



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

FACULTAD DE MEDICINA

Carrera de Licenciatura en Enfermería

Cátedra Metodología de la Investigación en Enfermería

TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN

“Características del personal de enfermería y factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, año 2020.”

Corrientes, Octubre de 2020

Título del trabajo

“Características del personal de enfermería y factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, año 2020.”

Autores

Correa, Cecilia Anahí

Ledesma, Marianela

Pérez, Leonardo.

Calificación:

Lugar y Fecha: Corrientes, noviembre 2020

Firma de Docentes:

Los abajo firmantes

Correa Cecilia Anahí DNI Ledesma Marianela Noemí DNI Pérez, Leonardo Javier DNI N°.
Autorizamos a que la investigación titulada

“Características del personal de enfermería y factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, año 2020.”

Se disponga por la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste para ser consultado en la Biblioteca de la misma, sin que ellos generen reclamo alguno de nuestra parte.

A tal efecto suscribimos lo manifestado.

Firma y aclaración:

Índice

Título del trabajo.....	1
Autores.....	1
Asesores de la Investigación	5
Asesor metodológico.....	5
Asesor de contenidos.....	5
Autores.....	6
1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	7
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
b. Situación problemática y el planteamiento del problema.....	7
c. Objeto de estudio.	8
d. Enunciado del problema:	8
3. JUSTIFICACIÓN.....	9
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos.....	10
5. MARCO REFERENCIAL.....	11
6. DISEÑO METODOLÓGICO.....	19
6.1 TIPO DE ESTUDIO.....	19
Según la estrategia general	19
Según los objetivos.....	19
Según el número de mediciones de las variables	19
Según la intervención del investigador	20
6.2 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO.....	20
Variables características socio-demográficas del personal de enfermería.....	20
Variables características laborales del personal de enfermería	22
Variables relacionadas al nivel de estrés de los profesionales	24
6.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	25
6.4 ANALISIS DE DATOS.....	26
6.5 CONTEXTO, POBLACIÓN Y MUESTRA.....	27

Contexto	27
Población blanco	28
Población elegible	28
Criterios de inclusión.....	28
Criterios de exclusión	28
Criterios de eliminación	28
Cálculo del tamaño de la muestra.....	28
Unidad de análisis	29
6.6 AUTORIZACIONES PARA ACCEDER A LA POBLACIÓN Y AVALES ÉTICOS	29
7. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
8. DISCUSIÓN.....	40
9. CONCLUSIONES	43
10. RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	47
12. ANEXOS	49
12.1 Anexo 1.....	50
12.3 Anexo 3.....	53
12.4 Anexo 4.....	55
12.5 Anexo 5.....	59
12.6 Anexo 6.....	59
12.7 Anexo 7.....	60

Asesores de la Investigación

Asesor metodológico

Apellido y nombre: Sánchez, Lucia Inés.

Cátedra: Metodología de la Investigación.

Cargo: Jefa de Trabajos Prácticos

Institución: Facultad de Medicina Universidad Nacional del Noroeste.

Asesor de contenidos

Apellido y nombre: Lic. Briend, Norman

Cátedra: Administración de servicios de salud

Cargo: Jefe de trabajos prácticos

Institución: Facultad de Medicina Universidad Nacional del Noroeste.

Autores

Nombre y apellido: Correa, Cecilia Anahí

Título Profesional: Enfermera profesional

Correo electrónico: cecic862@gmail.com

Nombre y apellido: Ledesma, Marianela Noemí

Título profesional: Enfermera profesional

Función o puesto que desempeña: Enfermera Terapista.

Correo electrónico: lmarianela88@gmail.com

Nombre y apellido: Pérez, Leonardo Javier

Título profesional: Enfermero profesional

Función o puesto que desempeña: Enfermero del servicio de Guardia y Emergencia.

Correo electrónico: perezleo049@gmail.com

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Características del personal de enfermería y factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, año 2020.”

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

a- **Tema.** Estrés laboral

b- **Subtema:** características del personal de enfermería y factores generadores de estrés.

En el presente trabajo se pretende conocer acerca de aquellas características del personal de enfermería y los factores percibidos como generadores de estrés en su ámbito laboral.

b. Situación problemática y el planteamiento del problema

Desde hace tiempo, el estrés laboral ha sido un problema preocupante para el sector de los cuidados de la salud. La OMS, en su tercer documento de la serie sobre la salud ocupacional, reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. Un trabajador estresado puede ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral. Además, este problema, causa a largo plazo una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, mentales, entre otras. Por lo tanto, no se trata de una situación pasajera de desmotivación o cansancio, algo habitual y normal para la mayoría, sino que su exposición prolongada puede tener efectos negativos en la salud de quien lo padece.

En Argentina, Daniel López Rosetti, presidente de la Sociedad Argentina de Medicina del Estrés, da una definición de este mal *“Se produce estrés cuando las cargas y las demandas psicológicas, sociales y laborales superan la capacidad de respuesta de la persona. Es entonces cuando aparecen manifestaciones físicas a las que hay que prestar atención”*. Por tal motivo se debe poner énfasis a este tipo de problema, ya que una de las enfermedades mencionadas anteriormente, que produce el estrés, es la cardiovascular, la cual es la primera causa de muerte en el país.

Todas las profesiones y actividades laborales generan algún grado de estrés, aunque el trabajo vinculado con la atención de la salud se caracteriza por algunos estresores que son el resultado de una actitud de intensa dedicación al cuidado de la vida de los demás.

c. Objeto de estudio.

Estrés en el personal de enfermería.

d. Enunciado del problema:

¿Cuáles son las características del personal de enfermería y factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco en el año 2020?

3. JUSTIFICACIÓN

El estrés, debido a su prevalencia, forma parte de nuestra vida cotidiana hasta el punto que puede ser considerado uno de los malestares más conspicuos de nuestra civilización. En el contexto laboral, el estrés hace referencia a un proceso de interacción complejo, determinado por las características del trabajador y del ambiente laboral; este proceso, bajo determinadas circunstancias, puede llegar a desencadenar problemas graves de salud.

El estrés laboral es considerado como la reacción que tiene el individuo ante las exigencias y demandas psicológicas que no se ajustan a sus recursos poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación. En este sentido, un nivel de presión que el profesional considere aceptable puede incluso mantenerle alerta, motivado y en condiciones de aprender y trabajar. Cuando esa presión se hace excesiva o difícil de controlar aparece el estrés, como resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el profesional, por un lado, y sus conocimientos y capacidades por el otro.

Enfermería es una profesión de la salud, que demanda grandes esfuerzos tanto físicos como psicológicos. Somos los agentes directos de los cuidados y los responsables de cubrir las necesidades de quienes atendemos. Es una profesión que demanda alto y continuo control sobre uno mismo y sus emociones, debido a la exposición a situaciones intensas (unidades críticas), las cuales demandan atención y concentración constantes a fin que las intervenciones sean rápidas y efectivas por lo cual, hay un alto grado de susceptibilidad que esta profesión presente estrés laboral.

Debido al gran impacto que generan estos aspectos no sólo en el bienestar de los enfermeros sino también en la calidad de los servicios brindados y la seguridad del paciente, surge el interés por realizar la presente investigación la cual tiene como propósito identificar las características del personal de enfermería y los factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, en el año 2020; de igual manera pretende sugerir líneas de referencia para aquellos que estén encargados de plantear estrategias y recomendaciones que ayuden a los profesionales a fortalecer las estrategias de manejo del estrés, cuyos resultados servirán de referencias para futuras investigaciones y contribuir en la adopción de conductas y estilos de vida saludable.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

- Identificar las características del personal de enfermería y los factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, en el año 2020.

Objetivos Específicos

- Describir características sociodemográficas del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público.
- Describir características laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público.
- Determinar el nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público.
- Identificar los factores más frecuentes que percibe el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público como generadores de estrés.
- Determinar las condiciones laborales que se asocian con mayor nivel de estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público.

5. MARCO REFERENCIAL

Actualmente el tema del estrés, en todos los ámbitos de trabajo se ha vuelto significativo por la visión del proceso salud- enfermedad, y la repercusión que éste tiene en todos los ámbitos de la vida de una persona.

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

Dando en primera instancia la definición de salud mental, que según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es un estado de bienestar el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad ⁽¹⁾.

Entonces al estrés se lo puede definir como un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa, producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal: exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido, etc. ⁽²⁾.

El Dr. Hans Selye, padre en el estudio del estrés, citado por Martínez ⁽³⁾, define al mismo como una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante, e identifica por lo menos tres fases en el modo de su producción: reacción de alarma, estado de resistencia y fase de agotamiento. En este, cuando el organismo es amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente, lo que desencadena la reacción de alarma. Luego, cuando un individuo es sometido en forma prolongada a amenazas de agentes lesivos, sean estos físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo tiende a utilizar mecanismos de adaptación estableciendo un estado de resistencia frente a dichas demandas, a fin de que pueda ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio interno y externo del individuo. En última instancia, la disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado, determina la fase de agotamiento, lo que conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas ⁽⁴⁾.

A su vez, J. M. Peiró Silla ⁽⁵⁾, señala que el término estrés se ha utilizado con una triple acepción en la investigación científica: como estímulo, como respuesta y como interacción de la persona con su entorno; de manera que es la experiencia subjetiva y la forma de apreciar la persona su situación.

Las respuestas del mismo se pueden presentar en las emociones (ansiedad, irritabilidad, frustración, culpabilidad, vergüenza y tensión); en los pensamientos (negativos, globalistas, bloqueos mentales, olvidos y despistes, incapacidad para concentrarse, dificultad para planificar, abstraer y generar ideas); en las acciones (torpeza, aceleración, alteraciones motoras, alteraciones en el habla) ⁽⁶⁾.

Robbinss, citado por Guzmán, refiere que el estrés es una condición dinámica por la que un individuo enfrenta una oportunidad, restricción o exigencia con la que desea, y cuyo resultado percibe que es incierto pero importante ⁽⁷⁾.

Según el autor, citado por San Martín en su tesis ⁽⁸⁾, el entorno, la organización y el individuo son factores que actúan como posibles fuentes de estrés laboral y es un fenómeno mundial. También comenta que el mismo es un estado físico y psíquico generado por un agente agresivo que produce alteraciones orgánicas y anímicas en el trabajador. Este estrés viene generado por un desequilibrio que puede ser: demandas de trabajo y las posibilidades de rendimiento de cada individuo, bajas laborales, productividad inadecuada, así como las necesidades, aspiraciones y expectativas del trabajador y la imposibilidad de satisfacerlas.

El estrés laboral es uno de los fenómenos más extendidos en nuestra sociedad, porque en ella el trabajo ha cobrado una gran importancia social, y porque el interés por la productividad y la eficiencia no siempre han sido acompañados de unas condiciones de trabajo digno y adecuado, con recursos suficientes para llevarlo a cabo y un diseño de las tareas y puestos que tengan en cuenta las características de las personas, sus necesidades, habilidades e intereses.

En su tesis, Rojas Encarnación cita a la Organización Mundial de la Salud (OMS), define a este tipo de estrés como una serie de reacciones cognitivas, mentales y conductuales que se presentan cuando se enfrentan situaciones que se exigen en el trabajo y que se relacionan directamente a los conocimientos, destrezas y habilidades del trabajador. Así mismo es considerado una enfermedad peligrosa para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo; que afecta la salud física y mental de los trabajadores, según por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ⁽⁹⁾.

Según Vilegas, el Dr. Vera ⁽¹⁰⁾, refiere que el personal de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propio de la tarea que ha de realizar.

Los factores que generan estrés en el personal de enfermería son de variada naturaleza: Los denominados factores biológicos incluyen cambios o modificaciones orgánicas que se producen en el individuo (embarazo, problemas de peso, enfermedad, lesiones, envejecimiento, accidentes, violación, cirugía, entre otros); Los factores psicológicos, es decir, aquellas características de los diferentes tipos de personalidad (personas que se caracterizan por estar irritables, agresivos, impulsivos, tensos, competitivos, y los pasivos, resignadores y apacibles, cooperadores, sumisos y conformistas); En relación al factor género el estrés en el sexo femenino se expresa más en la esfera afectiva, en tanto que en el sexo masculino se expresa más en la esfera conductual; Dentro de los factores socioculturales están, el matrimonio, el divorcio, cambios de domicilio, nacimientos, problemas laborales, ascensos, conflictos interpersonales; Dentro de los factores culturales están, la preparación insuficiente, desconocimiento del panorama social y cultural, cambio de hábitos y costumbres entre otros.

Para Slipack ⁽¹¹⁾, existen dos tipos de estrés laboral: el Episódico, que es aquel que se presenta momentáneamente, una situación que no se prolonga por mucho tiempo ya que se la enfrenta y se resuelve, desapareciendo así todos los síntomas que lo originaron (ej. despido del trabajo); y el Crónico que aparece de manera recurrente, los síntomas surgen cada vez que la situación se presenta (cuando la persona se encuentra sometida a un ambiente laboral inadecuado y por sobrecarga de trabajo).

También producen estrés crónico la estimulación lenta y monótona que se dan por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento independiente, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado; responsabilidades y decisiones muy importantes (en el caso del personal jerárquico o con grados de responsabilidad que asume).

Si bien todas las profesiones y actividades laborales generan algún grado de estrés, el trabajo vinculado con la atención de la salud se caracteriza por algunos estresores únicos, que son el resultado de una actitud de intensa dedicación al cuidado de la vida de los demás. En el ámbito de las profesiones sanitarias, la incidencia del estrés es grave porque no solo afecta al profesional que lo padece, sino también al enfermo que depende de sus cuidados.

Las consecuencias del estrés en las profesiones sanitarias son especialmente graves y visibles por la constante exposición pública de su trabajo y el factor añadido de su vocación de servicio. La relación profesional con el paciente no es fácil y requiere una serie de herramientas, de competencias, habilidades y actitudes por parte del personal sanitario. Además, el profesional tiene que saber establecer la distancia terapéutica necesaria con el

paciente sin, por ello, perder empatía y compromiso. Fuentes añadidas de estrés son la necesidad de actualización constante de conocimientos, la utilización de nuevas tecnologías y los actuales recortes presupuestarios del sistema sanitario público. El estrés en este sector laboral se suele iniciar durante el periodo formativo. De hecho, la etapa de transición de la universidad al mundo laboral es una fuente importante de tensión entre los futuros profesionales sanitarios ⁽¹²⁾.

El personal de enfermería se ha identificado como susceptible de padecer altos niveles de estrés laboral debido tanto a la implicación psicológica y emocional que conlleva el trabajo de enfermería como con aspectos relacionados con la organización del mismo. Por una parte, hay quienes están relacionados con la organización del trabajo en la empresa: falta de personal, realizar demasiadas tareas que no son propias de la enfermería, información insuficiente por parte del médico, no tener el tiempo necesario para dar apoyo emocional al paciente. Estos estresores muestran que la capacidad de intervención por parte del personal enfermero que trabaja a la cabecera del paciente es limitada. Por otra, también se encuentran los que están relacionados con el ámbito profesional, derivados del tipo específico de atención que se realiza, como son el afrontamiento del dolor, el sufrimiento y la muerte ajenos. A su vez, los enfermeros tienen mayor margen de acción que médicos y auxiliares de enfermería para poder prevenir el estrés. Esto quizás se deba a que tienen menos responsabilidad que los primeros y mayor autonomía laboral que los segundos ⁽¹²⁻¹³⁾.

En su inicio el estrés es positivo, ya que es un proceso que permite la adaptación ante las diferentes demandas. Se trata de un mecanismo de supervivencia; prepara a la persona para superar con éxito los retos que surgen en los distintos ámbitos de la vida. Sin embargo, un exceso de activación puede resultar desagradable. Cuando los requerimientos del medio superan los recursos de la persona para hacerles frente, surge el denominado estrés negativo, que acaba derivando en patología si la respuesta es muy frecuente, intensa o duradera ⁽¹³⁾.

Y para enfrentarlo, las personas recurren a respuestas cognitivas y comportamentales, que mediatizan las relaciones entre la percepción del estrés y la consiguiente adaptación somática y psicológica. La habilidad para manejar situaciones estresantes depende de los recursos disponibles. Estos recursos desempeñan un rol crucial en la relación estrés-salud-enfermedad y constituyen características estables del individuo y del medioambiente donde se desenvuelve ⁽¹⁴⁾.

Las problemáticas que afectan a las y los enfermeros en Argentina son diversas e impactan negativamente tanto en sus condiciones laborales como en la calidad de la atención en salud. La sobrecarga laboral, el pluriempleo, las deficiencias en infraestructura e insumos y los bajos salarios son correlato de la situación general del sector de salud, aunque también presenta particularidades que la colocan en una posición de mayor vulnerabilidad. El déficit en la cantidad de enfermeros/as y en los niveles de calificación, junto con la relativa situación de desventaja y desvalorización de la enfermería dentro de los equipos de salud, agregan complejidad al panorama laboral de esta ocupación.

Según Budig y Folbre, citados por Aspiazu, la enfermería es considerada una ocupación de cuidado, junto con la educación y el servicio doméstico, porque sus trabajadores/as realizan actividades que contribuyen a la salud, seguridad física, así como al desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales de las personas, interactuando directamente con los recipientes del servicio en cuestión. Cerdá y Ramacciotti afirman que el cuidado es un trabajo que, como todos, implica tiempo, conocimientos y relaciones sociales complejas. Su especificidad es la de estar basado en lo relacional, y su carácter, a la vez obligatorio y desinteresado, le otorga una dimensión moral y emocional que está marcado por la relación de servicio y asistencia ⁽¹⁵⁾.

Durante los últimos años, se ha desarrollado un creciente interés por el estudio del estrés y de los factores psicosociales relacionados con el trabajo debido a la repercusión que éstos pueden tener sobre la salud de los trabajadores ⁽¹⁶⁾. Actualmente existen diversos cuestionarios y escalas para medir el estrés en el medio laboral.

Una de las escalas más ampliamente utilizadas en el mundo anglosajón ha sido The Nursing Stress Scale (NSS). Se trata de una escala elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, que mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería hospitalario. Consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el trabajo desempeñado por el colectivo de enfermería a nivel hospitalario ⁽¹⁷⁾. En diversos estudios elaborados con este test, en distintos países, han dado cuenta de cómo la profesión de enfermería presenta altos índices de estrés laboral.

Por lo tanto, el personal de enfermería para llevar a cabo sus funciones y actividades está expuesto a una serie de factores que afectan su ambiente social, lo que desencadena un grado

de estrés que afecta su salud en general, y así lo citan distintos autores que dan sustento a esta tesis.

En un artículo, la autora Meza-Benavides, María de los Ángeles, sobre el estudio de evaluación cognoscitiva y afrontamiento del estrés laboral en profesionales de enfermería de los servicios de Cirugía y Medicina del Hospital Rafael A. Calderón Guardia, Costa Rica, describió el análisis de resultados y como datos generales de la población destacó que la mayoría fueron mujeres, y que la edad promedio fue de 35.9 años ⁽¹⁸⁾.

En otro artículo, de la Revista Científica Salud Uninorte sobre el estrés laboral en enfermería factores asociados, Cartagena (Colombia), presentó como resultado la participación de 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, con promedio de edad de 33.2 años ⁽¹⁹⁾.

En un estudio sobre Incidencia del estrés laboral en la capacidad de desempeño del personal de enfermería adscrito al Hospital Central de Barinas realizado por la Universidad Ezequiel Zamora de Venezuela, entre los principales hallazgos se destacaron como elementos preponderantes los de carácter económico vinculado a la profesión de enfermería y los de carácter personal los causantes del estrés laboral, sobre los cuales se debieron actuar para disminuir los riesgos de sufrir estrés en el personal de enfermería y mejorar así su capacidad de desempeño laboral en el servicio de emergencias ⁽²⁰⁾.

En otra investigación de la Universidad de los Andes sobre factores incidentes en el estrés laboral del personal asistencial del Hospital Dr. Genaro Mosquera de San Cristóbal en el Estado de Táchira, Venezuela, reveló que el nivel de vida, los principales papeles familiares, las unidades de alimentación, vivienda, así como las características de la ocupación, educación y perfil profesional se asocian con los niveles de estrés que producen los individuos en su desempeño laboral ⁽²¹⁾.

En otro estudio trató sobre el estrés laboral en las enfermeras del Hospital Dr. Jesús Ángulo Rivas Anaco, Estado Anzoátegui, Venezuela. La investigación se orientó a determinar el estrés laboral en las enfermeras de atención directa adscritas a los servicios del Hospital en su dimensión práctica profesional; reveló que el estrés laboral en el departamento de enfermería aparentó no ser satisfactorio para los elementos muestrales. El indicador estrés estuvo siempre vinculado a la insatisfacción del personal y otros factores desencadenantes ⁽²²⁾.

En un artículo sobre el estrés laboral y su relación con el síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Country Colombia, los resultados permitieron inferir que la mayoría de las enfermeras presentaron síntomas físicos durante la jornada laboral, así también presentaron síntomas conductuales y se determinaron los síntomas afectivos ⁽²³⁾.

Otra investigación de la Federación Argentina de Medicina General, de la Universidad Nacional San Luis, sobre el riesgo laboral del personal de enfermería, los resultados evidenciaron que lo enfermeros presentaban cansancio emocional caracterizado por la pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento, fatiga, despersonalización manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo y falta de realización personal. Esto hizo necesario la implementación de cambios en las modalidades de gerenciamiento hospitalario que condujeron a una revalorización de los recursos humanos de la enfermería y promover el cuidado de los mismos, ya que estos trabajadores se encontraron en contacto permanente con el sufrimiento, el dolor, angustia, vida, muerte e incertidumbre; esta fuente permanente de tensiones fue de algún modo como parte del riesgo profesional esperado ⁽²⁴⁾.

Un estudio realizado por el Departamento de Salud Mental, Medicina Legal y Salud de la Facultad de Medicina UNNE (Universidad Nacional del Nordeste), en un servicio quirúrgico de un hospital de la provincia de Corrientes sobre las causas de estrés laboral en el área de la Salud, identificó que el tedio y la falta de realización personal, que se dieron por sentirse decepcionado, descontento consigo mismo e insatisfecho con los resultados laborales. El personal sintió respecto a sus trabajos que ofrecía escasos retos profesionales y escaso interés, como las causas más prevalentes de riesgo de estrés en enfermeros. Los médicos en tanto, producto del agotamiento, fueron propensos a desarrollar actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabajaron. El excesivo estrés relacionado con el trabajo llevó a tensiones en el mismo, y fue definido como el agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sintieron sobrepasados por los problemas de los demás. Tanto médicos como enfermeros experimentaron un nivel comparable de agotamiento emocional ⁽²⁵⁾.

De acuerdo al contexto, se observa que el estrés laboral es una problemática que perjudica a la mayoría de los trabajadores y que conlleva, además del riesgo psicoemocional, a largo plazo, consecuencias irreversibles para la salud de los mismos, causando así enfermedades físicas. Es por tal motivo que la enfermería es considerada como una profesión expuesta a

altos niveles de estrés laboral, y es por eso de la importancia del estudio realizado a los trabajadores de la salud, para determinar los factores que causan dicho estrés y comprometen la salud de los mismos.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 TIPO DE ESTUDIO

Según la estrategia general

Los estudios cuantitativos utilizan procesos deductivos de abstracción decreciente. Primero, se derivan las hipótesis y luego se identifican las variables a medir y verificar.

En este tipo de estudios se analizan los diversos elementos que pueden ser medidos y cuantificados y toda la información se obtiene a base de muestras de la población.

El presente estudio fue de tipo cuantitativo. Durante el desarrollo del mismo se estudió una muestra compuesta por 29 enfermeros para la cual se realizó una medición controlada en el lugar de trabajo.

El estudio generó datos numéricos que representaron el ambiente social en el que se desenvuelve el personal y luego, estos datos, fueron analizados mediante variables, empleando métodos estadísticos.

Según los objetivos

Los estudios descriptivos se destacan por describir las características de la realidad a estudiar con el fin de comprenderla de manera más exacta. En este tipo de investigación, los resultados no tienen una valoración cualitativa, solo se utilizan para entender la naturaleza del fenómeno.

Este trabajo fue de tipo descriptivo porque se describió el fenómeno social en una situación temporal y geográfica determinada.

La finalidad de la investigación fue determinar los niveles de estrés laboral, con el que trabajó el personal de enfermería.

Según el número de mediciones de las variables

Los estudios de tipo transversal se aplican para observar los cambios ocurridos en los fenómenos, individuos o grupos durante un momento concreto. Se mide una única vez en un lapso de tiempo.

El estudio fue de tipo transversal, a través de las respuestas dadas por el instrumento a utilizar el cual contuvo varios enunciados, pudiendo así conocer la escala de estrés e interpretar los fenómenos y las relaciones de los mismos. Además, la variable se midió por única vez, en un periodo de tiempo y espacio determinado.

Según la intervención del investigador

Los estudios de tipo observacional se caracterizan porque las diferentes variables que forman parte de una situación o sucesos determinados no son controladas. La variable dependiente se produce espontáneamente.

Este trabajo de investigación fue de tipo observacional porque no hubo intervención por parte del investigador. Se limitó a medir las variables que se definen en el estudio. Se midió a los miembros de la muestra sin tratar de afectarlos.

6.2 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO

Variables características socio-demográficas del personal de enfermería

- Variable: Edad

Tipo de variable: cuantitativa

Definición operacional: edad expresada en número entero que figura en el documento, al momento del estudio.

Escala de medición: razón

Valor final: número de años entero.

Indicador: edad que figura en el documento.

- Variable: Género

Tipo de variable: cualitativa

Definición operacional: cómo se siente la persona en cuanto al sexo femenino o masculino pudiendo coincidir o no con el sexo biológico al momento del estudio.

Escala de medición: nominal.

Valor final: femenino / masculino / otro.

Indicador: género que refiere la persona.

- Variable: estado civil.

Tipo de variable: cualitativa.

Definición operacional: situación del sujeto determinada por sus relaciones personales.

Escala de medición: nominal

Valor final: soltero/a, concubinato, casado/a, separado/a, viudo/a.

Indicador: estado civil que refiere el encuestado

- Variable: hijos

Tipo de variable: cuantitativa

Definición operacional: número de hijos que el sujeto tienen al momento del estudio.

Escala de medición: razón

Valor final: número total de hijos.

Indicador: hijos que el encuestado refiere tener.

- Variable: personas mayores a cargo.

Tipo de variable: cuantitativa

Definición operacional: personas mayores o con alguna discapacidad que el encuestado manifieste tener en tutela y convivan con él.

Escala de medición: razón.

Valor final: número total de personas a cargo

Indicador: personas a cargo del encuestado.

- Variable: realización de tareas en el hogar.

Tipo de variables: cualitativa

Definición operacional: ejecución de actividades básicas propias para el mantenimiento del hogar.

Escala de medición: nominal.

Valor final: si / no / a veces.

Indicador: tareas realizadas en el hogar que refiere el encuestado.

Variables características laborales del personal de enfermería

- Variables: antigüedad laboral

Tipo de variable: cuantitativa

Definición operacional: años completos de ejercicio profesional

Escala de medición: razón

Valor final: años.

Indicador: tiempo de práctica profesional que refiere el encuestado.

- Variable: antigüedad en el servicio

Tipo de variable: cuantitativa

Definición operacional: años completos de ejercicio profesional en el servicio.

Escala de medición: razón

Valor final: años de ejercicio profesional.

Indicador: tiempo que refiere el encuestado.

- Variable: grado de formación

Tipo de variable: cualitativa

Definición operacional: grado de preparación académica laboral del encuestado.

Escala de medición: ordinal

Valor final: auxiliar de enfermería/ enfermero/ licenciado.

Indicador: grado de formación académica que refiere el encuestado.

- Variable: situación de revista.

Tipo de variable: cualitativa

Definición operacional: tipo de relación laboral con la institución para la cual desempeña su actividad profesional.

Escala de medición: ordinal.

Valor final: becado/ contratado/residente/ planta permanente.

Indicador: situación que refiere el encuestado.

- Variable: turno

Tipo de variable: cualitativa

Definición operacional: horario en el que usualmente el sujeto desempeña sus funciones asistenciales.

Escala de medición: nominal

Valor final: turno mañana/ turno tarde/ turno noche / turno rotativo

Indicador: turno que generalmente trabaja el encuestado.

Variables relacionadas al nivel de estrés de los profesionales

- Variable: nivel de estrés

Tipo de variable: cualitativa

Definición operacional: puntuación total de las respuestas de la NSS que refiere el personal que cumplen labor asistencial. Puede tomar un valor entre 0 – 102 puntos.

Escala de medición: ordinal

Valor final: Bajo (0 - 34 puntos) / Medio (35 – 68 puntos) / Alto (69 - 102)

Indicador: puntuación total de la NSS (“Nursing stress Scale”)

- Variable: sentimientos en relación a pacientes y familia (factor de estrés)

Tipo de variable: cualitativa

Definición operacional: respuestas que refiere el personal de Enfermería que cumplen labor asistencial a los ítems 4, 6, 8, 12, 15, 18, 21 y 23 del NSS. Puede tomar un valor entre 0 – 24 puntos.

Escala de medición: ordinal

Valor final: Bajo (0 – 8 puntos) / Medio (9 – 16 puntos) / Alto (17 – 24 puntos).

Indicador: puntuación de los ítems 4, 6, 8, 12, 15, 18, 21 y 23 del NSS.

- Variable: relaciones entre compañeros de trabajo (factor de estrés)

Tipo de variable: cualitativa

Definición operacional: puntuación de las respuestas que refiere el personal de Enfermería que cumplen labor asistencial a los ítems 2, 5, 9, 14, 22, 24, 26 y 29 del NSS. Puede tomar un valor entre 0 – 24 puntos.

Escala de medición: ordinal

Valor final: Bajo (0 – 8 puntos) / Medio (9 – 16 puntos) / Alto (17 – 24 puntos)

Indicador: puntuación de los ítems 2, 5, 9, 14, 22, 24, 26 y 29 del NSS.

- Variable: organización y desarrollo de tareas (factor de estrés)

Tipo de variable: cualitativa

Definición operacional: puntuación de las respuestas que refiere el personal de Enfermería que cumplen labor asistencial a los ítems 1, 7, 11, 16, 20, 28, 30 y 34 del NSS. Puede tomar un valor entre 0 – 24 puntos.

Escala de medición: ordinal

Valor final: Bajo (0 – 8 puntos) / Medio (9 – 16 puntos) / Alto (17 – 24 puntos).

Indicador: puntuación de los ítems 1, 7, 11, 16, 20, 28, 30 y 34 del NSS.

- Variable: carga laboral-tiempo (factor de estrés)

Tipo de variable: cualitativa

Definición operacional: puntuación de las respuestas que refiere el personal de Enfermería que cumplen labor asistencial a los ítems 3, 10, 13, 17, 19, 25, 27, 31, 32 y 33 del NSS. Puede tomar un valor entre 0 – 30 puntos.

Escala de medición: ordinal

Valor final: Bajo (0 – 10 puntos) / Medio (11 – 20 puntos) / Alto (21 – 30 puntos).

Indicador: puntuación de los ítems 3, 10, 13, 17, 19, 25, 27, 31, 32 y 33 del NSS.

6.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumentos dos formularios.

Las variables sociodemográficas y laborales fueron recolectadas mediante un cuestionario de elaboración propia en formato papel. El mismo, constó de 11 preguntas cerradas de carácter personal que el encuestado podrá contestar de manera sencilla.

Para la determinación del nivel de estrés del personal de enfermería y la recolección de los factores percibidos como generadores de estrés se utilizó el cuestionario autoadministrado "The Nursing Stress Scale" en su versión validada en español. Dicho instrumento fue elaborado originalmente por Pamela Gray Toft & James G. Anderson para valorar la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería hospitalario.

Esta escala consta de 34 estresores o situaciones potencialmente causantes de estrés en enfermería. En cada ítem las posibles respuestas son: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). Sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos se obtienen un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, de forma que a mayor puntuación mayor nivel de estrés. De acuerdo a la puntuación obtenida se categorizó el resultado de la siguiente forma: nivel de estrés bajo (0 - 34 puntos), nivel de estrés medio (35 - 68 puntos) y nivel de estrés alto (69 - 102 puntos). Dicha escala es autoadministrada y su cumplimentación se realizó en aproximadamente 15 minutos.

A los efectos del presente estudio los ítems han sido agrupados en cuatro factores para su análisis: sentimientos en relación a pacientes y familia (8 ítems con resultado en el rango 0 - 24 categorizados como bajo, medio y alto), relaciones entre compañeros de trabajo (8 ítems con resultado en el rango 0 - 24 categorizados como bajo, medio y alto), organización y desarrollo de tareas (8 ítems con resultado en el rango 0 - 24 categorizados como bajo, medio y alto) y carga laboral-tiempo (10 ítems con resultado en el rango 0 - 30 categorizados como bajo, medio y alto).

Con referencia a la confiabilidad el instrumento el NSS ha reportado una confiabilidad de 0.79 a 0.89 de Alpha de Cronbach.

6.4 ANALISIS DE DATOS

Este estudio tuvo carácter descriptivo, transversal y prospectivo.

Para la estadística descriptiva de las variables cuantitativas se empleó media, desviación típica y rango. Asimismo, las variables cualitativas se resumieron con frecuencias y porcentajes.

Luego de recolectados los datos por medio de los instrumentos en soporte papel se procedió a la digitalización de los mismos utilizando para ello el programa Excel 2016 mediante una tabla Matriz y hoja de codificación. Dicho software se utilizó también para el procesamiento y la presentación de los datos en tablas y/o gráficos para su correspondiente análisis e interpretación considerando el marco teórico.

El estudio se realizó previa ejecución de los trámites administrativos obteniendo la respectiva autorización, mediante una carta de presentación dirigida al director del hospital. Luego se coordinó con el Departamento de Enfermería y la enfermera jefa del servicio de Emergencia para la aplicación del cuestionario, el cual se efectuó entre el 16 y 19 del mes de octubre del año 2020, utilizando los instrumentos anteriormente mencionados. El llenado de los instrumentos requirió un lapso aproximado de 15 - 20 minutos por encuestado.

6.5 CONTEXTO, POBLACIÓN Y MUESTRA

Contexto

El Hospital Julio C. Perrando es un hospital público de alta complejidad de la ciudad de Resistencia, Chaco donde se brinda atención a la población adulta de una gran área de influencia, que incluye la provincia del Chaco, norte de Santa Fe, Formosa, Misiones, Corrientes y el sur del Paraguay. Dentro del mismo en el marco de este proyecto de investigación el área de Emergencias y Urgencias es un sector crítico del hospital. El mismo cuenta con 6 subsectores: Admisión, Shock room, Sala 1, Sala 2, Consultorio de Cirugía y Consultorio General.

El servicio cuenta con un número variable de médicos, pero por lo general se distribuyen por turno de la siguiente manera: 1 médico terapeuta para el sector de shock room y admisión, 1 médico generalista para sala 1 y sala 2, 2 médicos cirujanos para consultorio de cirugía y 1 médico generalista para consultorio general. En el equipo de enfermería se cuenta con un plantel de 34 enfermeros y 4 supervisoras que se distribuyen 2 supervisoras durante el turno mañana, 1 por el turno tarde, 1 supervisora durante el turno mañana los fines de semana.

Durante el turno noche no hay supervisoras. De los 39 enfermeros en planilla al momento de la redacción se encuentran activos 29 y se han sumado 2 enfermeras más. El número de personal fue variable en este período debido a la incidencia de contagios y aislamientos preventivos por covid19.

Población blanco

Personal de enfermería que trabaja del servicio de Urgencias y Emergencias.

Población accesible

Personal de enfermería que se encuentren en el servicio de Emergencias y Urgencias del Hospital Julio C. Perrando de la ciudad de Resistencia en el período del 16 al 19 del mes de octubre del año 2020.

Población elegible

Personal de enfermería que se encuentre en el servicio de emergencia y urgencia del hospital Julio C. Perrando ubicado en la ciudad de Resistencia en el año 2020 que presente los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

Personal de enfermería que desempeñe funciones asistenciales y que pertenezca al servicio de Emergencias, que acepte participar en la encuesta voluntariamente y que tenga al menos un año completo de ejercicio profesional.

Criterios de exclusión

Personal de enfermería que realice funciones administrativas u otras, que esté ausente por licencia u otra cuestión y que no se encuentre físicamente al momento de la recolección de datos.

Criterios de eliminación

Personal médico u otra disciplina y personal de enfermería que pertenezca a otro servicio del hospital.

Cálculo del tamaño de la muestra

La presente investigación no se utilizó muestreo debido al tamaño reducido de la población (39 Enfermeros/as). Se tomó el total del plantel de enfermería del servicio de Emergencias del Hospital Perrando que cumplió con los criterios.

Unidad de análisis

Cada uno de los enfermeros del servicio de Emergencias.

6.6 AUTORIZACIONES PARA ACCEDER A LA POBLACIÓN Y AVALES ÉTICOS

Para la realización del presente estudio se contó con las autorizaciones pertinentes por parte tanto de la Jefatura Médica como de la Jefatura de Enfermería del servicio de Guardia y Emergencia. Además, se obtuvo los avales tanto de la Cátedra de Metodología de la Investigación en Enfermería y del Comité de Ética de la Investigación del Hospital Dr. Julio C. Perrando (Anexos 5, 6 y 7).

Los autores de este estudio se comprometieron a resguardar la confidencialidad de toda la información recabada para el mismo procedente de los instrumentos oportunamente mencionados u otras fuentes. Las informaciones fueron en su totalidad anónimas y se utilizaron o serán utilizadas en el futuro exclusivamente para producir trabajos científicos a ser publicados o comunicados en medios o reuniones científicas. Será entregada una copia del trabajo producido al Comité de Ética de la Investigación del Hospital Dr. Julio C. Perrando previo a su publicación o comunicación.

Este proyecto atendió las consideraciones éticas del respeto al carácter anónimo y desinteresado de todos sus participantes; por ello, la participación fue en todo momento libre y voluntaria.

Los datos obtenidos fueron tratados respetando la normativa en vigor sobre la protección de datos de carácter personal Ley Nacional 25326 y las Guías de Buenas Prácticas Clínicas. Es por ello que en el consentimiento informado que se firmó previo comienzo con el cuestionario del presente proyecto, se informó a los profesionales participantes que el estudio cumple escrupulosamente la ley.

Se aseguró, del mismo modo, que los datos facilitados y los resultados obtenidos garantizaron el anonimato de los participantes y fueron utilizados única y exclusivamente para los fines descritos en la investigación. Estos datos tuvieron un carácter absolutamente reservado. Los

miembros del equipo de investigación se comprometieron, por tanto, a la declaración explícita de ausencia de conflicto de intereses con cualquier entidad, ya sea pública o privada; y se comprometieron a adoptar el código deontológico de buenas prácticas en la investigación.

Se invitó a la colaboración libre, voluntaria y responsable por parte del personal de enfermería que fue encuestado con el objetivo de conseguir la mayor fiabilidad de los resultados del mismo

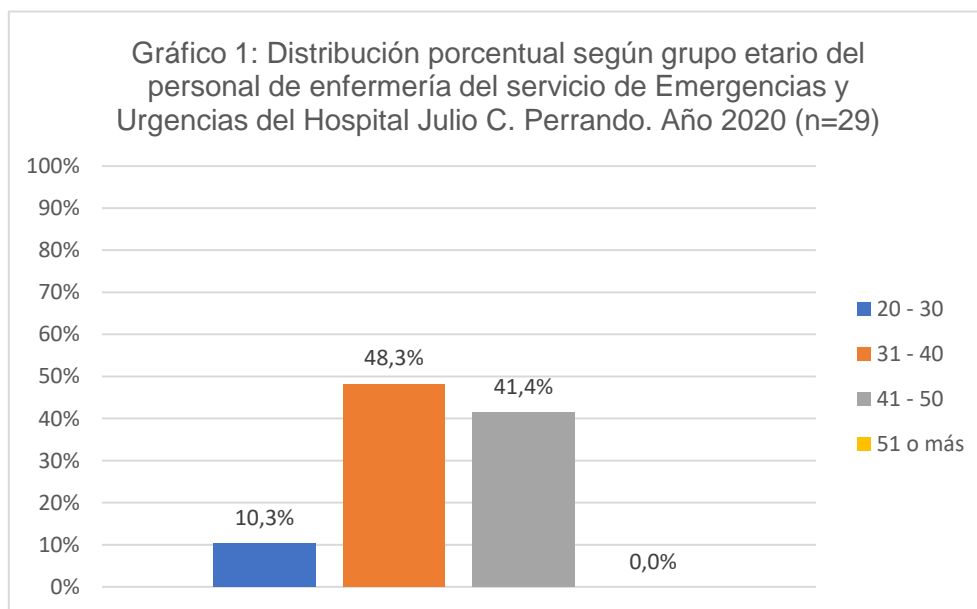
.

7. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación trata sobre las características del personal de enfermería y factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco en el año 2020, cuyo objetivo fue identificar dichas características y los factores percibidos como generadores de estrés. La población en estudio estuvo conformada por 39 enfermeros; se contó con la participación de 29 de ellos, dos se negaron a participar y el resto se encontraba de licencia por diversas razones. Para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumentos dos formularios, que contenía las variables cuantitativas y cualitativas. Luego de recabar la información, se volcaron los datos en una matriz para su procesamiento y análisis, abordando a los siguientes resultados:

El género que predominó en la población fue el femenino (69%) seguido del masculino (31%). No se registraron participantes que se identificaran con otros géneros.

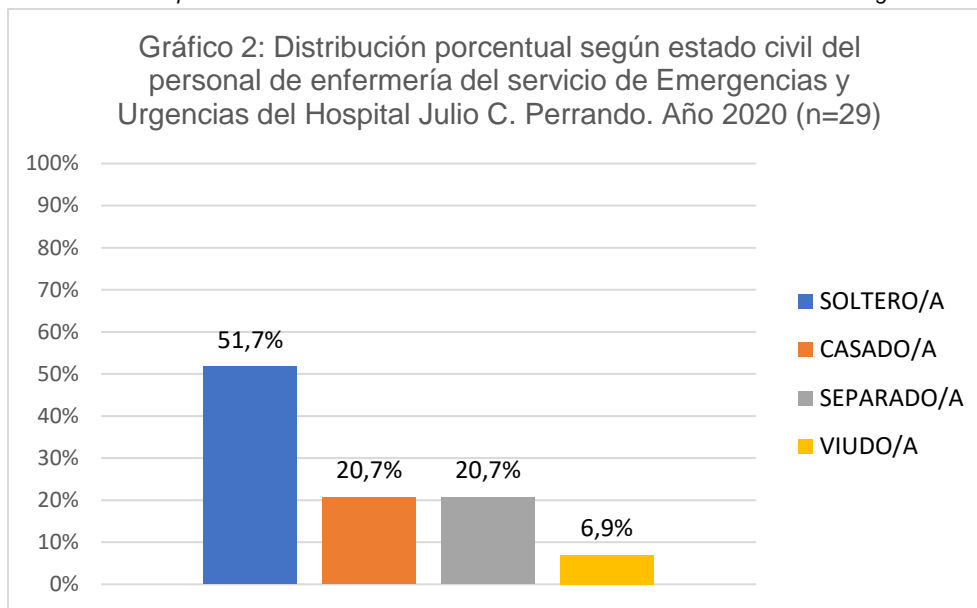
En relación a la edad la media fue de 38,1 ($\pm 6,13$) años y un rango entre 25 y 50 años. El 86,2% de los participantes tenía entre 30 y 45 años. Ningún encuestado refirió una edad mayor a 50 años. (Gráfico 1).



Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

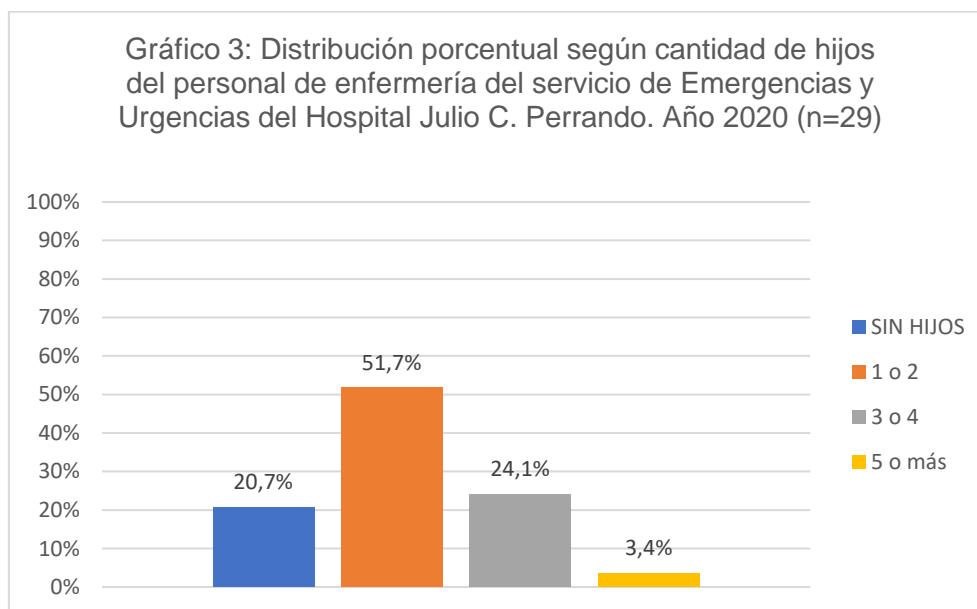
La mayor parte de los encuestados (79,3%) refirió no tener una pareja estable, siendo mayoritariamente soltero (51,7%). (Gráfico 2).

Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C.



Perrando, durante el mes de octubre 2020.

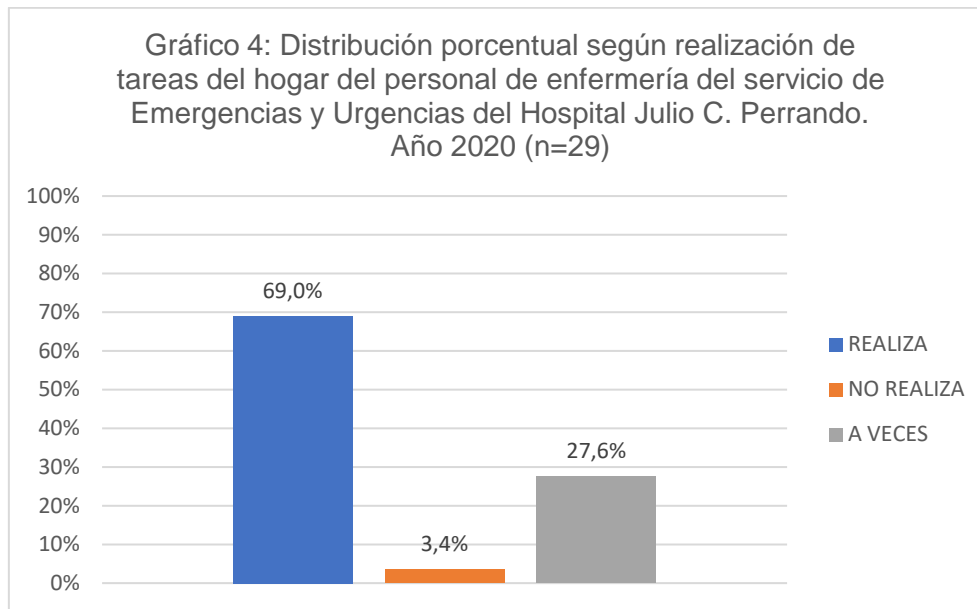
El 79,3% tienen hijos, destacándose entre 1 y 2 con (51,7%) (Gráfico 3) y casi la totalidad manifestó no tener personas mayores a cargo (93,1%).



Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C.

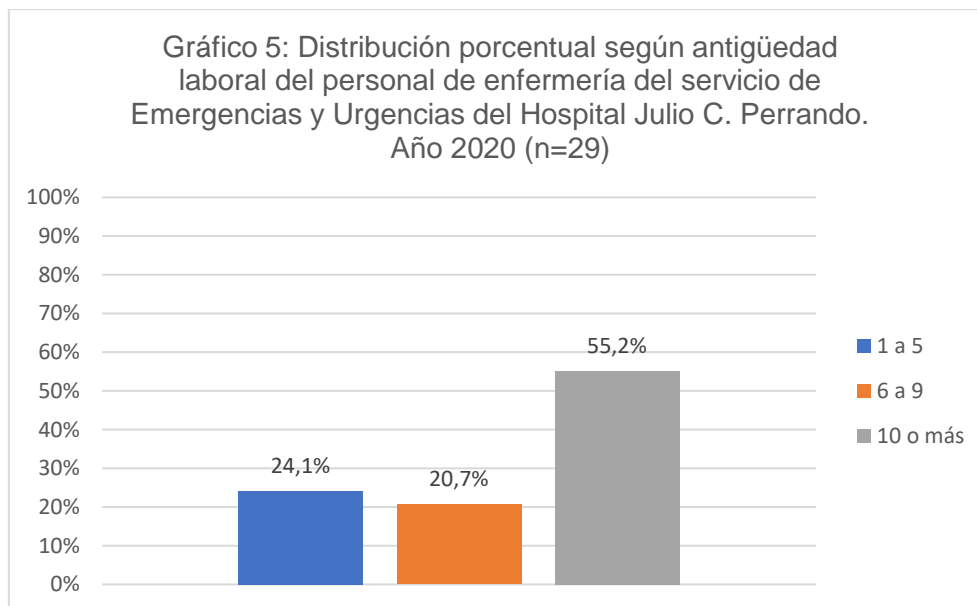
Perrando, durante el mes de octubre 2020.

La mayoría (96,6%) realiza las tareas del hogar siempre (69%) y a veces (27,6%). (Gráfico 4).



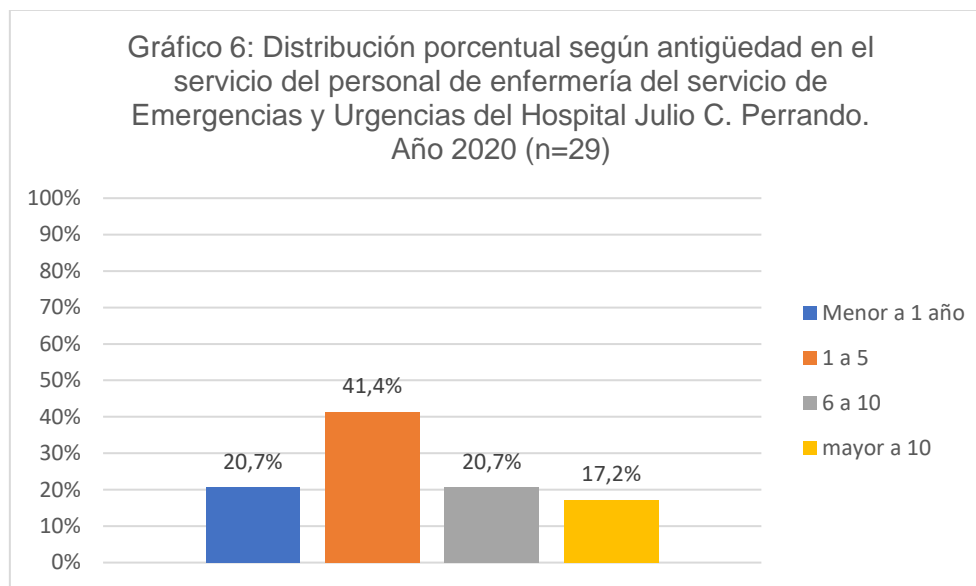
Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

La antigüedad profesional tuvo como media $9,34 \pm 4,68$ años y un rango de 1 a 17 años. Un 55,2% de la población tenía 10 o más años de experiencia profesional (Gráfico 5).



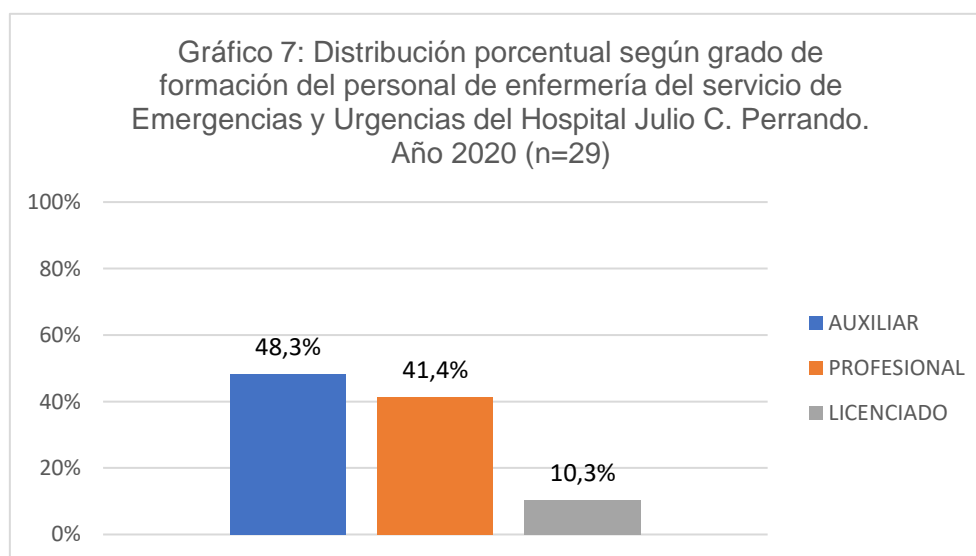
Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

En cuanto a la antigüedad en el servicio tuvo promedio 5,07 con rango de 0 a 16. El 62,1% tiene menos de 5 años de experiencia en el servicio, en mayor proporción entre 1 a 5 años (41,4%) seguido por menor a un año (20,7%). (Gráfico 6).



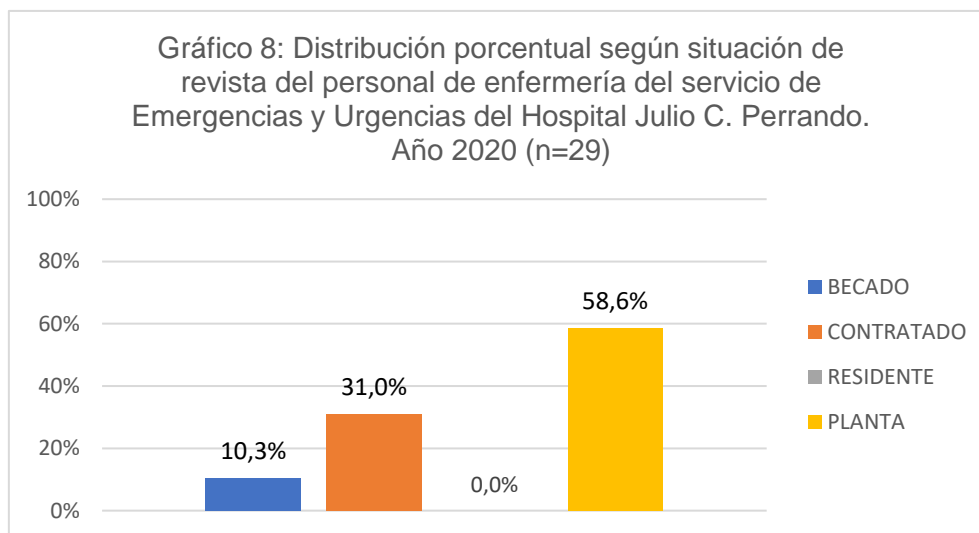
Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

En relación a la distribución por grado de formación, la mayor parte del personal encuestado (48,3%) pertenece al nivel de auxiliar en enfermería, seguido por el profesional (41,8%) (Gráfico 7).



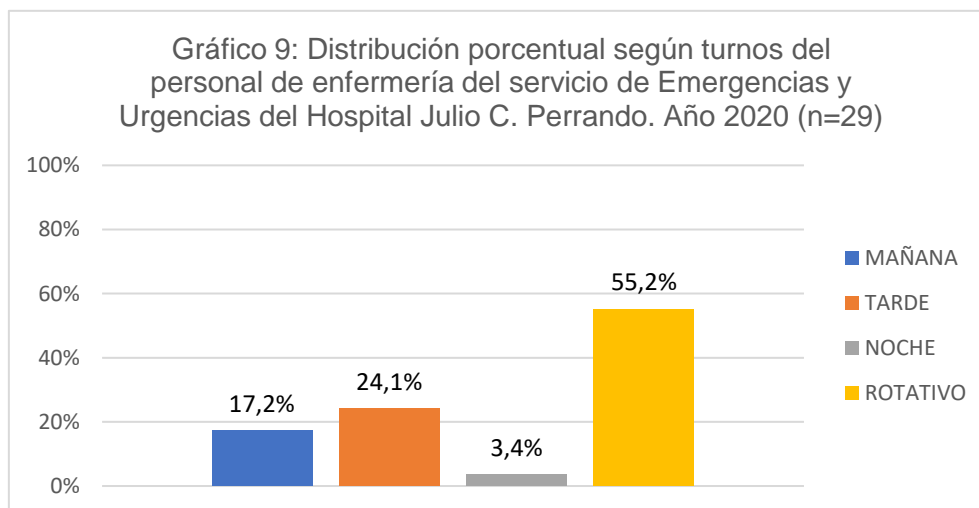
Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

De acuerdo a la distribución según situación de revista, el mayor porcentaje lo obtiene el Becado con el 58,6%, continuando en frecuencia los contratados (31%) sin referir por medio de los encuestados situación de residencia en el servicio (Gráfico 8).



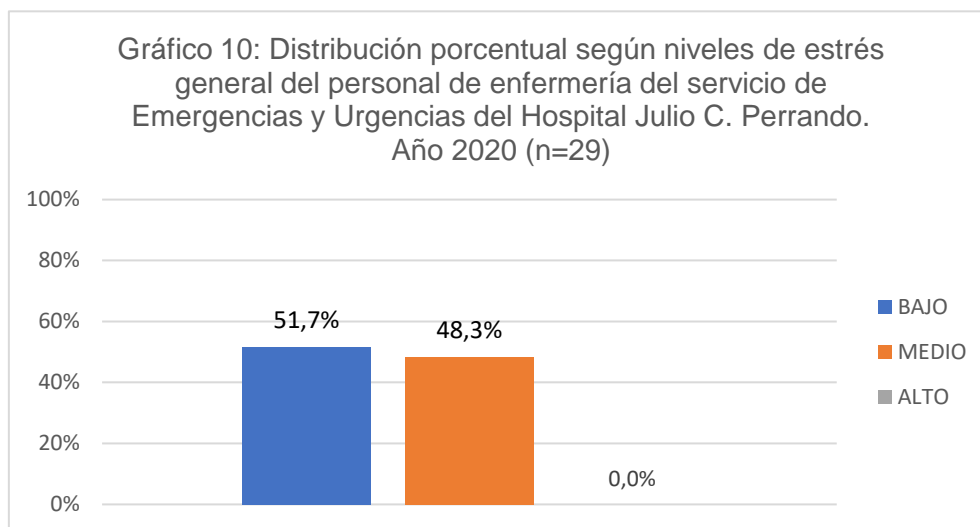
Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

En relación a la distribución de turno del personal, el 55,2% refirió tener turno rotativo, siendo éste el de mayor porcentaje, mientras que el 44,7% restante del personal mantiene su turno fijo (Gráfico 9).



Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

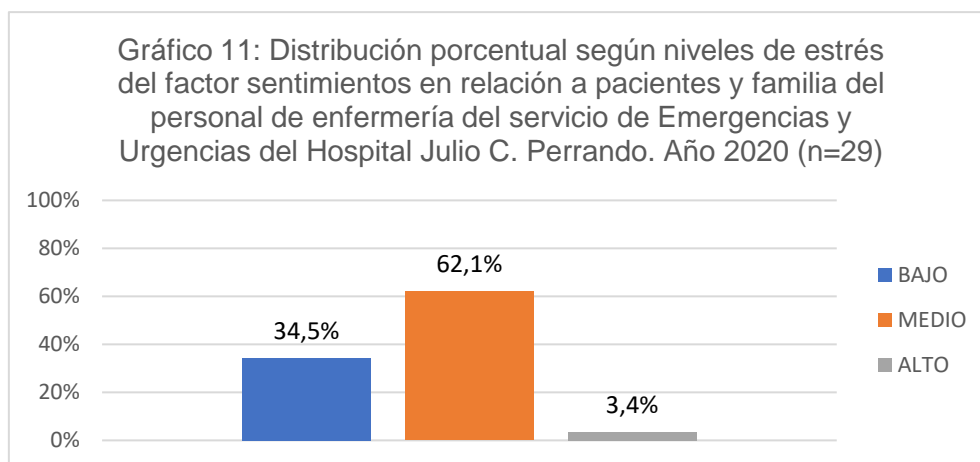
Los profesionales relevados no manifestaron niveles altos en cuanto a estrés general, distribuyéndose los niveles de estrés entre bajo (51,7%) y medio (49,3%).(Gráfico 10).



Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

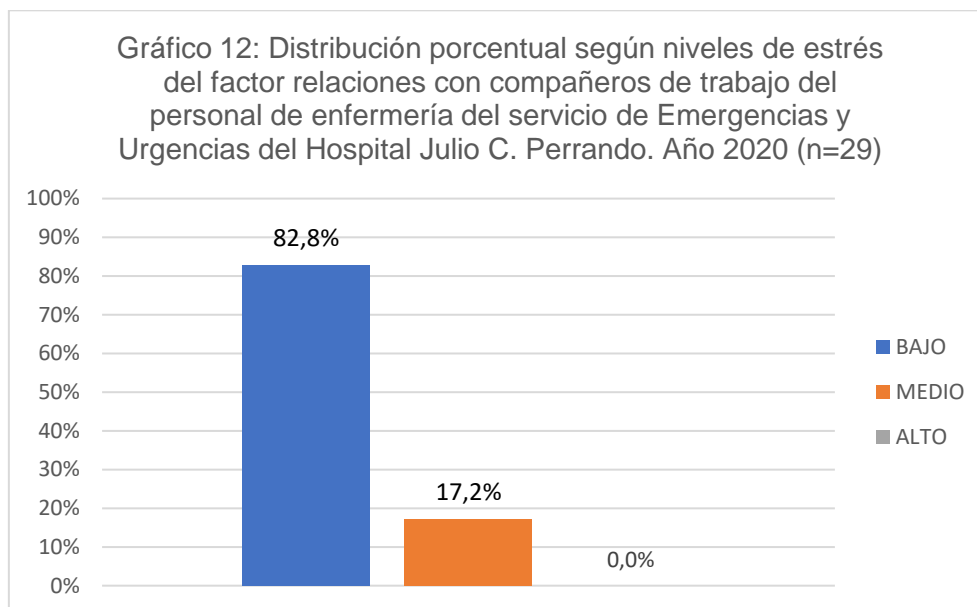
Entre los factores generadores de estrés se consideraron los sentimientos en relación a pacientes y familia, relaciones entre compañeros de trabajo, organización y desarrollo de tareas y carga laboral-tiempo.

El factor “sentimientos en relación a pacientes y familia” presentó un nivel de estrés mayormente medio (61,15%) (Gráfico 11).



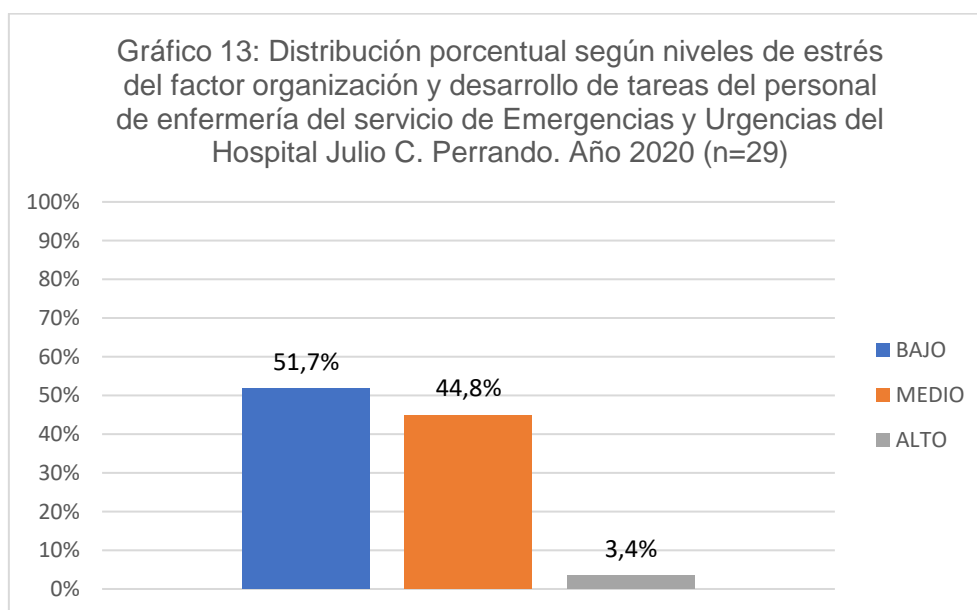
Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

El factor “relaciones entre compañeros de trabajo” obtuvo un nivel bajo de estrés (82,8 %) (Gráfico 12).



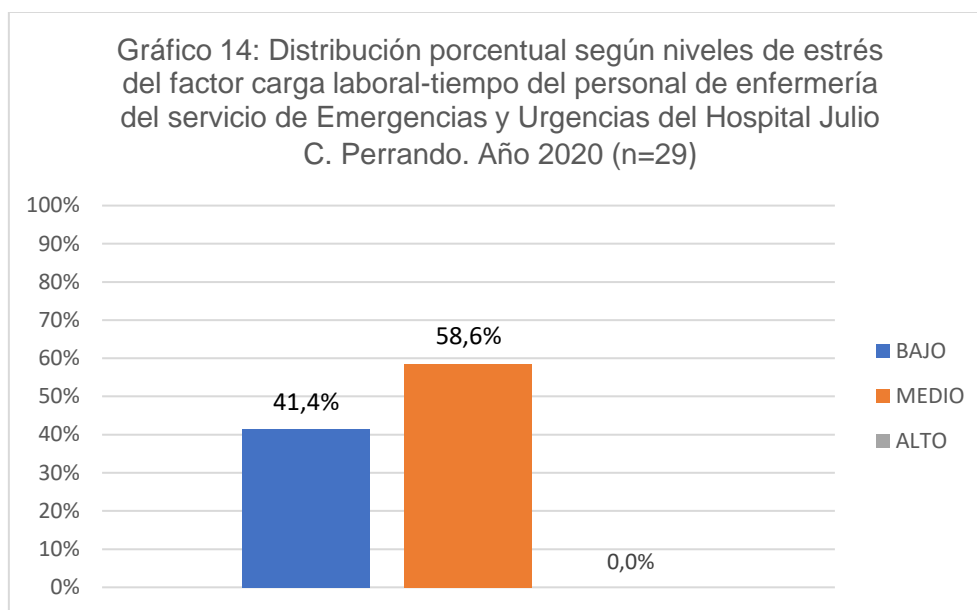
Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

En el factor “organización y desarrollo de tareas” se distribuyeron los niveles de estrés entre bajo (51,7%) y medio (44,8%). (Gráfico 13).



Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

Con respecto a la “carga laboral-tiempo” se obtuvo en este caso un nivel medio de estrés (58,6%). (Gráfico 14).



Fuente: Datos obtenidos por encuestas anónimas realizadas a los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Julio C. Perrando, durante el mes de octubre 2020.

Los profesionales que manifestaron menor nivel de estrés tenían entre 6 y 9 años de antigüedad laboral con un 20,7% frente a los que tenían 10 o más años con un 55,2%. Aquellos profesionales que tenían más de 10 años en el servicio manifestaron menor nivel de estrés con un 17,2% en contraposición los profesionales que tenían de 1 a 5 años en el servicio con un 41,4%.

Los participantes que tenían mayor nivel académico poseían menor nivel de estrés con un 10,3% en licenciados, 41,4% en profesionales y 48,3% en auxiliares de enfermería.

Se observó un menor nivel de estrés en enfermeros que se encontraban en situación de becado con un 10,3% en diferencia con aquellos que se encontraban contratados con un 31% y en planta con un 58,6%.

En cuanto al turno, se encontró que el enfermero que trabajaba en el turno noche tenía en menor nivel de estrés con un 3,4%, en relación a aquellos enfermeros que trabajaban en turno mañana con un 17,2%, turno tarde con un 24,1% y siendo el más afectado con un nivel de estrés mayor el turno rotativo con un 55,2%.

Se observó que el 100% de las profesionales por arriba de la edad promedio de la población (38 años) poseía nivel de estrés medio, de los que se encontraban en el rango de 20 a 30 años con un 10,3%, también se constató que los profesionales que tenían hijos poseían mayor nivel de estrés con un 51,7%, en comparación a aquellos que no tenían hijos con un 20,7%.

8. DISCUSIÓN

El estrés juega un papel importante en el entorno laboral, y más aún en el personal de enfermería del Servicio de Emergencias que está sometido a numerosos factores estresantes en su ambiente de trabajo.

El objetivo general de la presente investigación fue identificar las características del personal de enfermería y los factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco en el año 2020.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación el perfil de participante en el estudio se define como enfermera de género femenino (69%), de mediana edad (promedio 38 años), soltera o sin pareja estable (51,7%), con hijos (79,3%), sin personas mayores o con discapacidad a su cargo y que lleva, además, la carga de las tareas del hogar (96,6%). Con una antigüedad profesional superior a los 10 años (55,2%) y una antigüedad en el servicio menor o igual a 5 años (41,4%). Perteneciente al personal de planta permanente (58,6%) y con turno rotativo (55,2%).

Se hace notar que en cuanto a la variable edad se observó un promedio de 38,1 años lo que difiere levemente con la autora Meza-Benavides, María de los Ángeles en su artículo titulado “Estrés laboral en profesionales de Enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento “ en el cual señala que la edad promedio en su estudio era de 35.9 años ⁽¹⁸⁾, y diverge de los autores Castillo Ávila, I.Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gómez, A., Cárdenas Tapias K., Licon Castro, S., los cuales señalan en su artículo “Estrés laboral en enfermería factores asociados”, que la edad promedio en su estudio de investigación fue de 33, 2 años ⁽¹⁹⁾, siendo en ambos estudios, la edad promedio de la población menor a la obtenida en la presente investigación.

En relación con la distribución por sexos se aprecia el predominio del género femenino, lo cual es un reflejo de la población global del personal de enfermería. Hecho que también ha sido señalado por Vilegas ⁽¹⁰⁾ y en el artículo “El estrés laboral y su relación con el síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Country Colombia” ⁽²¹⁾.

Por otra parte, la media de antigüedad laboral de los participantes fue de 9,34 ±4,68 años lo que habla de que es necesario un mínimo de experiencia para desempeñarse en este servicio ya que en situaciones de emergencia se debe actuar con rapidez y habilidad. También resulta de interés que el tiempo promedio de antigüedad en el servicio sea de 5 años lo cual podría

estar relacionado con la variable edad ya que se requiere cierto vigor físico para lidiar en situaciones con pacientes en estado de excitación psicomotriz o inconsciencia.

En cuanto a los niveles de estrés general los datos obtenidos en la presente investigación muestran que el total de profesionales encuestados presentan niveles de estrés bajos y medios. Sin registrarse ningún caso de nivel de estrés alto.

Los factores que más se percibieron como estresantes fueron los sentimientos en relación a pacientes y familia ya que 65,5% de las puntuaciones obtenidas por los participantes se categorizaron como nivel de estrés medio o alto para dicho factor. Entre las situaciones que fueron más valoradas en este grupo se encuentran “Ver sufrir a un paciente” el cual el 72% de los participantes respondieron “frecuente” y “muy frecuente”. Seguidas de “sentirse impotente cuando un paciente no mejora” (34%) y “sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente” (34%). Estos resultados son coincidentes con otros autores como García Moran, M.C. y Gil Lacruz, M. ⁽¹²⁾, y Aspiazu ⁽¹⁵⁾; también en estudios realizados como la de la Federación Argentina de Medicina General, de la Universidad Nacional San Luis, sobre el riesgo laboral del personal de enfermería ⁽²²⁾. Estos autores aseguran que la enfermería es considerada una ocupación de cuidado y afirman que el mismo es un trabajo que implica tiempo, conocimientos y relaciones sociales complejas, y que la relación profesional con el paciente no es fácil y requiere una serie de herramientas, de competencias, habilidades y actitudes por parte del personal sanitario. Opinan que la falta de personal, realizar demasiadas tareas que no son propias de la enfermería, información insuficiente por parte del médico, no tener el tiempo necesario para dar apoyo emocional al paciente, el afrontamiento del dolor, el sufrimiento y la muerte ajenos, son factores causantes de estrés.

El segundo factor en orden de importancia que fue percibido como estresante fueron los relacionados con la carga laboral-tiempo (58,6% de valoraciones medias). A esta categoría pertenecen los ítems “realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes” (45%), “el médico no está presente cuando un paciente se está muriendo” (38%) y “realizar demasiadas tareas que no son de enfermería” (38%). Estas situaciones fueron señaladas como altamente estresantes también por diversos autores como San Martín ⁽⁸⁾, Slipack ⁽¹¹⁾, García Moran, M.C. y Gil Lacruz, M. ⁽¹²⁾, Piñeiro Fraga, M. ⁽¹³⁾ y Aspiazu ⁽¹⁵⁾; quienes afirman que el estrés viene generado por un desequilibrio entre las demandas de trabajo y las posibilidades de rendimiento de cada individuo, bajas laborales, y productividad inadecuada,

entre otras. Además, el profesional tiene que saber establecer la distancia terapéutica necesaria con el paciente sin, por ello, perder empatía y compromiso. Señalan que fuentes añadidas de estrés son la necesidad de actualización constante de conocimientos, la utilización de nuevas tecnologías y los actuales recortes presupuestarios del sistema sanitario público.

El factor con menor nivel de estrés fue el de relaciones entre compañeros de trabajo (82,8%). Probablemente debido a que por la naturaleza de las actividades que se realizan en el servicio resulte importante trabajar en equipo y mantener un compañero cerca. Además, puede influir en ello la antigüedad laboral y en el servicio.

9. CONCLUSIONES

Conclusión

Por último, resaltamos que el estrés en el personal de enfermería es un problema real que no tiene la importancia que merece y que afecta a muchos de los profesionales que se encuentran activos en su rol profesional.

Al realizar el estudio se contó con la participación de 29 enfermeros de ambos géneros, 69% del género femenino y 31% del género masculino, (no se registraron participantes que se identifiquen con otro género).

Las características predominantes del personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Público de Resistencia- Chaco, población mayoritariamente femenina (69%), soltera (51,7%), con uno o dos hijos (51,7%), que además realiza tareas en el hogar (69%). Con una antigüedad profesional superior a 10 años (55,2%) y una antigüedad laboral en el servicio menor o igual a 5 años (41,4%) teniendo un grado de formación de auxiliar en enfermería (48,3%) y de profesional enfermero (41,4%); perteneciente al personal de planta permanente (58,6%) y con turno rotatorio (55,2%).

El nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de emergencia se categorizó como Bajo con un 51,7%, seguido de Medio con un 48,3% y no se registraron casos con un nivel de estrés "Alto". Siendo los factores que más se percibieron como generadores de estrés: lo sentimientos en relación con los pacientes y familia en un 65,5%, seguido por los relacionados carga laboral-tiempo en un 58,6%. Y los factores menos percibidos como generador de estrés fueron: relaciones con los compañeros de trabajo en un 82,8% seguido de organización y desarrollo de tareas del personal en un 51,7%.

Las situaciones que fueron más valoradas por los profesionales como estresores fueron: "ver sufrir al paciente", "realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos para el paciente", "no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente", "falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio", y "el medico no está presente cuando el paciente se está muriendo".

En relación a las condiciones laborales que se asociaron con mayor nivel de estrés se halló que los profesionales que manifestaron menor nivel de estrés tenían entre 6 y 9 años de antigüedad laboral con un 20,7% frente a los que tenían 10 o más años con un 55,2%. Además,

aquellos profesionales que tenían más de 10 años en el servicio manifestaron menor nivel de estrés con un 17,2% en contraposición los profesionales que tenían de 1 a 5 años en el servicio con un 41,4%.

En cuanto al nivel de formación académica se reveló que los participantes que tenían mayor nivel académico poseían menor nivel de estrés con un 10,3% en licenciados, 41,4% en profesionales y 48,3% en auxiliares de enfermería.

Así también se observó menor nivel de estrés en enfermeros que se encontraban en situación de becado con un 10,3% en diferencia con aquellos que se encontraban contratados con un 31% y en planta con un 58,6%. En cuanto al turno donde desarrollaban su trabajo se encontró que el enfermero que trabajaba en el turno noche tenía en menor nivel de estrés con un 3,4%, en relación a aquellos enfermeros que trabajaban en turno mañana con un 17,2%, turno tarde con un 24,1% y siendo el más afectado con un nivel de estrés mayor el turno rotativo con un 55,2%.

Asimismo, en cuanto a las variables sociodemográficas que se asocian con mayor nivel de estrés se observó que el 100% de las profesionales por arriba de la edad promedio de la población (38 años) poseía nivel de estrés medio, de los que se encontraban en el rango de 20 a 30 años con un 10,3%, también se constató que los profesionales que tenían hijos poseían mayor nivel de estrés con un 51,7%, en comparación a aquellos que no tenían hijos con un 20,7%.

El estudio se realizó con el fin de poder plasmar y/u observar el nivel de estrés con el que trabaja el plantel de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público, teniendo el mismo resultado poco alentadores y/o satisfactorio para el equipo de investigadores, debido a la reducida población en estudio.

Por tal motivo el equipo de investigadores deja asentado, como sugerencia que, para obtener mejores resultados se tomen como muestra una población más accesible (de 60 integrantes o más), así poder tener un trabajo de investigación más completo y enriquecedor.

10. RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN

Introducción: El estrés laboral ha sido desde hace tiempo un problema preocupante para el sector de los cuidados de salud, siendo uno de los más graves en la actualidad y la profesión enfermera es una de las profesiones más afectadas por el estrés en su trabajo diario. **Objetivo:** Identificar las características del personal de enfermería y los factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, en el año 2020. **Metodología:** Estudio descriptivo, transversal y observacional en la población de estudio se contó con la participación 29 enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Julio C. Perrando de la ciudad de Resistencia-Chaco, seleccionados al azar, los cuales completaron dos cuestionarios uno de elaboración propia el cual contemplaba las variables sociodemográficas (edad, genero, estado civil, hijos, personas mayores a su cargo, realización de tareas en el hogar, antigüedad laboral, antigüedad en el servicio) y otro instrumento desarrollado por terceros llamado "Nursing Stress Scale" en versión español para las variables relacionadas con el estrés percibido por los profesionales (nivel de estrés, sentimientos en relación a pacientes y familia, relación con los compañeros de trabajo, organización y desarrollo de tareas, carga laboral-tiempo); el estudio no conto con muestreo debido al tamaño reducido de la población. **Resultados:** Se contó con la participación de 29 de ellos, 69% fueron femenino y 31% masculino. En relación con la edad la media fue 38,1 ($\pm 6,13$) años y un rango entre 25 y 50 años; 86,2% tenía entre 30 y 45 años. En cuanto al estado civil el 79,3% refirió no tener una pareja estable con la cual conviva, el 79,3% tienen hijos y el 93,1% manifestó no tener personas mayores a cargo, el 96,6% realiza algunas de las tareas del hogar. Referente a la antigüedad profesional tuvo como media 9,34 ($\pm 4,68$) años y un rango de 1 a 17 años, un 55,2% de la población tenía 10 o más años de experiencia profesional, en cuanto a la antigüedad en el servicio tuvo promedio 5,07 con rango de 0 a 16. El 62,1% tiene menos de 5 años de experiencia en el servicio. En relación al nivel de estrés general, los profesionales relevados no manifestaron niveles altos (51,7% bajo - 48,3% medio). Según niveles de estrés factor sentimientos, en relación a paciente y familia, manifestaron un nivel medio (62,1%). De acuerdo al nivel de estrés del factor relaciones con compañeros del trabajo, se obtuvo como resultado un menor generador de estrés (82,8%). Según el nivel de estrés del factor organización y desarrollo de tareas, el personal mantiene un nivel bajo (51,7%). En relación al nivel de estrés factor carga laboral-tiempo, los encuestados manifestaron un nivel medio (58,6%). **Conclusión:** perfil enfermero con mayor magnitud a sufrir estrés en el servicio de Emergencia del Hospital Público de Resistencia- Chaco, el de

enfermera de género femenino, soltera con uno o dos hijos, que además realiza tareas en el hogar. Con una antigüedad profesional superior a 10 años y una antigüedad laboral en el servicio menor o igual a 5 años, teniendo un grado de formación de auxiliar en enfermería; perteneciente al personal de planta permanente y con turno rotatorio. **Palabras claves:** estrés, estrés laboral, salud, personal de enfermería, enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Creta, S. Salud mental. Médicos sin fronteras [Internet]. 2018[citado 1 Jun 2020]. Disponible en: <https://www.msf.org.ar/conocenos/actividades-medicas/salud-mental#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,una%20contribuci%C3%B3n%20a%20su%20comunidad.>
2. Sanitas.es [Internet] Madrid: Sanitas; 2020 [citado 31 May 2020]. Disponible en: https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/prepro_080026.html
3. Martínez JP. Trata el estrés con PNL. Editorial Centro de Estudio Ramon Areces S.A.; 2018
4. Regueiro, A. Conceptos Básicos: ¿qué es el estrés y cómo nos afecta? [Internet]. [citado 28 Abr 2020]. Disponible en: <https://www.uma.es/media/files/tallerestrés.pdf>
5. Peiró Silla, J.M. Estrés laboral y riesgos psicosociales. Investigaciones recientes para su análisis y comprensión. Universitat de València; 2009.
6. Discapnet [Internet] Madrid: Discapnet; SF. [citado 31 May 2020]. Disponible en: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/salud/los-riesgos-psicosociales/herramientas-de-evaluacion/definicion-de-estres>
7. Guzmán, MB. El estrés en el trabajo. Scielo [Internet]. 2003 [citado 30 May 2020]; (12):72. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008
8. Medina San Martín, LE. Nivel de estrés laboral en los enfermeros de los servicios de: Emergencia, Trauma Schok y UCI del hospital “Víctor Ramos Guardia”- Huaraz, en el tercer trimestre del año 2015. [Internet]. Chíncha-ICA-Perú: Facultad de Ciencias de la Salud; Universidad Autónoma de ICA; 2015 [citado 1 Jun 2020]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/21/1/LOURDES%20EPIFANIA%20MEDINA%20SAN%20MARTIN%20-%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20LOS%20ENFERMEROS.pdf>
9. Rojas Encarnación, AL; Tejada Concha, PARA; Valladares Maturrano, RE. Influencia del estrés laboral en la relación enfermera- paciente en Centro Quirúrgico del Hospital

Nacional, Lima- 2017. [Internet]. Lima: Facultad de Enfermería; Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [citado 1 Jun 2020]. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3559/Influencia_RojasEncarnacion_Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Benites Villegas GN, Chacaliaza Janto CW, Huancahuari Echevarría JS. Factores Y niveles de estrés en el personal de enfermería del hospital regional de ICA [Internet]. Universidad Nacional “San Luis Gonzaca” de Ica; 2016 [citado 28 Abr 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencias. Rev. electrónica portalesmédicos.com [Internet]. 2017 [citado 1 Jun 2020]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-personal-de-enfermeria-urgencias/>
12. García Moran, MC, Gil Lacruz, M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [Internet]. 2016 [citado 30 May 2020]; (19):11-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>
13. Piñeiro Fraga, M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Scielo [Internet]. 2013 [citado 26 Abr 2020]; 12(31): 125. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008
14. París, LE. Estrés laboral en trabajadores de la salud [Internet]. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana, 2015 [citado 26 Abr 2020]. Disponible en: <https://www.uai.edu.ar/media/109543/paris-estres-laboral.pdf>
15. Aspiazu, E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. NB [Internet]. 2017 [citado 26 Abr 2020]; 1(28): 13. Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/28%20DOSSIER%2002%20ASPIAZU%20ELIANA%20Enfermeras.pdf>

16. Escribá, V; Más, R; Cardenas, M; Pérez, S. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: «the nursing stress scale». ScienceDirect [Internet]. 1999 [citado 18 Jun 2020]; 13 (3): 191-200. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506>
17. Más Pons, R; Escribá Agüir, V. La versión castellana de la escala “the Nursing Stress Scale”. Proceso de adaptación transcultural. Scielo [Internet].1998 [citado 18 Jun 2020]; 72 (6): 529-538. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006#:~:text=Una%20de%20las%20escalas%20m%C3%A1s,el%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa%20hospitalario.
18. Meza-Benavides, M.A. Estrés laboral en profesionales de Enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento. Binasss.sa.cr [Internet]. 2002 [citado 1 Jun 2020]; 25(1): 1-8. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>
19. Castillo Avila, I.Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gomez, A., Cárdenas Tapias K., Licona Castro, S. Estrés laboral en enfermería factores asociados. Cartagena (Colombia). Rev. Salud Uninorte [Internet]; 30(1): 34-43. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/5333/5590>
20. L. Stajanovic. Incidencia del Estrés laboral en la capacidad de desempeño del personal de enfermería. Colombia: s.n.; 1999.
21. Herrea, J. Factores incidentes en el estrés laboral del personal asistencial del Hospital Dr. Genaro Mosquera. Perú: s.n.; 2001.
22. García, Marrero y Salazar. Estrés laboral en las enfermeras. Venezuela: s.n.; 2005.
23. Yonellis, F. Estrés laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería. México: s.n.; 2005.
24. Claribel, S.A. Riesgo laboral del personal de enfermería. Argentina: s.n.; 2001.
25. Czernik, G E.; Godoy, E.; Almeida, S.; Fages, FG.; Almirón, LM. Identifican factores de estrés laboral en enfermeros y médicos. Revista UNNE [Internet]. 2008 [citado 2 Jun 2020]. Disponible en: <https://www.intramed.net/contenidover.asp?contenido=53006>

12. ANEXOS

12.1 Anexo 1

MATRIZ DE DATOS

Referencias:

- Formulario N°: UA
- Edad: Va
- Sexo: Vb (masculino = 1; femenino = 2)
- Estado civil: Vc (soltero/a = 1; casado/a = 2; concubinato = 3; divorciado/a = 4; viudo/a = 5)
- Hijos: Vd
- Mayor a cargo: Ve (si = 1; no = 2)
- Tareas domésticas: Vf (si = 1; no = 2; a veces = 3)
- Antigüedad laboral: Vg
- Antigüedad en el servicio: Vh
- Grado de formación: Vi
- Situación de revista: Vj (becado = 1; contratado = 2; residente = 3; planta permanente = 4)
- Turno: Vk (mañana = 1; tarde = 2; noche = 3)
- Nivel de estrés: E (BAJO = 1; MEDIO = 2; ALTO = 3)
- Sentimientos en relación a pacientes y familia: F1 (BAJO = 1; MEDIO = 2; ALTO = 3)
- Relaciones entre compañeros de trabajo: F2 (BAJO = 1; MEDIO = 2; ALTO = 3)
- Organización y desarrollo de tareas: F3 (BAJO = 1; MEDIO = 2; ALTO = 3)
- Carga laboral-tiempo: F4 (BAJO = 1; MEDIO = 2; ALTO = 3)

UA	Va	Vb	Vc	Vd	Ve	Vf	Vg	Vh	Vi	Vj	Vk	E	F1	F2	F3	F4
1	32	2	3	3	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2
2	40	2	1	2	2	1	4	0	2	2	1	1	2	1	2	1
3	44	2	1	5	2	1	10	1	2	1	4	1	2	1	1	1
4	41	1	3	0	2	2	11	7	3	4	4	2	2	1	1	2
5	39	2	4	2	2	1	15	1	2	4	2	2	1	2	2	2
6	43	1	4	2	2	1	5	3	1	2	4	2	2	1	2	1
7	33	2	1	0	2	3	8	4	1	4	4	2	3	1	1	2
8	30	2	1	0	2	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	2
9	50	2	1	2	2	3	12	10	1	4	4	1	2	1	1	2
10	25	1	1	0	2	1	2	0	2	2	4	1	1	1	1	1
11	43	1	3	3	2	3	11	8	1	2	4	1	1	1	1	1
12	31	2	1	1	2	1	5	0	2	2	4	1	1	1	1	1
13	35	1	1	2	2	3	9	4	2	4	4	1	1	1	2	1
14	42	2	1	3	2	1	12	7	2	4	2	2	2	1	2	2
15	40	2	2	4	2	1	15	12	2	4	4	1	1	1	1	2
16	40	2	3	1	2	1	7	5	1	2	2	1	2	1	1	1
17	32	2	3	2	2	3	8	0	1	2	4	1	1	1	2	2
18	44	2	1	2	2	3	10	0	2	2	4	1	1	1	2	2
19	42	2	2	3	2	1	7	3	1	4	3	2	2	1	2	2
20	48	2	1	2	2	1	16	4	1	4	2	1	1	1	1	1
21	42	1	3	3	2	1	17	16	3	4	2	2	2	2	2	1
22	36	2	1	2	2	1	6	6	1	4	4	1	2	1	1	1
23	41	1	1	2	1	1	14	13	1	4	1	2	2	1	2	2
24	32	2	1	0	2	1	10	0	1	1	4	2	2	2	3	2
25	36	1	2	2	2	3	16	16	3	4	4	1	2	1	1	2
26	38	1	1	0	2	3	10	2	2	4	1	2	2	1	1	2
27	33	2	2	4	2	1	11	6	1	1	2	2	2	2	1	2
28	45	2	2	2	1	1	15	15	1	4	1	2	2	1	2	2
29	28	2	2	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	1	1	1

12.2 Anexo 2

HOJA DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Resistencia,de de 2020

Estimado Sr/a lo invitamos a participar de un estudio de investigación denominado “Características del personal de enfermería y factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, año 2020.”

El mismo nos permitirá describir las características sociodemográficas del personal de enfermería que presta servicios en el servicio de Emergencia de este hospital, conocer acerca de aquellos factores que se perciben como generadores de estrés e identificar si existe asociación entre las características sociodemográficas y dichos factores.

Su participación en este estudio es **Voluntario y Anónimo**.

No es obligatorio que Ud. participe de este estudio, **UD. PUEDE NO ACEPTAR** participar del mismo.

Asimismo, **podrá retirarse** de la investigación en cualquier momento sin dar ninguna justificación sin que esto acarree perjuicio alguno para su persona.

A fin de asegurar el respeto a su privacidad los datos que Ud. brinde serán codificados. En ningún lugar figurará su nombre ni su apellido. La información brindada será estrictamente **confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación**.

Los autores del presente estudio se comprometen a resguardar escrupulosamente la información según la normativa vigente Ley Nacional 25326 de Protección de datos y las Guías de Buenas Prácticas Clínicas.

¿Quiénes podrán participar de este estudio?

Participarán de este estudio aquellas personas que realicen funciones asistenciales de enfermería (auxiliares, enfermeros y licenciados), tengan al menos un año completo de ejercicio de la profesión y desarrollen su actividad en el servicio de “Emergencias”.

Su participación consistirá en responder a un cuestionario lo cual le tomará aproximadamente 15 minutos. Tenga en cuenta que quizás algunos ítems del mismo pueden resultarle confuso o generarle dudas. En tal caso, Ud. puede en cualquier momento realizar todas las consultas que considere pertinentes y el encuestador con gusto intentará disipar sus inquietudes.

Los resultados del trabajo serán dispuestos por la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste y podrán ser consultado en la Biblioteca de la misma. Dicha Facultad se reserva la decisión de la comunicación a las autoridades sanitarias y/o la divulgación a la comunidad de los datos contenidos en el trabajo, que pudieran ser de interés o devengar en medidas protectoras o preventivas para la salud poblacional.

Si desea obtener una copia de los resultados del presente estudio podrá hacerlo comunicándose al email perezleo049@gmail.com.

Desde ya agradecemos por su tiempo, confianza y participación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que he sido informado y que comprendo lo expresado más arriba, y autorizo a que se utilicen los datos que brindo y me comprometo a colaborar en responder con la mayor exactitud posible las preguntas que se me realice.

Firma del participante

Aclaración.....

DNI.....

Firma del investigador.....

Aclaración.....

DNI.....

12.3 Anexo 3

Características socio-demográficas y laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia.

Fecha: ____/____/____.

CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS

a) Edad: ____.

Género: Masculino ____ . Femenino ____ . Otro ____ .

b) ¿Cuál es su estado civil actualmente? Marque la opción correcta.

Soltero/a: ____ . Casado/a: ____ . Concubinato: ____ . Separado/a: ____ . Viudo/a: ____ .

c) ¿Cuántos hijos tiene? En caso de no tener marque con una X.

Indique N° de hijos: _____.

d) ¿Tiene personas mayores o con alguna discapacidad a su cargo que convivan con Ud.? Marque la opción correcta

Si: ____ . No: ____ .

e) ¿Realiza Ud. mismo las tareas de su hogar como cocinar, lavar, limpiar, etc.?

Si: ____ . No: ____ . A veces: ____ .

CARACTERÍSTICAS LABORALES

f) ¿Cuántos años completos posee de ejercicio profesional como enfermero/a?

Años: _____.

g) ¿Cuántos años completos posee de ejercicio profesional en el servicio de Emergencias?

Años: _____.

h) ¿Cuál es el grado de formación profesional que posee actualmente?

Auxiliar de enfermería: _____. Enfermero/a: _____. Licenciado/a en Enfermería: _____.

i) ¿Cuál es su situación de revista actualmente?

Becado/a: _____. Contratado/a: _____. Residente: _____. Planta permanente: _____.

j) ¿En qué turno trabaja usted habitualmente?

Mañana: _____. Tarde: _____. Noche: _____. Turno rotativo: _____.

12.4 Anexo 4

NURSING STRESS SCALE (NSS)

La escala de nivel de estrés en Enfermería (NSS) consta de 34 ítems que describe distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el trabajo desempeñando por el colectivo de Enfermería a nivel Hospitalario.

En cada ítem las posibles respuestas son: NUNCA (0), A VECES (1), FRECUENTE (2) y MUY FRECUENTEMENTE (3). Marque con una X la opción con la que se sienta más representado. Al finalizar, se suman las respuestas de cada ítem dando una puntuación final que puede ir de 0 a 102. De acuerdo a la puntuación obtenida se categorizará el resultado de la siguiente forma: nivel de estrés bajo (0 - 34 puntos), nivel de estrés medio (35 – 68 puntos) y nivel de estrés alto (69 – 102 puntos).

Esta escala se realiza en un rango aproximadamente de 10 minutos.

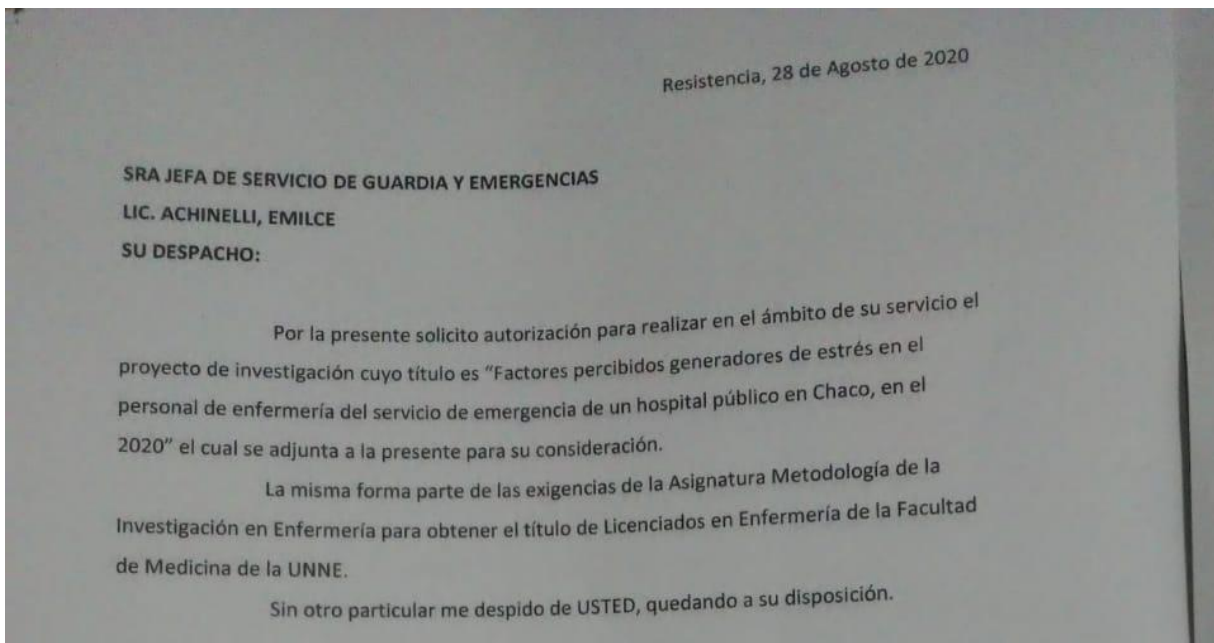
	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuente
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2. Recibir críticas de un médico.				
3. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5. Problemas con su supervisor				
6. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio (enfermeros/as y/o auxiliares de Enfermería)				
8. La muerte de un paciente				
9. Problemas con uno o varios médicos				
10. Miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente				
11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio (enfermeros/as y/o auxiliares de la Enfermería)				
12. Muerte de un paciente con quién has llegado a tener una relación estrecha				

13. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16. No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de Enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacía los pacientes. (Ej.: paciente conflictivo, hostilidad, etc.)				
17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico del paciente				
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20. Pasar temporalmente a otros servicios con falta personal				
21. Ver a un paciente sufrir				
22. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios (enfermeros/as y/o auxiliares de Enfermería)				

23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24. Recibir críticas de un supervisor				
25. Personal y turno imprevisible				
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27. Realizar demasiadas tareas que no son de Enfermería (ej.: tareas administrativas)				
28. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio (enfermeros /as y /o auxiliares de Enfermería)				
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de Enfermería				
31. El médico no está presente en una urgencia médica				
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

12.5 Anexo 5

Nota de autorización a la Jefa de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Julio C. Perrando.




12.6 Anexo 6


Nota de autorización al Comité de Ética de Investigación del Hospital Julio C. Perrando firmada por la Jefa Médica del servicio de Emergencia.

12.7 Anexo 7

Autorización del Comité de Ética de Investigación del Hospital Julio C. Perrando



COMITÉ DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN
HOSPITAL DR. JULIO C. PERRANDO



GRAN HOSPITAL
Dr. Julio C. Perrando

En Resistencia, a los días 16 días del mes de octubre de 2020, en sesión efectuada en el marco de la pandemia, de forma virtual, dado el aislamiento social preventivo y obligatorio, el Comité de Ética en la Investigación del Hospital Julio C. Perrando, se reúne para evaluar el Proyecto de Investigación "**Características del personal de enfermería y factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, año 2020.**"

Autor/es: Correa, Cecilia Anahí, Ledesma, Marianela, Pérez, Leonardo

Documentos evaluados

1. PROTOCOLO de investigación, redimensionado de acuerdo a observaciones realizadas por el Comité de Ética en Investigación
2. Presenta visto bueno de Jefatura del servicio de Guardia y Emergencia del Hospital Julio C. Perrando

El Comité de Ética en Investigación del Hospital Dr Julio C. Perrando en su sesión del 16 de octubre de 2020 DICTAMINA:

Emitir un informe favorable sobre el protocolo:
"Características del personal de enfermería y factores percibidos como generadores de estrés en el servicio de Emergencia de un hospital público de la provincia del Chaco, año 2020".

/ /