mc.Graw-Hill. Internacional 5ta Edición. Pág.65.

3. Cecilia M. Perrodin. (1995). *“Supervisión de los Servicios de Enfermería”*. Editorial Interamericana. Edición Pág. 93.

ANEXOS

CÉDULA DE ENTREVISTA

“Encuesta sobre los distintos factores que influyen en el ambiente laboral y ausentismo del personal de Enfermería, en área crítica del Hospital Central de Mendoza”

La cédula de entrevista está conformada por respuestas donde usted, debe marcar con una cruz o contestar libremente.

La información es reservada y anónima.

DESDE YA AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN.

ENCUESTA N°.....

a) PERSONALES

1) EDAD

20 a 24.....

25 a 29.....

30 a 34.....

35 a 39.....

40 ó más.....

2) SEXO:

M..... F.....

3) ESTADO CIVIL O DE CONVIVENCIA

--SOLTERO --SEPARADO O DIVORCIADO

--CASADO

4)NIVEL DE FORMACION:

ENFERMERO UNIVERSITARIO

ENFERMERO PROFESIONAL

AUXILIAR

LICENCIADO

b).INSTITUCIONALES

5) SITUACION LABORAL

-PLANTA PERMANENTE
-CONTRATO
-PRESTACION
-DOBLE EMPLEO O NO

6) ANTIGÜEDAD COMO ENFERMERO EN EL SERVICIO

- 0 a 4 años.....
- 5 a 9 años.....
- 10 a 15 años.....
- 15 a más.....

7) Cree haber cometido un déficit de asistencia por condiciones inadecuada de trabajo?

- Si ----- No.....
- Alguna vez.....
- Frecuentemente.....

8)-Tiene UD. dificultad en el manejo de la aparatología?

Difícil....., muy difícil....., medianamente difícil.....

9)-Habitualmente cuantos pacientes tiene a su cargo?

Dos....., tres....., cuatro.....

10)-Que tipo de procedimientos se manejan habitualmente?

Muy complejo..., complejo..., medianamente complejo...

c)- derivado de la organización institucional

11) Las condiciones laborales han deteriorado su situación laboral y personal?

Nada-----poco----- bastante-----mucho.....

12) Cuantas horas de descanso tiene habitualmente?

- 4.....
- 6.....
- 8 y más.....

13) Realiza alguna actividad recreativa?

Muy frecuente.....frecuente.....poco frecuente.....nunca.....

14)Se ha planteado cambiar de profesión?

No.....

Si.....Por que?.....

15)-Considera UD. que se le otorgan los permisos por: rendir examen,. días por estudios, permisos especiales,etc

Frecuentemente....., poco frecuente....., nunca.....

16) En su labor diaria se siente valorado por:

Pacientes-----si o no

Supervisores-----si o no

Familiares de sus pacientes-----si o no

Sus pares-----si o no

17)-Posee UD: alguna cobertura de Obra Social?

si....., no.....

18)-Tiene UD.: acceso a la capacitación

Siempre....., casi siempre....., nunca.....

19) -Cuál es la valoración de su situación económica?

- | | |
|---|----|
| 1 | 6 |
| 2 | 7 |
| 3 | 8 |
| 4 | 9 |
| 5 | 10 |

Tabulación de datos

Encuesta	Datos Personales													
	A					B		C			D			
	1	2	3	4	5	1	2	1	2	3	1	2	3	4
1					X		X	x						X
2					X	X				X			X	
3					X		X			X		X		
4					X		X	x			X			
5				X			X	X						X
6			X				X	x				X		
7					X		X			X				X
8			X				X	X				X		
9				X		X		X				X		
10					X		X		X			X		
11					X		X			X	X			
12				X		X		X				X		
13				X			X		X		X			
14					X		X		X			X		
15	X						X	x				X		
16					X		X		X			X		
17		X				X		x				X		
18					X		X		X			X		
19				X			X		X			X		
20				X			X		X			X		
21			X				X		X			X		
22			X			X			X			X		
23					X		X		X			X		
24			X				X	x				X		
25					X		X	x			X			
TOTAL	4	6	5	5	10	5	6	4	10	4	4	17	4	6

Institucionales

Encuesta	E					F				G				H			I			J		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1			X				X		X					X		X		X		X		
2		X				X					X			X			X		X			
3	X							X		X				X			X		X			
4	X					X				X					X		X		X			
5		X				X				X					X		X			X		
6		X				X					X			X			X		X			
7	X						X				X			X			X		X			
8		X				X				X					X			X		X		
9			X			X					X				X			X		X		
10				X		X				X				X				X		X		
11	X						X					X			X			X		X		
12			X			X					X			X			X		X			
13	X						X			X				X				X		X		
14				X			X			X				X				X		X		
15			X			X				X					X		X		X			
16		X				X				X					X			X		X		
17			X			X				X				X				X		X		
18			x			X				X					X			X		X		
19		X					x			X				X				X		X		
20			X			X					X				X		X		X			
21				X		X					X			X		X				X		
22	X					X					X				X		X		X			
23	X						X					x			X		X		X			
24				X			X				X				X		X			X		
25			X			x					X				X		x		x			
TOTAL	8	6	6	5		14	6	4	1	9	10	4	2	5	6	14	1	13	11	20	5	

Variables organizacionales

Encuesta	L				M			N				O		P			Q				R		S			T		
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3
1				X		X				X		X				X	x		x	X	X			X		X		
2	X						X				X	X		X			X		x	x		X			X		X	
3	X						X			X		X		X					x	X	X				X		X	
4	X						X			X		X		X						X		X	X	X			X	
5	X						X		X		X		X							X	X				X	X		
6	X						X				X	X		X						X		X		X			X	
7		x					X				X	X		X						X	X		X				X	
8			X			X					X	X		X						X		X	X			X		
9			X			X				X		X			X		x		x	X		X	X			X		
10			X		X						X		X	X			X				X				X		X	
11				X	X					X		X		X					x	X	X			X			X	
12		X					x				X	X		X					X	x		X	X			X		
13		X			X					X		X		X			X		x		X			X			X	
14			X		X						X	X		X						X	X			X			X	
15		X			X						X	X		X		X				X			X			X		
16				x	X						X	X		X			x		x	X		X			X		X	
17			X			X				X		X				X			x	X		X		X		X		
18				X		X					X	X				X	X		x		X				X	X		
19			X			X					X	X		X					x	X	X				X		X	
20		X			X						X		X		X					X	X				X	X		
21				X	X						X		X		X	X			x	x	X				X		X	
22		X			X					X		X		X		x			x		X			X			X	
23		X			X						X		X			X				X	X				X		X	
24			X			X					X	X		X		X				x	X				X		X	
25		X				X				X		X		X				x	x	X	X			X			X	
TOTAL	5	8	7	5	10	7	8	0	1	9	15	21	4	13	7	5	10	2	14	20	17	7	4	11	11	8	17	

CODIFICACION DE LA TABLA MATRIZ

UA: unidad de análisis.

DATOS PERSONALES

A: Edad

- 1----20 a 24 años
- 2----25 a 29 años
- 3----30 a 34 años
- 4----35 a 40 años
- 5----40 o más

B: Sexo

- 1----masculino
- 2----femenino

C: Estado Civil o de convivencia

- 1----soltero
- 2----casado
- 3----separado o divorciado

D: nivel de Formación

- 1----enfermero universitario
- 2----enfermero profesional
- 3----auxiliar
- 4----licenciado

DATOS INSTITUCIONALES

E: Situación laboral

- 1----planta permanente
- 2----contrato
- 3----prestación
- 4----doble empleo

F: antigüedad como enfermero en el servicio

- 1----0 a 4 años
- 2----5 a 9 años
- 3----10 a 14 años
- 4----15 o más

G: Déficit de asistencia por Condiciones Inadecuadas de trabajo

- 1----si
- 2----no
- 3----alguna vez
- 4----frecuentemente

H: Tiene UD. dificultad con el manejo de la aparatología

- 1----dificultosa
- 2----muy dificultosa

3---medianamente dificultosa

I: Habitualmente cuantos pacientes tiene a cargo

1----dos

2----tres

3----cuatro o más

J: Que tipos de procedimientos se manejan habitualmente?

1----muy complejos

2----complejos

3----medianamente complejos

DATOS ORGANIZACIONALES

L: Las condiciones laborales han deteriorado su situación laboral y personal.

1----nada

2----poco

3----bastante

4----mucho

M: Cuantas horas de descanso tiene habitualmente

1----4 horas

2----6 horas

3----8 y más

N: Realiza alguna actividad recreativa?

1----muy frecuente

2----frecuente

3----poco frecuente

4----nunca

O: Se ha planteado cambiar de profesión

1----si

2----no

P: Considera UD. que se logra los permisos por: rendir examen, días por estudio, permisos especiales, etc.

1----frecuentemente

2----poco frecuente

3----nunca

Q: En su labor diaria se siente valorada por

1----pacientes

2----supervisores

3----familiares de pacientes

4----sus pares

R: Posee UD. alguna cobertura de obra social

1----si

2----no

S: Tiene usted acceso a la capacitación?

1----siempre

2----casi siempre

3----nunca

T: Cual es su valoración de su situación económica?

1----0 a 4 puntos

2----5 a 7 puntos

3----8 a 10 puntos