



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCM
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS

Escuela de Enfermería
Ciclo de Licenciatura
Sede: FCM

TESINA

TEMA: “Estrés en el personal de enfermería.”

Autores:

Montivero, Marina Soledad

Reinoso, Delia Ester

Zárate, Raquel Marisol

Mendoza, Febrero de 2016

“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”.

Acta de Aprobación

Tribunal examinador:

Presidente:.....

Vocal1:.....

Vocal2:.....

Integrantes de Equipo Tutorial:

Profesor:.....

Profesor:.....

Profesor:.....

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

Resumen

Tema: “Estrés en el Personal de Enfermería”

Autores: Ester Reinoso. Marina Montivero. Marisol Zárate.

Lugar: Servicios de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato, Mendoza, año 2015.

Introducción: El estrés produce un trastorno psicofísico y es uno de los problemas de salud más grave, en la actualidad. En cuanto a las profesiones, “enfermería” es una de la más expuesta y afectada. El estrés laboral es originado por una combinación de variables físicas, psicológicas y sociales.

Los enfermeros/as que trabajan en los servicios antes mencionados, están sometidos a múltiples factores estresores, tales como: el trato con pacientes problemáticos, contacto directo con la enfermedad, con el dolor y con la muerte, las tareas rutinarias, la recarga horaria y los problemas en las relaciones interpersonales, entre otros. Esta cantidad de situaciones conducen al agotamiento emocional y al estrés, dado a que el personal no logra adaptarse como para lograr un equilibrio entre las demandas de su trabajo y sus capacidades.

Objetivo: Conocer cuáles son los factores estresores que afectan al personal de enfermería de servicios abiertos y cerrados, e identificar los de mayor prevalencia.

Método: Es un estudio con diseño de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal.

Población y Muestra: 49 enfermeros de los servicios de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del hospital. Se utiliza un cuestionario con preguntas cerradas.

Resultados: De la población en estudio, los 49 enfermeros, en mayor o menor grado, se sienten estresados por múltiples factores estresores a los que se encuentran expuestos en los diferentes servicios.

Las encuestas realizadas a 32 enfermeros de Clínica Médica y a 17 de Unidad de Terapia Intensiva del hospital mencionado, durante el primer semestre de 2015, demuestran un alto porcentaje del personal afectado por el estrés, sin importar la edad, el sexo ni el servicio en el que desempeñen su labor.

Conclusión: todos los enfermeros/as manifiestan encontrarse con un desgaste psicofísico importante, debido a la exposición frente a los factores estresores, que algunos coinciden en ambos servicios y otros son particulares de cada uno. En Clínica Médica los más relevantes son el trato con pacientes y familiares demandantes y la atención a pacientes terminales, y en Unidad de Terapia Intensiva los factores de mayor relevancia son las tareas rutinarias, los horarios laborales y las relaciones entre compañeros.

A pesar de estas situaciones laborales, también afirman que el rendimiento laboral de cada uno se mantiene óptimo.

Recomendaciones: Implementar medidas preventivas que ayuden al personal de enfermería al afrontamiento del estrés, esto beneficiará tanto a los enfermeros/as como a la institución.

Palabras Claves: Estrés, Factores Estresores, Estrés Laboral, Relaciones Interpersonales, Afrontamiento, Atención de Calidad.

Agradecimientos

Agradecemos el acompañamiento de nuestros docentes, no solo del curso de Taller de Tesis, sino también a todos los docentes del Ciclo de Licenciatura en Enfermería, por brindarnos sus conocimientos y contribuir en el desarrollo de este trabajo de investigación.

No podemos dejar de agradecer el apoyo incondicional y constante de nuestra familia, en este proceso de trabajo y aprendizaje.

Marina Montivero. Ester Reinoso.

A Dios por ser mí guía y darme la oportunidad de cumplir mi meta.

A mis tres amores, Agostina, Alejo y Lara por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mí madre y hermanos quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mi objetivo.

A mis compañeras y amigas de tesis por compartir sus conocimientos, alegrías y tristezas.

Gracias a todos porque de una u otra manera estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

¡GRACIAS!!!!

Marisol Zárate.

Prólogo

En la actualidad las personas están sometidas a un ritmo de vida sumamente acelerado, donde las exigencias individuales, sociales y laborales son elevadas.

En el caso particular del personal de enfermería, enfrentan a diario situaciones complejas derivadas de la responsabilidad en el trabajo, de las condiciones físicas donde el mismo se lleva a cabo., de las relaciones con los colegas, con familiares de pacientes, conjugado con su vida particular, todo induce a pensar que es necesario que el personal de enfermería deba tener las herramientas necesarias que les permita afrontar todas las exigencias laborales y por ende el estrés que tales relaciones generan.

El estrés es una de las manifestaciones más características de la vida moderna y una de las causas principales de agotamiento físico y mental que influye provocando diferentes trastornos. Es por ello muy importante identificar el estado y nivel de estrés en el personal de enfermería para que cada profesional que lo padezca, tenga la oportunidad de recibir el apoyo profesional y recomendaciones pertinentes sobre medidas preventivas y manejo efectivo del estrés, ya que este se plantea en la realidad como respuesta del resultado de la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio, alterando su equilibrio biológico y psicológico.

El tema investigado para esta tesina es “Estrés en el personal de enfermería” y se realizó en el “Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”, ubicado en Av. Eva Perón y Ruta 50 del departamento de Gral. San Martín, Mendoza.

La presente investigación pretende conocer cuáles son los factores que afectan al personal de enfermería que desempeña su labor en servicios abiertos como Clínica Médica y en cerrados como la Unidad de Terapia Intensiva, con el fin de aportar datos que sirvan de base para promover la salud ocupacional.

Índice General

Carátula:.....	Pág.: I
Advertencia:.....	Pág.: II
Acta de Aprobación:.....	Pág.: III
Resumen de la Investigación.....	Pág.: IV
Agradecimientos.....	Pág.: V
Prólogo.....	Pág.: VI

Capítulo I

Introducción:.....	Pág.: 1
Descripción del Problema:.....	Pág.: 2
Formulación y/o Planteo del Problema.....	Pág.: 4
Objetivos Generales.....	Pág.: 5
Objetivos Específicos.....	Pág.: 5
Justificación del Problema.....	Pág.: 6
Apartado I	
Estrés en Ambientes Laborales.....	Pág.: 8
Apartado II	
Estrés en el Ámbito de Enfermería.....	Pág.: 17
Hipótesis.....	Pág.: 31
Operacionalización de Variables.....	Pág.: 32

Capítulo II

Diseño Metodológico:.....	Pág.: 36
Tipo de Estudio.....	Pág.: 37
Área de Estudio.....	Pág.: 37
Universo.....	Pág.: 37
Muestra.....	Pág.: 37
Unidad de Análisis.....	Pág.: 37
Técnica de Recolección de Datos.....	Pág.: 38

Capítulo III

Resultados.....	Pág.: 39
Tablas y Gráficos.....	Pág.: 40
Conclusiones.....	Pág.: 104
Propuestas.....	Pág.: 106
Bibliografía:.....	Pág.: 107
Apéndice y Anexos:.....	Pág.: 108

Índice de Tablas y Gráficos

Tabla y Gráfico N° 1: Sexo del personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 40
Tabla y Gráfico N° 2: Sexo del personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 41
Tabla y Gráfico N° 3: Sexo del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 42
Tabla y Gráfico N° 4: Edad del personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 43
Tabla y Gráfico N° 5: Edad del personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 44
Tabla y Gráfico N° 6: Edad del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 45
Tabla y Gráfico N° 7: Formación académica del personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 46
Tabla y Gráfico N° 8: Formación académica del personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 47
Tabla y Gráfico N° 9: Formación académica del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 48
Tabla y Gráfico N° 10: Años de Servicio que posee el personal de enfermería del servicio Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 49
Tabla y Gráfico N° 11: Años de Servicio que posee el personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 50

Tabla y Gráfico N° 12: Años de Servicio que posee el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 51
Tabla y Gráfico N° 13: Años en el Servicio actual que posee el personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 52
Tabla y Gráfico N° 14: Años en el Servicio actual que posee el personal de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 53
Tabla y Gráfico N° 15: Años en el Servicio actual que posee el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 54
Tabla y Gráfico N° 16: Turnos laborales llevados a cabo por el personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 55
Tabla y Gráfico N° 17: Turnos laborales llevados a cabo por el personal de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 56
Tabla y Gráfico N° 18: Turnos laborales llevados a cabo por el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 57
Tabla y Gráfico N° 19: Horas semanales trabajadas por el personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 58
Tabla y Gráfico N° 20: Horas semanales trabajadas por el personal de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 59
Tabla y Gráfico N° 21: Horas semanales trabajadas por el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 60
Tabla y Gráfico N° 22: Recargo Laboral del personal de enfermería en Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 61

Tabla y Gráfico N° 23: Recargo Laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 62
Tabla y Gráfico N° 24: Recargo laboral del personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág.63
Tabla y Gráfico N° 25: Estado laboral del personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 64
Tabla y Gráfico N° 26: Estado Laboral del personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 65
Tabla y Gráfico N° 27: Estado Laboral del personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 66
Tabla y Gráfico N° 28: Rendimiento Laboral del personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 67
Tabla y Gráfico N° 29: Rendimiento Laboral del personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 68
Tabla y Gráfico N° 30: Rendimiento Laboral del personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 69
Tabla y Gráfico N° 31: Relaciones Interpersonales del servicio de enfermería de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 70
Tabla y Gráfico N° 32: Relaciones interpersonales del servicio de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 71
Tabla y Gráfico N° 33: Relaciones Interpersonales del personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 72
Tabla y Gráfico N°34: Reconocimiento en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 73

Tabla y Gráfico N° 35: Reconocimiento en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 74
Tabla y Gráfico N° 36: Relaciones Interpersonales del personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 75
Tabla y Gráfico N° 37: Estrés y fatiga en el personal de enfermería del Servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 76
Tabla y Gráfico N° 38: Estrés y fatiga en el personal de enfermería del Servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 77
Tabla y Gráfico N° 39: Estrés y fatiga en el personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 78
Tabla y Gráfico N° 40: Cefalea en el personal de enfermería del Servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 79
Tabla y Gráfico N° 41: Cefalea en el personal de enfermería del Servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 80
Tabla y Gráfico N° 42: Cefalea en el personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 81
Tabla y Gráfico N° 43: Ansiedad-Angustia en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 82
Tabla y Gráfico N° 44: Ansiedad-Angustia en el personal de enfermería del servicio de Terapia intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 83
Tabla y Gráfico N° 45: Ansiedad-Angustia del personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 84
Tabla y Gráfico N° 46: Empatía en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 85
Tabla y Gráfico N° 47: Empatía en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 86
Tabla y Gráfico N° 48: Empatía del personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 87

Tabla y Gráfico N° 49: Factores Estresantes que afectan al personal de enfermería en el servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 88
Tabla y Gráfico N° 50: Factores Estresantes que afectan al personal de enfermería en el servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.	Pág. 89
Tabla y Gráfico N° 51: Factores Estresantes que afectan al personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 90
Tabla y Gráfico N° 52: Tabaquismo en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 92
Tabla y Gráfico N° 53: Tabaquismo en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 93
Tabla y Gráfico N° 54: Tabaquismo en el personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 94
Tabla y Gráfico N° 55: Tiempo de descanso del personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 95
Tabla y Gráfico N° 56: Tiempo de descanso del personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato...	Pág. 96
Tabla y Gráfico N° 57: Tiempo de descanso del personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 97
Tabla y Gráfico N° 58: Apoyo psicológico en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 98
Tabla y Gráfico N° 59: Apoyo psicológico en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 99
Tabla y Gráfico N° 60: Apoyo psicológico en el personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 100
Tabla y Gráfico N° 61: Recreación en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 101
Tabla y Gráfico N° 62: Recreación en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 102
Tabla y Gráfico N° 63: Recreación en el personal de enfermería estudiado del Hospital Alfredo I. Perrupato.....	Pág. 103

Capítulo I

Introducción

Como estudiantes de ciclo Licenciatura de la Universidad Nacional de Cuyo, hemos realizado la siguiente investigación considerando que el estrés es uno de los problemas más relevante en la actualidad.

Y nuestra profesión, la “enfermería”, es una de las profesiones más afectadas por el estrés laboral.

Este trabajo se realizó en los servicios de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Alfredo I. Perrupato, durante el primer semestre de 2015, mediante encuestas dirigidas a los enfermeros/as de los servicios mencionados se obtuvieron datos que lograron aportar respuestas a los interrogantes planteados y cumplir los objetivos propuestos.

Las emociones involucradas en el trabajo cotidiano del personal de enfermería reflejan el alto grado de estrés que conlleva el trabajo directo con pacientes. De hecho, entre esas emociones se pudo identificar un estado de preocupación constante y de ansiedad, a la cual los enfermeros/as muchas veces no se logran adaptar dando paso al agotamiento emocional y al estrés.

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, de la falta de reconocimientos, y diversos componentes psicosociales tanto laborales como extra laborales.

Más allá de que los resultados fueron predictivos, autoridades de supervisión del Departamento de Enfermería del mencionado hospital afirmaron que nuestra profesión esta entre las primeras que registran altos porcentajes de licencias por enfermedad así como también cambios de funciones.

Entonces nos pareció importante detectar cuáles son los factores estresantes que afectan al personal de enfermería en un servicio cerrado, (Unidad de Terapia Intensiva), y en un servicio abierto, (Clínica Médica) y que influyen en la calidad de vida laboral.

Descripción del problema

Se elige investigar sobre esta problemática porque se ha observado a colegas que antes eran amables, tranquilos, alegres, que disfrutaban de su profesión y se relacionaban sanamente respetando a todos y haciéndose respetar, que con el paso del tiempo, han ido cambiando su humor, su predisposición, su forma en el trato con los familiares de los pacientes, y sobre todo en la intolerancia que demuestran con los propios pacientes. Lamentablemente, esto es algo que se ve cada vez más en la mayoría de los servicios.

En los servicios abiertos, como por ejemplo clínica médica, del Hospital Alfredo I. Perrupato, se observa que los enfermeros/as trabajan con mayor cantidad de pacientes, los cuales tienen un promedio de una semana de internación aproximadamente, lo que significa que el profesional debe entablar una relación no solo con el paciente sino también con el familiar. El trabajo resulta en su mayoría rutinario ya que se basa en higiene y confort, tratamiento, controles, cuidado y contención, entre otras. Además se encuentran con el extra de entablar una relación llevadera con médicos, secretarios y demás personal.

En servicios cerrados, como en unidad de terapia intensiva, por ejemplo, del mismo nosocomio, el trabajo se vive de otra forma. Si bien tienen menos cantidad de pacientes, estos llevan muchos más días de internación, deben estar las 24 hs pendientes de ellos a la espera de algún cambio en su estado, en la mayoría de los casos son pacientes que tienen muy pocas posibilidades de recuperación, por lo que son totalmente dependientes del profesional de enfermería. Con los familiares no tienen mucho contacto, ya que estos solo ingresan al horario de la visita. Deben convivir todo el tiempo con el médico, tratando de formar un equipo muy sólido para lograr en conjunto la recuperación del paciente. Existe un estresor extra que es el hecho de manejar mucho equipo tecnológico, entre los cuales se encuentran las bombas de infusión, los monitores, lo que significa que deben acostumbrarse a escuchar sonidos, alarmas en todo momento.

La idea es investigar y conocer cuáles son las causas o factores que llevan al personal de enfermería a caer en el estrés y ver si existen diferencias en esto al trabajar en servicios abiertos y servicios cerrados, ya que en cada uno hay distintos factores estresores.

Formulación y/o Planteo del problema

¿Cuáles son los factores estresores que afectan al personal de enfermería de servicios abiertos y cerrados en el Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato de San Martín, Mendoza, en el primer semestre de 2015?

Objetivos Generales y Específicos

Objetivo general:

- Conocer cuáles son los factores estresores que afectan al personal de enfermería de servicios abiertos y cerrados en el Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato de San Martín, Mendoza, en el primer semestre de 2015.

Objetivos específicos:

- Identificar los factores estresores prevalentes que pueden afectar al personal de enfermería en servicios cerrados y abiertos.
- Caracterizar a los enfermeros de acuerdo a la edad, sexo y antigüedad laboral.
- Identificar las diferencias respecto a la atención del enfermero, teniendo en cuenta, la carga horaria, el ambiente y el tipo de paciente de los servicios en estudio.
- Comparar los factores estresores identificados de ambos servicios.

Justificación del problema

La enfermería se considera una profesión estresante, con una alta prevalencia de trastornos psicológicos que parecen estar relacionados con el estrés, que a su vez se relaciona con la insatisfacción laboral, ausentismo y frecuentes cambios de puestos de trabajo e incluso hasta el abandono de la profesión.

La tensión asociado a los trabajos asistenciales son hechos conocidos desde siempre; si cualquier trabajo cansa y produce estrés, trabajar con personas a las que hay que atender, orientar, ayudar o acompañar, cansa doblemente.

El desgaste emocional puede ser generado por cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente, dependiendo además, del estado físico y psíquico de cada individuo.

El estrés laboral se define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia.

El termino estrés, habitualmente se utiliza para denominar la situación negativa en la que una persona no se siente con recursos para afrontar las excesivas demandas del medio.

“Recién, revista científica de enfermería”, afirma que en las circunstancias causales del estado de estrés resistente se encuentran la sobrecarga de trabajo, presiones económicas o sociales, ambientes laborales competitivos que se perciben como una amenaza y hacen que las personas empiecen a percibir sensación de incomodidad. Cuando esta sensación se mantiene en el tiempo, se puede llegar a un estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y orgánicas.

El estrés se puede considerar patología laboral emergente con incidencia en el sector servicios, y mayor riesgo en actividades que demandan dedicación personalizada.

En esta bibliografía, el autor menciona como estresores en enfermeros asistenciales, los recursos inadecuados, la atención al paciente, las relaciones interpersonales y la carga emocional.

El estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas, desagradables, de las cuales las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

El concepto estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye. En la actualidad, es uno de los términos más utilizados y lo definió como “la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”

Por tales motivos, esta investigación es necesaria para conocer cuáles son los factores que afectan al personal de enfermería de una unidad cerrada y una abierta, e identificar las diferencias entre dichos servicios.

Puntualmente nos enfocaremos en investigar las diferencias entre el servicio de clínica médica y unidad de terapia intensiva (UTI) del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato de San Martín, Mendoza.

El personal de enfermería debe prestar un óptimo servicio a la comunidad, y además de los conocimientos teóricos y prácticos que poseen, deben contar con un equilibrio mental y físico que les permita ejercer su profesión de manera eficaz y eficiente en la práctica diaria de atención a los pacientes.

Apartado I

“Estrés en ambientes laborales”

EL ESTRÉS

Actualmente, el estrés es el estado de tensión emocional más predominante, tanto en el ámbito general como en el laboral. En este contexto, el estrés sería parte de un sistema de transacción complejo y dinámico, entre la persona y su entorno.

En los últimos 20 años, ha habido un creciente reconocimiento de la importancia del estrés en profesionales relacionados con la atención sanitaria a la población.

Muchos estudios realizados se han ocupado del descubrimiento y evaluación de los estresores que afectan al personal de enfermería, tales como los derivados del rol de enfermería, conflicto y reacciones afectivas, o bien, los derivados de las condiciones deficientes de trabajo o estresores laborales específicos del desarrollo cotidiano de la profesión.

Definición de estrés

Se define al estrés como una reacción que provoca el cuerpo humano ante una acción externa que para él resulta amenazante, incomoda o indeseable. La propia fisiología humana pone en funcionamiento ciertos mecanismos que resultan de defensa ante este factor estresante.

Estos mecanismos de defensa, vienen a ser los signos y síntomas, que resultan ser muy variables y dependientes de la situación en la que se dan. Pueden variar entre algunos muy evidentes como nerviosismo, sudoración, inquietud, furia que se puede expresar física o verbalmente; y otros que son más difícil de detectar o que no son detectables a simple vista como taquicardia, pupilas dilatadas, en ocasiones se erizan los vellos de la piel, puede existir cefalea, entre otros.

El estrés y este conjunto de reacciones fisiológicas en ocasiones puede resultar beneficioso y hasta necesario, ya que ayuda a la persona a volverse más sólida y poder afrontar así de una mejor forma la crisis y/o situación estresante por la que está pasando y a la vez salir más rápido de ella. Sin embargo cuando una persona

es sometida a una situación de estrés en un tiempo prolongado, se pueden tener como consecuencia graves problemas de salud.

Como se puede deducir, existen dos tipos de estrés, el agudo y el crónico:

El estrés agudo se caracteriza por ser un trastorno de ansiedad en el que la persona sufre temporalmente pero en forma aguda un episodio o varios sucesos que resultan para el individuo altamente estresantes. Otra característica fundamental del estrés agudo es que los síntomas provocados ocurren a pocos minutos tras sucedido el episodio y duran desde dos días hasta cuatro semanas aproximadamente, por este motivo, la persona no tiene grandes complicaciones en su salud.

Por otro lado el estrés crónico, se torna muy peligroso ya que se caracteriza por durar desde tres semanas hasta meses, e incluso años, lo que lleva a causar en la persona que lo sufre trastornos muy graves, como por ejemplo:

- Nerviosismo y ansiedad.
- Alteración del sueño, provocando falta de energía y cansancio crónico, que a su vez lleva a la desconcentración, falta de memoria, etc.
- Cambios en el apetito y en el peso corporal (aumento o disminución)
- Cefalea crónica.
- Alteración y cambios en el estado de ánimo sin causa aparente.
- Impotencia o disminución del rendimiento sexual.

Como se ve son múltiples los problemas que trae el estrés crónico. La persona cae en una distorsión de todo lo que percibe lo que lo lleva a tener problemas familiares, sociales y laborales. En ocasiones, esta sobrecarga de tensión provoca que la persona comience a tener presión arterial alta que puede terminar en graves problemas cardiacos, e incluso en un accidente cerebrovascular. Además de todo esto, se puede llegar a sufrir problemas psicológicos graves como depresión y trastornos de la personalidad.

Tolerancia al estrés.

Todos estos problemas antes descriptos, pueden variar mucho de una persona a otra. El hecho de que dos personas que están sometidas a los mismos factores estresores, no significa que los dos sufran de la misma forma. Esto se debe a la tolerancia al estrés.

La tolerancia al estrés, según Vives⁽¹⁾, “se refiere a la capacidad del individuo, familia o grupo para enfrentarse con los distintos factores y niveles de estrés asociados a la vida diaria”

Esto depende de las diferentes formas y estrategias que la persona posee para enfrentar y superar las distintas situaciones de crisis que en la vida se acontece.

En coincidencia con Vives⁽²⁾, se sostiene que “la tolerancia ha sido considerada como una medida esencial de vulnerabilidad (a mayor tolerancia y adaptación, menos vulnerabilidad. Incluye la capacidad de adaptación a los cambios, las formas de controlar el estrés, el soporte familiar o de otros sistemas y la percepción de habilidad que tiene la persona para controlar las situaciones estresantes.

Es decir que cada persona o grupo va tener una forma distinta de enfrentar una situación de estrés dependiendo de cómo este preparada física, psíquica y socialmente para superar dicha situación. Por ejemplo si una persona sufre una situación tensa en el trabajo, pero llega a su hogar y encuentra contención y distracción en su familia probablemente llevara de una mejor forma y superara el estrés.

⁽¹⁾Johana Fornes Vives autora de “Enfermería en Salud Mental y Psiquiátrica”. Editorial Medico Panamericana. Año 2011: “Tolerancia al estrés”. Pág. 102

⁽²⁾ Ídem ⁽¹⁾ Pág. 103

Otro ejemplo sería que una persona está ansiosa antes de rendir un examen, y neutraliza su emoción fumándose un cigarro antes de rendir; aunque esto signifique un problema de salud a largo plazo, sin dudas lo ayuda a superar la situación de estrés en ese momento. Por otro lado si una persona tiene problemas a nivel social, familiar y además no está bien preparado psicológicamente, su patrón de tolerancia al estrés está afectado por lo que seguramente sufrirá el estrés y esto le traerá problemas de salud.

Vives ⁽³⁾ identifica claramente distintos factores que pueden alterar el patrón de adaptación y tolerancia al estrés, entre ellos se encuentran:

- Enfermedades medicas, fármacos y tóxicos que pueden generar cuadros de ansiedad.
- Problemas físicos u orgánicos que puedan generar dolor y malestar.
- Miedos y fobias irracionales.
- Problemas de personalidad (depresión, timidez, habilidades inadecuadas para la interacción).
- Pensamientos de incapacidad, inutilidad o inadecuación.
- Recuerdos de traumatismos previos o situaciones desagradables.
- Situaciones familiares, laborales o sociales que provoquen presión o sobrecarga (física o psicológica).
- Discusiones o violencia familiar.
- Enfermedades graves de algún miembro familiar.
- Situaciones socioculturales que pongan en evidencia algún déficit personal.
- Barreras idiomáticas o culturales.
- Problemas relacionados con la inmigración.

⁽³⁾ Ídem. ⁽¹⁾. Pág. 10

- Situaciones de falta de libertad.
- Acoso psicológico o físico.
- Problemas escolares (fracaso académico, violencia)
- Pérdida del rol por jubilación.
- Ambientes físicos incómodos o inseguros (problema de espacio, luz, ruido, frío/calor, desprendimientos, falta de agua, etc.).
- Falta de información sobre asuntos en los que la persona tiene cierta responsabilidad e implicación.
- Situaciones de pérdidas materiales, económicas, sociales o afectivas consideradas importantes por la persona.
- Sobrecarga de trabajo.
- Cualquier situación considerada como amenazante por la persona.

Estrés laboral

El estrés laboral es definido como el conjunto de reacciones nocivas, que afectan física y emocionalmente, y que ocurren cuando el trabajo y sus exigencias superan al trabajador en cuanto a sus capacidades, necesidades y recursos con los que se cuenta.

El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

Inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.) que hace aumentar la productividad. Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento.

El estrés puede influir negativamente sobre la salud por varias vías, como:

1) Por los cambios de hábitos relacionados con la salud,

2) Por las alteraciones producidas en los sistemas fisiológicos (como el sistema nervioso autónomo y el sistema inmune) y

3) “Por los cambios cognitivos (pensamientos) que pueden afectar a la conducta, las emociones y la salud”

Los cambios a nivel fisiológicos, en su mayoría, precisan procesos de diagnóstico para determinar el nivel de la reacción. Por el contrario, en las personas que a diario cuidan la salud de los pacientes, perciben de forma psicofísica los cambios psicológicos que sufren a raíz del estrés.

Frente a una reacción de estrés el estado más frecuente que se enfrenta es la ansiedad.

Los síntomas de “ansiedad” más frecuentes son:

1. A nivel cognitivo-subjetivo:

- preocupación,
- inseguridad,
- dificultad para decidir,
- miedo,
- pensamientos negativos sobre uno mismo
- pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros,
- temor a que se den cuenta de nuestras dificultades,
- temor a la pérdida del control,
- dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.

2. A nivel fisiológico:

- Sudoración,
- Tensión muscular,
- Palpitaciones,
- Taquicardia,
- Temblor,
- Molestias gástricas,
- Dificultades respiratorias,
- Sequedad de boca,
- Dificultades para tragar,
- Dolores de cabeza,
- Mareo,
- Náuseas.

3. A nivel motor u observable:

- Intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.),
- Evitación de situaciones temida,
- ir de un lado para otro sin una finalidad concreta,
- tartamudear,
- llorar,
- quedarse paralizado.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos identificar en el personal de salud de los servicios en las áreas de alta complejidad.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales.

El estrés laboral puede ser provocado por muchos factores, entre ellos se encuentran:

- Sobrecarga en cuanto a horas de trabajo.
- Malas condiciones laborales: en cuanto a instalaciones, problemas de higiene, falta de insumos o recursos, trabajo insalubre.
- Exceso de responsabilidades.
- Agotamiento intelectual: cuando para llevar a cabo el trabajo es necesario estar muchas horas seguidas concentrado, leyendo o frente a una computadora, sin descansos.
- Trabajos repetitivos: el mismo trabajo durante muchos años, o se realizan tareas que son siempre las mismas, a tal punto que se realizan de forma automática sin un mínimo esfuerzo o sin pensamiento previo.
- Abuso, acoso o violencia dentro del ámbito laboral: incluye distintos aspectos: física, verbal y psicológicamente.

Apartado II

“Estrés en el ámbito de enfermería”

Estrés en el ámbito de enfermería

En la actualidad, la Enfermería se reconoce socialmente como una profesión de servicio, orientada netamente a ayudar, servir y cuidar la salud de las personas. Se puede decir que las enfermeras han representado la esencia del sistema de atención sanitaria. Según Diers, en 1981, escribió “ la enfermería es un trabajo sumamente complicado, ya que requiere la posesión de conocimientos técnicos, gran cantidad de conocimientos formales, capacidad de comunicación, complicitad emocional y otras cualidades, por lo que se considera también como un complejo proceso de pensamiento que lleva del conocimiento a la técnica, de la percepción a la acción, de la decisión del tacto y de la observación al diagnóstico”⁽⁴⁾; las exigencias sociales en la actualidad hacen que sea necesaria la atención permanente en hospitales durante 24 hs., ya sea por cuestiones de urgencias y emergencias o simplemente el cuidado que demanda una internación, por lo que se deduce que los profesionales de salud se encuentran sometidos a una multiplicidad de factores de riesgos de diversa naturaleza. Esto conlleva a la implementación de turnos rotativos para el personal de enfermería y otros. Esto surge a raíz de que el turno noche es el que se ve más afectado por la sobrecarga de fatiga física y mental que se relaciona con los ritmos circadianos (patrón basado en el ciclo diario de 24 hs. y referido especialmente a la repetición de ciertos fenómenos fisiológicos, como el sueño y la comida) de las tareas laborales y responsabilidades.

⁽⁴⁾ Lic. Maritza Cabrera Adán. “Revista Cubana de enfermería”. Vol 27 N°4. Ciudad de La Habana. Sep-dic.2011

Se deben tener en cuenta todos y cada uno de los elementos que conforman la correcta realización de una tarea, el entorno en que se realiza y la salud del trabajador. La carga de trabajo es un aspecto a considerar, ya que contiene un conjunto de requerimientos psico-físicos.

Se sabe que desde tiempos remotos, o desde siempre, que cualquier trabajo cansa y provoca estrés, entonces trabajar con personas a las que hay que cuidar, ayudar y atender como hace la enfermería, cansa doblemente.

Diversos estudios han demostrado que el personal de salud es uno de los grupos de trabajadores que más expuestos están a sufrir de estrés y desgaste emocional, por el hecho de trabajar con personas que demandan atención y cuidados, y que vuelcan todas sus preocupaciones en el profesional de salud. Todo esto es un grave problema ya que significa la disminución de la calidad de atención en términos cuantitativa y cualitativamente.

Estos problemas el profesional los puede manifestar a través de ausentismo laboral, abandono o cambios reiterados del puesto de trabajo, partes de enfermo, jubilación antes de lo esperado.

El profesional de enfermería es el que está las 24 horas del día con el paciente, lo que lleva en múltiples ocasiones a que se establezca una relación de confianza y hasta afectiva entre ambos. A esto se le suma el condimento extra de tener que crear una relación también con el familiar del paciente. Esta situación provoca que paciente y familiar confíen al enfermero otras cosas más allá de la enfermedad propiamente dicha, lo que compromete y sobrecarga al profesional que muchas veces se ve afectado por lo que le sucede al paciente o lo que éste le confía.

Son infinidad de factores los que pueden llevar al profesional de enfermería a caer en un estado de estrés, entre ellos se encuentra:

- La sobrecarga en el trabajo.
- Tener muchas responsabilidades.
- La falta de tiempo para realizar las tareas.

- La falta de personal de enfermería que provoca sobrecarga laboral.
- Existencia de condiciones de trabajo inadecuadas.

- Tratar con pacientes graves y enfrentar la muerte de éstos.
- Tratar con pacientes y/o familiares agresivos.
- Tratar con pacientes y/o familiares que no cooperan.
- Salario insuficiente para satisfacer las necesidades.
- Falta de apoyo por parte de jefes de unidad y/o supervisores.
- Tener que realizar tareas que no son de incumbencia de enfermería.
- Turnos trabajo: de muchas horas, rotativos.
- Guardias con gran demanda física y psicológica.
- Tener pocas expectativas de autosuperación.
- Falta de valoración, estimulación y reconocimiento del trabajo de enfermería.
- Mala relación con los médicos.
- Mala relación con demás personal de enfermería.
- Falta de capacidad para resolver problemas dentro del trabajo.
- Involucrarse demasiado con el paciente y padecer su sufrimiento.

Según la sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés (SEAS) otras situaciones que se pueden nombrar como causa principales del estrés laboral son:

1. Las interrupciones aleatorias: la profesional de enfermería va a realizar una práctica, suena el teléfono, no es posible estar en ambos lados al mismo tiempo.
2. La incertidumbre: conocimiento de nuevas técnicas y procedimientos.
3. Las falta de liderazgo: Se necesita de alguien que organice, distribuya y supervise el trabajo realizado
4. La incapacidad para realizar un trabajo: Falta de formación profesional para realizar las tareas

5. Falta de humor: una situación ideal es realizar las tareas en un clima agradable, pero es difícil mantener el humor permaneciendo 8hs en el lugar de trabajo.
6. Falta de comunicación: Produce aislamiento físico y mentales y hace que aparezca el mal humor y se den situaciones que aparezca el estrés
7. La falta de auto control: Un mayor control de las emociones y mayor tolerancia a la frustración podrían ser la solución a muchos problemas

Todas estas causas y factores que generan el estrés en profesionales de enfermería pueden provocar consecuencias en la vida social, conyugal y por ende sexual. Y un estado de estrés avanzado comienza a aparecer problemas como: Conductas no saludables y el enfermero/a se vuelve más vulnerable a presentar trastornos afectivos como la depresión.

Enfermería es una profesión con gran responsabilidad sobre la vida, la salud y el cuidado de otras personas. Por tal motivo sería muy importante tomar las medidas necesarias para la prevención del estrés.

Scunt Jens (1982) insistía en la prevención en enfermería del síndrome de desgaste emocional ya que éste hace perder sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia sus pacientes a quienes pueden dirigirse con una actitud deshumanizada y sónica.

ENFERMERIA EN SERVICIOS CERRADOS

El cuidado del personal de enfermería en área de alta complejidad son cuidados intensivos, hacen de ellas entornos estresantes, para todas las personas implicadas en ellas, pacientes, familiares y profesionales .Los profesionales sanitarios conviven a diario con la enfermedad y la muerte, no siendo inmunes al costo emocional que esto conlleva. El hecho de desempeñarse en un servicio cerrado implica el actuar eficazmente, a través de habilidad y destreza, con permanencias prolongadas, en donde las actividades de enfermería demandan mayor esfuerzo y los espacios físicos no son los mejores.

Diferencias de estrés entre un servicio abierto (Clínica Médica) y uno cerrado (Unidad de Terapia Intensiva)

Muchas investigaciones sobre estrés laboral sugieren que los enfermeros/as son los que más experimentan el estrés ocupacional relacionado con otros tipos de profesiones.

También se ha comprobado que son diferentes los factores estresores en enfermeros que trabajan en un servicio abierto como Clínica Médica en comparación con un servicio cerrado como la unidad de terapia intensiva (UTI), donde se trabajan con pacientes en estado crítico.

Servicio cerrado: Unidad de Terapia Intensiva (UTI)

El servicio de unidad de terapia intensiva (UTI) es un área de hospitalización, altamente especializado destinada a la atención y tratamiento de pacientes en situación grave o crítica, pero con posibilidad de recuperación. Para lo cual debe contar con el material y equipo especializado, e integrado por personal profesional médico, enfermero y técnicos, altamente especializados.

La terapia intensiva consiste en una serie de cuidados especiales que se realiza con equipo sofisticado. Esta área reúne características de aislamiento y es cerrada

del hospital, es decir, el acceso no es fácil para las personas, las visitas de familiares están restringidas en cantidad y horarios.

En cuanto a su planta física debe estar ubicado en una zona cercana a otras áreas críticas como guardias de emergencia, quirófanos, recuperación; y de otros servicios de apoyo como laboratorio, radiología y ecografías.

Dentro del nosocomio donde esté ubicado, se caracteriza como área o sector rojo, o sea área restringida y/o cerrada.

Las enfermeras/os que trabajan en unidades cerradas, basan su competencia técnica, fundamentalmente en una actividad moral; es en ese personal donde el paciente deposita sus angustias, inquietudes, temores e inseguridad, por lo que el cuidado no se limita a ejercerse para y con el ser humano que se cuida durante el turno de trabajo o para el resto del equipo de salud, para el que no se planean programas de prevención, curación y rehabilitación sobre su salud.

Relativo a los estresores de la tarea de cuidar, estos varían de una persona a otra, en dependencia de la actividad que se realiza, para lo cual resulta importante el control sobre la tarea, o sea, cubrir las necesidades según las prioridades; es necesario que no se trabaje sistemáticamente con el paciente más crítico, sino alternar con los menos críticos, para poder compensar y aliviar la tarea.

También influyen los tiempos de descanso dentro de la jornada laboral, lo cual es importante para recuperarse de la fatiga y del cansancio mental que produce el enfrentamiento permanente al dolor y a la muerte.

Factores estresantes de un Servicio Cerrado (UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA)

Las bibliografías consultadas, coinciden en que los siguientes son los factores estresantes que más afectan al personal de enfermería que trabaja en una terapia intensiva:

- a) El contacto permanente con el dolor y la muerte en pacientes críticos.

- b) El ruido constante de aparatos tecnológicos como bombas de infusión, monitores, etc.
- c) La permanencia de muchas horas de trabajo en un servicio cerrado.
- d) Las relaciones interpersonales entre enfermero/médico, enfermero/enfermero.
- e) Las urgencias y estados graves de los pacientes en situaciones en las que se tienen que tomar decisiones comprometiendo la vida del paciente.

Características generales del personal de enfermería de Terapia Intensiva del “Hospital Perrupato”

En esta institución, la Unidad de Terapia Intensiva se encuentra estratégicamente ubicada cerca del servicio de guardia y de quirófano. Es una unidad que cuenta con ocho camas ortopédicas con sus respectivos monitores destinado a recibir pacientes delicados con riesgo de muerte, con patologías diversas que incluyen por ejemplo, cardiopatías, afecciones respiratorias, complicaciones posquirúrgicas, politraumatismos graves, etc.

Considerando la gran cantidad de personas que demandan servicios de dicho nosocomio, se considera insuficiente la cantidad de camas con las que se cuenta y esto se ve reflejado en el hecho de la falta de disponibilidad de unidades libres a la hora de internar a un paciente que llega grave al servicio de guardia o cuando es necesario pasar a un paciente descompensado de internación general. Esta situación obliga a los médicos a derivar a los pacientes a algún otro hospital o bien a alguna clínica en caso de mutualizados, lo que lleva a la demora en la atención del paciente grave en los primeros momentos que resultan cruciales para su recuperación.

En cuanto al personal que trabaja, se cuenta con nueve médicos que realizan guardias de 24 horas y 17 enfermeros que están en permanente contacto para el cuidado y tratamiento de los pacientes.

El personal de enfermería realiza guardias rotativas de 12 horas, y está encargado del cuidado, tratamiento, controles, higiene y confort del paciente entre otras tareas esenciales que debe realizar. De los 16 enfermeros que allí trabajan, 12 son Enfermeros Profesionales, 4 Licenciados en Enfermería y 1 Auxiliar de Enfermería y están dirigidos por un Jefe de Unidad que es Licenciado en Enfermería, sus edades van desde 25 a 50 años aproximadamente y en su mayoría son jefes de familia.

Analizando en lugar de trabajo del personal de enfermería, se puede detectar y llegar a la conclusión de que son múltiples los factores que pueden resultar estresantes dentro del ámbito laboral, los cuales se detallan a continuación:

- Cantidad de horas de trabajo.
- Permanencia en un servicio que es cerrado y aislado de lo que resta del nosocomio.
- Convivencia con ruidos constantes de equipos de alta complejidad (monitores, respiradores, etc.)
- Presencia de luz artificial durante las 24 horas del día.
- Atención a pacientes complicados, totalmente dependientes.
- Contacto en forma permanente con el dolor y la muerte.
- Falta de motivación por parte de los superiores.
- Necesidad de contar con otro trabajo para lograr el sustento económico deseado.
- Competitividad entre compañeros de trabajo.

El personal de enfermería con el desempeño al cuidado de la salud que forma parte del sistema fundamental, ha sido y continuará siendo una fuerza importante para delinear el futuro de la atención de la salud, con pacientes de áreas restringidas con cuidados intensivos.

Las enfermeras/os tienen la responsabilidad de desempeñar sus obligaciones y de satisfacer las necesidades, en su total recuperación, en pacientes con mayor grado de complejidad, que carecen de cuidados intensivos en el área de restricción. El objetivo es brindar un cuidado integral a aquellas personas en condiciones críticas de salud.

ENFERMERÍA EN SERVICIO CLÍNICO

Las instituciones de salud constituyen uno de los estamentos relevantes en la gestión gubernamental ya que tienen la importante misión de velar por el bienestar físico, mental y social de las personas. Para que éstas puedan operar óptimamente se necesita que sus trabajadores se encuentren sanos pues el recurso humano de una institución de salud es vital para el buen funcionamiento del sistema y para la consecución de un servicio de alta calidad. En este sentido, la OMS (2000, en Gil-Monte, 2001)⁽⁵⁾ recomienda el cuidado de las personas que trabajan en este tipo de organizaciones, dado que el sistema de salud depende casi absolutamente de los conocimientos, destrezas y motivación de los profesionales que allí trabajan. De allí, entonces, que los sistemas de salud deben velar por la calidad de vida de sus funcionarios, previniendo y atacando los riesgos laborales del entorno del trabajo mediante una adecuada manipulación de las condiciones ambientales.

Servicio abierto: Clínica Médica

En el servicio de clínica médica se internan pacientes con distintas patologías clínicas que son ingresados a pedido de cualquiera de los médicos de consultorio externo o de guardia. Por lo general son pacientes estables de los cuales varios son dependientes, y están internados para cumplir un tratamiento específico de acuerdo a la patología hasta su recuperación.

(5) Víctor Landa y Luis Mena. Universidad Santiago de Chile. Estrés laboral en personal clínico hospitalario. *Terapia psicológica* 2003, vol. 21. N° 2, 137-151

Todos los pacientes deben estar con cuidador permanente para que este avise al servicio de enfermería ante cualquier eventualidad.

Dentro del nosocomio se caracteriza por pertenecer al sector verde, ya que es un servicio abierto de más fácil acceso.

Factores estresantes de un servicio abierto (Clínica Médica)

- a) Conflicto con pacientes y familiares los que son más exigentes, lo que genera temor a problemas legales
- b) Relaciones interpersonales médico-enfermero; enfermeros/as-pacientes y familiares; enfermeros/as-enfermeros/as
- c) Contacto con el dolor y la muerte en pacientes terminales.
- d) Insatisfacción laboral
- e) Falta de personal y sobrecarga de trabajo.
- f) Competitividad entre los profesionales de enfermería
- g) Falta de valoración del trabajo realizado por parte de sus superiores.

Características generales del personal de enfermería de Clínica Médica del “Hospital Perrupato”

La institución cuenta con diversos servicios de internación para pacientes agudos, y entre ellos está el servicio de Clínica Médica, que es el más grande del nosocomio. Es un servicio que cuenta con 50 camas, para internados de ambos sexos, distribuida en habitaciones de 3 y 2 pacientes.

El personal médico está compuesto por médicos de planta y médicos residentes de 1° a 4° año, a los cuales se les asignan y distribuyen la atención de los pacientes internados.

El personal de enfermería está compuesto por 32 enfermeros que realizan guardias rotativas de 8 horas, y sus edades varían de 24 a 53 años. De la cantidad total 9 son Licenciados en Enfermería y 21 Enfermeros Profesionales. Están dirigidos por dos Jefes de Unidad, ambos Licenciados en Enfermería.

El servicio de Clínica Médica atiende diversas patologías, siendo en el último tiempo un servicio generalista, debido a la gran demanda de pacientes que satura el número de internados en otros servicios. Por falta de disponibilidad de camas, en ocasiones se tratan pacientes de cirugía, traumatología, oncología, etc.

Entre las patologías más frecuentes que se tratan en el servicio se encuentran: ACV, TIA, HTA, trombosis venosas, cuidados paliativos en diversos tipos de cáncer, patologías respiratorias (NAC, EPOC), hepatopatías, enfermedades infectocontagiosas (HIV, Hepatitis B y C, TBC, etc.), patologías psiquiátricas (intentos de suicidio), etc.

Al observar el trabajo que realiza el personal de enfermería, se pueden detectar los siguientes factores estresantes:

- Trato con familiares y pacientes exigentes.
- Presencia de pacientes sin cuidador.

- Falta de colaboración de los médicos en la actualización de tratamientos y recetas.
- Falta de motivación por parte de los superiores.
- Competitividad entre compañeros de trabajo.
- Falta de insumos (ropa de cama, descartable, etc.)
- Deterioro de las instalaciones.
- Falencias en las entregas de guardias.

El personal de enfermería cumple un papel muy importante en cuanto a la prevención, restablecimiento, cuidados y rehabilitación en la salud de los pacientes. Para ello, es fundamental que mantengan un equilibrio físico y mental que les permita prestar un servicio óptimo. Además, deben contar con un amplio conocimiento teórico y práctico que les permita ejercer su actividad de manera eficaz y eficiente, brindando calidad de atención y bienestar tanto a los pacientes como a la familia.

Como se menciona anteriormente, son muchas las situaciones estresantes a las que se encuentran expuestos los enfermeros que trabajan en el servicio de Clínica Médica y en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato. Y como consecuencia, esto incide en el desgaste psicofísico de cada profesional afectando de manera importante su rendimiento laboral.

Hipótesis

- 1- La mayoría del personal de enfermería es afectado por el estrés laboral, independientemente del servicio en el que trabaje, (servicio abierto o servicio cerrado).
- 2- Existe relación entre el estrés laboral y la edad, el tiempo de ejercicio profesional, el estado civil, y el sexo del personal de enfermería.

Variables

Dependiente:

- Factores estresores que afectan al personal de enfermería.

Independientes:

- Características del personal.
- Desempeño laboral de enfermería
- Desgaste psicofísico

Operacionalización de Variables		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Características del personal de enfermería.	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Femenino • Masculino
	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • De 20 a 29 años • De 30 a 39 años • De 40 a 49 años • 50 años o más
	Estado Civil	<ul style="list-style-type: none"> • Soltero/a • Casado/a • Separado/a • Divorciado/a • Viudo/a
	Hijos	<ul style="list-style-type: none"> • No • De 1 a 3 hijos • De 4 a 6 hijos • 6 hijos o más
	Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar en enfermería • Enfermero profesional • Licenciado en enfermería

Variables	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral de enfermería.	Servicio Actual	<ul style="list-style-type: none"> • Clínica Médica • UTI
	Años de servicio profesional	<ul style="list-style-type: none"> • De 1 a 9 años • De 10 a 19 años • De 20 a 29 años • 30 años o más
	Antigüedad en servicio actual	<ul style="list-style-type: none"> • De 0 a 3 años • De 4 a 7 años • De 8 a 11 años • 12 años o más
	Turnos	<ul style="list-style-type: none"> • Mañana • Tarde • Noche • Rotativo
	Otro trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No
	Horas semanales de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • De 36 a 40 horas • De 41 a 60 horas • 60 horas o más
	Recargo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente • Frecuente • Poco frecuente
	Estado laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Prestación • Contrato • De planta
	Ausentismo	<ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente • Frecuente • Poco frecuente
	Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Muy bueno • Bueno • Regular

Variables	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral de enfermería	Relación entre compañeros	<ul style="list-style-type: none"> • Muy buena • Buena • Regular
	Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente • Frecuente • Poco frecuente
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No
	Errores e incidentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente • Frecuente • A veces • Casi nunca
Desgaste psicofísico	Fatiga	<ul style="list-style-type: none"> • No • Antes del trabajo • Después del trabajo
	Cefaleas	<ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente • Frecuente • Nunca
	Temor – Ira	<ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente • Frecuente • Poco frecuente
	Ansiedad – Angustia	<ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente • Frecuente • Poco frecuente
	Empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Muy buena • Buena • Mala

Variables	Dimensiones	Indicadores
Desgaste psicofísico	Factores estresantes	<ul style="list-style-type: none"> • Ambientales: iluminación, sonidos, olores • Pacientes y familiares demandantes • Pacientes en estado terminal • Relación con compañeros y superiores • Tareas rutinarias • Horarios laborales • Todos • Ninguno
	Fumador	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No
	Horas de sueño diarias	<ul style="list-style-type: none"> • De 2 a 4 horas • De 5 a 7 años • 8 horas o más
	Apoyo psicofísico	<ul style="list-style-type: none"> • No • Publico • Privado
	Recreación	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • No

Capítulo II

Diseño Metodológico

Tipo de estudio:

El estudio empleado en la presente investigación, es cuantitativo porque los resultados expresan numéricamente la realidad en la que se desarrollan los hechos, descriptivo porque permite obtener información de la realidad tal y como se presenta, y de corte transversal porque se analizan variables, paralelamente, en un tiempo y espacio determinado.

Área de estudio:

El estudio se realiza en el Hospital” Alfredo I. Perrupato”, ubicado en Ruta 50 y Av. Eva Duarte de Perón, del departamento de Gral. San Martín, Mendoza.

Universo:

El universo de nuestra investigación serán los 200 enfermeros que trabajan en el Hospital Alfredo I. Perrupato, que representan el 100% de la población.

Muestra:

Se toma una muestra representativa del 24,5% del universo, que serán 49 enfermeros que trabajan en el servicio de Clínica Médica y en el servicio de Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Alfredo I. Perrupato.

Unidad de análisis:

Los 49 enfermeros que se desempeñan en el área de Clínica Médica y de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

Técnica de recolección de datos:

Para realizar el presente estudio, se utilizó una encuesta personal con preguntas cerradas de carácter anónima, por ser una herramienta que tiene la aptitud para aportar datos suficientes sobre un gran número de sujetos en un periodo breve.

Instrumento: Encuesta con preguntas cerradas de múltiple opción.

Fuentes de información: La fuente de recolección de datos es primaria y en forma directa con el personal de enfermería.

Una vez finalizada la recolección de datos se procederá a codificar la información en una tabla matriz de datos, la información se tabulará en una tabla de doble entrada con frecuencia absoluta y relativa, para cruzar los datos de la variable en estudio.

La información se presentará en gráficos de barras y sectores de cada variable.

Capítulo III

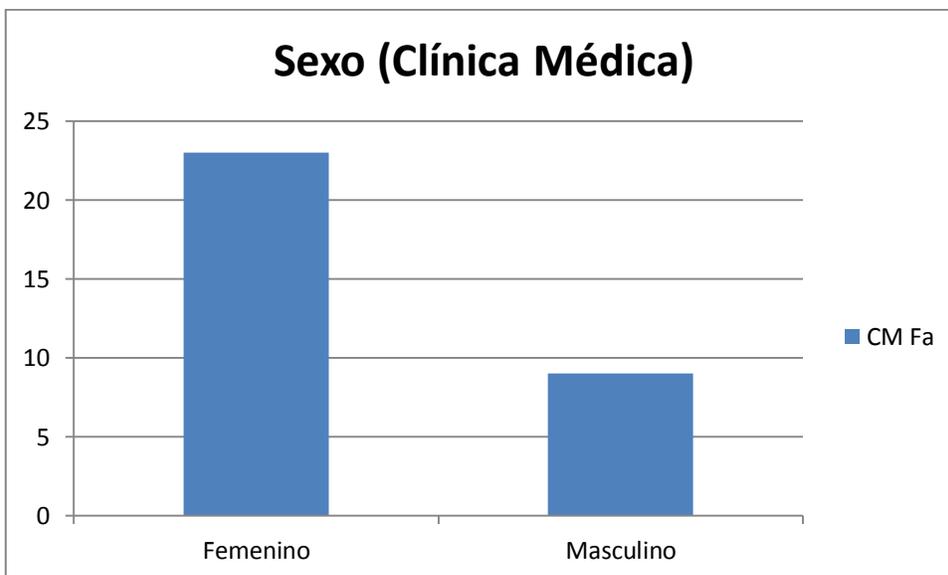
Resultados

Gráfico N° 1:

Título: “Sexo del personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Sexo del personal	Fa	Fr %
Femenino	23	72%
Masculino	9	28%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

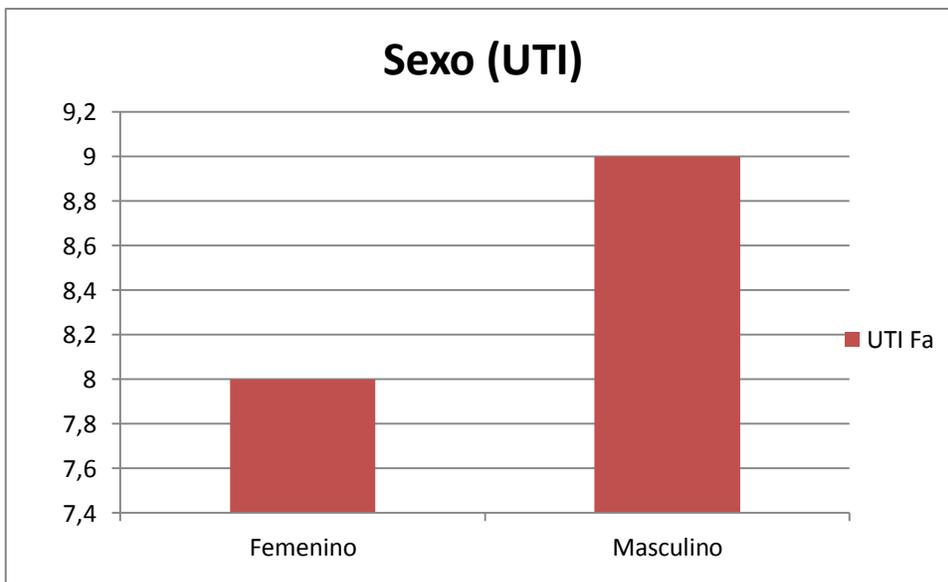
Comentario: El servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato está conformado en su mayoría por personal femenino. Está dotado con un total de 32 agentes de los cuales 23 corresponden al sexo femenino y 9 al masculino.

Gráfico N° 2:

Título: “Sexo del personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Sexo del personal	F.a.	F.r.%
Femenino	8	47%
Masculino	9	53%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

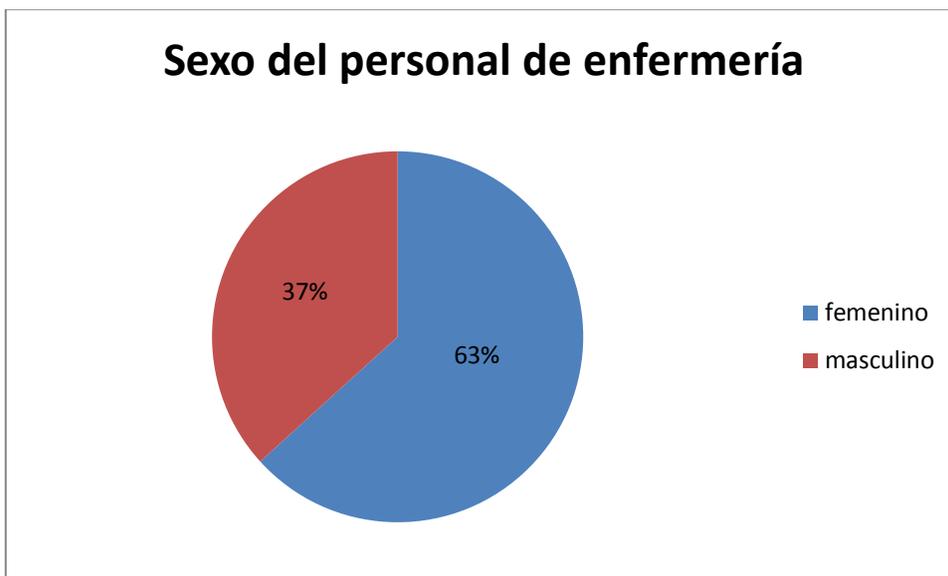
Comentario: el personal de enfermería de UTI del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato está conformado por un total de 17 enfermeros de los cuales 8 son mujeres y 9 son hombres.

Gráfico N° 3:

Título: “Sexo del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Sexo del personal	Fa	Fr%
Femenino	31	63%
Masculino	18	37%
Total	49	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

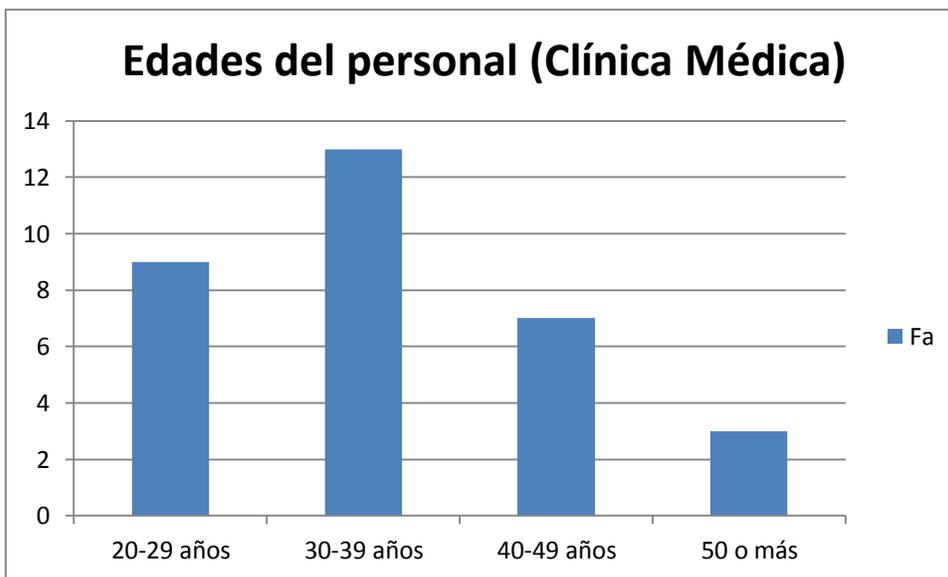
Comentario: el total del personal estudiado en su mayoría corresponde al sexo femenino representado por el 63% y un 37% para el sexo masculino.

Gráfico N° 4:

Título: “Edad del personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Edad del personal	Fa	Fr%
20-29 años	9	28%
30-39 años	13	41%
40-49 años	7	22%
50 o más	3	9%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

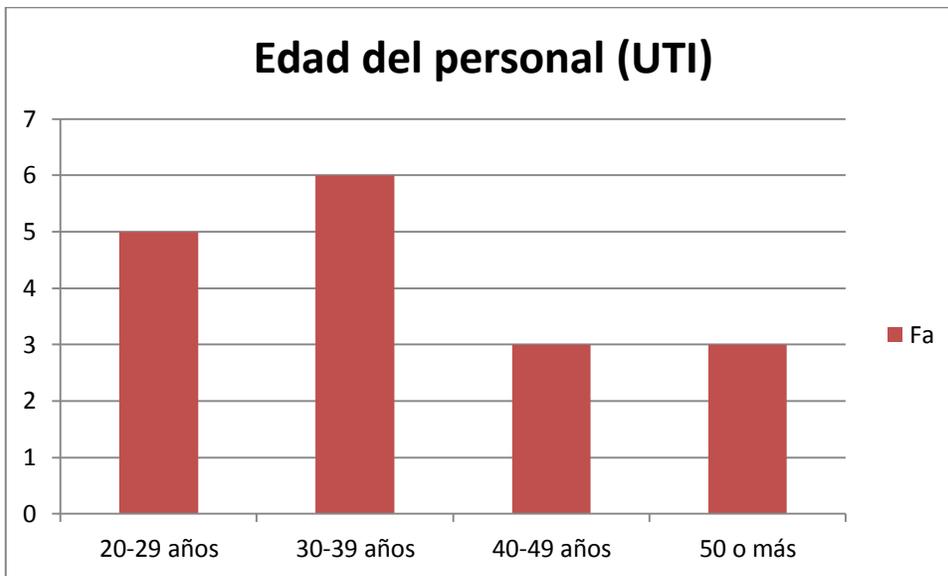
Comentario: el personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato está compuesto en su mayoría por personas que van desde los 30 a 39 años. Sólo 3 personas del total tienen más de 50 años.

Gráfico N° 5:

Título: “Edad del personal de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Edad del personal	Fa	Fr%
20-29 años	5	29%
30-39 años	6	35%
40-49 años	3	18%
50 o más	3	18%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

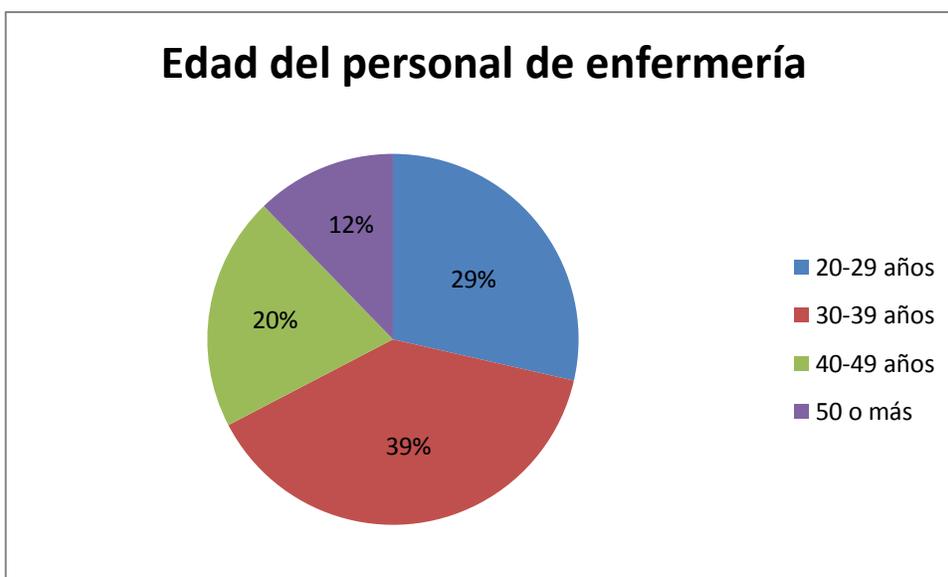
Comentario: el personal de enfermería de UTI del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato está conformado en su mayoría de personas con edades que van desde los 30 a 39 años, seguida de personas más jóvenes que van desde los 20 a 29 años.

Gráfico N° 6:

Título: “Edades del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Edad del personal	Fa	Fr%
20-29 años	14	29%
30-39 años	19	39%
40-49 años	10	20%
50 o más	6	12%
Total	49	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

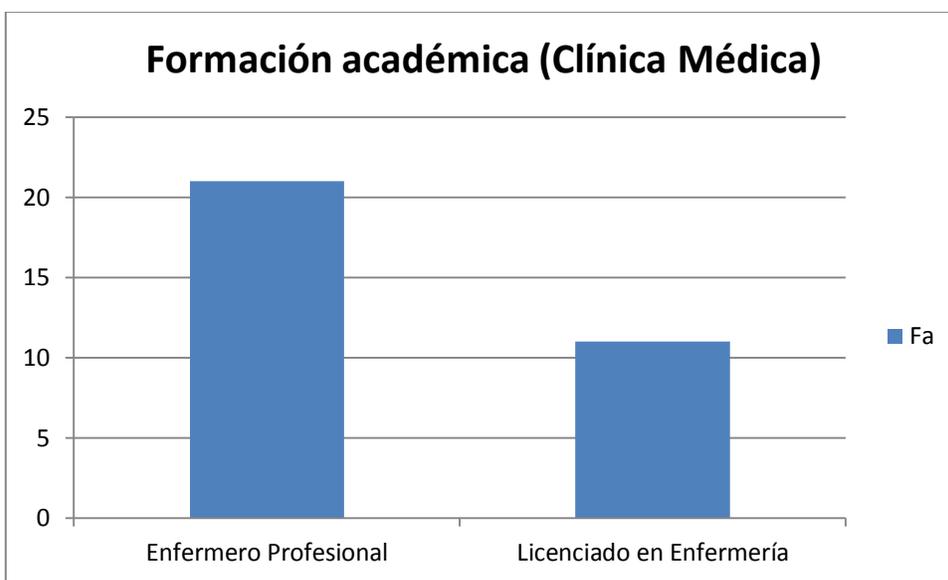
Comentario: El personal de enfermería estudiado está conformado por un 39% de personas que sus edades van desde 30 a 39 años, seguidas con un 29% de personas con edades de 20 a 29 años. El resto, que representa la minoría, corresponde a personas que van desde los 40 a 50 o más años de edad.

Gráfico N° 7:

Título: “Formación académica del personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Formación Académica	Fa	Fr%
Enfermero Profesional	21	66%
Licenciado en Enfermería	11	34%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

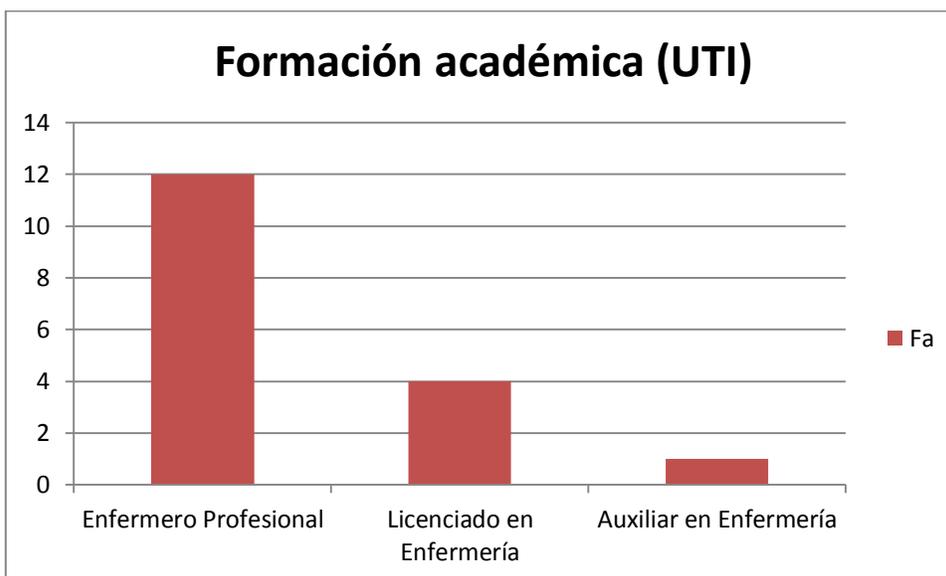
Comentario: El personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato está formado en su mayoría por Enfermeros Profesionales con un total de 21 que corresponden a esta categoría y con 11 Licenciados en Enfermería.

Gráfico N° 8:

Título: “Formación académica del personal de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Formación Académica	Fa	Fr%
Enfermero Profesional	12	71%
Licenciado en Enfermería	4	23%
Auxiliar en Enfermería	1	6%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

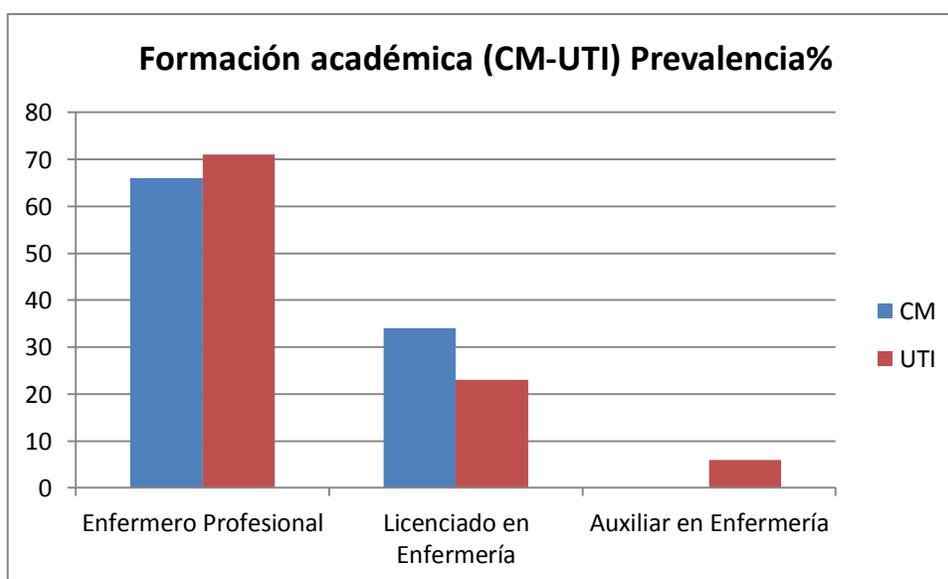
Comentario: El plantel de enfermería de UTI está dotado en su mayoría de Enfermeros Profesionales, con un total de 12 agentes, seguida de 4 Licenciados en Enfermería y 1 Auxiliar en Enfermería.

Gráfico N° 9:

Título: “Formación académica del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Formación Académica	CM		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Enfermero Profesional	21	66%	12	71%
Licenciado en Enfermería	11	34%	4	23%
Auxiliar en Enfermería	-	-	1	6%
Total:	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

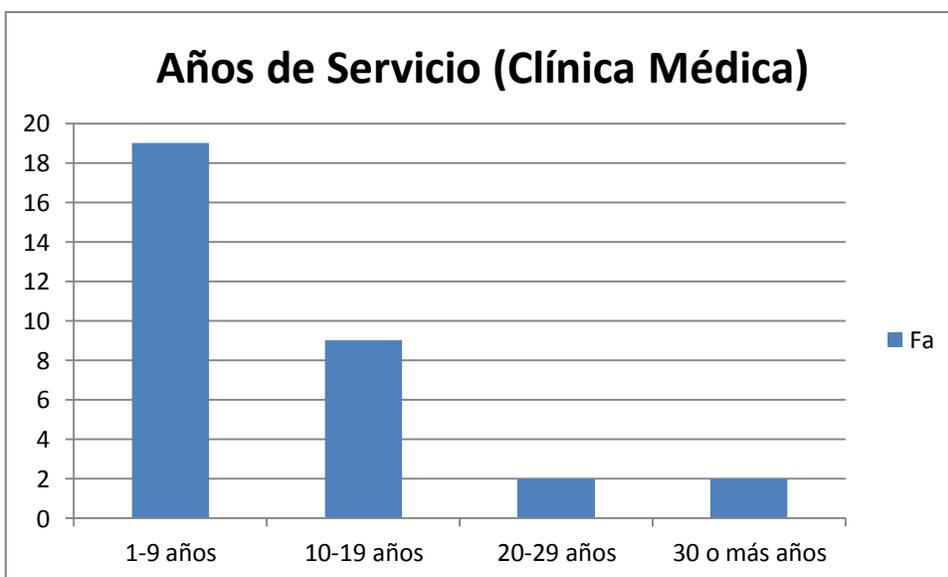
Comentario: Al comparar los distintos servicios estudiados se puede observar que el nivel de formación académica que poseen presenta muy pocas variaciones, o sea que se podría decir, que no existen desventajas en cuanto a esta variable para ninguno de los dos servicios en cuestión.

Gráfico N°10:

Título: “Años de Servicio que posee el personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Años de Servicio	Fa	Fr%
1-9 años	19	60%
10-19 años	9	28%
20-29 años	2	6%
30 o más años	2	6%
Total:	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

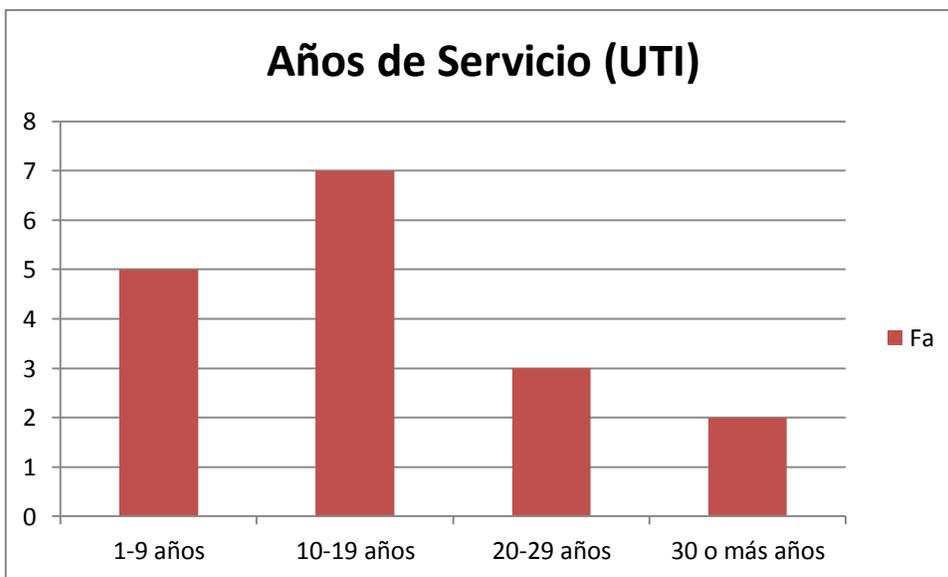
Comentario: La mayoría del personal de enfermería perteneciente al servicio de Clínica Médica representada por un total de 19 agentes, desempeña funciones de enfermería desde hace 1 a 9 años.

Gráfico N°11:

Título: “Años de Servicio que posee el personal del enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Años de Servicio	Fa	Fr%
1-9 años	5	29%
10-19 años	7	41%
20-29 años	3	18%
30 o más años	2	12%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

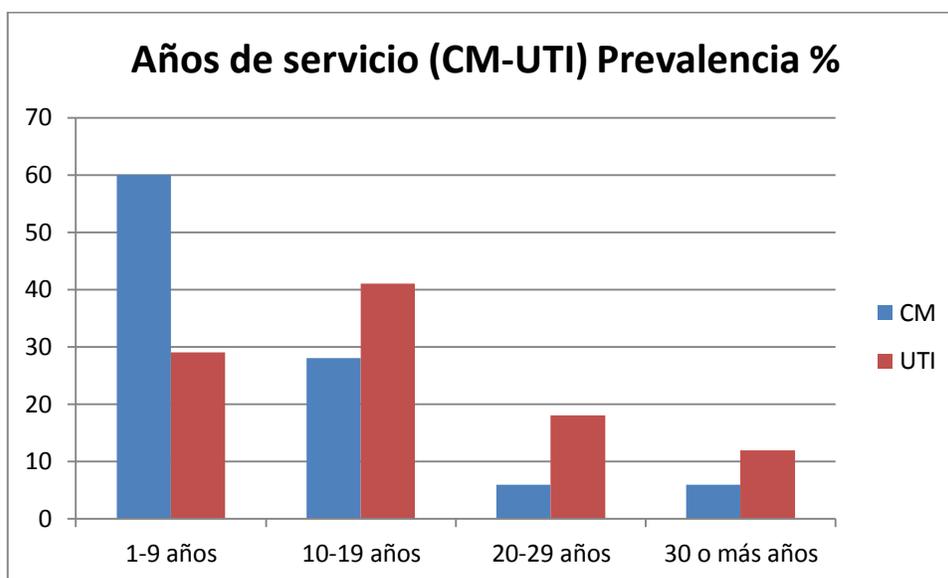
Comentario: El personal del servicio de UTI presenta poca variación en cuanto a los años que los agentes cumplen funciones de enfermería. Predominan aquellos que hace de 10 a 19 años que son enfermeros con un total de 7 agentes.

Gráfico N°12:

Título: “Años de Servicio que posee el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Años de Servicio	Clínica Médica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
1-9 años	19	60%	5	29%
10-19 años	9	28%	7	41%
20-29 años	2	6%	3	18%
30 o más años	2	6%	2	12%
Total:	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

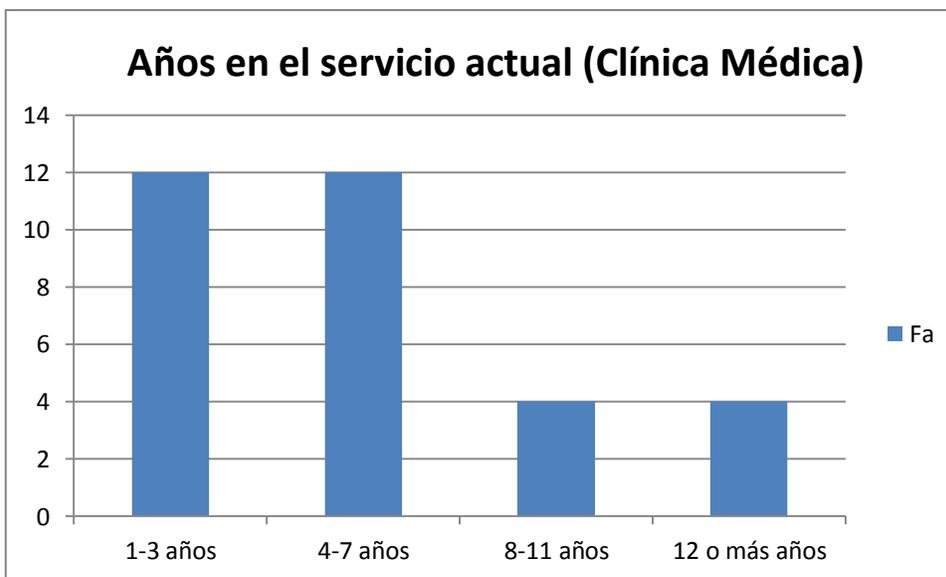
Comentario: Al comparar la cantidad de años de servicio como enfermeros de la población estudiada se puede concluir que el servicio de Clínica Médica predomina personal con menos años de antigüedad, mientras que en UTI esta variable no presenta grandes variaciones en el personal.

Gráfico N°13:

Título: “Años en el Servicio actual que posee el personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Años en el servicio actual	Fa	Fr%
1-3 años	12	38%
4-7 años	12	38%
8-11 años	4	12%
12 o más años	4	12%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

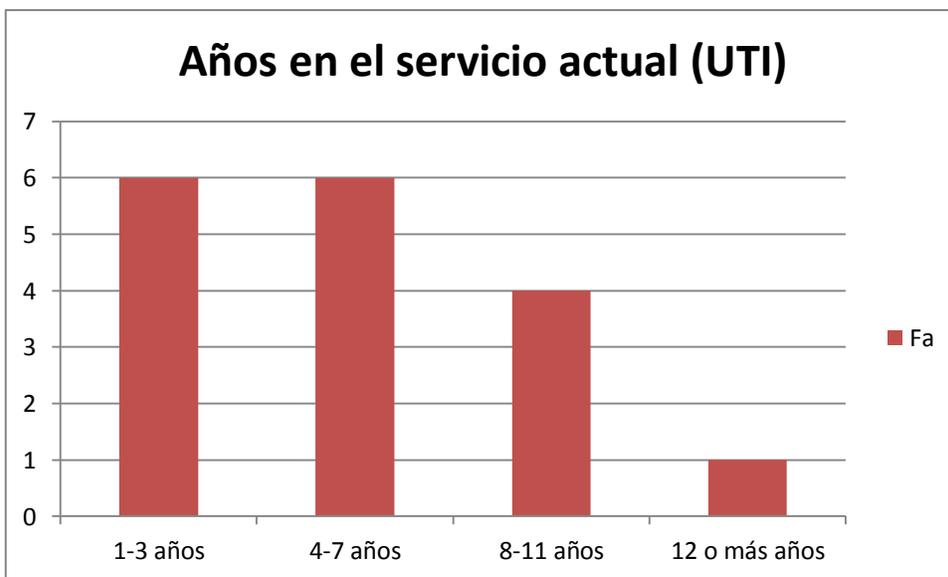
Comentario: El presente gráfico muestra que en el servicio de Clínica Médica predominan dos grupos en la variable de años en el servicio actual que son los grupos que abarcan desde 1 a 7 años.

Gráfico N°14:

Título: “Años en el Servicio actual que posee el personal de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Años en el servicio actual	Fa	Fr%
1-3 años	6	35%
4-7 años	6	35%
8-11 años	4	24%
12 o más años	1	6%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

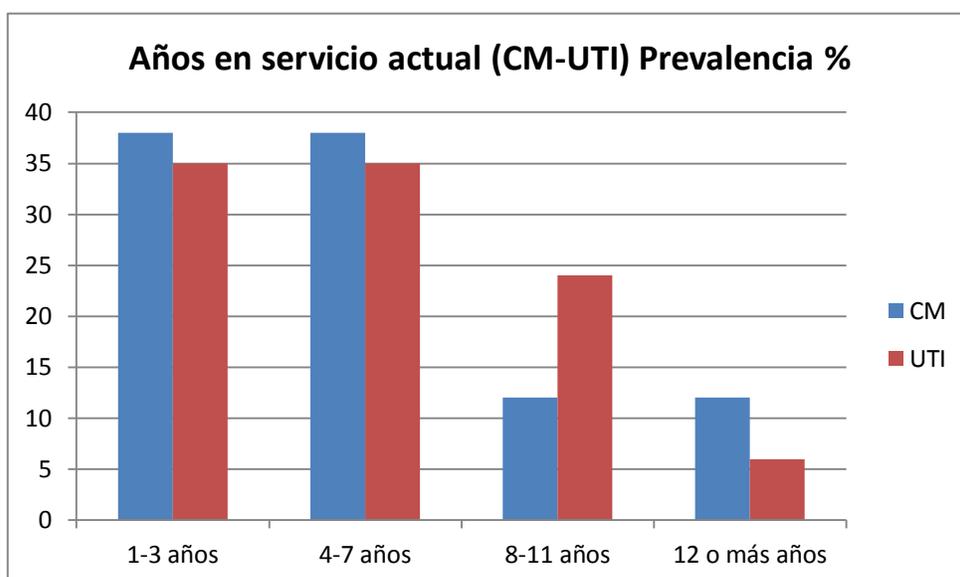
Comentario: En el servicio de UTI del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato predomina el grupo que profesionales que prestan servicios en ese servicio desde 1 a 7 años.

Gráfico N°15:

Título: “Años en el Servicio actual que posee el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Años en el servicio actual	Clínica Médica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
1-3 años	12	38%	6	35%
4-7 años	12	38%	6	35%
8-11 años	4	12%	4	24%
12 o más años	4	12%	1	6%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

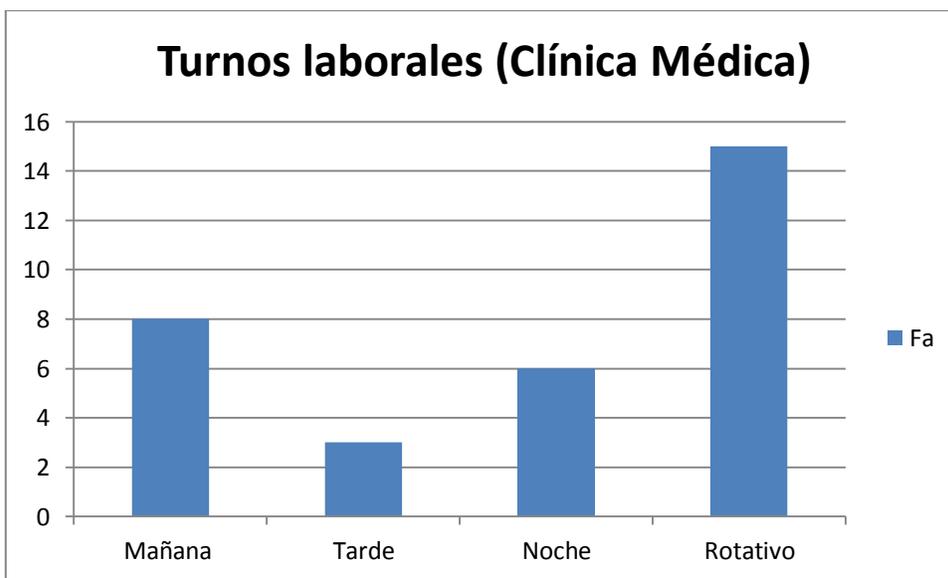
Comentario: El gráfico muestra en forma explícita que en coincidencia en ambos servicios predominan dos grupos que son los que tienen una antigüedad de 1 a 3 años y de 4 a 7 años en el servicio actual. También coinciden que la minoría lleva una antigüedad de más de 12 años en el presente servicio.

Gráfico N°16:

Título: “Turnos laborales llevados a cabo por el personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Turnos laborales	Fa	Fr%
Mañana	8	25%
Tarde	3	9%
Noche	6	19%
Rotativo	15	47%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

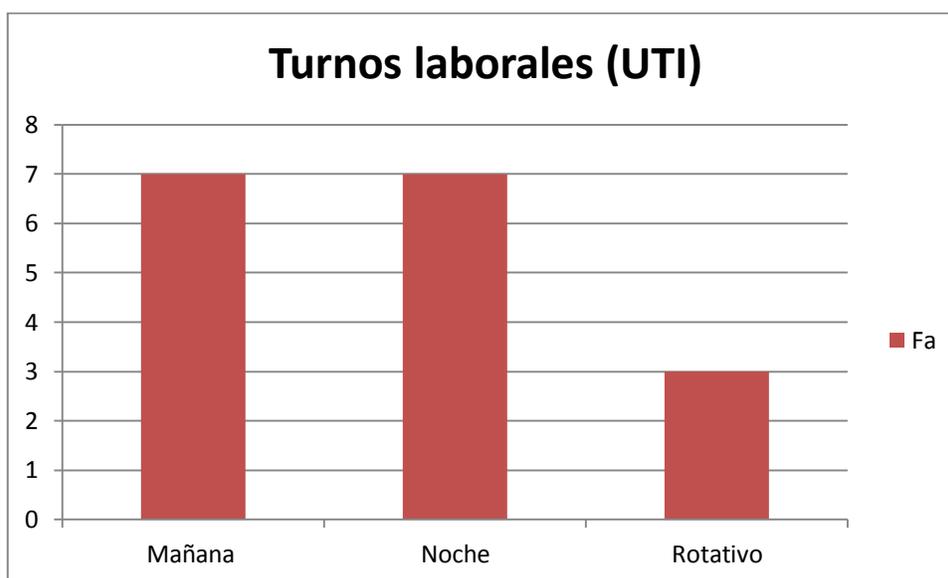
Comentario: La mayoría del personal de enfermería de Clínica Médica no desempeña su labor en turnos laborales fijos, sino que realizan turnos rotativos de trabajo. El grupo que realiza turnos rotativos esta representado por un total de 15 personas.

Gráfico N°17:

Título: “Turnos laborales llevados a cabo por el personal de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Turnos laborales	Fa	Fr%
Mañana	7	41%
Noche	7	41%
Rotativo	3	18%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

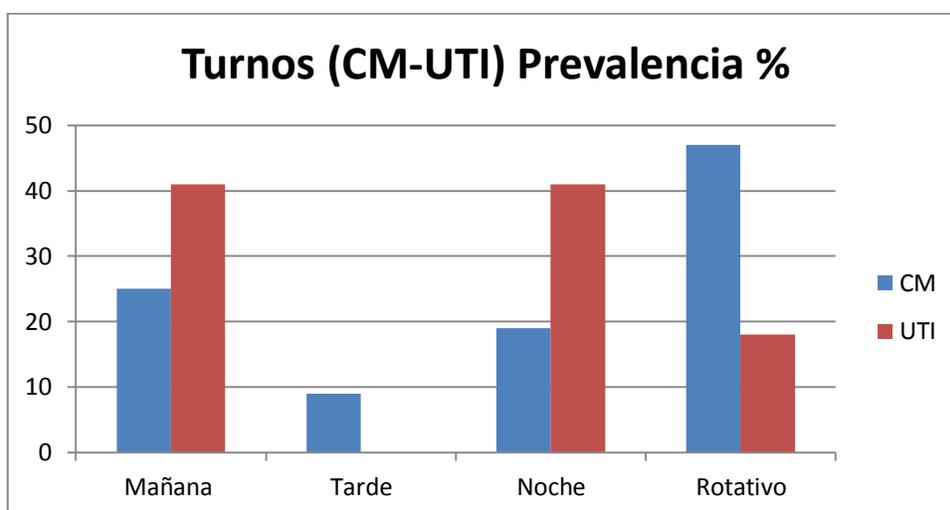
Comentario: El personal de enfermería de UTI del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato en su mayoría realiza turnos fijos (mañana o noche). Solo tres personas de su totalidad realizan turnos rotativos de trabajo.

Gráfico N°18:

Título: “Turnos laborales llevados a cabo por el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Turnos laborales	Clínica Médica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Mañana	8	25%	7	41%
Tarde	3	9%	-	-
Noche	6	19%	7	41%
Rotativo	15	47%	3	18%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

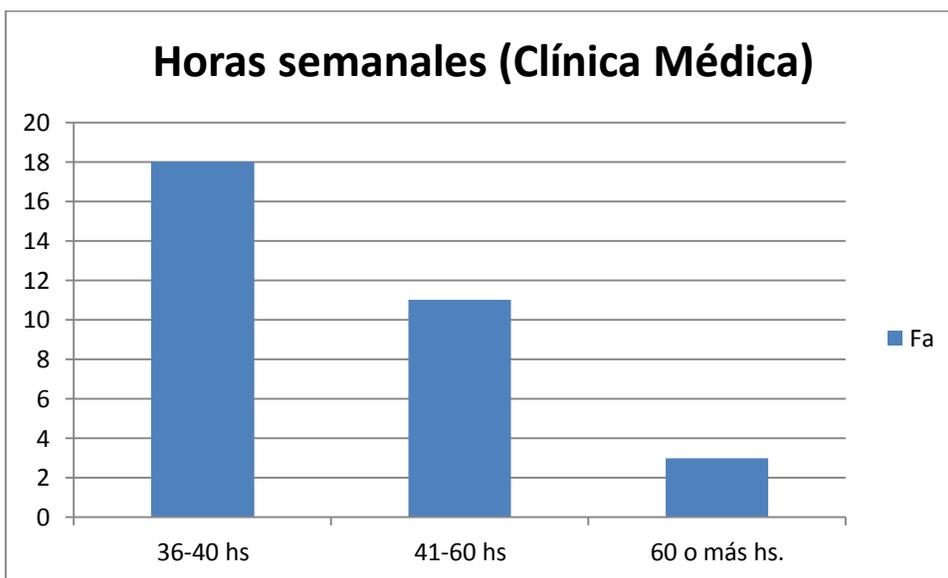
Comentario: El presente gráfico muestra la notable diferencia que hay en los distintos servicios estudiados en cuanto a distribución de turnos laborales. En Clínica Médica si bien existen personas que realizan turnos fijos, la mayoría rota en todos los turnos. En UTI, por el contrario, la mayoría del personal tiene un turno fijo para trabajar. En este servicio no existe el turno tarde ya que realizan guardias de 12 hs, por lo que se habla de turno mañana (8 a 20 hs) o noche (20 a 8hs)

Gráfico N°19:

Título: “Horas semanales trabajadas por el personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Horas semanales	Fa	Fr%
36-40 hs	18	56%
41-60 hs	11	34%
60 o más hs.	3	10%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato

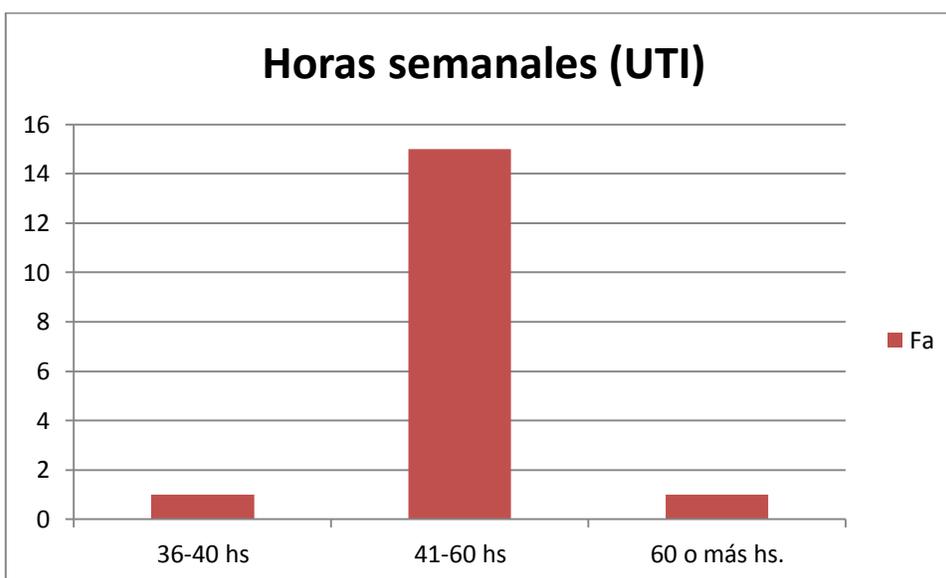
Comentario: Un total de 18 personas que trabajan en el servicio de Clínica Médica realizan de 36 a 40 horas semanales de trabajo, 11 de 41 a 60 horas, y solo 3 personas trabajan más de 60 horas por semana, incluyendo las horas laborales pertenecientes a otros trabajos.

Gráfico N°20:

Título: “Horas semanales trabajadas por el personal de enfermería de Unidad de Terapia de Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Horas semanales	Fa	Fr%
36-40 hs	1	6%
41-60 hs	15	88%
60 o más hs.	1	6%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

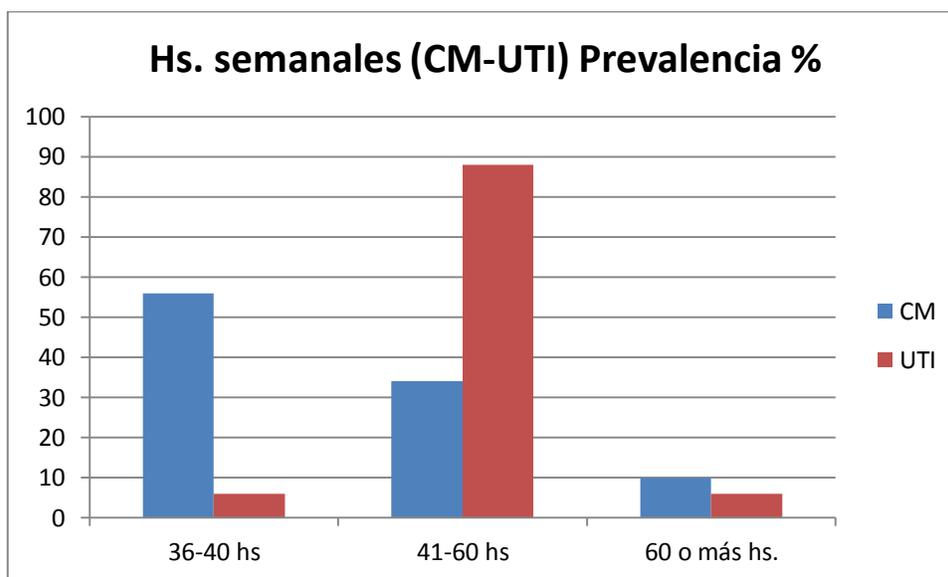
Comentario: En el servicio de UTI del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato casi toda su totalidad refiere trabajar entre 41 y 60 horas semanales incluyendo horas correspondientes a otros trabajos, con un total de 15 profesionales. Sólo una persona trabaja de 36 a 40 horas semanales y la misma cantidad para 60 o mas horas semanales.

Gráfico N°21:

Título: “Horas semanales trabajadas por el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Horas semanales	Clínica Medica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
36-40 hs	18	56%	1	6%
41-60 hs	11	34%	15	88%
60 o más hs.	3	10%	1	6%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza 2015



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

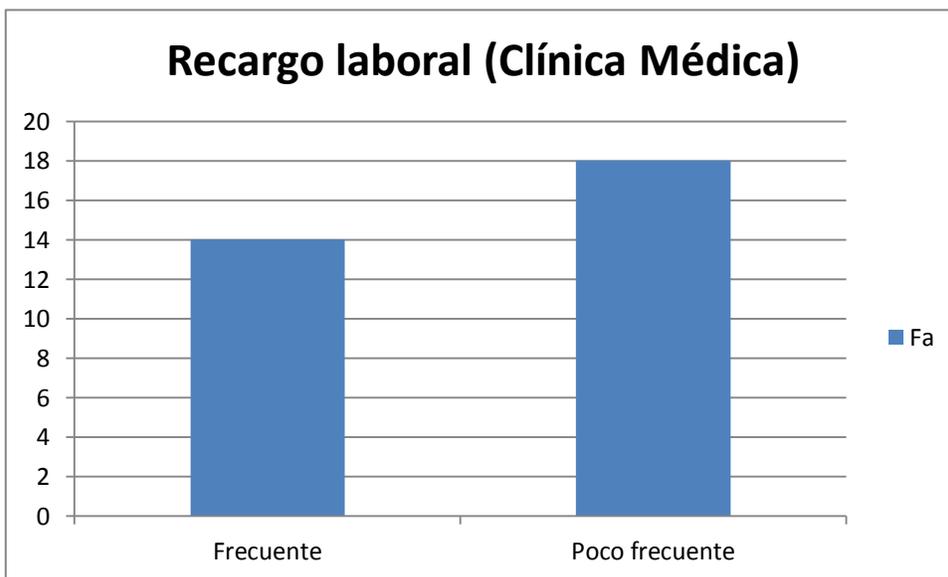
Comentario: Entre los dos servicios investigados existe una clara diferencia en cuanto a horas semanales trabajadas. Mientras que en Clínica Médica un 56% refiere trabajar entre 36 a 40 horas; en el servicio de UTI un 88% del plantel de enfermería manifestó trabajar de 41 a 60 horas semanales.

Gráfico N°22:

Título: “Recargo Laboral del personal de enfermería en Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Recargo Laboral	Fa	Fr %
Frecuente	14	44%
Poco frecuente	18	56%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

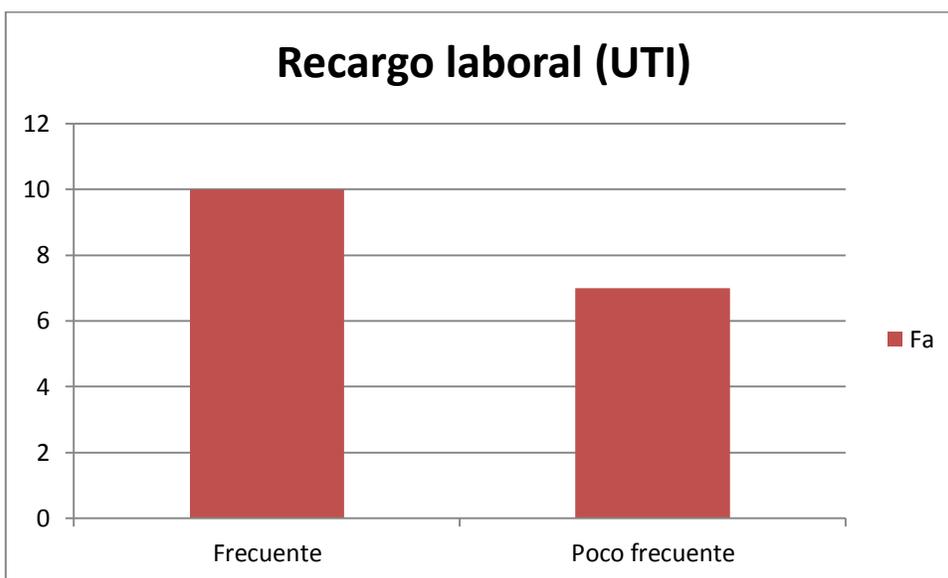
Comentario: La mayoría de los enfermeros afirman que el recargo laboral en el servicio es poco frecuente.

Gráfico N°23:

Título: “Recargo Laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Recargo Laboral	Fa	Fr%
Frecuente	10	59%
Poco Frecuente	7	41%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

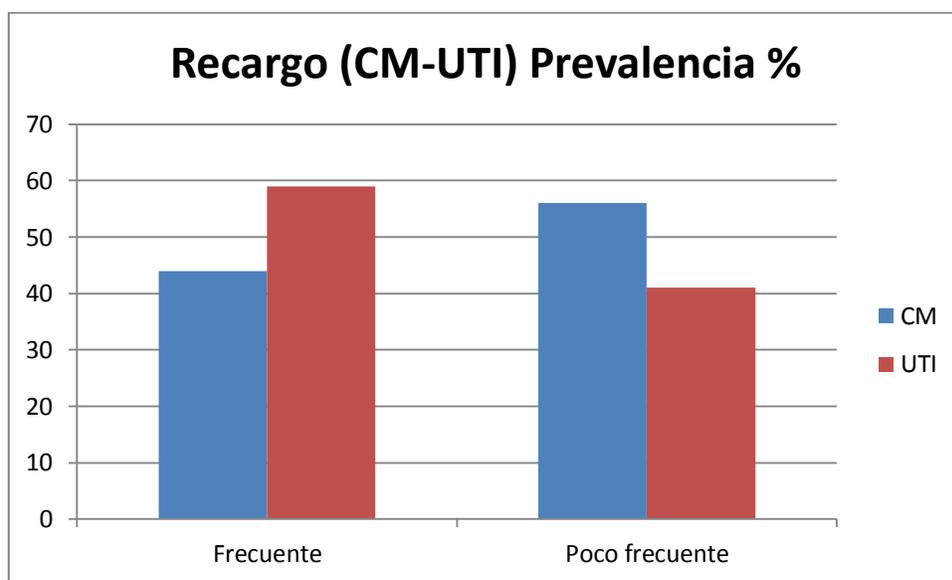
Comentario: La mayoría de los enfermeros afirman que el recargo laboral, en el servicio, es frecuente con un total de 10 enfermeros.

Gráfico N°24:

Título: “Recargo laboral del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Recargo Laboral	Clínica Médica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Frecuente	14	44%	10	59%
Poco Frecuente	18	56%	7	41%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a enfermeros del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.

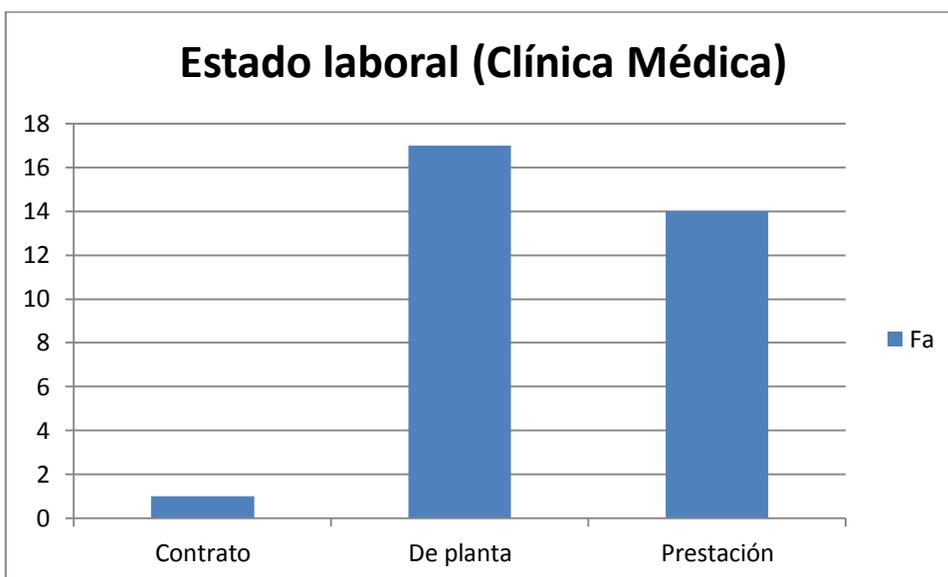
Comentario: Ante la comparación de ambos servicios, podemos observar que el recargo laboral en el personal de enfermería es más frecuente en el servicio de Unidad de Terapia Intensiva que en Clínica Médica.

Gráfico N°25:

Título: “Estado laboral del personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Estado Laboral	Fa	Fr%
Contrato	1	3%
De Planta	17	53%
Prestación	14	44%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

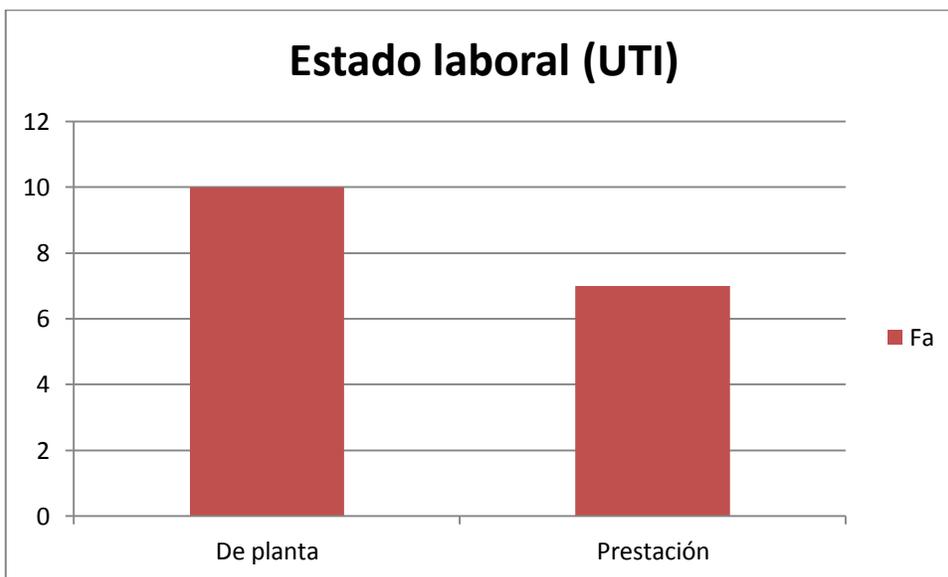
Comentario: el plantel de enfermería de Clínica Médica cuenta con 1 contrato, 14 prestaciones de servicio, y 17 enfermeros en planta permanente.

Gráfico N°26:

Título: “Estado Laboral del personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Estado Laboral	Fa	Fr%
De Planta	10	59%
Prestación	7	41%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

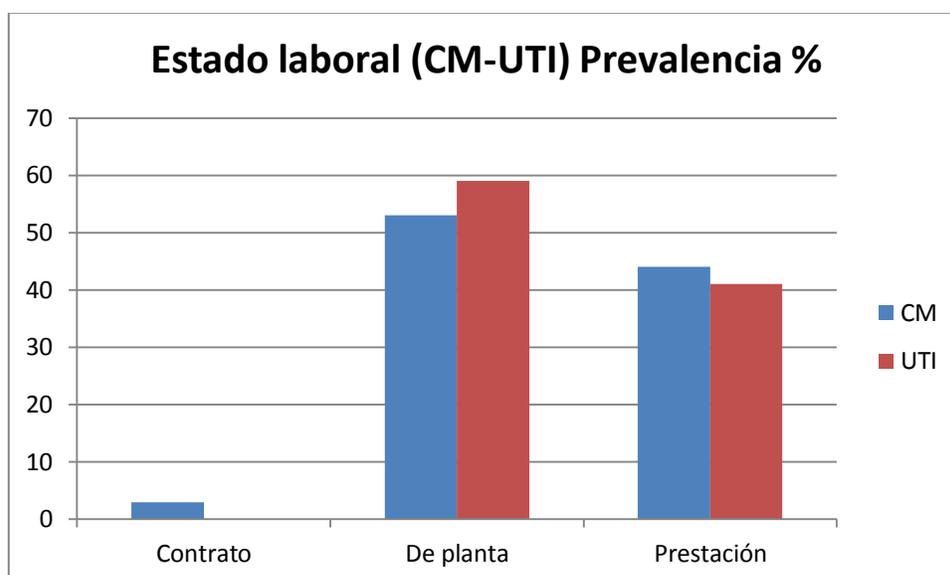
Comentario: el plantel de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva cuenta con 7 prestaciones de servicio y 10 enfermeros en planta permanente.

Gráfico N°27:

Título: “Estado Laboral del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Estado Laboral	Clínica Médica		UTI	
	Fa CM	Fr% CM	Fa UTI	Fr% UTI
Contrato	1	3%		
De Planta	17	53%	10	59%
Prestación	14	44%	7	41%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

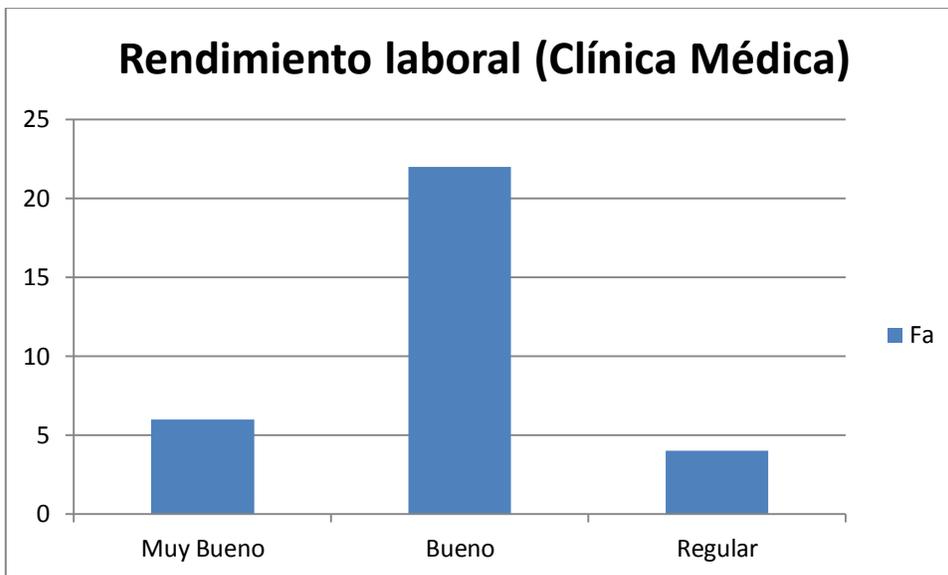
Comentario: ante la comparación de ambos servicios, se puede observar que en el servicio de Unidad de Terapia Intensiva prevalecen los enfermeros/as de planta permanente (59%), mientras que en el servicio de Clínica Médica la prevalencia es de enfermeros/as con prestación de servicio (44%). Ambos servicios tienen más del 50% del personal de enfermería en planta permanente.

Gráfico N° 28:

Título: “Rendimiento Laboral del personal de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Rendimiento Laboral	Fa	Fr%
Muy Bueno	6	19%
Bueno	22	69%
Regular	4	12%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

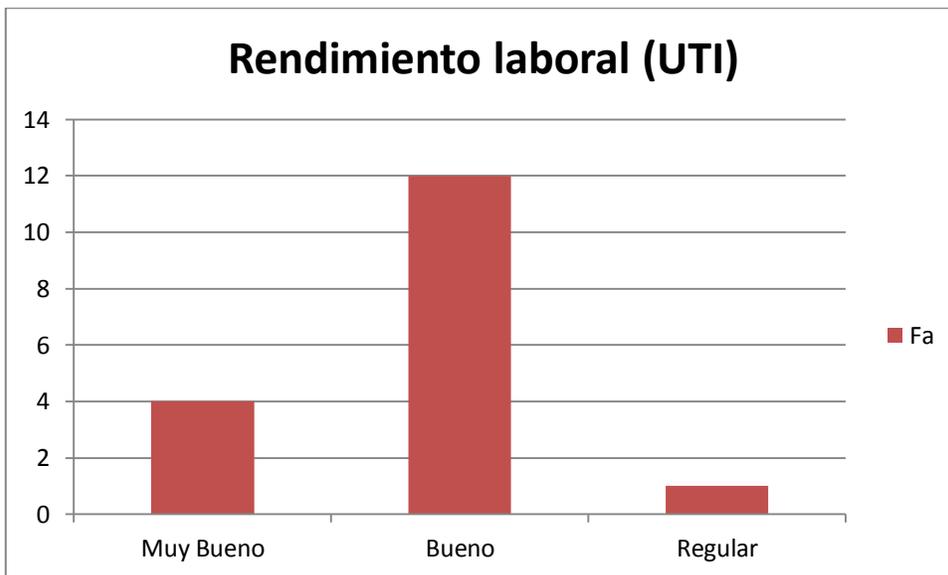
Comentario: en el servicio de Clínica Médica la mayor parte del personal de enfermería posee un rendimiento laboral bueno.

Gráfico N°29:

Título: “Rendimiento Laboral del personal de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Rendimiento Laboral	Fa	Fr%
Muy Bueno	4	23%
Bueno	12	71%
Regular	1	6%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuesta – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

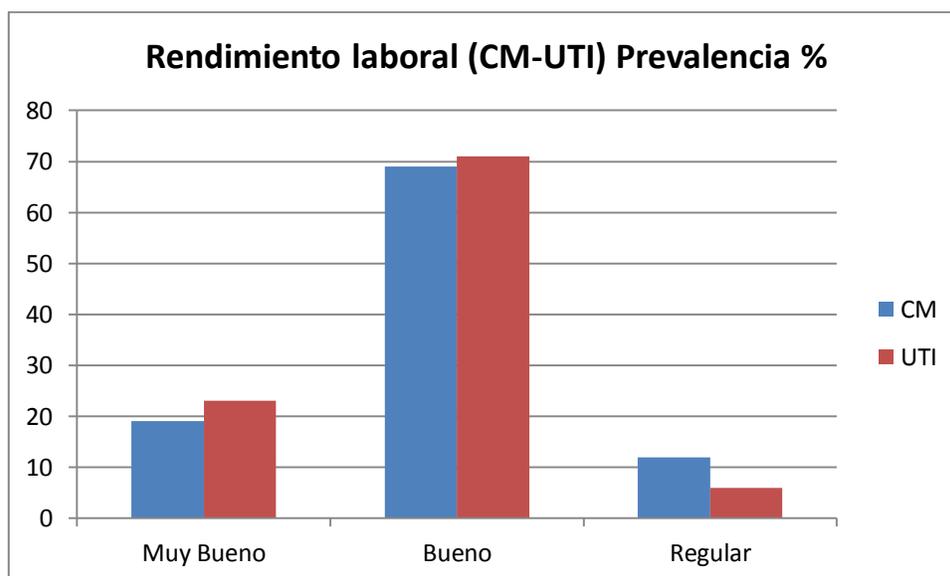
Comentario: en el servicio de Unidad de Terapia Intensiva la mayor parte del personal de enfermería posee un rendimiento laboral bueno.

Gráfico N°30

Título: “Rendimiento Laboral del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Rendimiento Laboral	C.M.		U.T.I	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Muy Bueno	6	19%	4	23%
Bueno	22	69%	12	71%
Regular	4	12%	1	6%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica y UTI del Hospital Alfredo I. Perrupato.

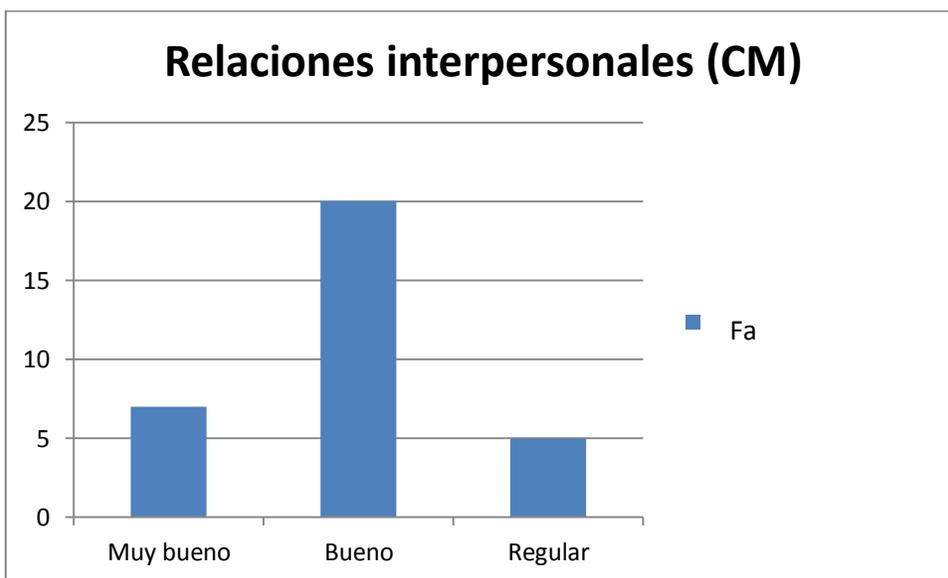
Comentario: En el servicio de Clínica Medica la mayor parte del personal de enfermería posee un rendimiento laboral Bueno.

Gráfico N° 31:

Título: “Relaciones Interpersonales del servicio de enfermería de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Relaciones Interpersonales	Fa	Fr%
Muy Bueno	7	22%
Bueno	20	62%
Regular	5	16%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

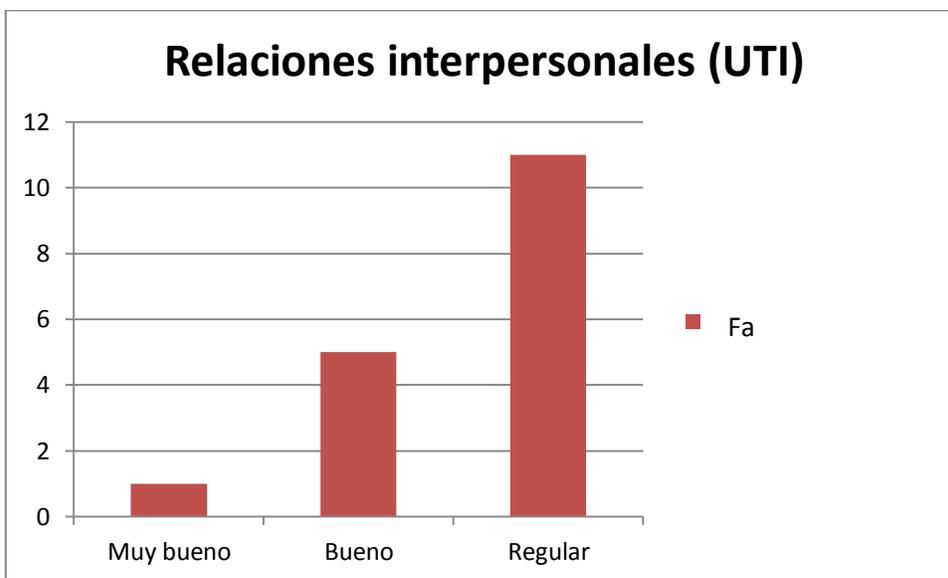
Comentario: En el servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato se observa buenas relaciones interpersonales. Un total de 20 personas del total refieren que las relaciones interpersonales son buenas.

Gráfico N° 32:

Título: “Relaciones interpersonales del servicio de enfermería de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Relaciones Interpersonales UTI	Fa	Fr%
Muy Bueno	1	6%
Bueno	5	29%
Regular	11	65%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

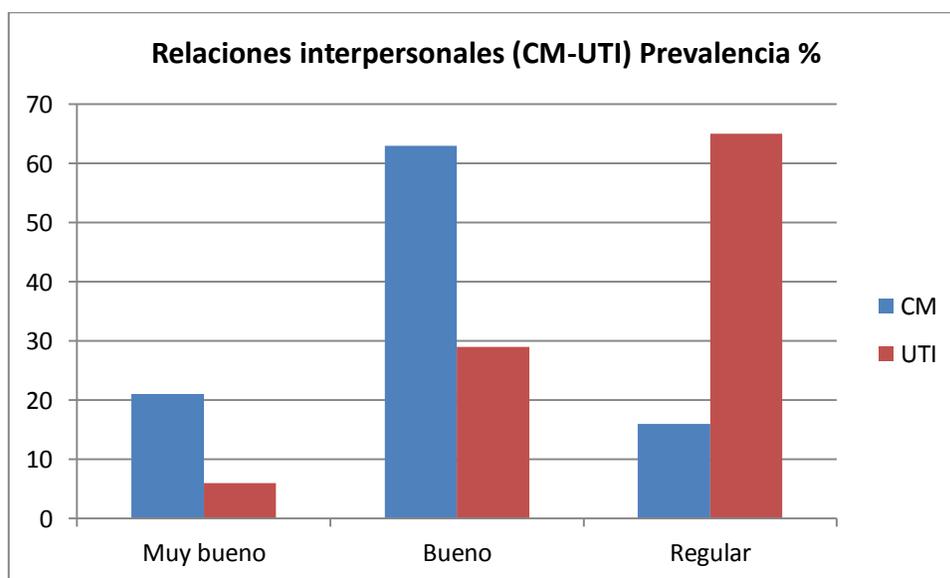
Comentario: En el servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato se observa una tendencia en las relaciones interpersonales de forma Regular con un total de 11 personas que refieren que las relaciones son así.

Gráfico N° 33:

Título: “Relaciones Interpersonales del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Rendimiento Laboral	C.M.		U.T.I	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Muy Bueno	7	21%	1	6%
Bueno	20	63%	5	29%
Regular	5	16%	11	65%
TOTAL	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del Hospital Alfredo I. Perrupato.

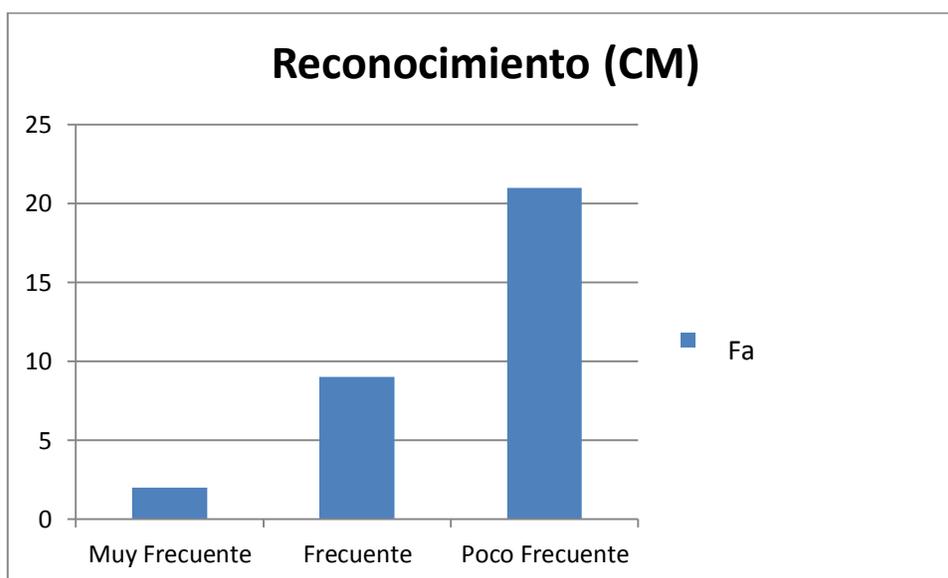
Comentario: Al comparar las relaciones interpersonales de la población estudiadas se observa que el servicio de Clínica Medica obtiene mejor porcentaje en relación con sus pares.

Gráfico N° 34:

Título: “Reconocimiento en el personal del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Reconocimiento Personal	Fa	Fr%
Muy Frecuente	2	6%
Frecuente	9	28%
Poco Frecuente	21	66%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

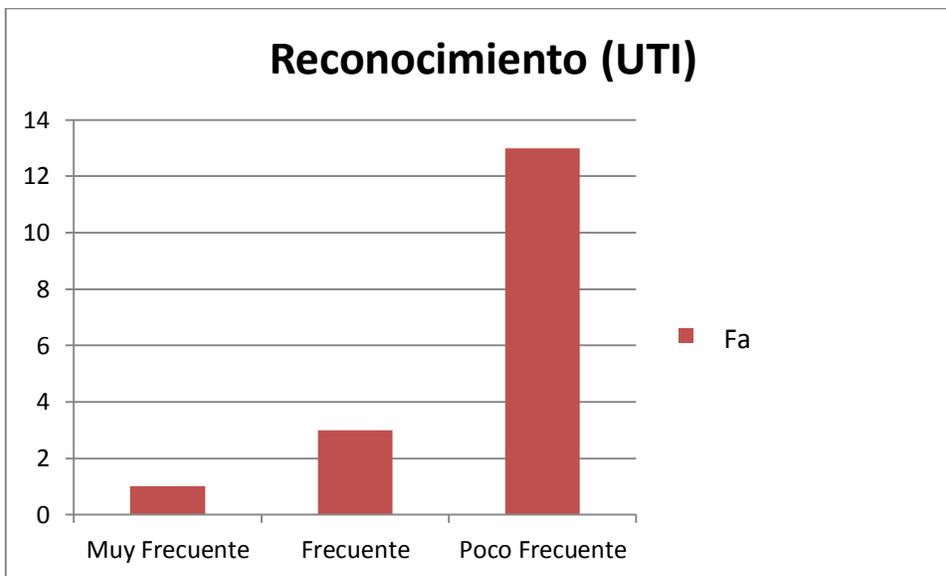
Comentario: En el servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato, la mayoría de los enfermeros afirman que el reconocimiento personal es poco frecuente.

Gráfico N° 35:

Título: “Reconocimiento en el personal de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Reconocimiento Personal	Fa	Fr%
Muy Frecuente	1	6%
Frecuente	3	18%
Poco Frecuente	13	76%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

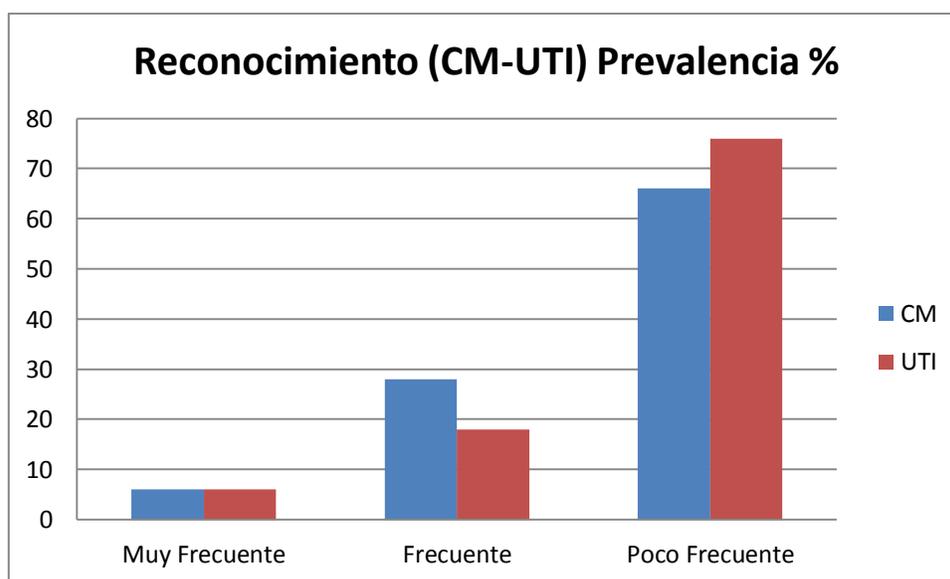
Comentario: Los datos obtenidos revelan que el reconocimiento personal es poco frecuente en la Unidad de Terapia Intensiva, con un total de 13 personas que dieron esta respuesta.

Gráfico N° 36:

Título: “Relaciones Interpersonales del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Reconocimiento Personal	C.M.		U.T.I	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Muy Frecuente	2	6%	1	6%
Frecuente	9	28%	3	18%
Poco Frecuente	21	66%	13	76%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

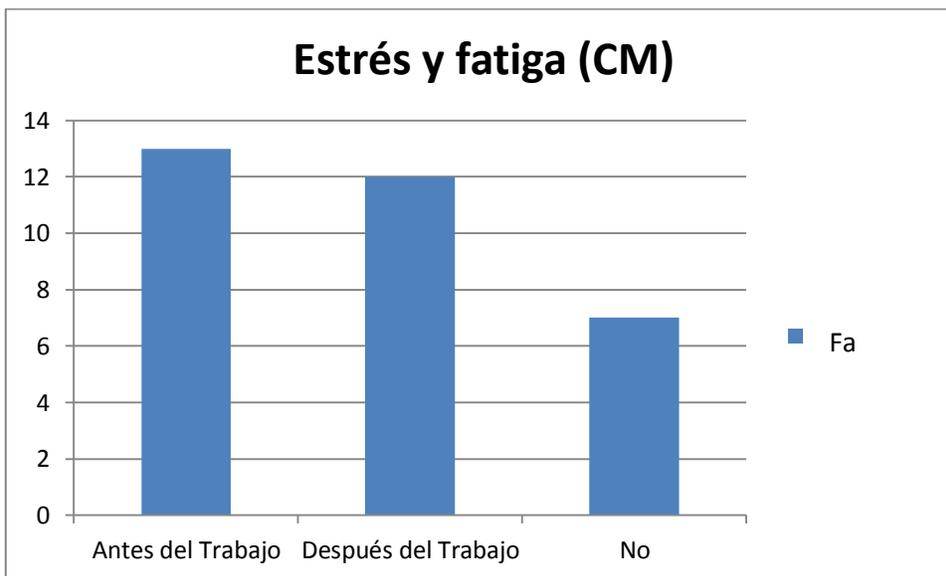
Comentario: Al comparar los servicios estudiados se puede observar que en cuanto al reconocimiento personal presenta muy pocas variaciones, es decir no existen desventajas en cuanto a esta variable.

Gráfico N° 37:

Título: “Estrés y fatiga en el personal de enfermería del Servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Estrés y fatiga	Fa	Fr%
Antes del Trabajo	13	41%
Después del Trabajo	12	37%
No	7	22%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

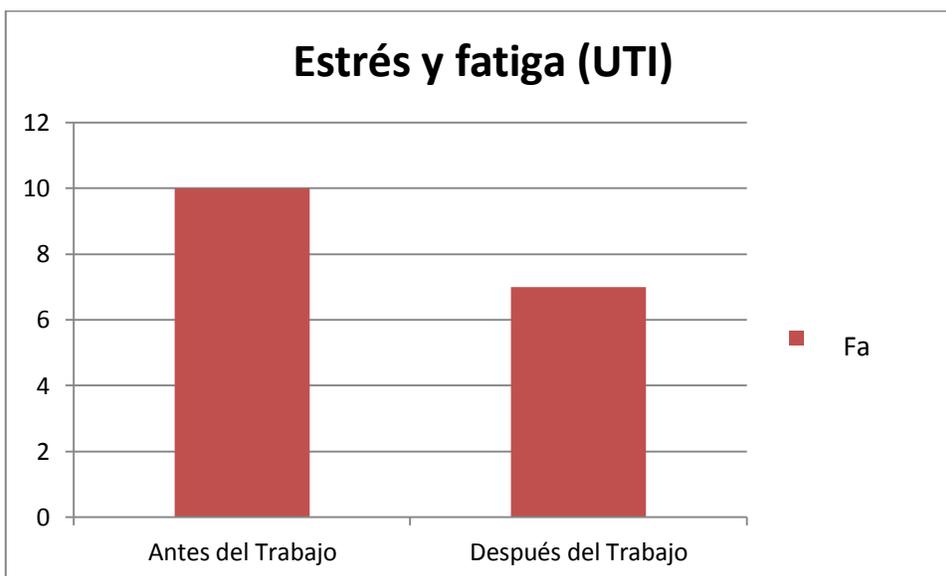
Comentario: Se observa que el personal de enfermería presenta fatiga antes de comenzar la jornada laboral. La minoría, representada por 7 personas, refiere no sentirse fatigados.

Gráfico N° 38:

Título: “Estrés y fatiga en el personal de enfermería del Servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Estrés y fatiga	Fa	Fr%
Antes del Trabajo	10	59%
Después del Trabajo	7	41%
No	-	-
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

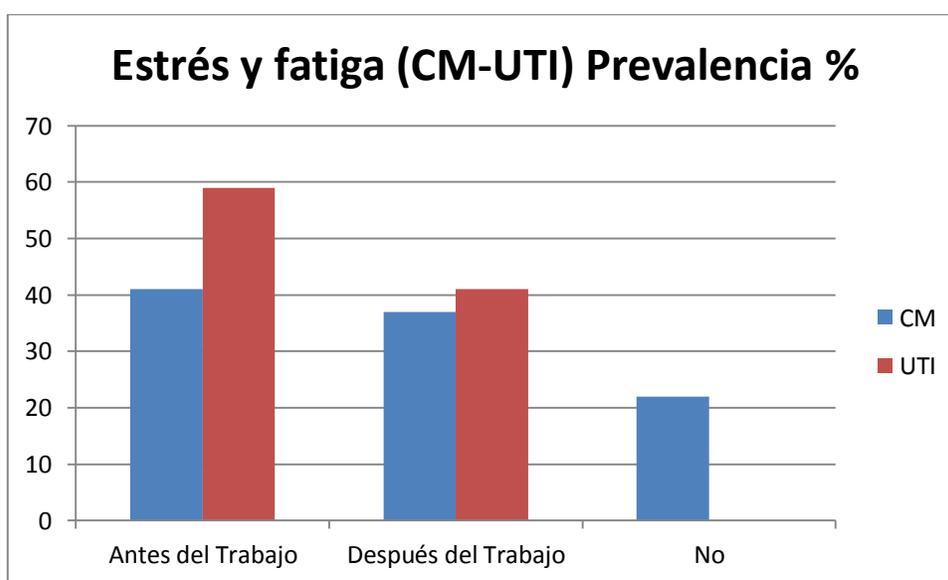
Comentario: Se observa que el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva presenta mayor porcentaje de estrés y fatiga antes de comenzar la jornada laboral.

Gráfico N° 39:

Título: “Estrés y fatiga en el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Estrés y fatiga	C.M.		U.T.I	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Antes del trabajo	13	41%	10	59%
Después del Trabajo	12	37%	7	41%
No	7	22%	-	-
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva y Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

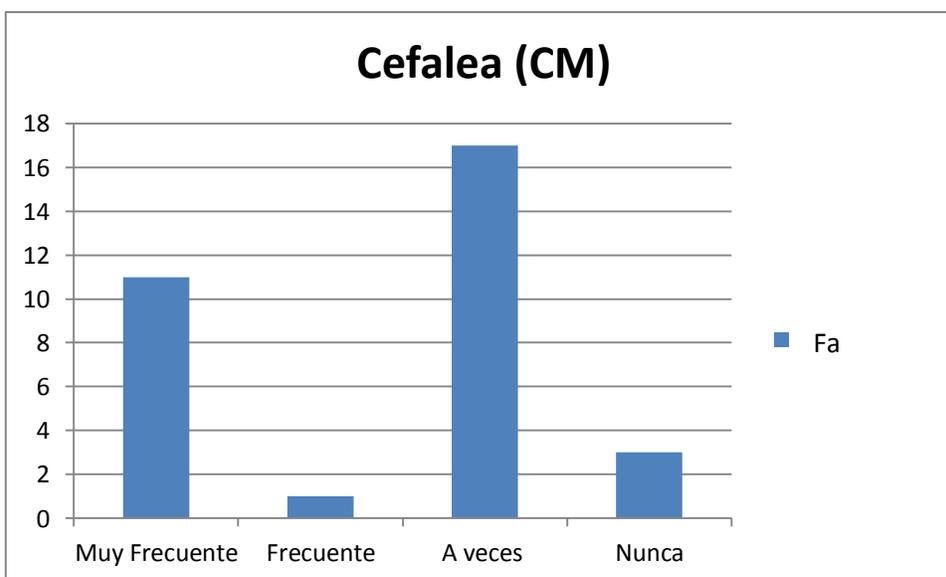
Comentario: Se observa un claro porcentaje de estrés y fatiga antes y después del trabajo en los enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva

Gráfico N° 40:

Título: “Cefalea en el personal de enfermería del Servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Cefalea	Fa	Fr%
Muy Frecuente	11	34%
Frecuente	1	3%
A veces	17	54%
Nunca	3	9%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

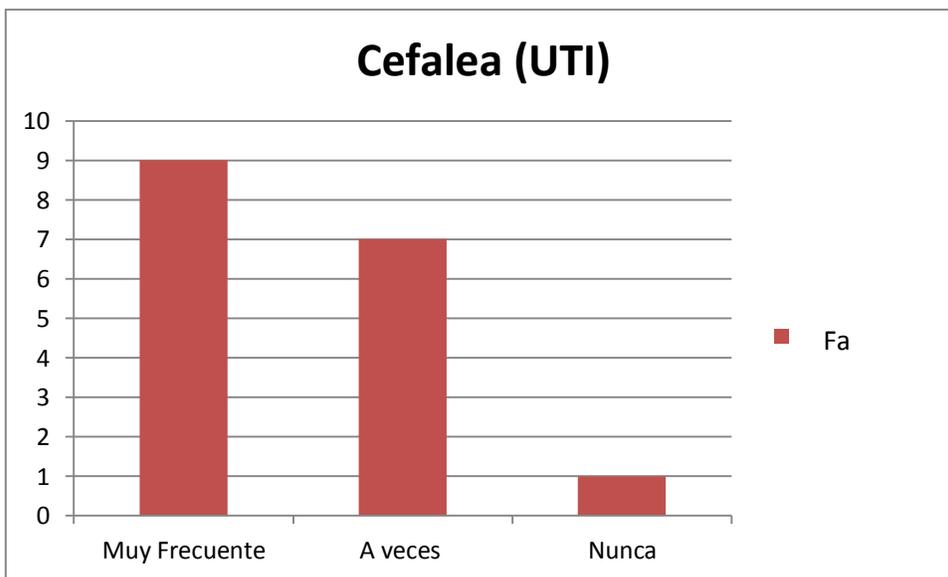
Comentario: El gráfico nos muestra que el personal de enfermería de Clínica Médica presenta a veces cefalea, con 17 personas que dieron esta respuesta.

Gráfico N° 41:

Título: “Cefalea en el personal de enfermería del Servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Cefalea	Fa	Fr%
Muy Frecuente	9	53%
Frecuente	-	-
A veces	7	41%
Nunca	1	6%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

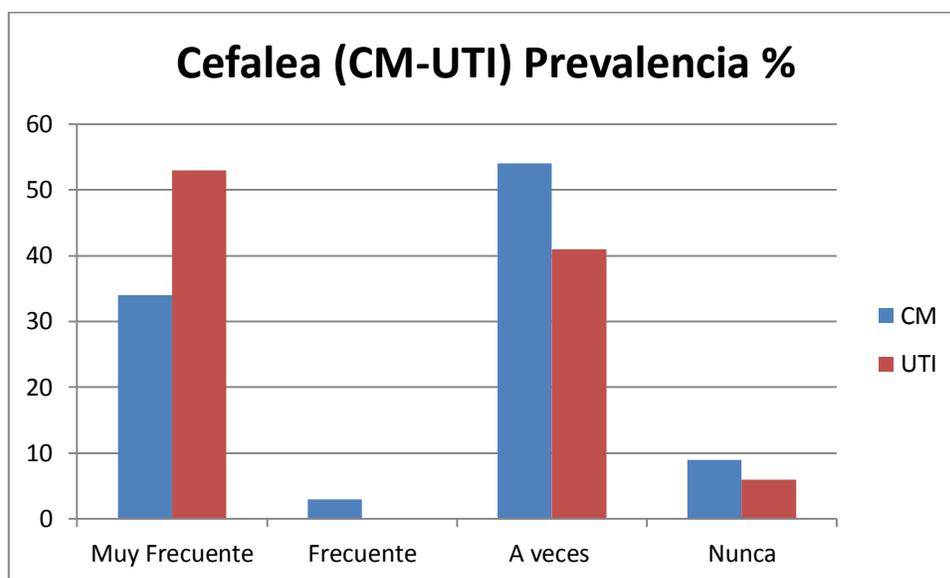
Comentario: En el servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato, la mayoría de los enfermeros afirma presentar cefalea en forma Muy Frecuente.

Gráfico N° 42:

Título: “Cefalea en el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Cefalea	C.M.		U.T.I	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Muy frecuentemente	11	34%	9	53%
Frecuente	1	3%	-	-
A veces	17	54%	7	41%
Nunca	3	9%	1	6%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva y Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

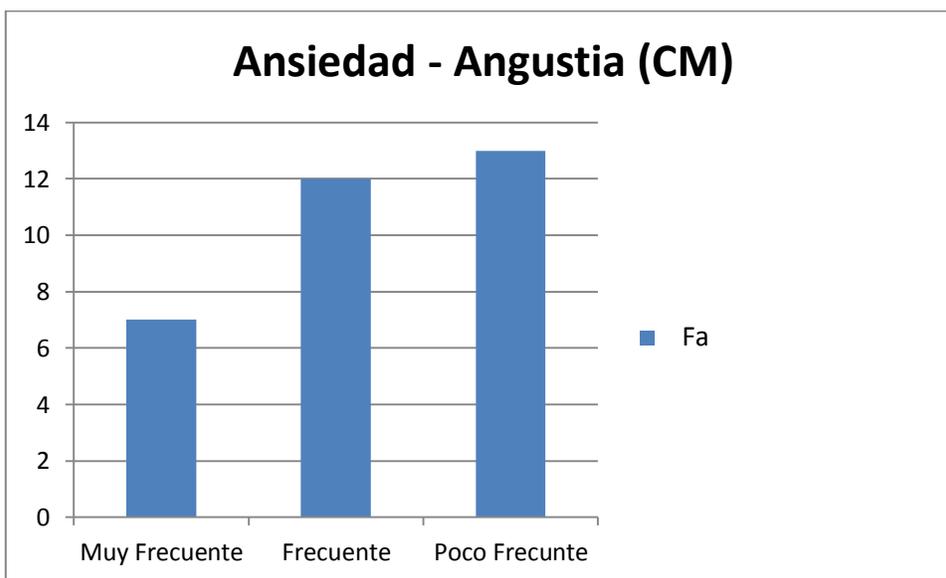
Comentario: Al comparar los servicios estudiados se puede observar que el personal de Unidad de Terapia Intensiva presenta cefaleas en forma más frecuente.

Gráfico N° 43:

Título: “Ansiedad-Angustia en el personal del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Ansiedad-Angustia	Fa	Fr%
Muy Frecuente	2	22%
Frecuente	12	37%
Poco Frecuente	13	41%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

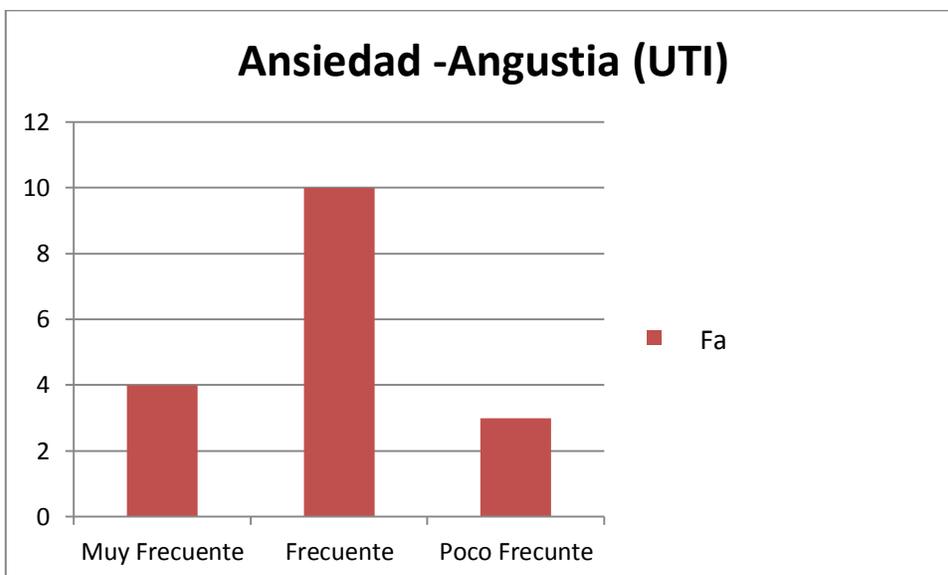
Comentario: En el servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato, la mayoría de los enfermeros afirman que la Ansiedad-Angustia es poco frecuente.

Gráfico N° 44:

Título: “Ansiedad-Angustia en el personal del servicio de Unidad Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato”

Ansiedad-Angustia UTI	Fa	Fr%
Muy Frecuente	4	23%
Frecuente	10	59%
Poco Frecuente	3	18%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

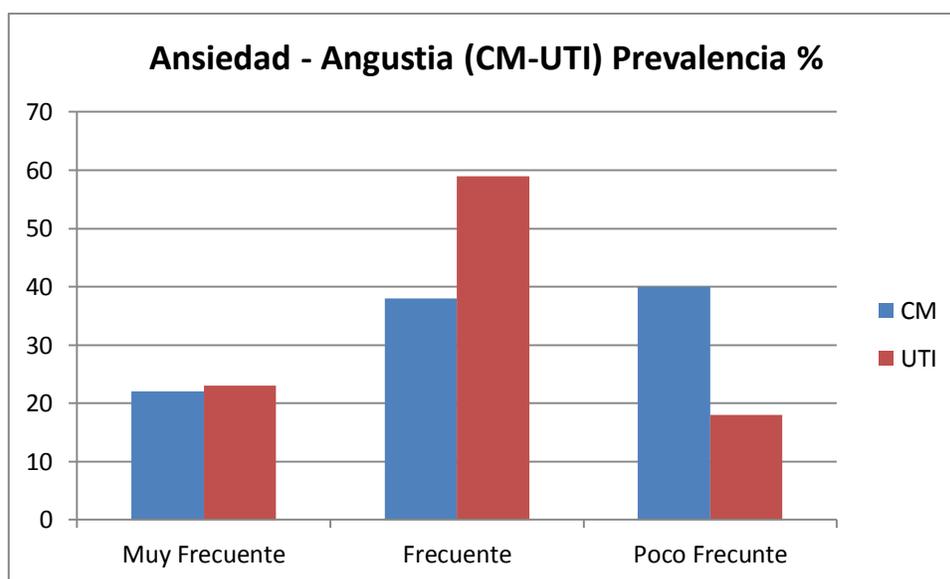
Comentario: En el servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato, la mayoría de los enfermeros afirman que la Ansiedad-Angustia es Frecuente en ese servicio.

Gráfico N° 45:

Título: “Ansiedad-Angustia del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Ansiedad-Angustia	C.M.		U.T.I	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Muy Frecuente	7	22%	4	23%
Frecuente	12	38%	10	59%
Poco Frecuente	13	40%	3	18%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

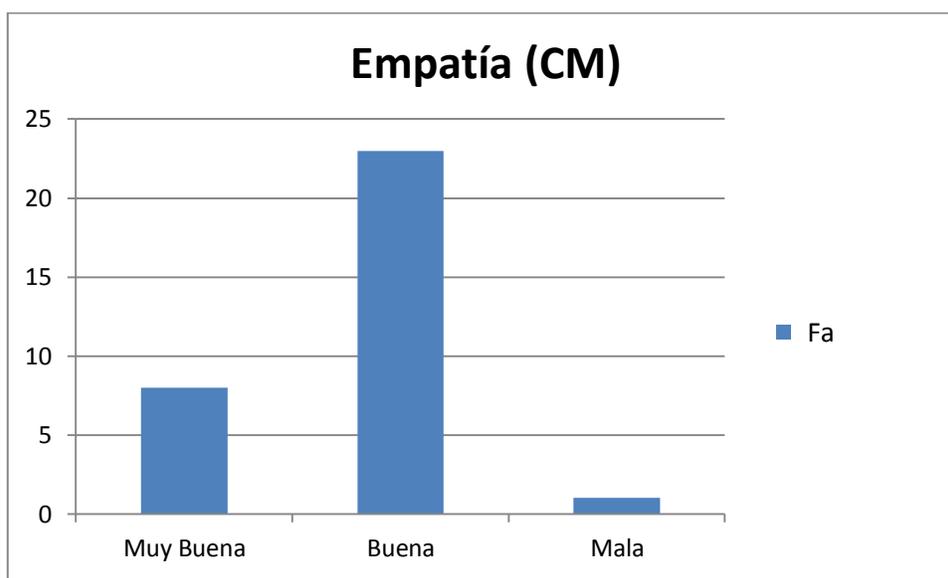
Comentario: A la comparación de ambos servicios nos demuestra que en la Unidad de Terapia Intensiva el personal de enfermería presenta Ansiedad-Angustia de forma frecuente.

Gráfico N° 46:

Título: “Empatía en el personal del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Empatía	Fa	Fr%
Muy Buena	8	25%
Buena	23	72%
Mala	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

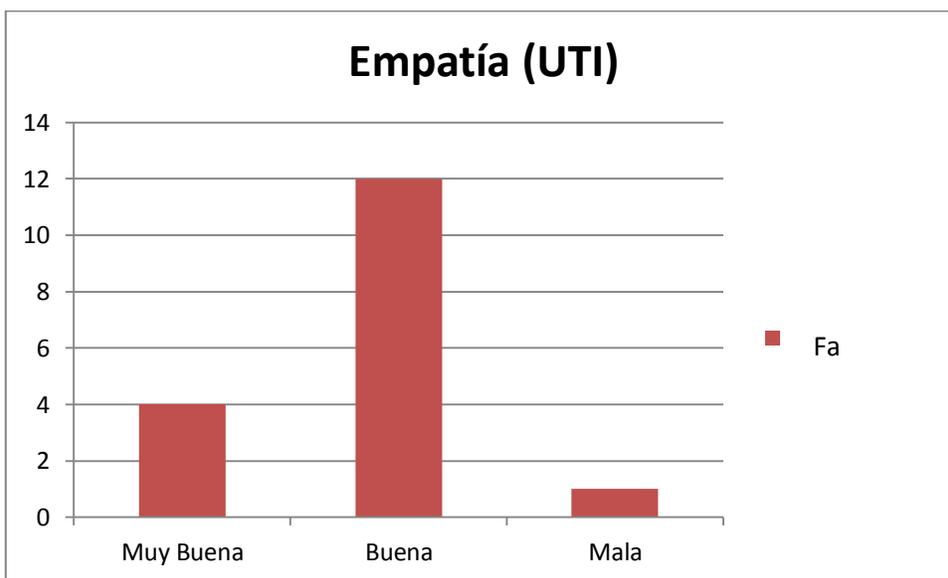
Comentario: Se observa que el personal de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato, que 23 enfermeros presentan buena empatía en el servicio.

Gráfico N° 47:

Título: “Empatía en el personal de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Empatía	Fa	Fr%
Muy Buena	4	23%
Buena	12	71%
Mala	1	6%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

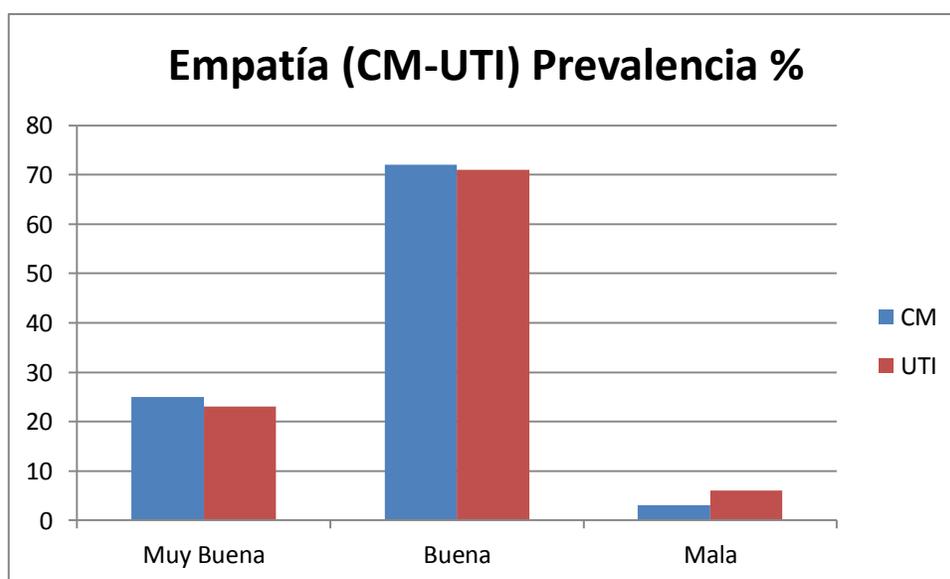
Comentario: El gráfico demuestra que el personal de enfermería presenta buena empatía.

Gráfico N° 48:

Título: “Empatía del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Empatía	C.M.		U.T.I	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Muy Buena	8	25%	4	23%
Buena	23	72%	12	71%
Mala	1	3%	1	6%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas-Mendoza 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de encuesta realizada a enfermeros del servicio de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

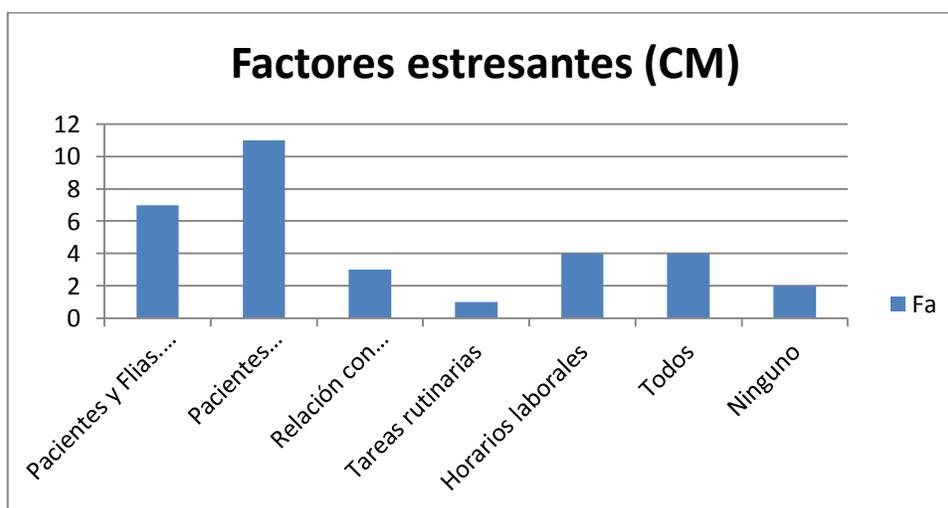
Comentario: Al comparar los distintos servicios estudiados se observa que no existen desventajas en cuanto a esta variable para ninguno de los dos servicios.

Gráfico N° 49:

Título: “Factores Estresantes que afectan al personal de enfermería en el servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Factores Estresantes	Fa	Fr%
Pacientes y Familiares	7	22%
Pacientes Terminales	11	34%
Relación con compañeros	3	9%
Tareas Rutinarias	1	3%
Horarios Laborales	4	13%
Todos	4	13%
Ninguno	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

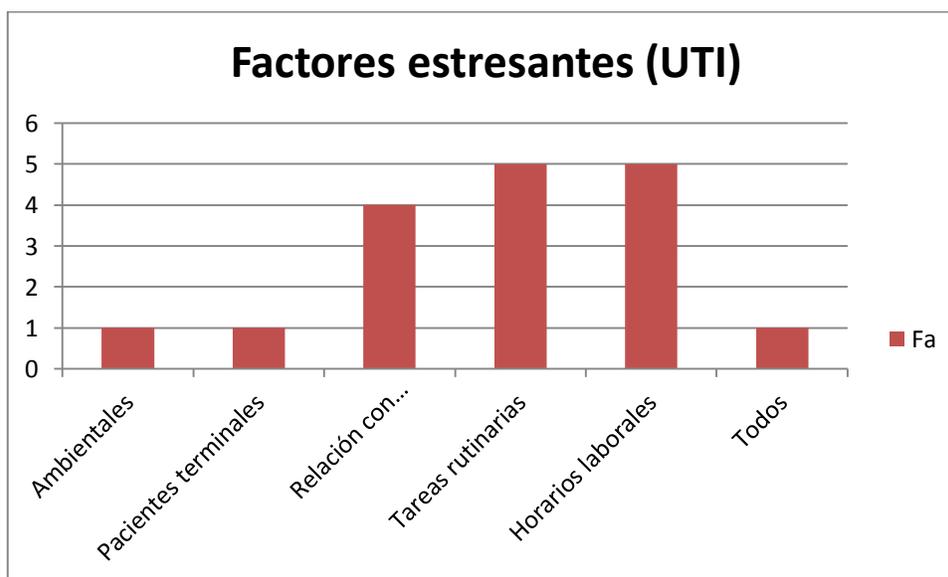
Comentario: El factor más estresante para el personal de enfermería de este servicio es la atención a pacientes terminales, y en menor grado el trato con pacientes y familiares demandantes.

Gráfico N° 50:

Título: “Factores Estresantes que afectan al personal de enfermería en el servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Factores Estresantes	Fa	Fr%
Ambientales	1	6%
Pacientes Terminales	1	6%
Relación con compañeros	4	24%
Tareas Rutinarias	5	29%
Horarios Laborales	5	29%
Todos	1	6%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

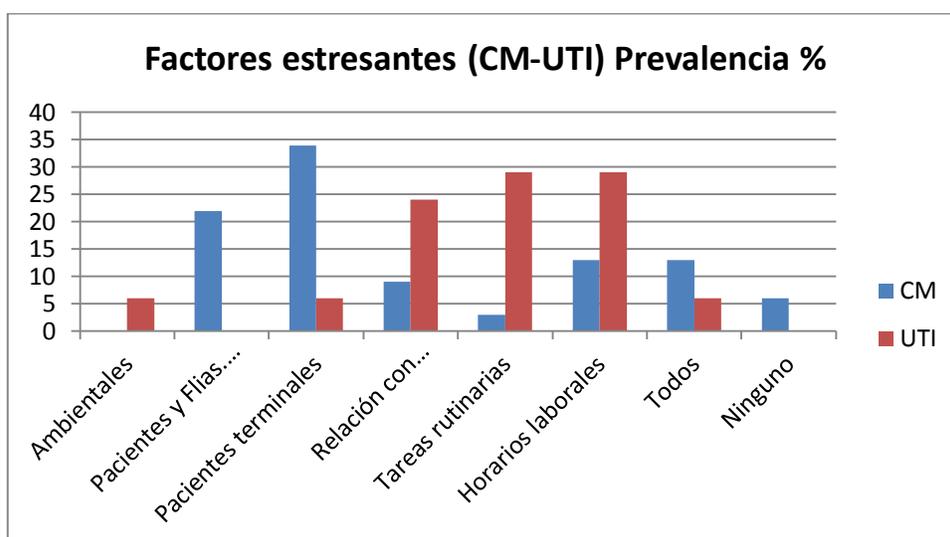
Comentario: los factores más estresantes para el personal de enfermería de este servicio son los horarios laborales y las tareas rutinarias, en menor grado, la relación con los compañeros.

Gráfico N° 51:

Título: “Factores Estresantes que afectan al personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Factores Estresantes	Clínica Médica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Ambientales			1	6%
Pacientes y Familiares	7	22%		
Pacientes Terminales	11	34%	1	6%
Relación con compañeros	3	9%	4	24%
Tareas Rutinarias	1	3%	5	29%
Horarios Laborales	4	13%	5	29%
Todos	4	13%	1	6%
Ninguno	2	6%		
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

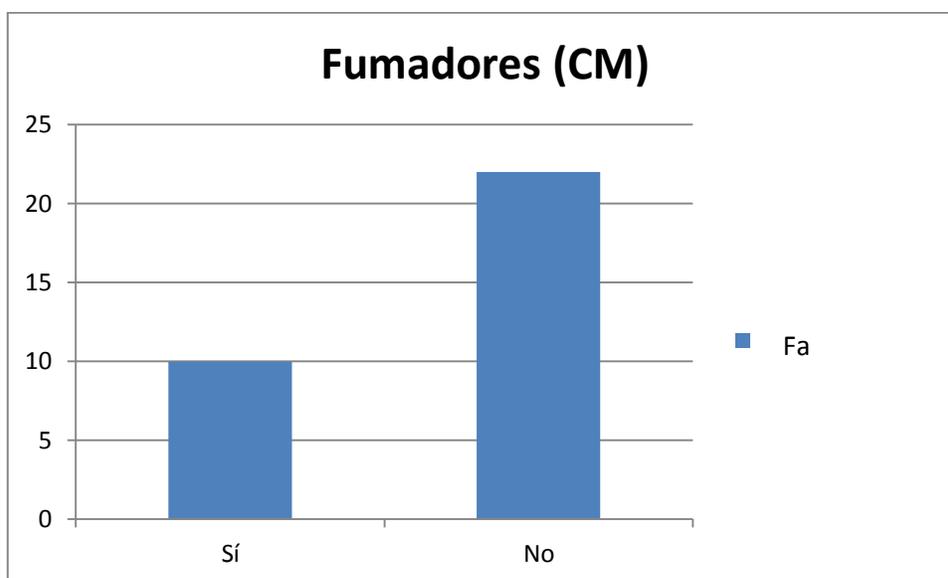
Comentario: Ante la comparación de ambos servicios, se puede observar que en el servicio de Clínica Médica los factores estresantes más relevantes son la atención a pacientes terminales (34%), y el trato con pacientes y familiares demandantes (22%), y en la Unidad de Terapia Intensiva prevalecen las tareas rutinarias y los horarios laborales (ambos con el 29%). Pero también se puede observar, claramente, que otro factor estresante importante en este servicio, es la relación entre compañeros.

Gráfico N° 52:

Título: “Tabaquismo en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Fumadores	Fa	Fr%
Sí	10	31%
No	22	69%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 201



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

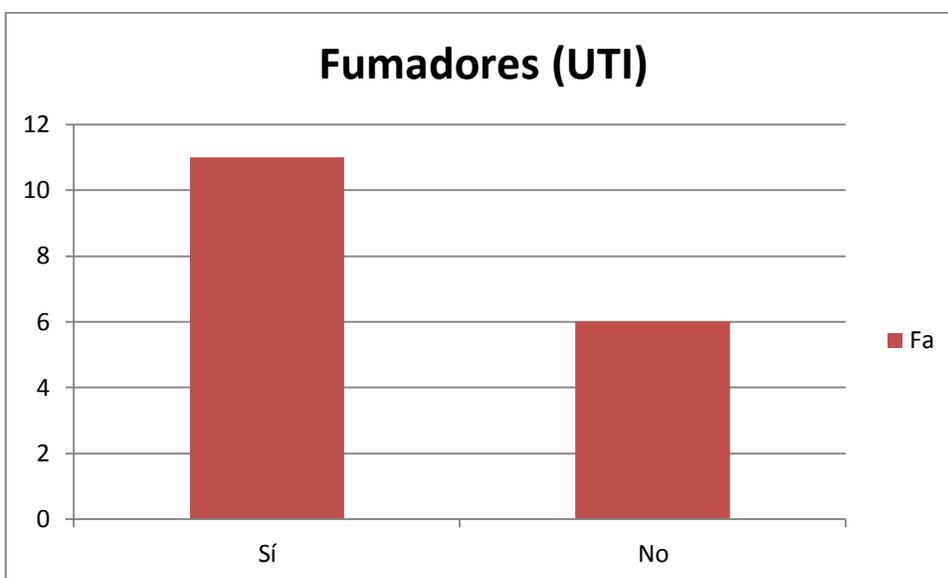
Comentario: en este servicio, la mayoría de los enfermeros no tienen el hábito de fumar.

Gráfico N° 53:

Título: “Tabaquismo en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Fumadores	Fa	Fr%
Sí	11	65%
No	6	35%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 201



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

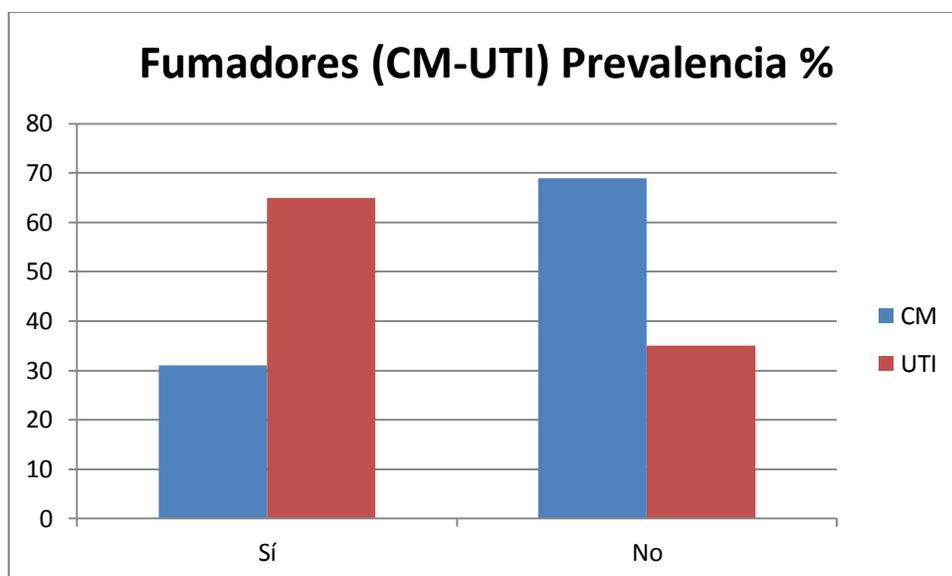
Comentario: en este servicio, la mayoría de los enfermeros tienen el hábito de fumar. Esto puede convertirse en un factor estresante para ellos ya que pasan muchas horas en el lugar de trabajo.

Gráfico N° 54:

Título: “Tabaquismo en el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Fumadores	Clínica Médica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Sí	10	31%	11	65%
No	22	69%	6	35%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 201



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

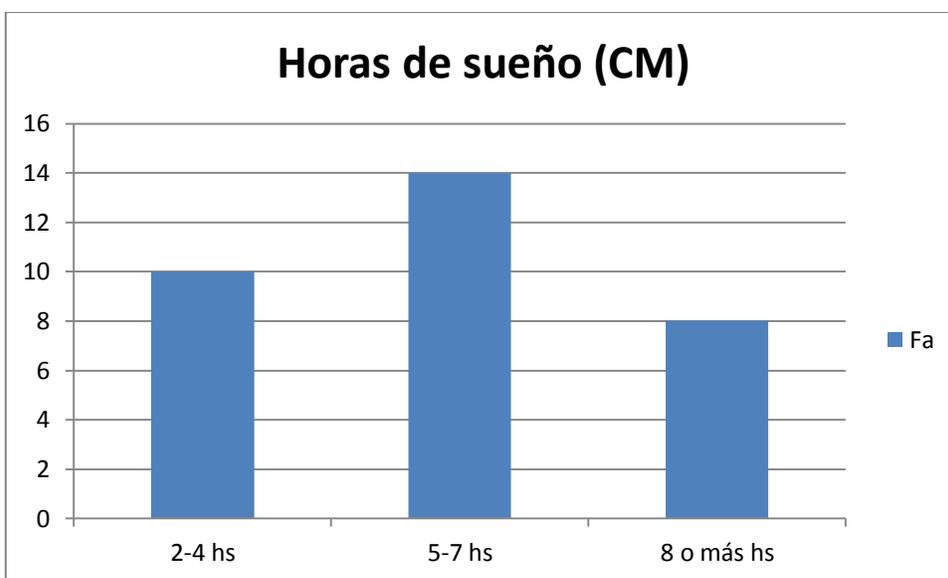
Comentario: ante la comparación de ambos servicios, se puede observar que en el servicio de Unidad de Terapia Intensiva es relevante el hábito de fumar en el personal de enfermería, y por el contrario, en el servicio de Clínica Médica la prevalencia es de los no fumadores.

Gráfico N° 55:

Título: “Tiempo de descanso en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Horas de Sueño	Fa	Fr%
De 2 a 4 horas	10	31%
De 5 a 7 horas	14	44%
De 8 horas o más	8	25%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

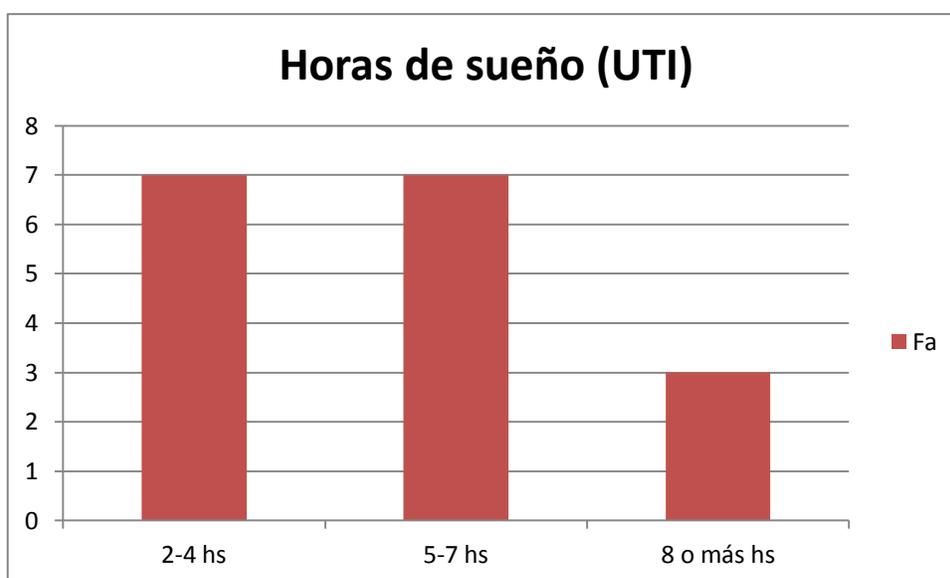
Comentario: en este servicio, la mayoría de los enfermeros/as tienen entre 5 y 7 horas de sueño, lo que da la pauta de que tienen un buen descanso, 10 de ellos duermen entre 2 y 4 horas de sueño, es decir, que no logran descansar, y el resto goza del descanso recomendado en lo que se refiere a horas de sueño.

Gráfico N° 56:

Título: “Tiempo de descanso en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Horas de Sueño	Fa	Fr%
De 2 a 4 horas	7	41%
De 5 a 7 horas	7	41%
De 8 horas o más	3	18%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

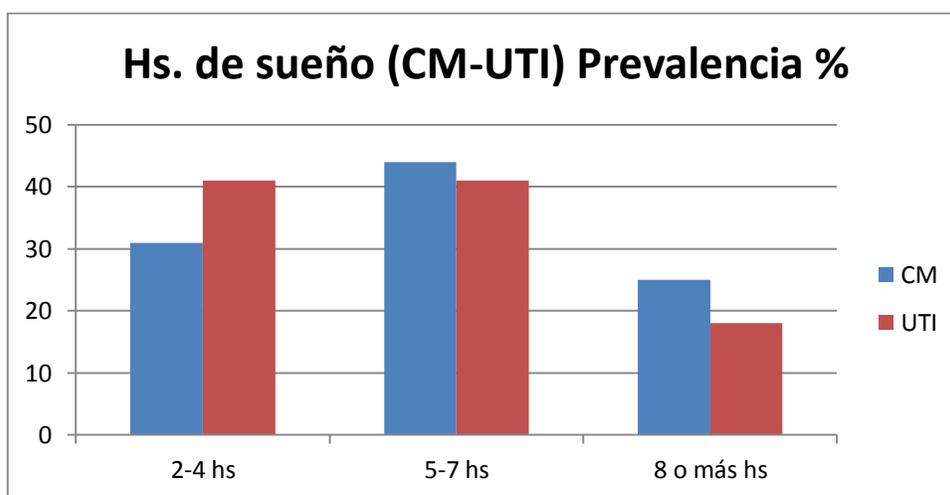
Comentario: en este servicio, 7 enfermeros/as tienen entre 5 y 7 horas de sueño, lo que da la pauta de que tienen un buen descanso, otros 7 duermen entre 2 y 4, es decir, que no logran descansar, y el resto goza del descanso recomendado en lo que se refiere a horas de sueño.

Gráfico N° 57:

Título: “Tiempo de descanso del personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Horas de Sueño	Clínica Médica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
De 2 a 4 horas	10	31%	7	41%
De 5 a 7 horas	14	44%	7	41%
De 8 horas o más	8	25%	3	18%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

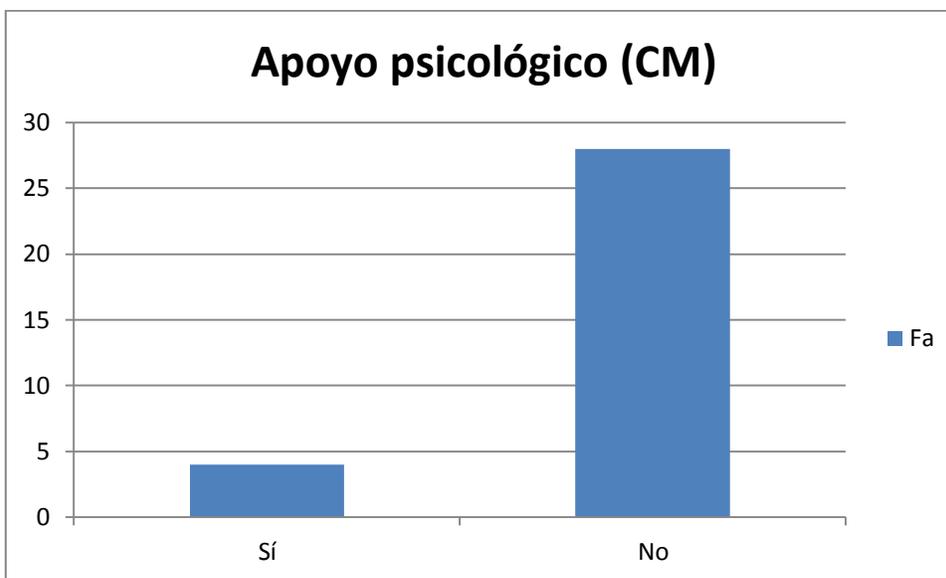
Comentario: ante la comparación de ambos servicios, se puede observar que en el servicio de Clínica Médica prevalece la cantidad de enfermeros/as que tienen un descanso aceptable y en la Unidad de Terapia Intensiva el personal de enfermería está muy dividido entre los que tienen un buen descanso y los que no.

Gráfico N° 58:

Título: “Apoyo psicológico en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Apoyo Psicológico	Fa	Fr%
Sí	4	12%
No	28	88%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

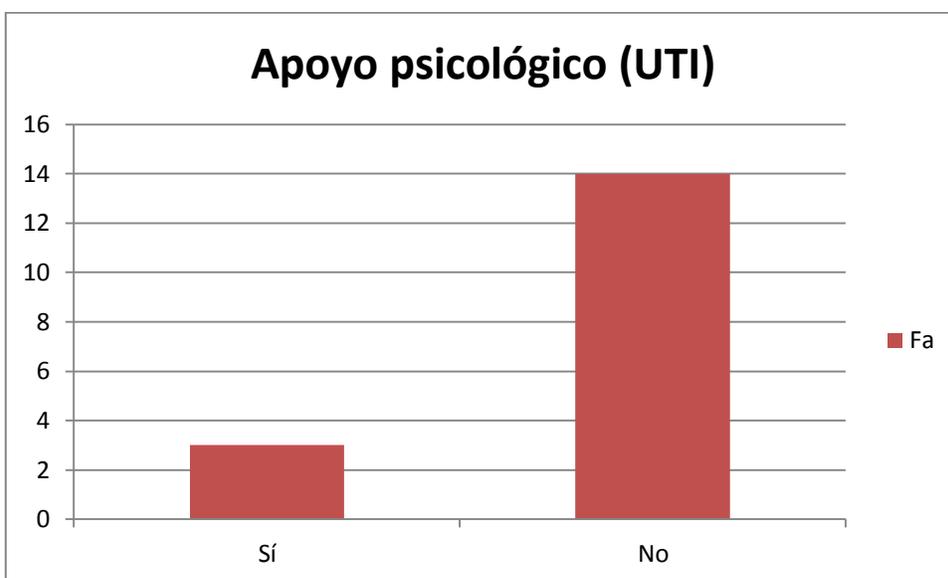
Comentario: La mayor parte del personal de enfermería no recibe apoyo psicológico.

Gráfico N° 59:

Título: “Apoyo psicológico en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Apoyo Psicológico	Fa	Fr%
Sí	3	18%
No	14	82%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

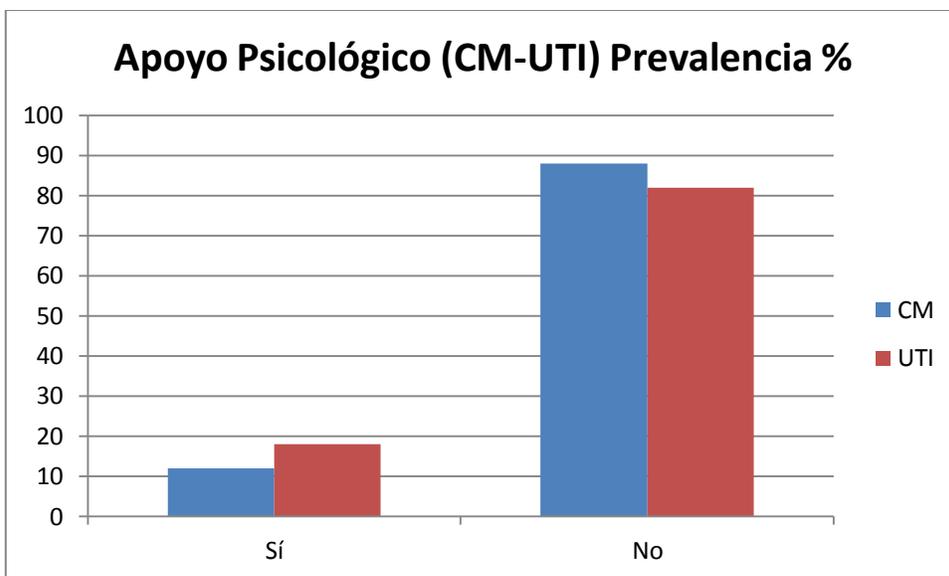
Comentario: La mayor parte del personal de enfermería no recibe apoyo psicológico.

Gráfico N° 60:

Título: “Apoyo psicológico en el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Apoyo Psicológico	Clínica Médica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Sí	4	12%	3	18%
No	28	88%	14	82%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

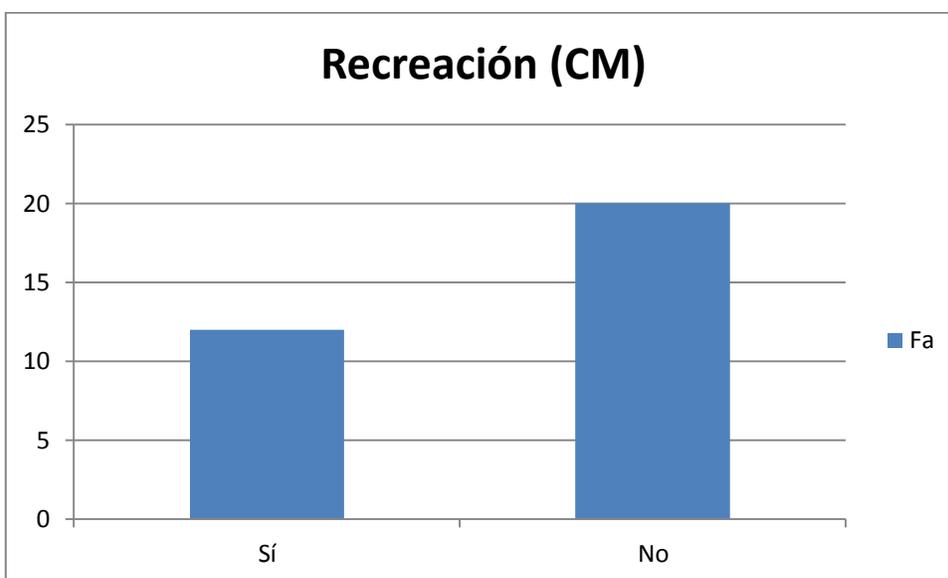
Comentario: ante la comparación de ambos servicios, se puede observar que en el servicio de Clínica Médica prevalece la cantidad de enfermeros/as que no recibe apoyo psicológico.

Gráfico N° 61:

Título: “Recreación en el personal de enfermería del servicio de Clínica Médica del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Recreación	Fa	Fr%
Sí	12	37%
No	20	63%
Total	32	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica del Hospital Alfredo I. Perrupato.

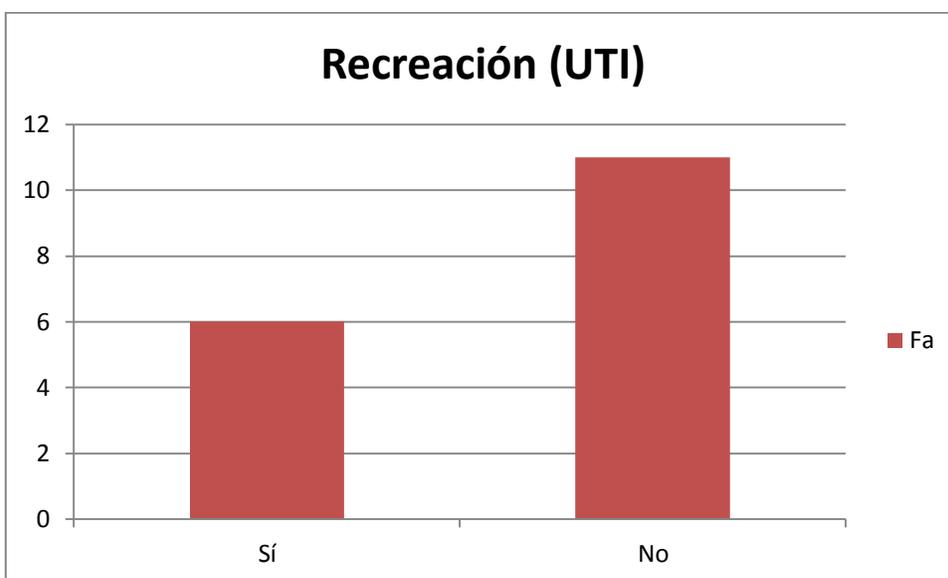
Comentario: la mayor parte del personal de enfermería no realiza actividades de recreación.

Gráfico N° 62:

Título: “Recreación en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Recreación	Fa	Fr%
Sí	6	35%
No	11	65%
Total	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015.



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

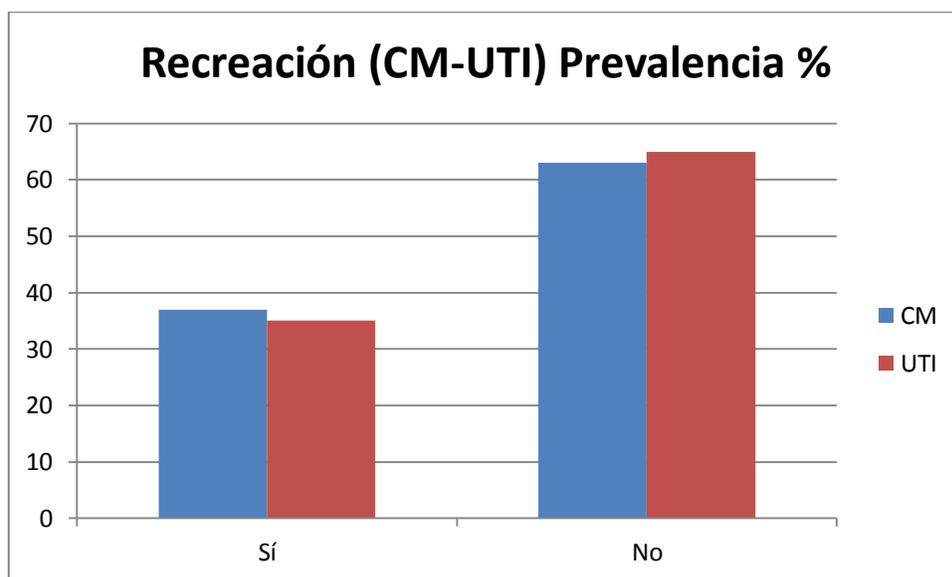
Comentario: la mayor parte del personal de enfermería no realiza actividades de recreación.

Gráfico N° 63:

Título: “Recreación en el personal de enfermería estudiado del Hospital Dr. Alfredo I. Perrupato.”

Recreación	Clínica Médica		UTI	
	Fa	Fr%	Fa	Fr%
Sí	4	12%	3	18%
No	28	88%	14	82%
Total	32	100%	17	100%

Fuente: Datos obtenidos por los autores mediante encuestas – Mendoza, 2015



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en encuesta realizada a enfermeros de Clínica Médica y Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Alfredo I. Perrupato.

Comentario: ante la comparación de ambos servicios, se puede observar que el servicio de Unidad de terapia Intensiva es el que prevalece en la cantidad de enfermeros/as que no realizan actividades recreativas.

Conclusiones

De los resultados obtenidos se puede inferir:

Que el plantel enfermero estudiado cuenta con un porcentaje mayoritariamente femenino en su constitución (63%), y la franja etaria más importante lo constituye la gente de 30 a 39 años con un 39% con una antigüedad laboral muy variada, ya que en Clínica Médica prevalecen los profesionales con 1 a 9 años de antigüedad (60%) y en Unidad de Terapia Intensiva hay personas con más años de antigüedad laboral. Esta diferencia se debe a que en este último servicio es necesario contar con gente más experimentada. La mayoría del personal estudiado son Enfermeros Profesionales y se encuentran en planta permanente.

Al momento de diferenciar los distintos servicios investigados se puede decir que en cuanto a turnos laborales en Clínica Médica se llevan cabo guardias de 8 hs con turnos rotativos. En este servicio, si bien hay personas que realizan turnos fijos, la mayoría realizan turnos rotativos con un 47%. En Unidad de Terapia Intensiva se trabajan guardias de 12 horas y el 82% de los profesionales cumplen guardias fijas, mientras un 18% equivale al personal que rota en los turnos. Esto lleva a que en este último servicio se formen grupos muy cerrados a la hora de trabajar que no solo comparten jornadas laborales, sino que se forman lazos afectivos que al mismo tiempo favorecen las buenas relaciones pero también lleva a que la rutina provoque desgaste y lleve a conflicto entre los pares. Esto se ve reflejado en un 65 % de los profesionales que afirmaron que las relaciones interpersonales eran regulares.

En cuanto al estrés se puede concluir que si bien en Unidad de Terapia Intensiva es donde más se ve manifestado el estrés por la naturaleza de este servicio, el personal en general de ambos sectores se siente estresado y fatigado, y que son distintos los factores que afectan en ambos, mientras que en Clínica Médica los factores estresantes que más afectan al personal son el trato con pacientes terminales (34%) y los pacientes y familiares demandantes (22%); en Unidad de

Terapia Intensiva lo que más afecta a los profesionales son las tareas rutinarias y los horarios laborales (29% para cada variable), seguida de las relaciones con los compañeros (24%).

Otros factores que son de importancia e influyen en el estrés del personal de enfermería son las horas semanales y el recargo laboral que en Unidad de Terapia Intensiva es más frecuente que en Clínica Médica, ya que por ejemplo en Terapia un 88% refiere trabajar de 41 a 60 horas semanales. Esto se debe a que al trabajar guardias de 12 horas muchas semanas se ven recargados y aparte se le suma el factor extra de que hay muchos que cuentan con otros trabajos.

Otro dato de importancia es que en Unidad de Terapia Intensiva un 65% del total del personal son fumadores lo que puede significar un factor estresor más al permanecer varias horas del día encerrados sin fumar, o bien puede representar una manifestación del mismo estrés.

A pesar de que el personal de enfermería refiere sentirse estresado, no llevan a cabo actividades recreativas y solo un 20% aproximadamente recibe apoyo psicológico, esto no influye en el rendimiento laboral ya que la mayoría del personal manifiesta que su rendimiento es bueno al igual que la empatía con los pacientes.

Propuestas

PROPUESTAS PARA UNA POSIBLE SOLUCIÓN:

La presencia de cualquier manifestación de ansiedad y estrés en la institución sugiere que es un momento adecuado para la intervención de medidas preventivas que beneficiarán tanto al personal de enfermería como a la institución.

Para ello:

- Se propone la creación institucional de una unidad de cuidados de salud mental que integre salud laboral, prevención y afrontamiento del estrés laboral en profesionales de enfermería y de todo su personal.
- Difundir información acerca del alcance del estrés laboral, sus consecuencias en la salud del personal de enfermería y su repercusión institucional.
- Generar programas de motivación laboral, de reconocimiento profesional, individual y grupal con incentivos honoríficos por los logros alcanzados por el personal de enfermería en el cuidado integral de la salud del medio hospitalario.
- Por último, que se implemente propuestas de cursos de relajación y clases de yoga con asistencia obligatoria del personal de enfermería, y con una frecuencia de una vez por semana, con el fin de que el personal de enfermería logre manejar y/o controlar el estrés.

Bibliografía

- Johana Fornes Vives autora de “Enfermería en Salud Mental y Psiquiátrica”. Editorial Medico Panamericana. Año 2011: “Tolerancia al estrés”. Pág. 102
- Lic. Maritza Cabrera Adán. “Revista Cubana de enfermería”. Vol. 27 N°4. Ciudad de La Habana. Sep-dic.2011
- Víctor Landa y Luis Mena. “Estrés Laboral en Personal Clínico Hospitalario”. Terapia Psicológica 2003, vol. 21. N° 2, 137-151. Chile. 2003
- Jesús Cremades. Puerto. Recién. Revista Científica de Enfermería N° 2. “Factores Laborales Estresantes en Profesionales de Enfermería” España. Mayo 2011.
- J L Aguado Martín, A Batíz Cano. “Medicina y Seguridad del Trabajo” (internet). España Sci ELO. 2013.
- D. Ribera Domene. E. Cartagena de la Peña. A. Reig Ferrer. “Estrés Laboral y Salud en Profesionales de Enfermería”. Alicante, España. 1993.
- Gloria esperanza Plata-Zambrano. “Estresores en la Unidad de Cuidados Intensivos”. Aquichán. Vol. 6, N° 1. Bogotá, Colombia. 2006
- Marcelo Trucco B. “Estrés ocupacional en Persona de la Salud”. Rev. Med. Chile. V. 127, N°12. Santiago. 1999.
- Lazarus, R. “Estres y Procesos Cognitivos”. Editorial Martínez Roca. Barcelona. 1986.
- Cristina J Pérez. “tipos de Estrés Laboral”. Departamento de Salud Ocupacional. 2008. (Link). www.mopt.go.cr.
- Pedro R. Gil-Monte. “El Síndrome de Quemarse por el Trabajo en Profesionales de Enfermería”. Revista Electrónica InterAcção Psy – Año 1, N°1. Agosto 2003.

Apéndice y Anexos.

Encuesta

- Mediante esta herramienta se pretende valorar los factores estresantes que afectan al Terapia Intensiva. (UTI).
- El siguiente cuestionario está orientado para obtener información y datos fehacientes para la elaboración final del trabajo de Tesina de la carrera de Posgrado de Licenciatura en Enfermería.
- La encuesta es de carácter anónimo, solicitamos su colaboración para la obtención de las respuestas.

¡Muchas Gracias!

Lea el siguiente cuestionario, responda de acuerdo a lo que se pide en la consigna con una X.

A) Características personales:

1- Marque sexo, según corresponda.

<input type="checkbox"/>	Femenino
<input type="checkbox"/>	Masculino

2- ¿Qué edad tiene?

<input type="checkbox"/>	De 20 a 29 años
<input type="checkbox"/>	De 30 a 39 años
<input type="checkbox"/>	De 40 a 49 años
<input type="checkbox"/>	50 años o más.

3- ¿Cuál es su estado civil?

<input type="checkbox"/>	Soltero/a
<input type="checkbox"/>	Casado/a
<input type="checkbox"/>	Separado/a
<input type="checkbox"/>	Divorciado/a
<input type="checkbox"/>	Viudo/a

4- ¿Tiene hijos? ¿Cuántos?

<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	1 a 3 hijos
<input type="checkbox"/>	4 a 6 hijos
<input type="checkbox"/>	6 o más hijos

5- ¿Qué nivel de formación académica posee?

<input type="checkbox"/>	Auxiliar en Enfermería
<input type="checkbox"/>	Enfermero Profesional
<input type="checkbox"/>	Licenciado en Enfermería

B) Desempeño laboral de enfermería:

6- ¿En qué servicio trabaja?

<input type="checkbox"/>	Clínica Médica
<input type="checkbox"/>	UTI

7- ¿Cuántos años de servicio profesional tiene?

<input type="checkbox"/>	De 1 a 9 años
<input type="checkbox"/>	De 10 a 19 años
<input type="checkbox"/>	De 20 a 29 años
<input type="checkbox"/>	30 años o más

8- ¿Cuál es su antigüedad en el servicio actual?

<input type="checkbox"/>	De 0 a 3 años
<input type="checkbox"/>	De 4 a 7 años
<input type="checkbox"/>	De 8 a 11 años
<input type="checkbox"/>	12 años o más.

9- ¿En qué turnos desempeña su trabajo?

<input type="checkbox"/>	Mañana
<input type="checkbox"/>	Tarde
<input type="checkbox"/>	Noche
<input type="checkbox"/>	Rotativo

10- ¿Trabaja en otro centro sanitario?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

11- ¿Cuántas horas semanales trabaja? (inclusive si trabaja en otro lugar)

<input type="checkbox"/>	De 36 a 40 horas
<input type="checkbox"/>	De 41 a 60 horas
<input type="checkbox"/>	60 horas o más

12- ¿En el servicio, tiene recargo de trabajo?

	Muy frecuente
	Frecuente
	Poco frecuente

13- ¿Cuál es su estado laboral?

	Prestación
	Contrato
	De Planta

14- Ausentismo: ¿falta a su trabajo?

	Muy frecuente
	Frecuente
	Poco frecuente

15- ¿Cómo es su rendimiento laboral?

	Muy Bueno
	Bueno
	Regular

16- ¿Cómo es la relación entre compañeros del servicio?

	Muy Buena
	Buena
	Regular

17- El reconocimiento personal por parte de pacientes y superiores es:

	Muy frecuente
	Frecuente
	Poco frecuente

18- ¿Se capacita periódicamente?

	Sí
	No

19- Los errores e incidentes en el lugar de trabajo se dan:

	Muy frecuente
	Frecuente
	A veces
	Casi nunca

C) Desgaste psicofísico:

20- ¿Se siente estresado o fatigado?

	No
	Antes de trabajar
	Después de trabajar

21- ¿Sufre de cefaleas?

	Muy frecuente
	A veces
	Nunca

22- ¿Siente temor o ira?

	Muy frecuente
	Frecuente
	Poco frecuente

23- ¿Siente ansiedad o angustia?

	Muy frecuente
	Frecuente
	Poco frecuente

24- Su empatía con pacientes y compañeros es:

	Muy buena
	Buena
	Mala

25- ¿Qué factores considera que lo afectan en mayor medida?

	Ambientales: iluminación, sonidos, olores
	Pacientes y familiares demandantes
	Pacientes en estado terminal
	Horarios laborales
	Tareas rutinarias
	Relación con compañeros y superiores
	Todos
	Ninguno

26- ¿Es fumador?

	Sí
	No

27- ¿Cuántas horas de sueño diarias habituales tiene?

	De 2 a 4 horas
	De 5 a 7 horas
	8 horas o más

28- ¿Recibe apoyo psicoterapéutico?

	No
	Público
	Privado

29- ¿Realiza alguna actividad recreativa?

	Sí
	No

