



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
CATEDRA SALUD MENTAL



FACTORES PREDISPONENTES DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICOS DE REFERENCIA NACIONAL

AUTORES:

Br. Moreira, Rosalina
Br. Rodríguez, Cecilia
Br. Sabelín, Rosmary
Br. Talmón, Leticia
Br. Wynants, Liliana

TUTORES:

Prof. Agda. Lic. Enf. Garay, Margarita
Prof. Adj. Lic. Psi. Capezuto, Beatriz

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

Montevideo, 2008

AGRADECIMIENTOS

A nuestras tutoras Prof. Agdo. Lic en Enf. Margarita Garay y Prof. Adj. Psicóloga Beatriz Capezzuto, que nos guiaron durante el desarrollo de este trabajo.....

A la Prof. de Bioestadística Rosa Espina y a la Lic. en Bibliotecología Beatriz Celiberti por colaborar desde sus áreas de trabajo.....

A todo el personal del Hospital de Atención Psiquiátrica de referencia nacional por su disposición y ayuda para llevar a cabo este estudio.....

A los funcionarios de las bibliotecas de la Facultad de Enfermería, Medicina, Psicología y del Banco de Seguros del Estado, por brindarnos el material literario necesario.....

Y muy especialmente a nuestras familias y amigos por brindarnos siempre su apoyo incondicional en los buenos y malos momentos.....

GRACIAS!!!!!!

ÍNDICE

▪ Siglas.....	Pág. 1
▪ Resumen.....	Pág. 2
▪ Introducción.....	Pág. 3
▪ Justificación.....	Pág. 4
▪ Antecedentes.....	Pág. 5
▪ Problema y Objetivos.....	Pág. 9
▪ Marco Conceptual.....	Pág. 10
▪ Marco Referencial.....	Pág. 24
▪ Diseño Metodológico.....	Pág. 26
▪ Resultados.....	Pág. 29
▪ Análisis.....	Pág. 50
▪ Conclusión.....	Pág. 55
▪ Bibliografía.....	Pág. 57
▪ Anexos.....	Pág. 60
- Anexo N° 1: Carta de solicitud de permiso ético.	
- Anexo N° 2: Definición de variables.	
- Anexo N° 3: Formulario.	
- Anexo N° 4: Cronograma de Gantt.	

SIGLAS

ACRI: Atención en crisis

C.A.S.M.U: Centro de asistencia del sindicato médico del Uruguay

C.T.I: Centro de terapia intensiva

M.S.P: Ministerio de salud pública

M.T.S.S: Ministerio de trabajo y seguridad social

O.I.T: Organización internacional del trabajo

O.M.S: Organización mundial de la salud

O.P.S: Organización panamericana de la salud

RESUMEN

El presente trabajo consiste en estudiar determinados factores predisponentes del estrés laboral del personal de Enfermería del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. La recolección de los datos fue realizada los días 15 y 17 de octubre de 2007 en los turnos mañana y vespertino.

El objetivo general es determinar los factores predisponentes de estrés laboral que se encuentran presentes en la población elegida. Los objetivos específicos son caracterizar el personal de Enfermería que constituye la población de estudio, identificar si existen en el personal de enfermería los factores predisponentes de estrés laboral, describirlos y analizar como repercuten en la población de estudio.

El estudio es cuali-cuantitativo, descriptivo y transversal.

Para realizar este trabajo se utilizó como método la encuesta, la técnica fue el cuestionario y el instrumento seleccionado fue el formulario.

Luego de llevada a cabo la investigación se observó que de los factores predisponentes del estrés laboral seleccionados de la literatura, en mayor o menor porcentaje, todos se encuentran presentes en la población de estudio. Los resultados más destacables fueron que la gran mayoría de la población refirió que sería importante que existieran grupos de apoyo, que gran parte de los individuos presenta más de un empleo, que más de la mitad de la población considera que los factores ambientales influyen negativamente, que casi la totalidad de la población manifestó que los recursos materiales son insuficientes. Se presentaron como factores protectores las relaciones interpersonales ya que un gran número de la población refirió que eran buenas y el tipo de contrato laboral dado que más de la mitad de los individuos presentan contrato por tiempo indeterminado (presupuestado).

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo fue realizado por cinco estudiantes cursando la carrera de Licenciatura en Enfermería, en la Facultad de Enfermería de la Universidad de la República, perteneciente al primer módulo del cuarto ciclo.

Dentro de las temáticas propuestas por la Cátedra de Salud Mental, se seleccionó el estrés laboral. Acerca de este tema se estudiaron los factores predisponentes del mismo que presenta el personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Psiquiátrico de Referencia Nacional. La recolección de los datos se realizó los días 15 y 17 de Octubre de 2007, en los turnos mañana y vespertino.

Este trabajo corresponde a un estudio descriptivo y transversal. Para realizarlo se eligió como población a los Auxiliares y Licenciados en Enfermería que trabajan en las doce salas de internación de la institución.

Una vez obtenidos los datos, se presentan los resultados mediante su tabulación, luego se expone el análisis correspondiente.

A partir del mismo, se pudo concluir que todos los factores predisponentes de estrés laboral seleccionados se encuentran presentes en mayor o menor porcentaje en la población estudiada.

JUSTIFICACIÓN

A partir de las líneas de investigación planteadas por la Cátedra de Salud Mental de la Facultad de Enfermería, se eligió el tema Estrés Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional, en primer lugar porque se cree que es un problema al cuál no se le da la suficiente importancia no solo por parte de la sociedad en general, sino que también no es contemplado por las políticas institucionales y de salud actuales. Por lo tanto se puede decir que no se tienen en cuenta los procesos mentales vividos por las personas, olvidando que todo ser es biopsicosocial.

Además el personal de salud, y en especial el de Enfermería (por estar en contacto diario con personas que atraviesan crisis vitales y muerte) está expuesto a diversos factores de riesgo, lo cuál lo hace más vulnerable a sufrir este tipo de estrés.

También surgió el interés a partir de que algunos de los integrantes de este equipo cursaron su experiencia práctica en dicho hospital, durante la cuál, se pudieron percibir sentimientos de impotencia por parte del personal de enfermería al desarrollar su trabajo con usuarios con patología psiquiátrica, ya que no es fácil lograr resultados inmediatos y definitivos. En dicha oportunidad se detectó además, insuficiente cantidad de recursos humanos y materiales, lo cuál afecta la calidad de los cuidados brindados por enfermería y esto puede conducir a una insatisfacción laboral.

Finalmente, se considera oportuno mencionar que al ser estudiantes próximos a egresar de la carrera se pueden esperar conductas de superación y autoexigencia, proyección e ideas entusiastas que muchas veces en una primera experiencia laboral y al tomar contacto con la realidad que viven algunas de las instituciones de salud puede surgir cierto grado de desmotivación, cansancio y frustración que mantenida en el tiempo puede ocasionar una despersonalización y/o deshumanización con un consiguiente estado de estrés.

Sin embargo, conociendo esta realidad se pueden encontrar soluciones.

ANTECEDENTES

Según la OMS los desórdenes mentales representan el 11% de los casos de incapacidad en el mundo.

El Uruguay carece de estadísticas sobre la cantidad de pacientes con estas patologías. En cuanto al estrés, la OMS lo reconoce como una epidemia del siglo XX.

El 40% de los uruguayos sufre afecciones causadas o agravadas por el estrés.

Un estudio efectuado en 1995 por el Departamento de Medicina Preventiva de la Facultad de Medicina, encontró que un 25% de la población uruguaya tenía problemas de estrés.

El estrés está haciendo estragos en la salud de los trabajadores, habiendo experimentado nuestro país un notorio incremento de los trastornos emocionales como consecuencia del tipo de trabajo.

Los trastornos emocionales y el estrés no están contemplados dentro de la clasificación de accidentes laborales, utilizados por el MTSS y confeccionado por la OIT. Los datos anteriormente mencionados fueron extraídos del libro "El sector salud en el Uruguay" de Lic. Psc. Carlos Cavasin y Dr. Pablo Dauria.

Luego de una extensa búsqueda de publicaciones realizadas acerca de este tema, se encontraron diferentes trabajos de investigación.

A nivel internacional se halló un estudio acerca de cómo perciben las enfermeras de trasplantes las causas de estrés laboral, realizado en distintos hospitales de Valencia, España, en el año 2005 por D. Burguete-Ramos y V. Escriba-Agüir. El mismo tuvo como resultado que los principales estresores identificados son los relacionados con la sobrecarga de trabajo, la presión de tiempo, el contacto con la muerte y sufrimiento, la falta de apoyo por parte de los compañeros y otros profesionales sanitarios, los problemas de interrelación con los pacientes y sus familiares. Además se evidenció la falta de formación específica para prestar los cuidados necesarios al paciente. Se concluyó que el personal de enfermería hospitalario está sometido a un gran número de estresores en su trabajo, la mayoría intrínsecos a su profesión.

Otro trabajo realizado en el 2003 por M.A. Pérez San Gregorio y A. Martín Rodríguez, también en España, en Sevilla trata sobre las repercusiones psicológicas del estrés laboral en los profesionales sanitarios que trabajan en los Equipos de Trasplantes.

Los resultados más relevantes fueron que la fuente de estrés que más tensión genera en el personal de enfermería es el contacto con el dolor y la muerte, que los profesionales con mayores niveles de depresión y/o ansiedad son los que más tensión experimentan ante situaciones como el contacto con el dolor y la muerte y los conflictos con los pacientes y sus familiares y que existe una correlación positiva entre el estrés laboral y la sintomatología depresiva y/o ansiosa.

Un estudio latinoamericano, realizado en La Habana, Cuba, en el año 2004, por A. Moret e I. Curbelo, sobre el tema satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología, llegó a la conclusión de que el personal se siente satisfecho con la atención que brinda, desarrollo profesional y desempeño del rol y siente insatisfacción con las condiciones de trabajo, remuneración salarial y reconocimiento social.

En Córdoba, Argentina, en el año 2006, V. Orodá llevó a cabo una investigación acerca de los factores estresores a los que se halla expuesto el personal de enfermería del Hospital de urgencias, donde expone que el factor más estresante es la inseguridad laboral, entendida aquella como la falta o escasez de insumos de protección personal, de un ambiente seguro para trabajar, de medidas de protección para el trabajador, falta de educación y enseñanza permanentes sobre los modos de protegerse. Además, la escasa supervisión y control sobre la tarea influyen en forma decisiva a la hora de provocar estrés sobre el personal, así como también el exceso de trabajo. El tipo de relaciones interpersonales establecidas entre el plantel de enfermería y las supervisoras de enfermería son las que provocan mayor estrés sobre el personal. Casi mitad de los encuestados considera mala la comunicación establecida con sus superiores inmediatos, jefas y supervisoras. La mayoría de los encuestados refirieron que la comunicación con el resto del equipo es buena.

A nivel nacional, se realizaron trabajos de investigación por estudiantes de la Facultad de Enfermería sobre el estrés laboral llevados a cabo en diferentes ámbitos, los cuáles serán desarrollados a continuación:

En julio de 1996 se realizó una investigación científica sobre el tema: "Estrés de la Licenciada en Enfermería en el servicio de Emergencia" que fue realizada en el Hospital de Clínicas y en el CASMU N° 1, en este trabajo se concluyó que las Licenciadas de la muestra elegida presentan en mayor o menor cantidad síntomas que sugieren un estado de estrés destacando además, que existen factores extra laborales que influyen en dicho estado, como tener hijos en la etapa de la niñez, etc.

En mayo de 1998 se realizó un estudio sobre el “Conocimiento de las Licenciadas en Enfermería sobre grupos de apoyo para la prevención del estrés laboral” llevado a cabo en el CTI del CASMU N° 4, donde se pudo concluir que la mayoría de los Licenciados (69 %) que desempeñan su función en este servicio no poseen conocimiento sobre estos grupos. Además se destaca que el 100 % de las mismas plantean como necesidad formar parte de estos grupos para prevenir el estrés.

En julio de 1999 se llevó a cabo un trabajo que llevaba como título “Relación de los factores estresantes institucionales con el grado de satisfacción en el trabajo en las profesionales de Enfermería del CTI del Hospital de Clínicas” donde se observó que la totalidad de las Licenciadas encuestadas se encuentran descontentas con el monto salarial y los recursos materiales disponibles para la Atención, dos factores considerados estresantes. Se destaca además las relaciones interpersonales negativas que en algunas ocasiones se presentan como factores estresantes en este estudio. Por otro lado, algunas de las encuestadas catalogan algunos factores como insatisfactorios, mientras que otras lo consideran como satisfactorio, lo cual muestra que las diferentes personalidades de los individuos pueden determinar que la percepción de algunos factores estresantes sea diferente.

En mayo de 2001 se realizó en el Hospital Central de las Fuerzas Armadas y el Hospital de Clínicas un estudio sobre si trabajar en el servicio de neonatología ocasiona estrés en el personal de Enfermería, resultando que la condición de salud del usuario, la carencia de recursos humanos y materiales, no recibir orientación previa al ingreso del servicio, antigüedad en el mismo, multicambio, pueden alterar la salud psicológica de las Licenciadas constituyendo este como factor de riesgo.

En noviembre de 2002 se realizó una investigación sobre “manifestaciones psicosomáticas del personal de Enfermería Profesional y Auxiliar del CTI del Centro Nacional de Quemados donde se concluyó que el 97 % de los encuestados presentaron manifestaciones psicosomáticas de las cuáles se destaca el dolor de cuello en el 88 % de los casos.

En agosto de 2003 se llevó a cabo una investigación acerca de los “Factores de riesgo del Síndrome de Burn Out en el personal de Enfermería que trabaja en una institución pública de Atención Psiquiátrica”. En la misma se concluyó que según los datos obtenidos en la mayoría de las preguntas realizadas (70 %) se detectaron factores de riesgo del Síndrome de Burn Out de los cuales se destaca la existencia del

mutiemplo, disconformidad con la planta física, no utilización del descanso correspondiente por falta de espacio físico para este fin, etc.

PROBLEMA

¿Cuáles de los factores predisponentes de estrés laboral se encuentran presentes en el personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Psiquiátrico de referencia nacional en el período comprendido entre el 15 y 17 de Octubre de 2007?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Determinar los factores predisponentes de estrés laboral que se encuentran presentes en el personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Caracterizar el personal de Enfermería que constituye la población de estudio.
- Identificar si existen en el personal de enfermería los factores predisponentes de estrés laboral.
- Describir los factores predisponentes de estrés laboral identificados.
- Analizar como repercuten los factores predisponentes de estrés laboral identificados en la población de estudio.

MARCO CONCEPTUAL

En la sociedad posmoderna los límites de los problemas de la Salud Mental son difíciles de precisar, ya que en ellos interactúan diversos factores, muchos de los cuales no han sido muy estudiados y han sido mal definidos. Estos comprenden fenómenos antropológicos, socioeconómicos, culturales y políticos. Igualmente, los avances que han habido en este tema son evidentemente significativos, observándose notorias transformaciones en cuanto a considerar al hombre como un ser no puramente biológico si no que además psicosocial.

Partiendo de esta base la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido a la Salud Mental como "...un estado sujeto a fluctuaciones provenientes de factores biológicos y sociales, en que el individuo se encuentra en condiciones de conseguir una síntesis satisfactoria de sus tendencias instintivas, potencialmente antagónicas, así como de formar y mantener relaciones armoniosas con los demás y participar constructivamente en los cambios que puedan introducirse en su medio ambiente físico y social"*. Por lo que es evidente que la consideración de la Salud Mental debe ser parte integrante de la Atención a la Salud y sería óptimo que los gobiernos le brindaran la importancia que esto merece.

El estilo de vida de este siglo ha generado nuevas enfermedades profesionales tales como Síndrome de Burn Out, Mobbing y Estrés Laboral. Hay que diferenciar las enfermedades profesionales de los accidentes laborales, en cuanto a que estos se definen, según Gestal Otero, como toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute y es un suceso imprevisto y repentino, mientras que la enfermedad profesional se da como un padecimiento que se contrae y desarrolla durante el ejercicio habitual de un trabajo, pudiendo manifestarse a corto, mediano o largo plazo.

El estrés definido como "la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas"*¹, se encuentra actualmente en auge. También la OMS ha definido al estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción"*.

* Organización Mundial de la Salud.

¹ Hans Seyt extraído de: El estrés [Monografía en Línea.] Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/estrés-en-evaluación/estrés-en-evaluación.shtml> [Fecha de acceso: 15 de Julio de 2006]

Según la Fundación MAPFRE en su trabajo “Prevención del estrés, identificación y diagnóstico” cuando las respuestas son adecuadas a los estímulos, o sea cuando el organismo se adapta se habla de estrés positivo (Eustrés). El eustrés genera emociones positivas que ayudan a la persona a afrontar situaciones difíciles, ya que estimula al organismo, este reacciona y responde positivamente para adaptarse a situaciones que se presentan en la vida cotidiana.

Mientras que el Distrés (o estrés negativo) aparece cuando las demandas del medio son excesivas, intensas o prolongadas, aún agradables, y superan la capacidad de resistencia y adaptación del organismo.

En el ser humano se ha observado que existe un Síndrome General de Adaptación, estudiado por Seyle, el cual es la respuesta general de los organismos y los cambios que se producen en los mismos como consecuencia de la presencia más o menos constante de un estresor o situación de estrés. A partir de esto es que se puede decir que el estrés no aparece de forma repentina si no que presenta diferentes fases que se pueden manifestar de manera leve o grave. Las fases son:

- Fase de Alarma:

Respuesta primitiva de preparación para la lucha o la huida. Se presenta inmediatamente después de la percepción de la amenaza. En esta fase ocurren reacciones fisiológicas en los sistemas circulatorio, muscular y nervioso central (neuroendócrino). Si el acontecimiento estresante perdura, como el organismo no puede mantener este esfuerzo máximo durante mucho tiempo; entramos en la segunda fase.

- Fase de Resistencia o Adaptación:

Se mantiene la activación y el esfuerzo tratando de superar la amenaza. El individuo puede que se muestre irritable, con cambios de humor, con dificultad en la concentración, etc. Es aquí donde el organismo pone en juego todos sus componentes para hacer frente al estresor, resistiéndose o bien adaptándose.

- Fase de Agotamiento o Colapso:

El organismo no tiene ya recursos y pierde su activación. El individuo abandona la lucha y surge la fatiga y el agotamiento, acompañado a veces de enfermedades. Si la respuesta de estrés no es excesivamente intensa con un descanso se recuperan las fuerzas. En caso contrario, las consecuencias pueden llegar a ser fatales.

El estrés relacionado con el trabajo constituye una materia importante de preocupación en el contexto de la salud laboral, apareciendo como resultado del desequilibrio mantenido entre las demandas que el ejercicio profesional exige y las capacidades de afrontamiento del trabajador, siguiendo los lineamientos de Joaquín Tomás Sábado y Lidia Fernández Donaire. En el ámbito laboral se da la exposición a ciertos elementos estresantes que, según como sean vividos, resueltos y afrontados, determinan la respuesta individual de estrés, que puede manifestarse mediante tres tipos de síntomas, psicológicos, físicos y conductuales.

Según la OIT existen determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo, lo cual tiene que ver con el medio ambiente físico, con los procesos productivos y con la organización del trabajo. Si estas condiciones no se dan adecuadamente, pueden llegar a presentarse elementos estresantes o factores predisponentes del estrés laboral. Las condiciones y medio ambiente de trabajo se pueden clasificar en seis grupos que se detallarán a continuación:

- ❖ Grupo I: Microclima-microambiente laboral.
- ❖ Grupo II: Contaminantes.
- ❖ Grupo III: Carga física.
- ❖ Grupo IV: Carga psíquica.
- ❖ Grupo V: Seguridad e higiene.
- ❖ Grupo VI: Factores ecológicos.

- ❖ Grupo I: Microclima-microambiente laboral.

En el lugar de trabajo se generan ciertas condiciones climáticas, que aunque influidas por el clima externo, difieren normalmente de este.

Aunque algunos trabajos deben realizarse bajo temperaturas extremas, en la inmensa mayoría se pueden y deben realizar en un ambiente confortable. En un ambiente confortable no deberían percibirse fluctuaciones de temperatura, falta de aire o corrientes de aire. Los factores que más influyen en el confort ambiental son la temperatura, la humedad, la ventilación y la iluminación. Además estos factores interactúan entre sí.

La *ventilación* consiste en la introducción de aire fresco en un determinado espacio. Es un medio para la oxigenación del aire y para el control del calor y de los contaminantes existentes en la atmósfera en los centros de trabajo. La ventilación nunca debe crear corrientes de aire molestas.

La *humedad* es la cantidad de vapor de agua en el aire. Si hay mucha humedad parece que hiciera más calor de lo que indica la temperatura real.

La *iluminación* de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en ella, teniendo en cuenta los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dependientes de las condiciones de visibilidad y las exigencias visuales de las tareas desarrolladas. Siempre que sea posible, los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas.

La *temperatura* es el grado de calor que hay en la atmósfera. En los lugares de trabajo deberán evitarse las temperaturas extremas y los cambios bruscos de la misma. Por un lado, las medidas de control de la exposición a bajas temperaturas dependerán en gran medida de la situación. Las características de la situación a las que hay que prestar más atención son la actividad física del trabajador y la velocidad del aire. Lo que se debe controlar en estos casos es el tiempo de exposición al frío, que el tipo de vestimenta sea adecuado al nivel de frío y la actividad física y además disponer en lo posible de climatización en las diferentes áreas de trabajo. Así como con el frío, con el calor se deberán mitigar los efectos del mismo sobre los trabajadores, disminuyendo la temperatura mediante una ventilación adecuada, utilizando de ser necesario y posible climatización artificial y rotando al personal de forma que pueda disfrutar de descansos periódicos en lugares frescos.

❖ Grupo II: Contaminantes.

Los contaminantes son los agentes que pueden producir daño en la salud de los individuos en los lugares de trabajo. Estos no deberían suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Los mismos se pueden dividir en tres categorías, físicos, químicos y biológicos.

Los contaminantes físicos incluyen el ruido, vibraciones y radiaciones. En cuanto al *ruido*, la exposición al mismo en el lugar de trabajo es uno de los principales peligros que afrontan los trabajadores, pudiendo producir pérdida de la agudeza auditiva dependiendo de las características (intensidad, tiempo) de la exposición. La *radiación* es la energía emitida por una fuente que se propaga. Las radiaciones pueden ser ionizantes y no ionizantes. Las ionizantes son uno de los riesgos que se conocen más y frente a ellos se han adoptado importantes medidas preventivas. Si la radiación ionizante penetra

en las células vivas, pueden destruirlas directamente (producir quemaduras o caída de cabello) o alterar el material genético celular (provocar cáncer o perturbación de la función reproductora). Dentro de ellas se encuentran los rayos X y gamma, entre otros. Las no ionizantes aunque por norma general, son menos peligrosas que las ionizantes, precisan un cuidado especial para prevenir lesiones. La exposición de la piel a estas radiaciones produce eritema, envejecimiento de la piel, incremento del riesgo de sufrir cáncer de piel, etc. La exposición de los ojos puede producir conjuntivitis temporal y si la exposición es prolongada puede producir una pérdida parcial de la visión. Dentro de estas están incluidas radiaciones ultravioletas, laceros, radiación infrarroja, microondas y radiofrecuencias y campos magnéticos.

Las *vibraciones* se deben a oscilaciones de las partículas de un sólido, ya sean de tipo armónico o complejo. Como todo sistema mecánico libre, deformable, sus componentes se mueven bajo la acción de fuerzas externas, transmitiéndose este movimiento con mayor o menor extensión en función de las características de los materiales. Aunque su origen va frecuentemente ligado al del ruido, los efectos sobre los trabajadores son muy diferentes y la zona de afectación puede ser todo el cuerpo o una parte muy concreta del mismo. Los factores principales que determinan la gravedad de los efectos de las vibraciones son la naturaleza de la vibración (frecuencia, amplitud) y la zona del cuerpo afectada.

Los contaminantes químicos son sustancias orgánicas e inorgánicas, naturales o sintéticas que al entrar en contacto con el organismo presentan riesgo para la salud de los trabajadores. Los mismos pueden ser sólidos, líquidos, gases, vapores, etc. Con independencia de la vía seguida para alcanzar a las personas (inhalación, ingestión, transmisión percutánea, etc.), el carácter tóxico de los químicos puede dar lugar a alteraciones temporales o crónicas del aparato circulatorio, respiratorio, digestivo, sistema nervioso, tejido cutáneo, etc., pudiendo ser causa directa de patologías cancerígenas.

Los contaminantes biológicos son agentes que pueden clasificarse según la naturaleza de los diversos tipos de seres vivos y sustancias derivadas de los mismos que pueden ser susceptibles de provocar procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos. Los mismos se ordenan en organismos vivos (bacterias, virus, hongos, parásitos, etc.), derivados de animales (pelos, plumas, excrementos, etc), derivados de vegetales (polvo vegetal, polen, esporas, micro toxinas, etc.). Las enfermedades infecciosas tienen un

peso considerable en el total mundial de las enfermedades profesionales entre los trabajadores sanitarios.

❖ Grupo III: Carga física.

Son las exigencias impuestas al organismo que determinan la fatiga muscular. Son las relacionadas con las posturas, movimientos, desplazamientos y manipulación de peso.

En cuanto a la carga física, existen determinados factores que se deben tener en cuenta, los cuales son:

- las características de la carga, es decir si es demasiado pesada, grande, voluminosa, difícil de sujetar, o que pueda ocasionar lesiones al trabajador (golpes, etc.)
- Esfuerzo físico necesario, si requiere torsión o flexión del tronco, si se realiza con el cuerpo en posición inestable, etc.
- Características del medio de trabajo, si hay espacio suficiente, suelo irregular, resbaladizo, desniveles, punto de apoyo inestable, etc.
- Exigencias de la actividad por tanto la organización del trabajo, si se realizan esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados, insuficiente reposo, ritmo excesivo, distancias demasiado grandes, etc.
- Características individuales, como la falta de aptitud física, ropa o calzado inadecuado, existencia previa de patología lumbar, etc.

Por otro lado, las posturas incómodas, pueden ocasionar compresiones o traumas mecánicos, hace el trabajo más pesado y a largo plazo pueden dañar gravemente la salud.

❖ Grupo IV: Carga psíquica.

Dentro de este grupo se encuentran los aspectos psicosociales del trabajo, los cuales se pueden definir como aquellas características de las condiciones de trabajo, sobre todo de su organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Los efectos de la organización del trabajo son intangibles e inespecíficos y se manifiestan a través de procesos psicológicos, e incluyen diversos aspectos de la salud tanto física, como mental y social.

En este grupo se incluyen los siguientes factores:

- *carga mental*, es el conjunto de elementos perceptivos, cognitivos y las relaciones emocionales involucradas en el desarrollo de una actividad. Este tipo de

carga está determinada por la cantidad y el tipo de información que se debe procesar mentalmente para realizar un trabajo, y si es inadecuada puede provocar fatiga mental. La carga mental incluye tanto aspectos cuantitativos (como el ritmo de trabajo), como aspectos cualitativos (como la complejidad de la tarea), el conjunto de los cuales puede ser excesivo o insuficiente en relación con las aptitudes de una persona concreta.

- *Motivación*, Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado. El ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas, bien sean organizacionales o personales, en respuesta a estímulos internos y externos que recibe, es de esta manera que la motivación se define para el estudio como factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana y por lo tanto se relaciona con el desempeño laboral

- *Relaciones interpersonales*, son las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, con los jefes y con los subordinados. Estas relaciones se pueden ver afectadas cuando existe poca confianza, poco apoyo emocional y poco interés en escuchar al otro y en resolver los problemas que se plantean; conducen a comunicaciones insuficientes e inadecuadas y producen tensiones psicológicas y sentimientos de insatisfacción en el trabajo. Esta situación puede empeorar si existe un trato desconsiderado o favoritismo por parte de los jefes.

Las relaciones entre compañeros pueden ser fuente de diversas situaciones de estrés, además de la rivalidad entre compañeros para conseguir condiciones ventajosas, la falta de apoyo emocional en situaciones difíciles e incluso la falta de esas relaciones.

- *Descanso*: es importante que el trabajador tenga un descanso en su jornada laboral para evitar el agotamiento tanto mental como físico y así mantener un rendimiento óptimo. Para que esto se cumpla debería estar estipulado un tiempo y un espacio en el lugar de trabajo. El tiempo estará determinado y establecido por la empresa donde el individuo trabaje, se deberá considerar casos especiales como los son las embarazadas, las madres lactantes, etc. En cuanto al espacio destinado para el mismo debe ser exclusivamente para este fin, de fácil acceso, las dimensiones y su dotación de mesas y asientos (cómodos) suficientes para el número de trabajadores que deban utilizarlos simultáneamente. Además debe contar con un ambiente térmico adecuado y las medidas de seguridad correspondientes.

- *Tipo de contrato laboral*: el contrato de trabajo es el acuerdo entre el empleado y el empleador. Existen dos grupos de contrato, a nivel legislativo en nuestro país, los cuales se dividen por el tiempo, en contrato de trabajo por tiempo indefinido y contrato

de trabajo de duración determinada. El primero representa para el trabajador una mayor estabilidad laboral.

- *Remuneración*, es un derecho para el trabajador y una obligación del empleador, debiendo ser adecuado para el trabajo realizado y para satisfacer las necesidades básicas del trabajador, pudiendo significar también un incentivo para el mismo.

- *Turnos de trabajo*, algunos trabajos se desarrollan exclusivamente en horarios diurnos, mientras que otros ya que deben cubrir las 24 horas del día, se realizan por turnos. Cada turno tiene ventajas e inconvenientes y se asocia a diferentes efectos en el bienestar, la salud, la vida social y el rendimiento laboral. El ser humano es un ser básicamente diurno, su organismo está fundamentalmente "programado" para trabajar de día y descansar de noche. Existen mecanismos internos (el denominado reloj biológico) que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 horas. Estos ciclos se denominan ritmos circadianos. La perturbación de las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico producido por la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir durante el día es uno de los factores predisponentes de estrés del trabajo por turnos, razón por lo cual es que se paga una prima al trabajo nocturno. Otro factor predisponente es el cambio de turno, y la forma en que se realice (si la rotación es muy rápida o muy lenta según las diferentes teorías).

- *Multiempleo*, el poseer dos o más empleos puede acarrear complicaciones tal como lo son la sobrecarga física y mental, si estos se llevan a cabo realizando la misma función y/o en la misma área además de la sobrecarga puede producir rutinización y mecanización del trabajo.

- *Años de trabajo*, un factor predisponente de sobrecarga física y mental podría ser que un trabajador desarrollase una misma tarea durante un largo periodo de tiempo, dependiendo del tipo de trabajo. Del mismo modo, el estar comenzando la actividad laboral puede actuar como factor predisponente del estrés, ya que el periodo de adaptación comprende un proceso de aprendizaje que dependiendo de la persona y de donde se lleva a cabo puede durar más o menos tiempo.

- *Tipo de trabajo*, dentro del ámbito laboral el personal sanitario está particularmente expuesto a determinados riesgos de sufrir daños psico-físicos. Además, el personal de Enfermería es más vulnerable por estar en contacto diario con personas que atraviesan crisis vitales y muerte. Así mismo, se observa más incidencia en centros

donde la atmósfera se vuelve mas tensa y hay mayor cercanía con hechos que no pueden modificarse. Cuanto mas intensas sean las demandas emocionales de las personas a las que se presta asistencia y mayor sea su grado de dependencia, mayor riesgo tiene el personal de presentar por ejemplo estrés laboral. La descompensación, la percepción del deterioro progresivo del paciente acarrea sentimientos de culpa; resulta a veces difícil distinguir donde esta la “falla” del paciente y donde la del equipo y aparece en el personal la necesidad de determinar quien fue el responsable de dicha “falla” para aliviar la culpa.

- *Conflicto de roles*, el conflicto de rol suele darse en las situaciones en que el individuo no conoce con exactitud su función en la organización, por modificación de las tareas de forma constante o por desconocer las funciones reales de su puesto. Es fácil que surjan conflictos entre nuestros diversos papeles, y esos conflictos suelen propiciar la aparición del estrés.

❖ Grupo V: Seguridad e higiene.

Existen determinadas medidas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo que se deberían cumplir para prevenir accidentes, catástrofes o enfermedades, entre los que están incluidos:

-planta física

Los suelos de los locales de trabajo deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y en especial las salidas y las vías de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia, deberían permanecer libres de obstáculos de forma que sea posible utilizarlas sin dificultades en todo momento. Todas las áreas deberían estar adecuadamente señalizadas.

En el caso de las instalaciones de protección, el mantenimiento debería incluir el control de su funcionamiento. La instalación eléctrica debería realizarse de tal forma que no existan riesgo de incendio y explosión. Existen normas generales sobre protección contra incendios a los que deben ajustarse los lugares de trabajo.

Los lugares de trabajo y sus respectivos equipos e instalaciones, se deberían limpiar periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas. A tal fin las características de los suelos, techos y paredes deberán ser tales que permitan dicha limpieza y mantenimiento. Se deberán

eliminar con rapidez los desperdicios, las manchas, los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo. Las operaciones de limpieza no deberán constituir por sí mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúen o para terceros, realizándose entonces en los momentos, de la forma y con los medios mas adecuados.

Los lugares de trabajo y en particular sus instalaciones deberán ser objeto de un mantenimiento periódico, de forma que sus condiciones de funcionamiento sean adecuadas, subsanándose con rapidez las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

- *Capacitación laboral*, todo trabajador debería presentar una formación previa y durante el desarrollo de su actividad laboral, para llevar a cabo de la mejor manera posible las tareas que le compete, además representa para el mismo mayor seguridad individual. La formación y actualización dependerá del tipo de trabajo que se desarrolle.

- *Grupos de apoyo*, toda organización que pretenda conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores necesitará disponer de políticas y procedimientos que adopte un enfoque integrado de la salud y la seguridad. Especialmente deberá disponer de una política de salud mental, formando, organizando y dirigiendo grupos de apoyo, promoviendo la participación del trabajador en los mismos, pudiendo manifestar inquietudes, sentimientos, etc. desde el punto de vista laboral, con el fin de prevenir enfermedades, accidentes, etc.

- *Recursos materiales*, en el lugar de trabajo deberían existir los recursos materiales necesarios en cantidad y calidad para el desarrollo de las tareas, así como también una apropiada gestión, abastecimiento, control y vigilancia de los mismos. El déficit y la baja calidad de los mismos podrían provocar complicaciones tanto para el que brinda el servicio como para quien lo recibe.

❖ Grupo VI: Factores ecológicos /sociales

Dentro de este grupo se incluye el tratamiento de los residuos y la exposición de los trabajadores a riesgos naturales. Es importante, frente a los riesgos de los residuos cumplir determinadas pautas para la correcta recogida, almacenamiento, transporte, tratamiento y eliminación de los mismos. Los riesgos de los residuos conllevan problemas tanto para la salud de los trabajadores de la empresa, así como del personal de los servicios de recogida, transporte, tratamiento y eliminación; los riesgos medioambientales y los problemas estéticos y éticos.

Por otro lado, existen trabajos que se desarrollan al aire libre que presentan ciertos riesgos para la salud del trabajador dados por el mismo medio ambiente como lo es por ejemplo el clima.

La exposición de los trabajadores a los factores anteriormente mencionados, según como los viva y afronte, pueden ocasionar estrés laboral. Las personas que llegan a cierto nivel de estrés, reaccionan a la defensiva, tornándose irritables y pudiendo sufrir consecuencias nocivas, que se pueden dividir en físicas, psicológicas y conductuales, coincidiendo con Joaquín Sábado y Lidia Fernández.

Desde el punto de vista físico, los ajustes fisiológicos que ocurren durante la resolución de los problemas incluyen aumento de la frecuencia cardíaca y la presión arterial, alteraciones del gasto cardíaco y resistencia vascular periférica, aumento de la tensión muscular y aumento de la actividad de las glándulas sudoríparas, perturbaciones del patrón respiratorio y modificaciones de la actividad gastrointestinal y de la función inmunológica. Si el estrés se mantiene puede ocasionar trastornos crónicos, los cuales son a nivel cardíaco-vascular la cardiopatía coronaria, la enfermedad hipertensiva, la enfermedad cerebro-vascular y arritmias entre otros; a nivel gastro-intestinal, gastritis, úlcera gástrica y duodenal, síndrome de colon irritable, dispepsia no ulcerosa, colitis ulcerosa; a nivel músculo-esquelético, aumento del espasmo muscular, dolor lumbar, trastorno de los miembros superiores, etc.

Se ha reconocido que otras afecciones como diabetes, cefaleas, asma, enfermedades tiroideas, etc. tienen un componente psico-fisiológico en algunas personas, y que probablemente los factores predisponentes de estrés contribuyen a su patogenia.

En cuanto a las consecuencias Psicológicas, los efectos del estrés en la salud mental se presentan de manera continua y suelen ser síntomas subjetivos que ejercen un efecto relativamente discreto en la vida diaria, hasta enfermedades psiquiátricas significativas con deterioro funcional. Entre estos se encuentran los trastornos cognitivos, la ansiedad, depresión, psicosis, etc.

Los trastornos psicológicos son un tema de enorme importancia en el campo de la salud mental en el trabajo, no solo en lo que concierne al impacto que puede tener en el lugar de trabajo, si no también al papel que el lugar de trabajo puede desempeñar como agente etiológico del trastorno.

También se presentan alteraciones conductuales por estrés laboral, menor participación en actividades familiares, mayor discordia marital y menor interés por actividades en agrupaciones sociales. Se ha observado consumo de tabaco y alcohol, así como también el abuso del mismo en aquellos que tenían un hábito previo. Existen también modificaciones en el apetito y la conducta alimenticia, escaso interés en actividades recreativas, alteraciones del sueño, y absentismo en el trabajo.

Cuando el estilo de afrontamiento al estrés laboral es ineficaz, el resultado de la exposición crónica al mismo puede generar otra enfermedad profesional, Síndrome de Burn out, descrito en 1974 por Herbert Freudenberger. Christina Maslach refiere que el mismo se caracteriza por un proceso marcado por el cansancio emocional, la despersonalización y el abandono de la realización personal. Este es padecido fundamentalmente por los profesionales de la salud y los educadores, los cuales en su voluntad por adaptarse y responder eficazmente a un exceso en las demandas y presiones laborales, se esfuerzan de un modo intenso y sostenido en el tiempo, con una sobreexigencia y tensión que originan importantes riesgos de contraer enfermedades y afectar negativamente el rendimiento y la calidad del servicio profesional.

Acerea del Mobbing se puede decir que es una forma sistemática de acoso prolongado en el tiempo con el fin de perseguir el aislamiento de una persona respecto del grupo laboral, a raíz de lo cual la víctima pierde su autoestima y su capacidad de trabajo, pudiendo llegar a sufrir graves problemas crónicos de salud.

Las Psicólogas Mercedes Navarro y Pilar Silveira en su trabajo se refieren a que la prevención y atención del estrés laboral tiene como punto esencial la sensibilización de los involucrados para reconocer los signos de alerta. Las medidas preventivas se pueden implementar en distintos ámbitos. A nivel institucional la primera y más importante de las estrategias es conocer las características del estrés laboral, poder reconocerlo para poder tratarlo. La característica silenciosa y solapada, el hecho de que no sea una emergencia si no un problema permanente, hace que a veces no se le de la importancia necesaria. Sería importante que la institución mantenga un ambiente físico adecuado y agradable. La realización de chequeos y revisiones periódicas de la gestión del servicio en que se trabaja, como el control de calidad permite un intercambio de información del estado de conformidad-disconformidad, iniciativas, proyectos e inquietudes de los funcionarios que lo integran, tendientes a crear un ambiente laboral

continente de situaciones potencialmente conflictivas y protector del posible desarrollo del estrés laboral. Deberían existir en los sitios de trabajo programas contra el estrés enfocados a educar a los trabajadores acerca del trastorno y sus efectos, aumentar la vigilancia de estrés en sus vidas y trabajos y enseñarles las habilidades para resolver y reducir el problema, con el objetivo de identificar a personas en etapas primarias de estrés, antes de convertirse en un trastorno significativo de salud.

Desde el punto de vista grupal es conveniente promover el sostén entre los colegas a través de la formación de grupos formales e informales. Desde la institución, en los diferentes ámbitos, es factible también ir gestando instancias de relacionamiento sociales, donde el grupo de pares, los compañeros de trabajo cumplen el rol de "contenedores" afectivos.

Desde lo individual lo prioritario es fortalecer a las personas para que puedan establecer los límites adecuados entre su rol en el trabajo y sus otros roles. Solamente cada uno en su contexto social, laboral, familiar, puede identificar las áreas de estrés en su vida.

La enfermería no queda exenta de estos conceptos y la investigación planteada se centra en el personal de enfermería que desarrolla su actividad en el área de psiquiatría.

La enfermería es una disciplina abocada a brindar cuidados integrales al usuario, la familia y la comunidad.

La práctica de enfermería en salud mental es responsabilidad de los enfermeros, pero para llegar a ser un enfermero especializado en psiquiatría es necesario seguir una formación y un entrenamiento avanzado, según Morrison. Como practicante de esta especialidad, el personal de enfermería psiquiátrica atiende a los miembros de la sociedad con enfermedades mentales más graves o crónicas, tanto en régimen ambulatorio como en un encuadre comunitario.

Cualquier miembro del personal de enfermería debe hacer frente a las necesidades de salud mental de sus pacientes. Uno de los fundamentos de la profesión de enfermería es la asistencia holística de la persona. No importa la especialidad que se practique o el marco en que se trabaje, todos los enfermeros ayudan a los pacientes a afrontar sus problemas.

De acuerdo al segundo seminario Latinoamericano de Salud Mental de la OPS/OMS, el hospital de atención psiquiátrica es la institución destinada a brindar asistencia contribuyendo a la rehabilitación de aquellos usuarios con patologías psiquiátricas cuyo tratamiento ambulatorio ha fracasado o su patología se encuentra en etapa aguda y que requieren tratamiento especializado en el área de salud mental. Esta institución debe ser un lugar de estadía relativamente breve; el usuario deberá ser sometido a tratamiento ambulatorio lo antes posible.

Sus dimensiones, su estructura, su organización y aún la forma y el color de los locales, todo, debe estar previsto para orientar el comportamiento del usuario en el sentido de una integración cada vez mejor del tiempo y del espacio, y de un perfeccionamiento constante de sus relaciones con los objetos y las personas.

El mismo debería estar ubicado próximo a la comunidad de forma que sea accesible a ella con el fin de mantener el contacto, ya que el usuario necesita interacción social. Además deberá estar lo suficientemente alejado de la gran densidad de población para contribuir a un ambiente tranquilo.

En cuanto a la distribución de los usuarios, debería realizarse según su patología y la etapa que cursa de forma que permita equilibrar a la población y estabilizar la patología.

El personal de la salud que trabaja en esta área debe ser contratado y capacitado en los principios de la psicopatología, sus características, etc; además el personal de enfermería debe capacitarse en cuidados que requieren estos usuarios dependiendo de la etapa del proceso en que se encuentre. Sin embargo cabe aclarar que no basta con una buena formación teórica para poseer las cualidades exigidas ya que también influyen las características personales del trabajador de la salud.

Sería óptimo que el personal de enfermería tenga un espacio para expresar sus sentimientos de forma que lo ayuden a canalizar situaciones que le puedan causar estrés, así como también poseer un tiempo y lugar de descanso apropiados.

MARCO REFERENCIAL

El Hospital Psiquiátrico de referencia nacional está ubicado en la zona urbana de la capital, siendo el único centro de referencia nacional. El mismo no solo brinda Atención en primer, segundo y tercer nivel, sino que además es un centro de referencia de formación académica.

Esta institución surge en 1880, representando en ese momento el mejor establecimiento para personas con patologías psiquiátricas de América del Sur, con una previsión para 700 camas. En ese momento las encargadas de la organización de los servicios y de los cuidados de los pacientes eran las hermanas de la caridad de la orden de Nuestra Señora del Huerto.

En la década del 1960 el hospital llegó a tener alrededor de 1300 camas, disminuyendo paulatinamente llegando a la década de los 80 a 400 camas, siendo un indicador del cambio de políticas de la Atención del paciente con alteración mental.

En los años 70 la OPS/OMS contrata a la enfermera profesional Alicia Montealegre para asesorar al grupo de enfermeras. Es en ese momento que se realiza el primer curso de auxiliares de Enfermería del personal idóneo de dicho hospital. Además se realizan las normas de procedimientos de electroshock, las de la organización de la sala de seguridad de hombres y las de visitas de familiares a los pacientes, entre otras.

En la actualidad esta institución cuenta con una planta física antigua y deteriorada en algunos sectores. Posee tres plantas y patios internos abiertos. La capacidad es de 305 usuarios, con doce salas para internación en funcionamiento, las mismas están divididas por sexo (el resto de las salas se encuentran clausuradas). A la derecha se encuentra el pabellón que corresponde a mujeres y a la izquierda el que corresponde a hombres. En estos sectores se encuentran incluidas también las salas de seguridad, ubicadas en el subsuelo, donde son derivados usuarios en proceso judicial. Cabe agregar que en el sector de mujeres se encuentra la sala de electroconvulsivoterapia.

La sala de emergencia se encuentra dividida también por sexo. A la misma concurren usuarios cursando la etapa aguda de su enfermedad.

En el hospital funcionan policlínicas de psiquiatría, electroencefalograma, medicina, odontología y fisioterapia. Funciona también como hospital diurno de rehabilitación al que concurren pacientes de reciente egreso hospitalario, realizando actividades de recreación para su reinserción social y familiar.

El hospital cuenta desde 1997 con un servicio de asistencia en crisis (ACRI) que atiende a los pacientes en domicilio.

Los recursos humanos con los que cuenta esta institución son los siguientes: 34 médicos psiquiatras, 14 Licenciadas en Enfermería, 164 auxiliares de Enfermería, 6 Asistentes sociales, 64 auxiliares de servicio, 82 administrativos.

El Departamento de enfermería está integrado por una Licenciada en Enfermería Jefe que trabaja en el turno de la tarde y 13 Licenciados en Enfermería supervisores. Además, en la institución trabajan 164 Auxiliares de Enfermería, los cuales se distribuyen en los diferentes turnos.

El personal ingresa por llamado del M.S.P. La licencia es de 20 días anuales, corresponden también 30 días por estudio y el régimen de libres es de 4 días de trabajo y 1 libre.

La perspectiva del Hospital es ser un lugar de asistencia de los enfermos mentales y ser donde se unan los recursos docentes asistenciales del Ministerio de Salud Pública y la Facultad de Medicina, así como médicos, enfermeros, asistentes sociales, psicólogos, estudiantes, y ser una clave estratégica para un desarrollo científico a la altura de las necesidades en Salud Mental a nivel Nacional.

DISEÑO METODOLÓGICO

El tipo de investigación realizada es cuali-cuantitativo, descriptivo y transversal.

Área de estudio

Este trabajo de investigación se llevó a cabo en el Hospital Psiquiátrico de referencia nacional, en las doce salas de internación aguda de las cuales siete son salas de hombres y cinco de mujeres. Dicha institución se encuentra ubicada en la zona urbana de la ciudad de Montevideo y cuenta con una capacidad de 305 unidades.

Universo

Todo el personal de Enfermería (profesional y técnico) que trabaja en las doce salas de internación de pacientes agudos del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Total: 174 individuos.

Muestra

El personal de Enfermería (profesional y técnico) que trabaja en las doce salas de internación de pacientes agudos de los turnos matutino y vespertino que se encontraban en su lugar de trabajo los días en que se llevo a cabo la recolección de los datos, en el Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Total: 51 individuos.

Para la selección de los turnos se tuvo en cuenta la mayor carga de trabajo en el turno de la mañana, y por haber menos personal en el turno vespertino.

Es un muestreo no probabilístico, accidental.

Variables

Las variables utilizadas fueron factores predisponentes de estrés laboral relacionadas únicamente con aspectos de la institución.

- ❖ Sexo
- ❖ Edad
- ❖ Tiempo de trabajo en Enfermería

- ❖ Tiempo de trabajo en Enfermería en el Hospital Psiquiátrico de referencia nacional
- ❖ Motivación al ingreso a la institución
- ❖ Motivación para la permanencia en la institución
- ❖ Tipo de contrato de trabajo en el Hospital Psiquiátrico de referencia nacional
- ❖ Multiempleo en Enfermería
- ❖ Multiempleo en Enfermería en el área de psiquiatría
- ❖ Capacitación laboral en el área de psiquiatría
- ❖ Lugar de realización de cursos, jornadas, etc. para la capacitación en el área de psiquiatría del trabajador
- ❖ Influencia los factores ambientales de la institución en el trabajador
- ❖ Existencia de grupos de apoyo organizados por la institución
- ❖ Identificación de la importancia de la existencia de grupos de apoyo en la institución
- ❖ Relación entre la demanda y oferta de los recursos materiales
- ❖ Relación laboral con los compañeros de trabajo en la institución
- ❖ Relación laboral con los superiores en la institución
- ❖ Relación laboral con el resto de los integrantes del equipo de salud en la institución
- ❖ Relación laboral con los estudiantes en la institución
- ❖ Carga física en la jornada laboral
- ❖ Satisfacción laboral

Método, técnica e instrumentos de recolección de datos

Para realizar este trabajo se utilizó como método la encuesta, la técnica fue el cuestionario y el instrumento seleccionado fue el formulario. El mismo se validó a través de una prueba piloto, la cual se realizó en el Hospital Psiquiátrico de referencia nacional en el personal de Enfermería que trabaja en un turno de los que no se seleccionaron para la investigación (turno de la tarde), aplicándosela a 15 individuos, Auxiliares y Licenciados en Enfermería.

Procedimientos para la recolección de la información

Luego de aprobado el protocolo se solicitó el permiso ético al Director de la Institución por escrito y firmado. Una vez obtenido el mismo se le realizó una entrevista a la Licenciada Jefa del Departamento de Enfermería para exponer los pilares de la investigación que se pretendían llevar a cabo y para conocer las características de la institución.

Antes de llevar a cabo el estudio, se realizó una prueba para la validación del instrumento.

Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta, la cual tuvo una duración de dos días. En esa instancia se presentó el grupo investigador y se brindó información acerca de la investigación a los integrantes de la muestra. A continuación se les entregó el formulario, otorgándoles un tiempo para completarla. Finalmente se retiró el formulario completo.

Los recursos humanos que llevaron a cabo la investigación fueron las cinco integrantes del grupo investigador.

Plan de Tabulación y Análisis

A partir de los datos obtenidos mediante la encuesta, se realizó la tabulación de los mismos presentándolos en distintos cuadros.

Para la interpretación y el análisis, y partiendo de estas tablas, se realizaron gráficos con los resultados obtenidos.

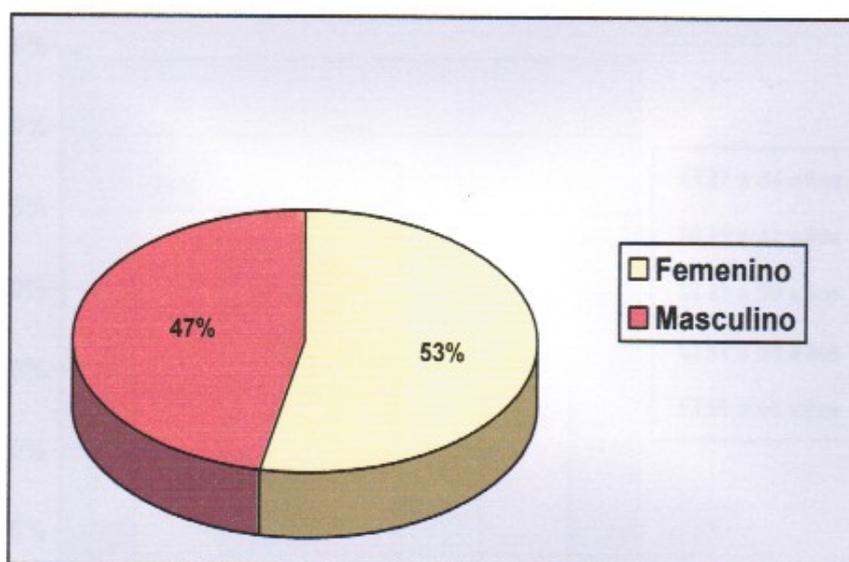
El análisis es de tipo descriptivo, expresando el porcentaje de cada una de las categorías de las variables elegidas.

RESULTADOS

TABLA N° 1: Distribución según sexo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Sexo	FA	FR %
Femenino	27	53
Masculino	24	47
Total	51	100

GRAFICO N° 1: Distribución según sexo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

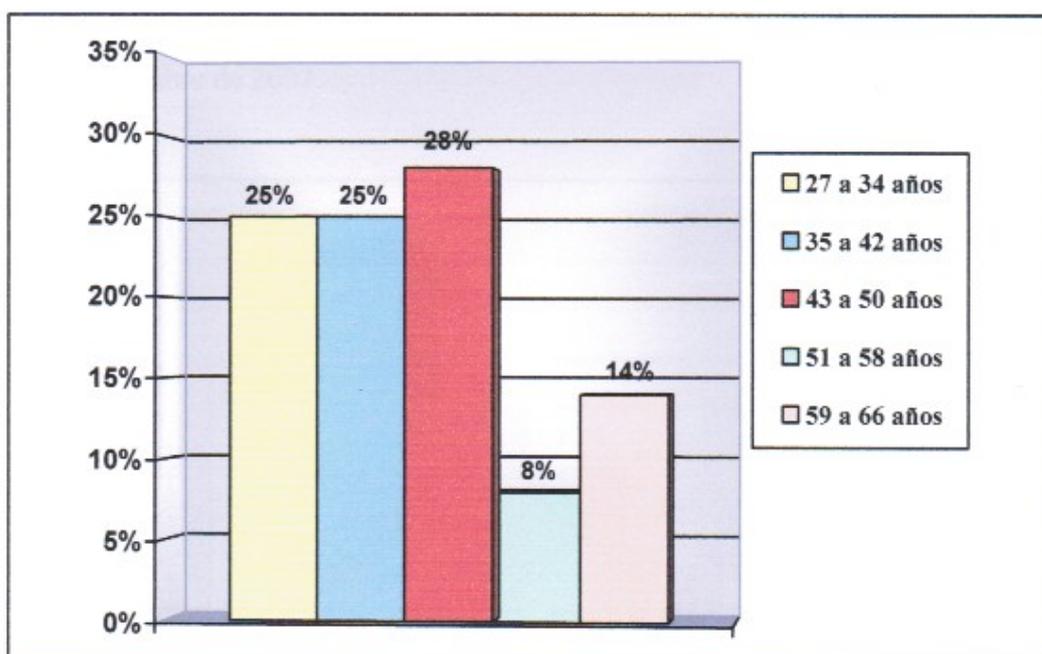
El 53 % de la muestra es de sexo femenino.

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

TABLA N° 2: Distribución según edad del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Edad	FA	FR%
27 a 34 años	13	25
35 a 42 años	13	25
43 a 50 años	14	28
51 a 58 años	4	8
59 a 66 años	7	14
Total	51	100

GRAFICO N° 2: Distribución según edad del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



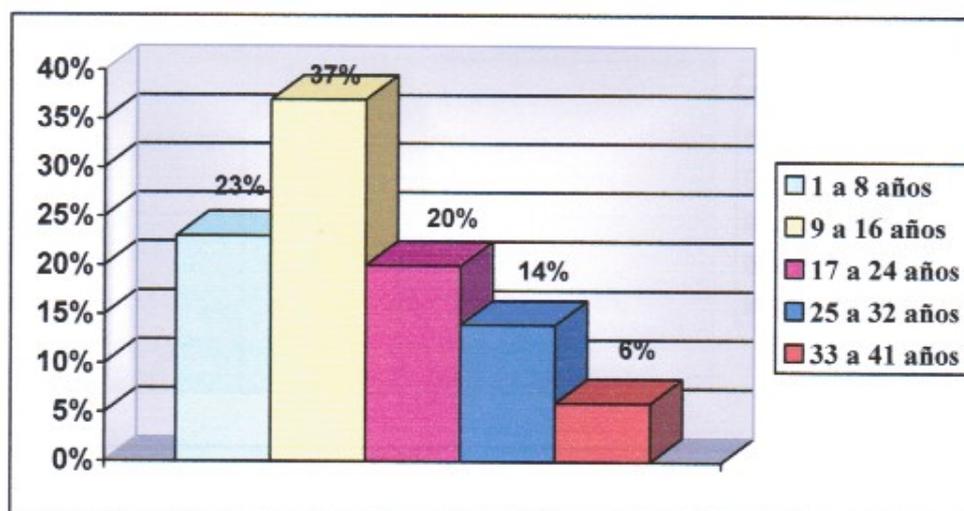
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

La mayoría de las personas (28%) se encuentran en la franja etárea de 43 a 50 años siguiéndoles las que presentan entre 27 y 34 años y con igual porcentaje (25 %) las que se encuentran entre 35 y 42 años.

TABLA N° 3: Distribución según tiempo de trabajo en Enfermería del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Tiempo de trabajo en enfermería	FA	FR%
1 a 8 años	12	23
9 a 16 años	19	37
17 a 24 años	10	20
25 a 32 años	7	14
33 a 41 años	3	6
Total	51	100

GRAFICO N° 3: Distribución según tiempo de trabajo en Enfermería del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



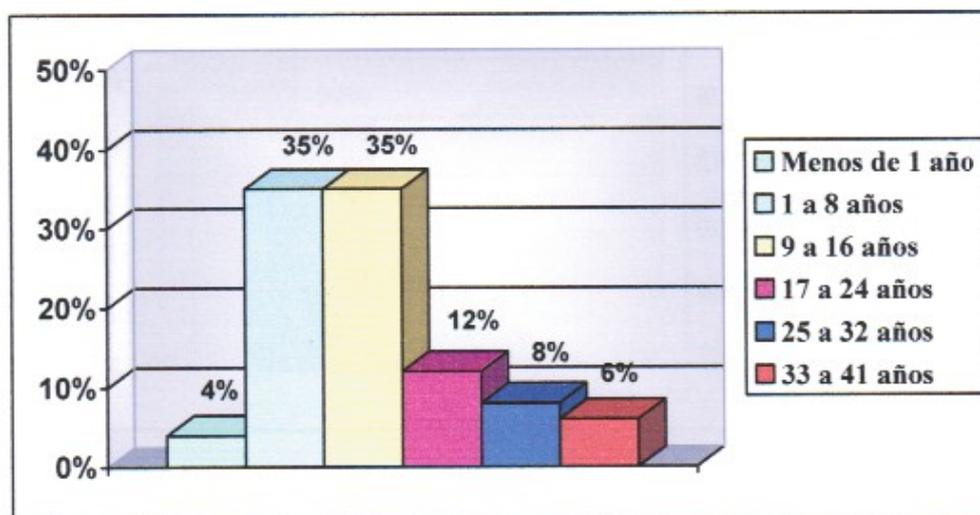
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

Un 20 % de la población ha trabajado de 25 a 41 años.

TABLA N° 4: Distribución según tiempo de trabajo en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Tiempo de trabajo en la institución	FA	FR%
Menos de 1 año	2	4
1 a 8 años	18	35
9 a 16 años	18	35
17 a 24 años	6	12
25 a 32 años	4	8
33 a 41 años	3	6
Total	51	100

GRAFICO N° 4: Distribución según tiempo de trabajo en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



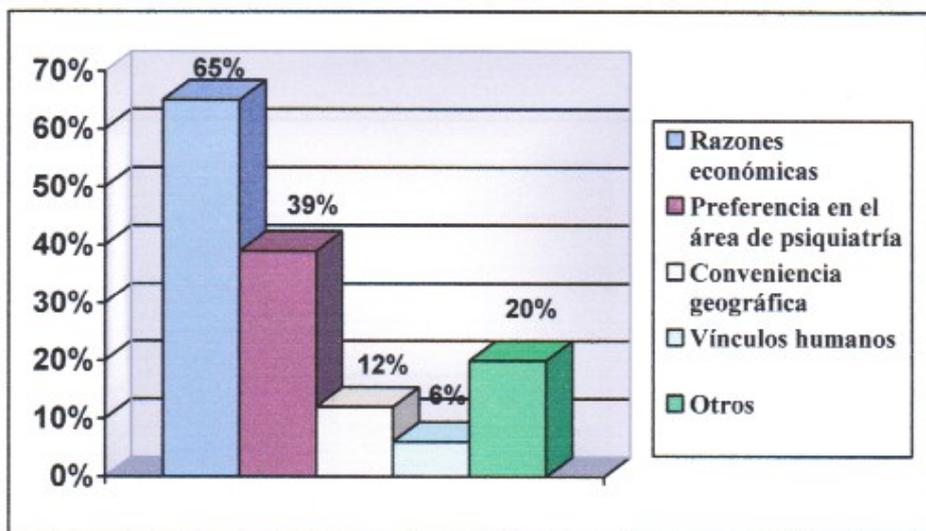
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

Un 14 % tiene de 25 a 41 años de trabajo, mientras que un 4 % se encuentra trabajando hace menos de 1 año.

TABLA N° 5: Distribución según motivación al ingreso en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Motivación al ingreso en la Institución	FA	FR%
Razones económicas	33	65
Preferencia en el área de psiquiatría	20	39
Conveniencia geográfica	6	12
Vínculos humanos	3	6
Otros	10	20

GRAFICO N° 5: Distribución según motivación al ingreso en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



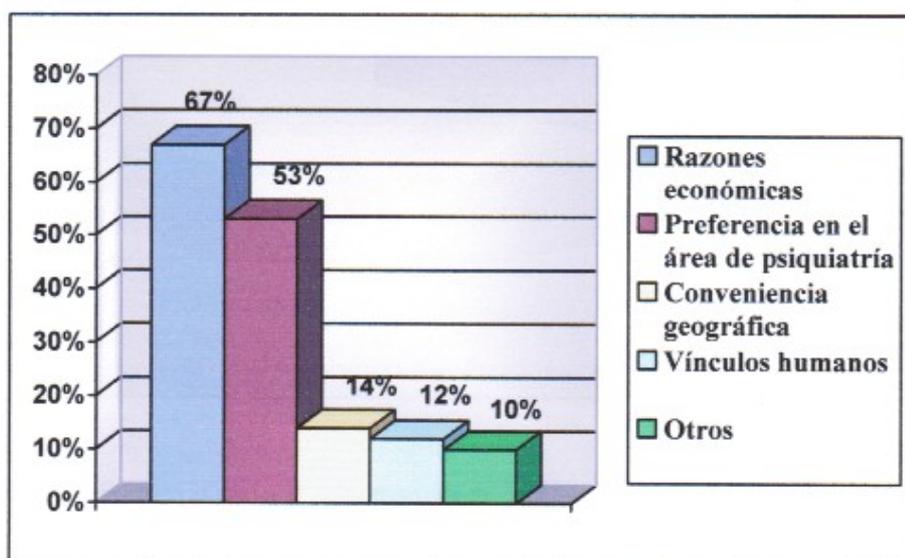
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

De la motivación al ingreso en la institución el 65 % del total refirió razones económicas, mientras que el 39 % de la población refirió preferencia en el área de psiquiatría.

TABLA N° 6: Distribución según motivación en la permanencia en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Motivación en la permanencia en la institución	FA	FR%
Razones económicas	34	67
Preferencia en el área de psiquiatría	27	53
Conveniencia geográfica	7	14
Vínculos humanos	6	12
Otros	5	10

GRAFICO N° 6: Distribución según motivación en la permanencia en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



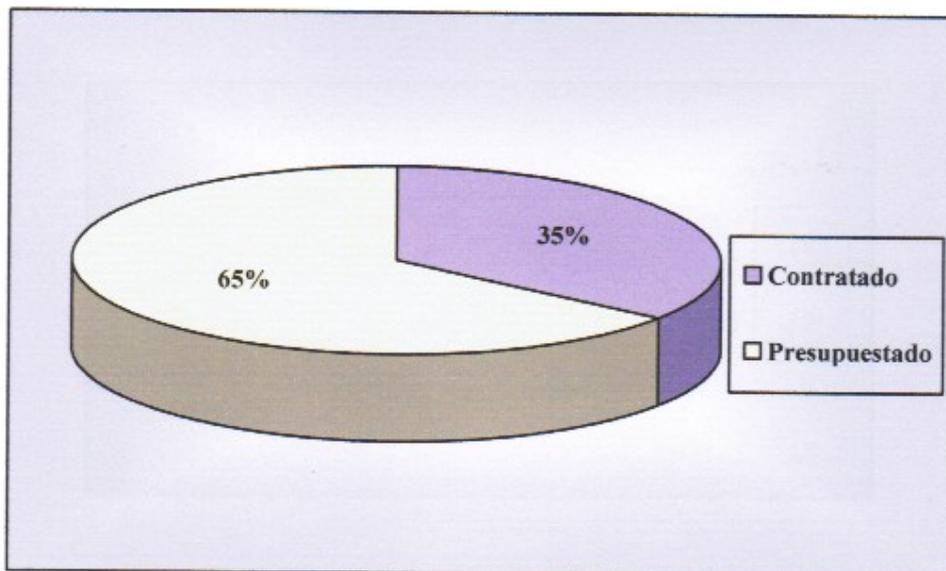
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

En cuanto a la motivación en la permanencia en la institución un 67 % del total refirió razones económicas, siguiéndole un 53 % con preferencia en el área de psiquiatría.

TABLA N° 7: Distribución según tipo de acuerdo laboral en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Tipo de acuerdo laboral	FA	FR %
Contratado	18	35
Presupuestado	33	65
Total	51	100

GRAFICO N° 7: Distribución según tipo de acuerdo laboral en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



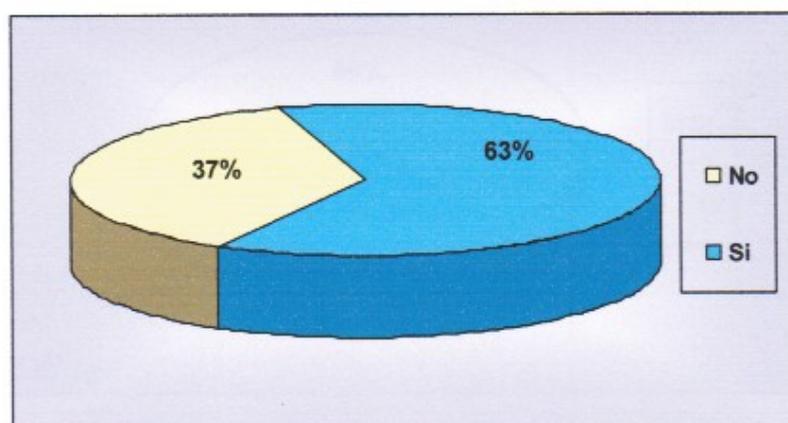
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 65 % del total de la población presenta contrato de trabajo por tiempo indeterminado (presupuestado).

TABLA N° 8: Distribución según presencia de más de un empleo en Enfermería del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Presencia de mas de un empleo en enfermería	FA	FR%
Si	32	63
No	19	37
Total	51	100

GRAFICO N° 8: Distribución según presencia de más de un empleo en Enfermería del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



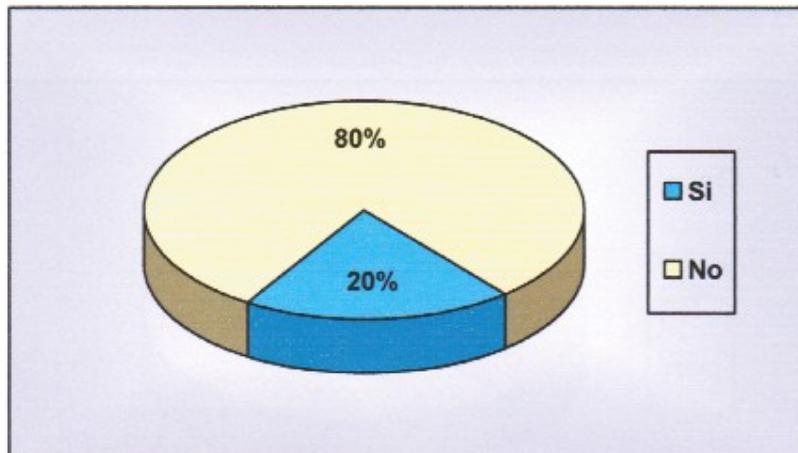
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 63 % de la muestra presenta más de un empleo de enfermería.

TABLA N° 9: Distribución según presencia de más de un empleo en el área de psiquiatría del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Presencia de mas de un empleo en el área de psiquiatría	FA	FR%
Si	10	20
No	41	80
Total	51	100

GRAFICO N° 9: Distribución según presencia de más de un empleo en Enfermería del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



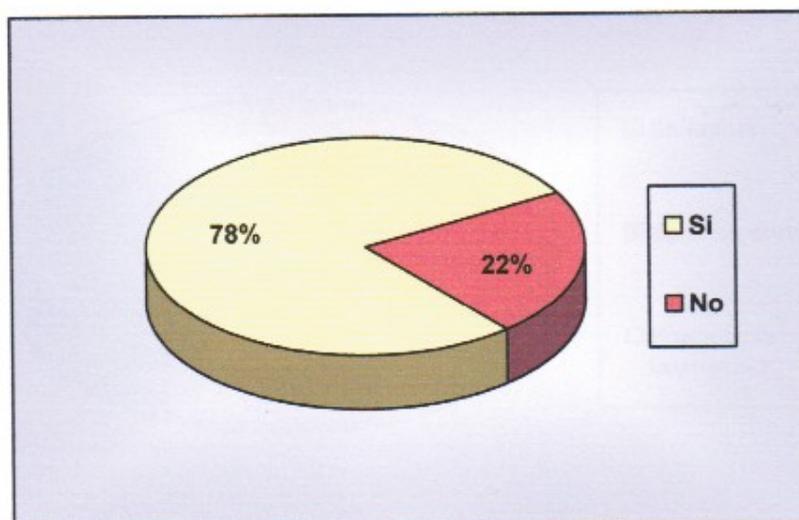
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

Un 20 % presenta mas de un empleo en Enfermería en el área de Psiquiatría .

TABLA N° 10: Distribución según realización de curso, jornada y/o seminario en el área de psiquiatría del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Realización de cursos, jornadas y/o seminarios en el área de psiquiatría	FA	FR%
Si	40	78
No	11	22
Total	51	100

GRAFICO N° 10: Distribución según realización de curso, jornada y/o seminario en el área de psiquiatría del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



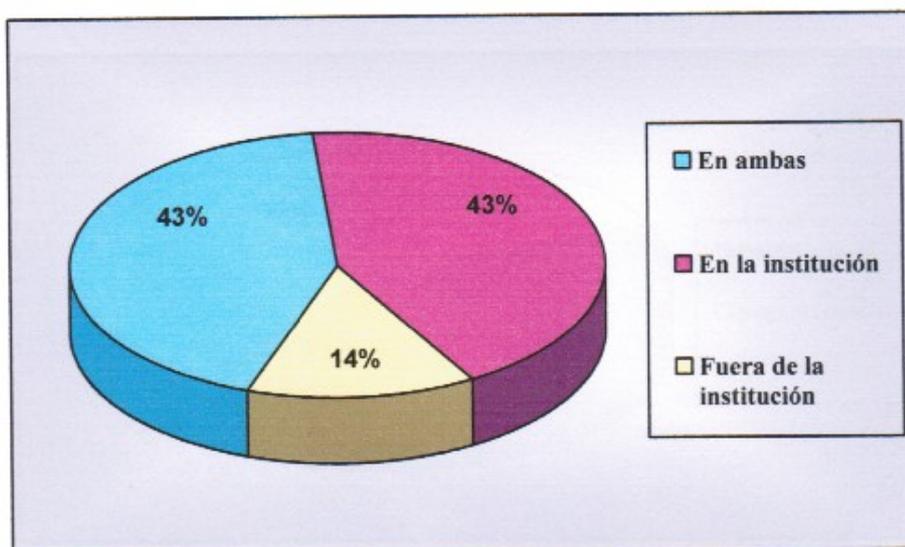
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 78 % de la población ha realizado algún curso, jornada y/o seminario en el área de Psiquiatría.

TABLA N° 11: Distribución según lugar de realización de curso, jornada y/o seminario en el área de psiquiatría del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Lugar de realización de cursos, jornadas y/o seminarios	FA	FR%
En la institución	17	43
Fuera de la institución	6	14
En ambas	17	43
Total	40	100

GRAFICA N° 11: Distribución según lugar de realización de curso, jornada y/o seminario en el área de psiquiatría del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



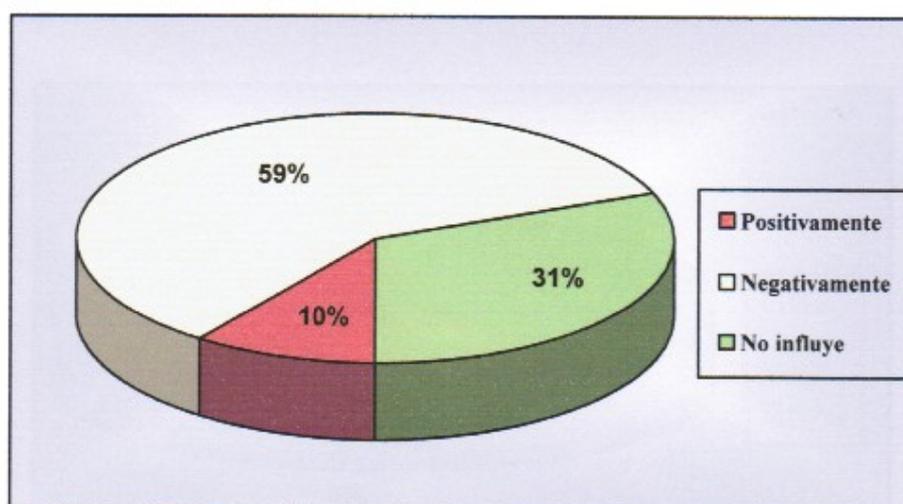
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 43 % de la muestra realizó los cursos, jornadas y/o seminarios en la institución y un 42 % dentro y fuera de la misma.

TABLA N° 12: Distribución según la influencia de los factores ambientales en el trabajo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Influencia en el trabajo de los factores ambientales de la institución	FA	FR%
Positivamente	5	10
Negativamente	30	59
No influye	16	31
Total	51	100

GRAFICO N° 12: Distribución según la influencia de los factores ambientales en el trabajo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



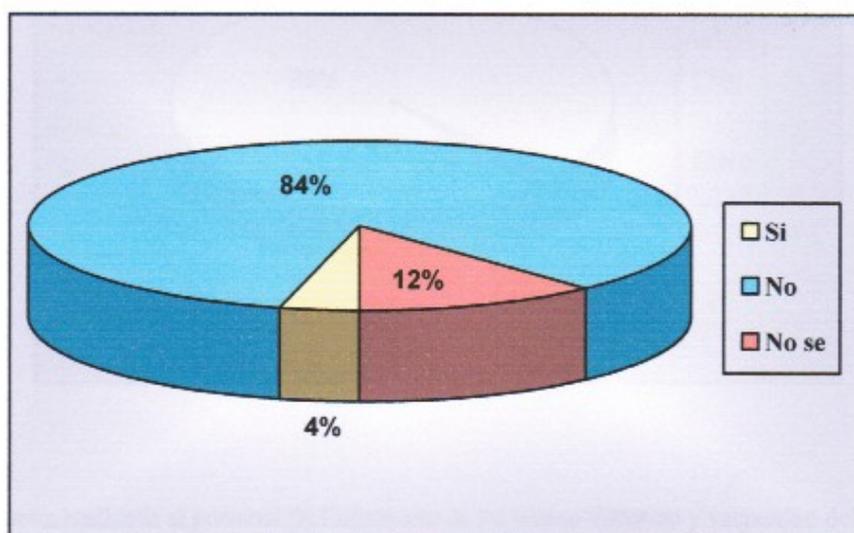
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

En cuanto a la influencia de los factores ambientales en el trabajo un 59 % refirió que influyen negativamente.

TABLA N° 13: Distribución según existencia de grupos de apoyo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Existencia de grupos de apoyo en la institución	FA	FR%
Si	2	4
No	43	84
No se	6	12
Total	51	100

GRAFICO N° 13: Distribución según existencia de grupos de apoyo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



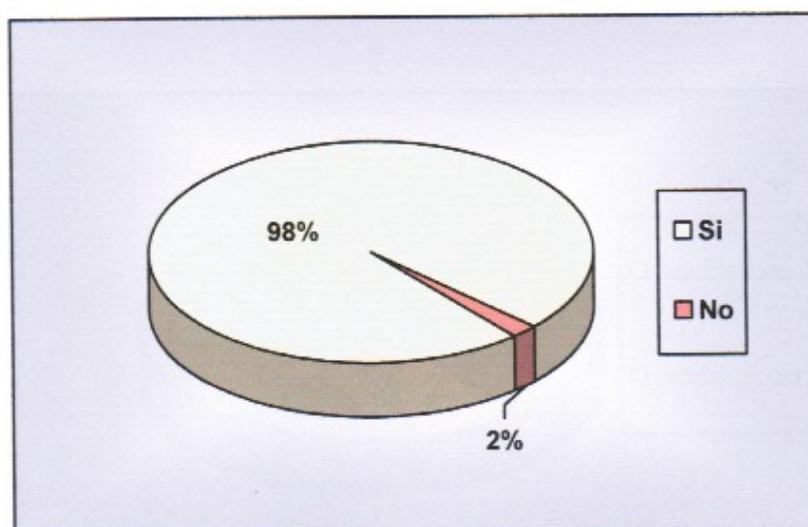
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 84 % de la muestra refiere que no existen los grupos de apoyo.

TABLA N° 14: Distribución según consideración sobre importancia de la existencia de grupos de apoyo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Importancia de la existencia de grupos de apoyo	FA	FR%
Si	50	98
No	1	2
Total	51	100

GRAFICO N° 14: Distribución según consideración sobre importancia de la existencia de grupos de apoyo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



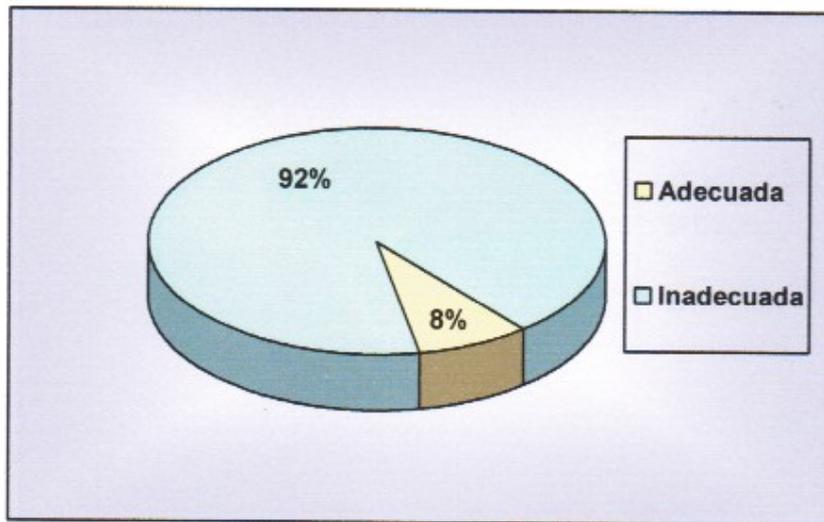
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 98 % de la población refiere que los grupos de apoyo son importantes.

TABLA N° 15: Distribución según consideración de la relación entre la demanda y oferta de los recursos materiales en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Disponibilidad de recursos materiales	FA	FR%
Adecuada	4	8
Inadecuada	47	92
Total	51	100

GRAFICO N° 15: Distribución según consideración de la relación entre la demanda y oferta de los recursos materiales en la institución del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



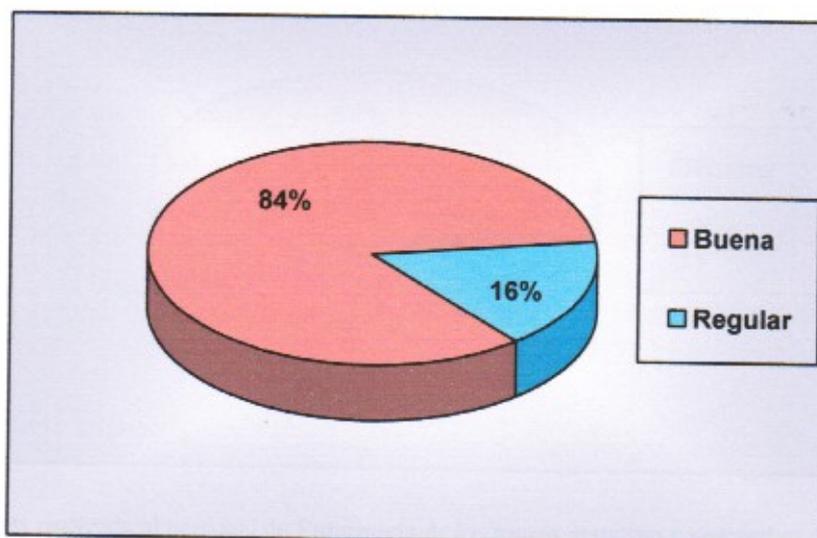
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

De los recursos materiales disponibles un 92 % refiere que los mismos son insuficientes en relación a las tareas que se realizan.

TABLA N° 16: Distribución según relación laboral con los compañeros del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Relación laboral con los compañeros	FA	FR%
Buena	31	84
Regular	8	16
Total	45	100

GRAFICO N° 16: Distribución según relación laboral con los compañeros del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



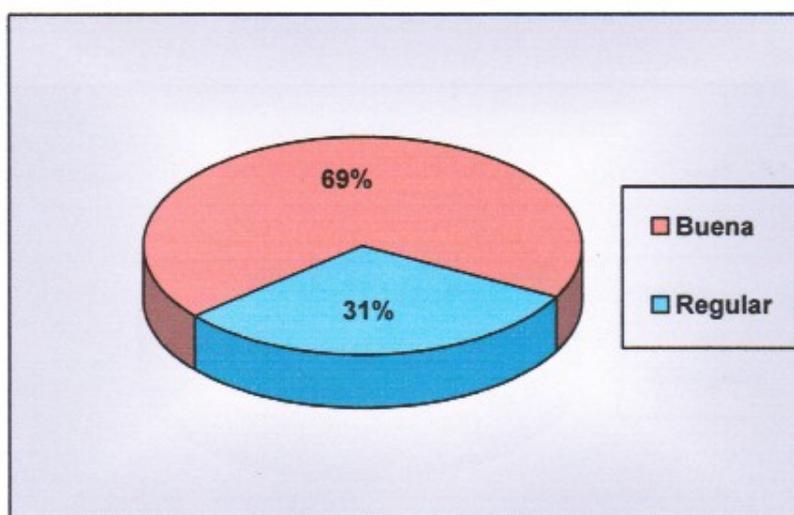
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 84 % refiere que presenta una buena relación con sus compañeros.

TABLA N° 17: Distribución según relación laboral con los superiores del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Relación laboral con los superiores	FA	FR%
Buena	35	69
Regular	16	31
Total	51	100

GRAFICO N° 17: Distribución según relación laboral con los superiores del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



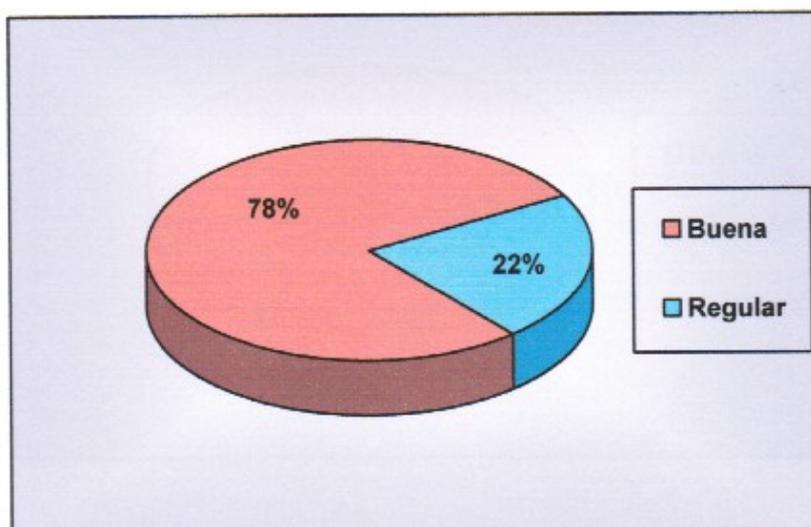
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 69 % de la muestra refiere presentar una buena relación con los superiores.

TABLA N° 18: Distribución según relación laboral con otros integrantes del equipo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Relación laboral con otros integrantes del equipo	FA	FR%
Buena	40	78
Regular	11	22
Total	51	100

GRAFICO N° 18: Distribución según relación laboral con otros integrantes del equipo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



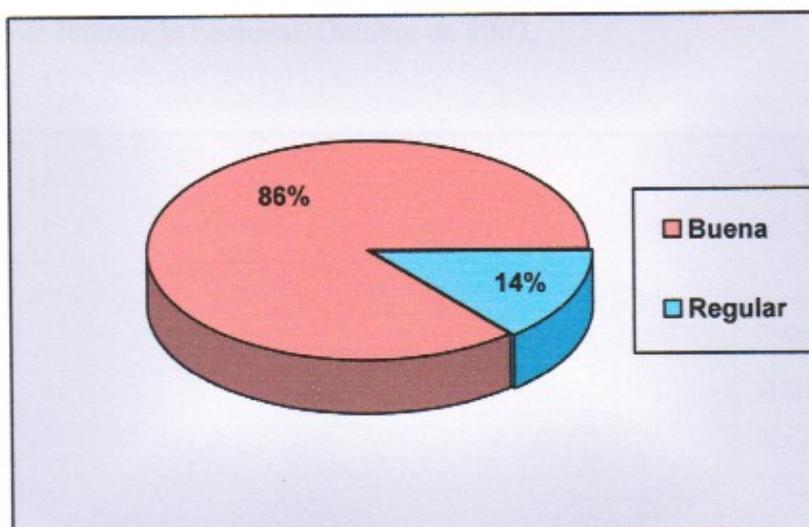
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

De la relación laboral con los otros integrantes del equipo el 78 % refirió que la presenta de forma buena.

TABLA N° 19: Distribución según relación laboral con los estudiantes del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Relación laboral con los estudiantes	FA	FR%
Buena	30	86
Regular	5	14
Total	35	100

GRAFICO N° 19: Distribución según relación laboral con los estudiantes del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



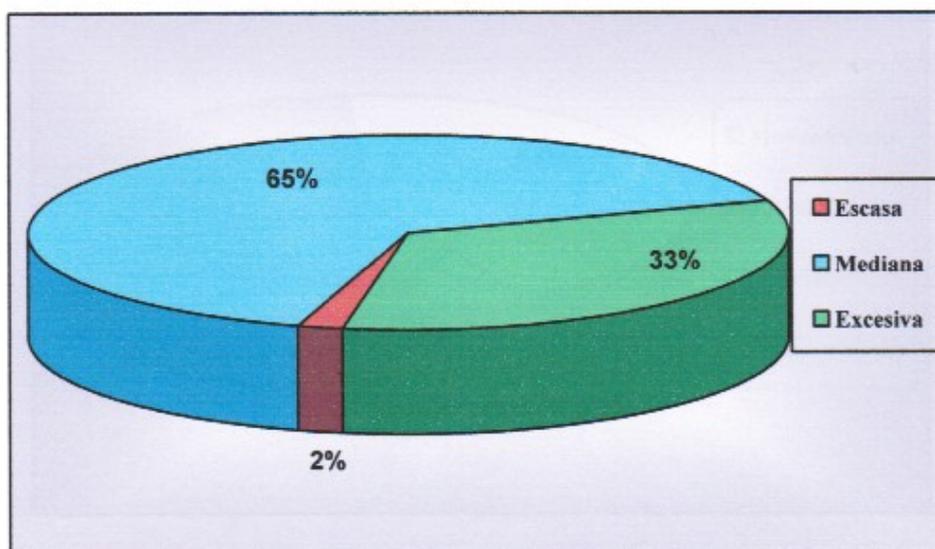
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 86 % de la población presenta buena relación con los estudiantes.

TABLA N° 20: Distribución según sentimiento de la carga física en la jornada de trabajo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Sentimiento acerca de la carga física en la jornada laboral	FA	FR%
Escasa	1	2
Mediana	33	65
Excesiva	17	33
Total	51	100

GRAFICO N° 20: Distribución según sentimiento de la carga física en la jornada de trabajo del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



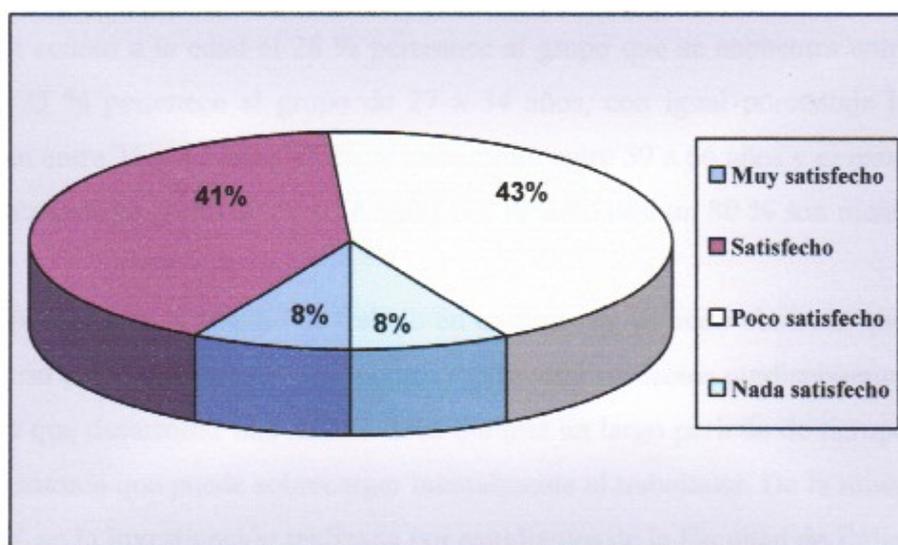
Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

El 65 % de la muestra refiere que la carga física es mediana y un 33 % refiere que es excesiva.

TABLA N° 21: Distribución según satisfacción en el ámbito laboral del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.

Satisfacción en el ámbito laboral	FA	FR%
Muy satisfecho	4	8
Satisfecho	21	41
Poco satisfecho	22	43
Nada satisfecho	4	8
Total	51	100

GRAFICO N° 21: Distribución según satisfacción en el ámbito laboral del personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional. Octubre de 2007.



Fuente: Encuesta realizada al personal de Enfermería de los turnos matutino y vespertino del Hospital Psiquiátrico de referencia nacional.

En cuanto a la satisfacción en el ámbito laboral un 43 % refiere estar poco satisfecho, mientras que un 41 % se encuentra satisfecho.

ANÁLISIS

La recolección de los datos se llevó a cabo en el Hospital Psiquiátrico de referencia nacional, en los turnos mañana y vespertino en la totalidad de las salas de internación. La misma se realizó los días 15 y 17 de Octubre de 2007.

Se aplicó el cuestionario a una totalidad de 51 personas, Auxiliares y Licenciados en Enfermería que se encontraban presentes en el momento de la recolección.

Las variables que se utilizaron fueron algunos factores predisponentes del estrés laboral relacionados con aspectos únicamente de la institución, ya que estos son más factibles de ser modificados por la misma.

A partir de la información recabada se pudo observar que del total de 51 personas encuestadas el 53 % pertenecían al sexo femenino mientras que el 47 % al sexo masculino.

En cuanto a la edad el 28 % pertenece al grupo que se encuentra entre 43 y 50 años, un 25 % pertenece al grupo de 27 a 34 años, con igual porcentaje los que se encuentran entre 35 y 42 años, 14 % se encuentran entre 59 a 66 años y el resto, un 8 %, se encuentran en el grupo de 51 a 58 años; por lo tanto casi un 80 % son menores de 50 años.

Con respecto al tiempo de trabajo en enfermería, se pudo observar que un 20 % ha trabajado de 25 a 41 años, esto podría representar un factor predisponente de estrés laboral ya que desarrollar una misma tarea durante un largo periodo de tiempo conduce a una monotonía que puede sobrecargar mentalmente al trabajador. De la misma manera se observó en la investigación realizada por estudiantes de la Facultad de Enfermería, en el año 2001, en el Hospital Central de las Fuerzas Armadas y el Hospital de Clínicas, en el servicio de neonatología, que la antigüedad en el trabajo puede alterar la salud psicológica de las Licenciadas resultando este como factor de riesgo. Por otro lado, el estar en la etapa inicial de la actividad laboral implica un periodo de aprendizaje donde se puede estar más vulnerable, ya que no solo se deben desarrollar las tareas correspondientes si no que también se deberá intentar adaptarse al nuevo entorno; en este caso no existen individuos que estén trabajando hace menos de un año en Enfermería.

De los años de trabajo en enfermería pero en psiquiatría, el 14 % llevan trabajados de 25 a 41 años. Un 4 % se encuentra trabajando hace menos de un año. Tanto numerosos como pocos años de trabajo pueden representar un factor predisponente, como ya se mencionó, que además puede verse aumentado al desarrollar los mismos en un área especializada, como lo es la de psiquiatría, entre otras.

Inicialmente para categorizar la motivación del personal para ingresar a la institución se plantearon las siguientes opciones: razones económicas, preferencia en el área de psiquiatría, conveniencia geográfica, vínculos humanos y otros. En la recolección de datos, algunos encuestados optaron por más de una de estas. Un 65 % del total refirió razones económicas, mientras que el 39 % de la población refirió preferencia en el área de psiquiatría.

Además de la motivación al ingreso es importante que la misma se mantenga en el tiempo, para que constituya un factor protector para los trabajadores. Un 67 % del total refirió razones económicas, siguiéndole un 53 % con preferencia en el área de psiquiatría; por lo tanto se puede observar que se mantuvo la tendencia de la motivación al ingreso de la institución. Cabe destacar que la opción preferencia en el área de psiquiatría tuvo un aumento desde el ingreso, lo que es un aspecto positivo.

En relación al tipo de contrato laboral un 65 % presenta contrato por tiempo indeterminado (presupuestado) lo cual puede significar para el trabajador una estabilidad económica y así actuar como factor protector. La población restante, un 35 %, por el contrario presenta contratos por tiempo determinado que pueden llegar a constituir un factor predisponente ya que los mismos son todos temporales.

Un 63 % de la población presenta más de un empleo en enfermería, lo que implica una excesiva carga horaria que puede contribuir a la aparición del estrés, no solo por las horas trabajadas en sí, sino que además disminuye el tiempo en que el trabajador puede realizar otras actividades como ser las lúdicas, entre otras. Esto se ve agravado en el personal de enfermería ya que es más vulnerable por estar en contacto permanente con personas que atraviesan situaciones complejas de salud. A nivel nacional se realizaron investigaciones, por estudiantes de la Facultad de Enfermería, en el año 2001 y en el 2003, donde también se observó la presencia de multiempleo en la población lo cual constituye un factor de riesgo del estrés.

Además de lo anteriormente mencionado, tener más de un empleo en psiquiatría podría llegar a ser más estresante debido a que en estos servicios se presentan

situaciones que muchas veces son difícilmente modificables. Del total de los encuestados el 20% tiene más de un empleo en el área de psiquiatría.

Un 78% de la población encuestada refirió haber realizado cursos, jornadas y/o seminarios en el área de psiquiatría, en los últimos cinco años. Esto puede significar un factor protector para el trabajador ya que lo capacita y por lo tanto le brinda mayor seguridad para el desarrollo de sus actividades laborales. A nivel internacional, en un estudio realizado en España, en el 2005 se evidenció la falta de formación específica del personal para prestar los cuidados necesarios al paciente.

Un 43% de los trabajadores han realizado cursos, jornadas y/o seminarios únicamente en la institución y con el mismo porcentaje lo han realizado dentro y fuera de la misma.

El hecho de que la institución realice cursos dirigidos al personal es considerado como un aspecto positivo, ya que brinda mayor accesibilidad a los trabajadores para la concurrencia a los mismos y le significa además un respaldo para llevar a cabo las tareas en esta área.

Sobre la influencia de los factores ambientales en el trabajo del personal de enfermería, se obtuvo que un 59% considera que influyen negativamente, esto podría ser un factor estresante en mayor o menor grado según cada individuo. De forma similar, en el año 2003 se observó disconformidad con la planta física por parte del personal que trabaja en la institución, en un trabajo realizado por estudiantes de la Facultad de Enfermería, lo cual indica la presencia de este factor predisponente a lo largo del tiempo.

En cuanto a los grupos de apoyo, se puede decir que en dicha institución actualmente no existen. De esta variable lo importante a destacar, es que un 12 % refiere no saber y un 4% refiere que si existen, lo cual demuestra cierta desinformación por parte de algunos integrantes del personal. El 84 % refirió que no existen.

La existencia de estos grupos es importante ya que pueden contribuir a que el trabajador tenga un ámbito donde pueda manifestar sus inquietudes, sentimientos, etc en cuanto a lo laboral y de esta forma poder lograr un mayor bienestar tanto físico como mental. Además, es importante que se promueva la participación del personal en los mismos.

Un 98 % del total de la población considera importante la existencia de estos grupos. En un trabajo realizado en el año 1998, por estudiantes de la Facultad de Enfermería se destaca que el 100 % de las Licenciadas en Enfermería del CTI del

CASMU N° 4 en el cual existen estos grupos, plantean como necesidad conformar los mismos para prevenir el estrés.

Para un óptimo desarrollo de las actividades en el lugar de trabajo es fundamental que el personal cuente con los materiales necesarios, no solo en cantidad si no también en calidad. Un 92 % de la población manifestó que los mismos son insuficientes en relación a las tareas que se deben realizar diariamente. Esto podría provocar complicaciones tanto para el trabajador como para los usuarios, lo cual puede influir en la aparición del estrés. Coincidiendo con esto, en un trabajo realizado en el CTI del Hospital de Clínicas, en 1999, dio como resultado que el total de las Licenciadas encuestadas consideran insuficientes la cantidad de recursos materiales. A nivel internacional, en un estudio, en Córdoba, en el 2006, se observó la falta de insumos para la protección personal, por lo tanto, esto denota una insuficiencia de los recursos materiales disponibles.

Para analizar las relaciones interpersonales en la institución se utilizaron diferentes variables. Las mismas son: relación con los compañeros, relación con los superiores, relación con otros integrantes del equipo y relación con los estudiantes. Lo primero a destacar de estas variables es que ninguno de los encuestados manifestó presentar relaciones interpersonales malas. Por otro lado, los que refirieron presentar relaciones regulares, lo hicieron: con los superiores un 31 %, con otros integrantes del equipo un 22 % con los compañeros un 16 % y con los estudiantes un 14 %. Se pudo observar que en todos los casos la mayoría refirió mantener buenas relaciones laborales, un 86 % con los estudiantes, con los compañeros un 84 %, con los otros integrantes del equipo un 78 % y con los superiores un 69 %. Por el contrario, en un estudio realizado en Valencia, en el 2005 se evidenció falta de apoyo por parte de los compañeros, lo cual es considerado uno de los principales estresores. Otro estudio de Córdoba, del año 2006 muestra que el tipo de relaciones interpersonales establecidas entre el plantel de Enfermería y las supervisoras de Enfermería son las que provocan mayor estrés sobre el personal.

Presentar relaciones interpersonales armoniosas es importante ya que de esta forma el trabajador puede sentirse apoyado y respaldado, además de adquirir confianza, lo cual puede contribuir a disminuir el impacto ante la aparición de situaciones estresantes en el lugar de trabajo.

Acercas del sentimiento que presentan los trabajadores de la carga física en la jornada laboral, se puede decir que un 65 % refiere que es mediana, mientras que un

33% manifestó que es excesiva. Mantener una excesiva carga física prolongada en el tiempo puede llevar a un trabajador a presentar complicaciones físicas en un futuro, si no se llevan a cabo las medidas preventivas necesarias. La excesiva carga física puede constituir un factor predisponente.

Finalmente, sobre la satisfacción en el ámbito laboral cabe destacar que el 43 % de la población se encuentra poco satisfecho, mientras que el 41 % se encuentra satisfecho. Un 8 % refirió encontrarse muy satisfecho y con un mismo porcentaje nada satisfecho. La satisfacción laboral es muy importante para que el trabajador desarrolle de la mejor forma posible las actividades que le competen, pero es difícil de alcanzar en su totalidad ya que en esta influyen distintos aspectos como lo son el tipo de trabajo, el salario, la relación con el equipo, la organización del trabajo, entre otros.

CONCLUSIÓN

Una vez culminada la investigación científica y luego de realizado el análisis correspondiente se pudo dar respuesta a la pregunta que dio inicio a este trabajo. Acerca de la misma se observó que de los factores predisponentes del estrés laboral seleccionados de la literatura, en mayor o menor porcentaje, todos se encuentran presentes en la población de estudio. De estos hay algunos que se destacan, los cuales serán detallados a continuación.

En cuanto al multitempleo en enfermería, se puede decir que gran parte de la población refirió presentar más de un empleo. Esta situación no escapa de la realidad que vive el país, por lo tanto, para solucionar este problema sería necesario que se implementaran políticas dirigidas a mejorar los salarios de enfermería con el fin de que los empleados no tuvieran que trabajar durante un horario excesivo para satisfacer sus necesidades básicas.

En lo que respecta a la influencia de los factores ambientales en el lugar de trabajo, se observó que más de la mitad de la población manifestó que los mismos influyen negativamente. Para la mejora de la higiene ambiental, todo el personal que trabaja en la institución debería contribuir a mantener el buen estado de la planta física con el fin de lograr un espacio en el que el trabajador se encuentre cómodo para realizar sus actividades. En cuanto a las condiciones de temperatura, humedad y ventilación, la iniciativa para revertir esta situación, debería partir de la institución, destinando parte del presupuesto para realizar mejoras edilicias.

Casi la totalidad de la población, refirió que los recursos materiales son insuficientes, por lo tanto correspondería que la institución se abastezca de los materiales en cantidad y calidad suficiente teniendo en cuenta el número de la población asistida y sus características. Además los trabajadores deberían realizar una correcta administración y utilización de los recursos materiales, todo esto beneficiaría al trabajador para el óptimo desarrollo de sus tareas, evitando que se sienta impotente ante la falta de recursos.

Con respecto a la existencia de grupos de apoyo, la mayoría de la población refirió que sería importante que existieran. Para ello, sería conveniente que la institución organizara y dirigiera estos grupos y de esta forma generar un espacio donde el personal pueda expresar sus vivencias en la jornada laboral.

A pesar de que se obtuvieron algunos factores predisponentes del estrés laboral en la mayoría de las personas, como se mencionó anteriormente, también se observó que algunas variables se presentaron como factor protector en la mayoría de los individuos. De estos se destacan, las relaciones interpersonales, acerca de las cuales un gran número de los individuos refirió que eran buenas, además de que en ningún caso se refirieron relaciones interpersonales malas. Este aspecto se debería fomentar, ya que las relaciones interpersonales adecuadas propician un ambiente de trabajo confortable para el trabajador.

Otro aspecto positivo encontrado fue el del contrato laboral, ya que más de la mitad de la población manifestó que presenta contrato laboral por tiempo indeterminado (presupuestado), brindándole al trabajador seguridad laboral y económica.

Cabe destacar que la realidad de esta institución no escapa de la que se vive en la actualidad ya que, en el Uruguay y en el mundo está en incremento el estrés producto del aumento de los factores de riesgo a los que el individuo se ve expuesto en la vorágine de la sociedad actual.

BIBLIOGRAFÍA

- Benavides F. Salud laboral; conceptos y técnicas para la prevención de riesgo laboral. Barcelona: Masson; 2000.
- Bozzo E. Salud laboral, salud de los trabajadores; visión poblacional y del colectivo laboral. [Presentación en power point] Montevideo: Facultad de Enfermería; 2007.
- Cabrera Forneiros J, Fuertes J, Plumer C. Enfermería legal. Madrid: UPEO; 1994.
- Calero A. La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Albacete: Bonarzo; 2004.
- Cavasin C, Dauria P. El sector salud en el Uruguay. Montevideo: Ideas; 2005.
- Chaves I, Fernández S, Harreguy S, Larrascq A, Sosa M. Conocimiento de las licenciadas en enfermería sobre grupos de apoyo para la prevención del estrés laboral [Trabajo de investigación final]. Montevideo, INDE; 1998.
- El estrés [Monografía en Línea.] Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/estrés-en-evaluación/estrés-en-evaluación.shtml> [Fecha de acceso:15 de Julio de 2006]
- Escribà-Agüir V, Burguete-Ramos D. ¿Cómo perciben las enfermeras de trasplantes las causas del estrés laboral?. Index de Enfermería 2005; 14 (50) Disponible en: <http://sciclo.isciii.es/scielo.php?script=sci-arttext&pid=S1132-12962005000200003&lng=es&nrm=1> [Fecha de acceso: 26 de febrero de 2008]
- Espejo R, Carrasco A. Salud-trabajo. Montevideo: Nordan-Comunidad; 2000.
- Espígna J, Caballero J. Introducción a la prevención de riesgos laborales: del trabajo a la salud. Barcelona: Amel; 2005.
- Fabre L, Acuña M, Latapie S, Henry F, Lengua A. Estrés en la licenciada en enfermería en el servicio de emergencia. [Trabajo de investigación final]. Montevideo: INDE; 1996.
- Fundación MAPFRE Estudios. Fenomenologías específicas de estrés laboral: mobbing. Madrid: Mapfre; 2003.
- Fundación MAPFRE Estudios. Prevención del estrés: el estrés laboral. Madrid: Mapfre; 2003.
- Fundación MAPFRE Estudios. Prevención del estrés: identificación y diagnóstico. Madrid: Mapfre; 2003.

- Gallo R, Larramendy L, Morales J, Ramírez A, Steranka A. Factores de riesgo del síndrome de Burn Out en el personal de enfermería que trabaja en una institución pública de atención psiquiátrica. [Trabajo de investigación final]. Montevideo: INDE; 2003.
- García J, Rodríguez C. Psicoimmunología: inmunidad y estrés. *Metas de enfermería* 2002; 45: 27-31.
- Gestal Otero JJ. Riesgos del trabajo del personal sanitario. 2^{da}. ed. Madrid: Interamericana; 1993.
- Guarch M, Chakelonas N, García V, Maldonado V, Rijo A, Rodríguez S. Relación de los factores estresantes institucionales con el grado de satisfacción en el trabajo en los profesionales de enfermería del CTI del Hospital de Clínicas. [Trabajo de investigación final]. Montevideo: INDE; 1999
- López G, Araujo A, Benítez M, Menéndez E, Pérez S. Manifestaciones psicológicas provocadas por el estrés en el personal de enfermería de los servicios de neonatología del Hospital Central de las Fuerzas Armadas y el Hospital de Clínicas en el periodo comprendido entre el 2 y el 6 de abril de 2001 [Trabajo de investigación final]. Montevideo: INDE; 2001.
- Mederos S, Collado P, Crossa C, Otero, A. Manifestaciones psicósomáticas del personal de enfermería profesional y auxiliar del CFI del Centro Nacional de Quemados [Trabajo de investigación final]. Montevideo: INDE; 2002.
- Moret A, Curbelo I. Satisfacción del personal de Enfermería en servicios de oncología. *Revista Cubana de Salud Pública* [En línea] 2007; 33 (3): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300011 [Fecha de acceso: 26 de Marzo de 2008]
- Morrison M. Fundamentos de enfermería en salud mental. Madrid: Mosby; 1999.
- Navarro M, Silveira P. Estrés en el profesional de la salud. *Salud Militar (Uruguay)* 2003; 25:
- Organización Internacional de Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 1998. 3v.
- Orodá V. Riesgos laborales en Enfermería. 2006. Disponible en: <http://riesgoslaorales.blogspot.com/> [Fecha de acceso; 26 de Febrero de 2008]
- Pérez M, Rodríguez A. Repercusiones psicológicas del estrés laboral en los profesionales sanitarios que trabajan en los equipos de trasplantes. *Cuadernos de medicina psicósomática y psiquiatría de enlace* [En línea] 2003; (66). Disponible en: <http://www.editorialmedica.com/cuad-66-Trabajo2.pdf> [Fecha de acceso: 26 de febrero de 2008]

- Pineda E, De Alvarado E, Hernández De Canales F. Metodología de la investigación: manual para el desarrollo del personal de salud. 2^{da}. ed. Washington: OPS; 1994.
- Rodríguez Miñon P. Estadística aplicada a la biología. 3^{era}. ed. Madrid: UNED; 1984.
- Sábado T, Fernández L. Estrés laboral en los profesionales de enfermería hospitalarios. *Metas de Enfermería* 2002; 5 (45): 6-12.
- Seminario Latinoamericano de Salud Mental, 2º. Documentos de trabajo e informe final; Buenos Aires; 8-14 set.1963. Washington: OPS/OMS; 1964.
- Supervielle M, Fernández P. Los trabajadores de la salud. Montevideo: CEALS; 1990.
- Tomasina F. Salud, trabajo: condiciones y medio ambiente de trabajo [Presentación en power point] Montevideo: Facultad de Medicina; 2005.

ANEXOS

ANEXO N° 1

CARTA DE SOLICITUD DE PERMISO ÉTICO

Montevideo, 02 de Agosto de 2007

Dr. Lizardo Valdéz

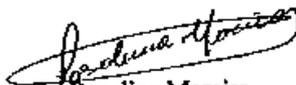
Director del Hospital Teodoro Vilardebó

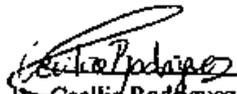
Por la presente nos dirigimos a usted con el fin de solicitar permiso ético para llevar a cabo nuestro trabajo final de investigación, el cual requiere previamente una prueba de validación del formulario. El mismo estudiará la existencia de factores predisponentes de estrés laboral en el personal de Enfermería de la Institución. Dicho trabajo será realizado por cinco estudiantes de la Facultad de Enfermería.

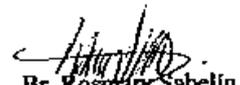
Se adjunta protocolo de la investigación.

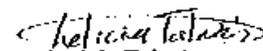
Esperando pronta respuesta,

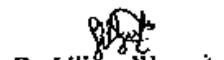
saludan atentamente,


Br. Rosalina Moreira


Br. Cecilia Rodríguez

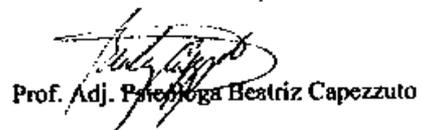

Br. Rosmary Sabelín


Br. Leticia Talmón


Br. Liliana Wvnanis

Las tutoras son las abajo firmant es:


Prof. Agdo. Lic. en Enf. Margarita Garay


Prof. Adj. Psicóloga Beatriz Capezzuto


HOSPITAL VILARDEBÓ
DR. LIZARDO VALDÉZ

ANEXO N° 2

VARIABLES

VARIABLES

❖ Sexo: Cualitativa Nominal.

- Definición conceptual: Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer.
- Definición operativa: Características sexuales secundarias.
- Categorías:
 - Masculino
 - Femenino

❖ Edad: Cuantitativa Continua.

- Definición conceptual: Tiempo transcurrido en años desde el nacimiento hasta la fecha.
- Definición operativa: Años cumplidos.
- Categorías:
 - 27 a 34 años
 - 35 a 42 años
 - 43 a 50 años
 - 51 a 58 años
 - 59 a 66 años

❖ Tiempo de trabajo en Enfermería: Cuantitativa Continua

- Definición conceptual: tiempo transcurrido desde el comienzo de la actividad laboral en enfermería hasta la actualidad.
- Definición operativa: tiempo transcurrido en años desde el comienzo de la actividad laboral en enfermería hasta la actualidad, según refiere el individuo.
- Categorías:
 - Menos de 1 año
 - 1 a 8 años
 - 9 a 16 años
 - 17 a 24 años
 - 25 a 32 años
 - 33 a 41 años

❖ **Tiempo de trabajo en Enfermería en el Hospital Psiquiátrico de Referencia Nacional: Cuantitativa Continua**

- **Definición conceptual:** tiempo transcurrido desde el comienzo de la actividad laboral en enfermería hasta la actualidad en el Hospital Psiquiátrico de Referencia Nacional.
- **Definición operacional:** tiempo transcurrido en años desde el comienzo de la actividad laboral en enfermería hasta la actualidad en el Hospital Psiquiátrico de Referencia Nacional, según refiere el individuo.

Categorías:

- **Menos de 1 año**
- **1 a 8 años**
- **9 a 16 años**
- **17 a 24 años**
- **25 a 32 años**
- **33 a 41 años**

❖ **Motivación al ingreso a la institución: Cualitativa Nominal.**

- **Definición conceptual:** razón que lleva al individuo a ingresar a trabajar a la institución.
- **Definición operativa:** razón que lleva al individuo a ingresar a trabajar a la institución según refiere.
- **Categorías:**
 - **Razones económicas.**
 - **Preferencia en el área de psiquiatría.**
 - **Conveniencia geográfica.**
 - **Vínculos humanos.**
 - **Otros.**

❖ **Motivación para permanecer en la institución: Cualitativa Nominal.**

- **Definición conceptual:** razón que lleva al individuo a permanecer en la institución.
- **Definición operativa:** razón que lleva al individuo a permanecer en la institución según refiere.

- Categorías:

- Razones económicas.
- Preferencia en el área de psiquiatría.
- Conveniencia geográfica.
- Vínculos humanos.
- Otros.

❖ Tipo de Contrato de Trabajo en el Hospital Psiquiátrico de Referencia Nacional: Cualitativa Ordinal

- Definición conceptual: Tipo de acuerdo legal preestablecido entre el empleado y el empleador en el hospital psiquiátrico de referencia nacional.
- Definición operativa: Tipo de acuerdo legal preestablecido entre el empleado y el empleador en el hospital psiquiátrico de referencia nacional, según refiere el individuo.
- Categorías:
 - Contrato por tiempo Indeterminado (Presupuestado)
 - Contrato por tiempo Determinado (Contratado)

❖ Multiempleo en enfermería: Cualitativa Nominal.

- Definición conceptual: Presentar más de un empleo en enfermería.
- Definición operativa: Presentar más de un empleo en enfermería, según refiere la persona.
- Categorías:
 - Si
 - No

❖ Multiempleo en enfermería en el área de psiquiatría: Cualitativa Nominal.

- Definición conceptual: Presentar más de un empleo en enfermería en el área de psiquiatría.
- Definición operativa: Presentar más de un empleo en enfermería en el área de psiquiatría, según refiere la persona.

- Categorías:

- Si
- No

❖ Capacitación laboral en el área de psiquiatría: Cualitativa Nominal.

- Definición conceptual: formación educativa en el área de psiquiatría en los últimos 5 años.

- Definición operativa: realización de cursos, jornadas, seminarios, etc. que refiera la persona en los últimos 5 años.

- Categorías:

- Si
- No

❖ Lugar de realización de cursos, jornadas, etc. para la capacitación en el área de psiquiatría del trabajador: Cualitativa Nominal.

- Definición conceptual: lugar donde el trabajador realizó algún curso, jornada, seminario, etc. para la capacitación en el área de psiquiatría.

- Definición operativa: lugar donde el trabajador realizó algún curso, jornada, seminario, etc. para la capacitación en el área de psiquiatría.

- Categorías:

- Dentro de la institución.
- Fuera de ella

❖ Influencia los factores ambientales de la institución en el trabajador: Cualitativa Ordinal.

- Definición conceptual: influencia de los factores ambientales (higiene, temperatura, humedad y ventilación) de la institución en el trabajador.

- Definición operativa: sentimiento de como influyen los factores ambientales (higiene, temperatura, humedad y ventilación) de la institución en el trabajador según refiere el mismo.

- **Categorías:**

- Positivamente
- Negativamente
- No influye

❖ **Existencia de Grupos de Apoyo organizados por la institución:
Cualitativa Nominal**

- **Definición conceptual:** existencia de grupos de apoyo sistematizados para la manifestación de inquietudes, sentimientos, etc...desde el punto de vista laboral, dirigido por un profesional especializado en salud mental y organizado por la institución.
- **Definición operativa:** existencia de grupos de apoyo sistematizados por lo menos una vez al mes.
- **Categorías:**
 - Si
 - No
 - No se

❖ **Identificación de la importancia de la existencia de grupos de apoyo en la institución: Cualitativa Nominal.**

- **Definición conceptual:** Importancia de la existencia de grupos de apoyo en la institución.
- **Definición operativa:** Importancia de la existencia de grupos de apoyo en la institución según refiere el trabajador.
- **Categorías:**
 - Si
 - No

❖ **Relación entre la demanda y oferta de los Recursos Materiales:
Cualitativa Ordinal.**

- **Definición conceptual:** relación entre la demanda y los recursos materiales existentes (excepto la medicación).

- Definición operativa: relación entre la cantidad de recursos materiales existentes y los necesarios para realizar las actividades de enfermería según refiere el individuo.
- Categorías:
 - Adecuada
 - Inadecuada

❖ Relación laboral con los compañeros de trabajo en la institución:
Cualitativa Ordinal.

- Definición conceptual: Relación laboral existente con los compañeros de trabajo en la institución.
- Definición operativa: sentimiento del tipo de relación laboral existente con los compañeros de trabajo en la institución.
- Categorías:
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

❖ Relación laboral con los superiores en la institución: Cualitativa Ordinal.

- Definición conceptual: Relación laboral existente con los superiores en la institución.
- Definición operativa: sentimiento del tipo de relación laboral existente con los superiores en la institución.
- Categorías:
 - Bueno
 - Regular
 - Malo

❖ Relación laboral con el resto de los integrantes del equipo de salud en la institución: Cualitativa Ordinal.

- Definición conceptual: Relación laboral existente con el resto de los integrantes del equipo de salud en la institución.

- Definición operativa: sentimiento del tipo de relación laboral existente con el resto de los integrantes del equipo de salud en la institución según refiere el individuo.

- Categorías:

- Bueno
- Regular
- Malo

❖ Relación laboral con los estudiantes en la institución: Cualitativa Ordinal.

- Definición conceptual: Relación laboral existente con los estudiantes en la institución.

- Definición operativa: sentimiento del tipo de relación laboral existente con los estudiantes en la institución según refiere el individuo.

- Categorías:

- Bueno
- Regular
- Malo

❖ Carga física en la jornada laboral: Cualitativa Ordinal.

- Definición conceptual: Carga física en la jornada laboral en la institución.

- Definición operativa: Sentimiento de la carga física en la jornada laboral en la institución.

- Categorías:

- Escasa
- Mediana
- Excesiva

❖ Satisfacción Laboral: Cualitativa Ordinal.

- Definición conceptual: Satisfacción en el trabajo, en cuanto a salario, tipo de trabajo, relación con el equipo, organización del trabajo, etc.

- Definición operativa: sentimiento de satisfacción en el trabajo, en cuanto a salario, tipo de trabajo, relación con el equipo, organización del trabajo, etc; expresado por el individuo.

- Categorías:

- Muy satisfactorio.
- Satisfactorio.
- Poco satisfactorio.
- Nada satisfactorio.

ANEXO N° 3

FORMULARIO

Investigación sobre factores de riesgo de estrés laboral

Se agradece completar todos los ítems de este formulario. El mismo será de carácter anónimo.

Fecha:

1. Sexo:

Femenino

Masculino

2. Edad:..... años.

3. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja usted como enfermero/a? años.

4. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja usted en la institución?años.

5. ¿Qué lo/a motivó a usted a ingresar a trabajar a la institución?

Razones económicas

Preferencia en el área de psiquiatría

Conveniencia geográfica

Vínculos humanos

Otros

6. Qué lo/a motiva a permanecer en la institución?

- Razones económicas
- Preferencia en el área de psiquiatría
- Conveniencia geográfica
- Vínculos humanos
- Otros

7. ¿Qué tipo de acuerdo laboral tiene usted?

- Contratado
- Presupuestado

8. ¿Tiene usted más de un empleo en enfermería?

- Sí
- No

9. ¿Y en el área de psiquiatría?

- Sí
- No

10. ¿Ha realizado algún curso, jornada y/o seminario en el área de psiquiatría en los últimos 5 años?

Sí

No

11. ¿Dónde los ha realizado?

En la institución

Fuera de ella

12. ¿De que forma considera usted que influye en su trabajo los factores ambientales (Higiene, Temperatura ambiente) de la institución?

Positivamente

Negativamente

No influye

13. ¿Actualmente existen grupos de apoyo en la institución?

* Se entiende por grupo de apoyo a la presencia de encuentros del personal de enfermería para la manifestación de inquietudes, sentimientos, etc. desde el punto de vista laboral dirigida por un profesional especializado en salud mental, organizado por la institución y que se realice por lo menos 1 vez al mes.

Sí

No

No se

14. Si no existen, ¿Considera que sería importante contar con ellos?

Si

No

15. ¿Considera usted que los recursos materiales existentes son suficientes para llevar a cabo las actividades de Enfermería?

Si

No

16. ¿Cómo definiría su relación laboral en la institución?

a. Con sus compañeros

Buena

Regular

Mala

b. Con sus superiores

Buena

Regular

Mala

c. Con otros integrantes del equipo

Buena

Regular

Mala

d. Con los estudiantes

Buena

Regular

Mala

17. ¿Qué sentimiento tiene usted acerca de su carga física en la jornada de trabajo?

Escasa

Mediana

Excesiva

18. ¿Cómo se siente usted en el ámbito laboral?

Muy satisfecho

Satisfecho

Poco satisfecho

Nada satisfecho

¿Por qué?

Grupo de tesis de la Facultad de Enfermería 2007.

ANEXO N° 4

CRONOGRAMA DE GANTT

CRONOGRAMA DE GANTT

	Marzo de 2006	Abril a Julio de 2006	Julio de 2006 a Agosto de 2007	Agosto a Octubre de 2007	Del 11 al 12 de Octubre de 2007	Del 15 al 17 de Octubre de 2007	Noviembre de 2007 a Marzo de 2008
Elección del Tema							
Revisión Bibliográfica							
Planteamiento del Problema							
Elaboración del Protocolo							
Solicitud de Permiso Ético							
Ejecución de Prueba Piloto							
Recolección de Datos							
Tabulación y Análisis de los Datos							