



FACULTAD DE MEDICINA

Universidad Nacional
del Nordeste

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

FACULTAD DE MEDICINA

Carrera de Licenciatura en Enfermería

PLAN DE INVESTIGACIÓN

**“Percepción del personal de enfermería sobre los factores
estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas
de hospitales de Corrientes capital durante de la
pandemia 2021”**

Autores:

-Fernández, Lucía Itatí.

-Hug, Enzo Norberto Omar.

-Torres Arrejin, María del Pilar.

Corrientes, Diciembre 2021

Título del Trabajo:

“Percepción del personal de enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas de hospitales de Corrientes capital durante de la pandemia 2021”

Autores

Fernández, Lucía Itatí. Hug, Enzo Norberto Omar, Torres Arrejin, María del Pilar.

Lugar y fecha: Corrientes, 20 de Diciembre de 2021

Firma de Docentes:

-----El/los abajo firmantes: -----

Fernández, Lucía Itatí

Hug, Enzo Norberto Omar

Torres Arrejin, María del Pilar

Autorizamos a que la investigación titulada:

“Percepción de factores estresores de enfermería en dos Hospitales de Corrientes durante la pandemia 2021” se disponga por la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste, para ser consultado en la Biblioteca de la misma, sin que ello genere reclamo alguno de mi/nuestra parte. -----

A tal efecto suscribimos lo manifestado ut supra. -----

Firma y aclaración:

Hug Enzo Norberto Omar Fernández Lucia Itatí Torres Arrejin, María del Pilar

ÍNDICE:

1. RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN:	7
1. TÍTULO DEL PLAN DE INVESTIGACIÓN	8
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
Objeto de estudio:.....	10
Enunciado del problema:	10
3. JUSTIFICACIÓN.....	10
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	11
5. MARCO REFERENCIAL	12
6.1 Estrés	12
6.2 Estrés laboral en Enfermería:	12
6.3 Estresores en enfermería:	13
6.3.2 "The Nursing Stress Scale" Escala de estrés en enfermería.....	13
6.4 Nivel de estrés laboral en Enfermería:.....	14
7. HIPÓTESIS	14
8. DISEÑO METODOLÓGICO	14
8.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO.....	17
8.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	20
8.4 ANÁLISIS DE DATOS	21
8.5 CONTEXTO, POBLACIÓN Y MUESTRA.....	22
8.6 AUTORIZACIONES PARA ACCEDER A LA POBLACIÓN Y AVALES ÉTICOS	25
9. RESULTADOS	25
11. CONCLUSIÓN:.....	34
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
13. ANEXOS.....	39

Asesores de la Investigación

Asesores Metodológicos

Auchter Mónica Cristina

Catedra en la que se desempeña: Taller de Investigación en Enfermería

Cargo que desempeña: Profesora Titular y Secretaría de Ciencia y Tecnología

Institución en la que se desempeña: Facultad de Medicina UNNE

Lic. Medina Oscar Adolfo

Catedra en la que se desempeña Taller de Investigación en Enfermería

Cargo que desempeña: Jefe de trabajos prácticos

Institución en la que se desempeña: Facultad de Medicina UNNE

Lic. Sánchez Lucia Inés

Catedra en la que se desempeña: Taller de Investigación en Enfermería

Cargo que desempeña: Jefe de trabajos prácticos

Institución en la que se desempeña: Facultad de Medicina UNNE

Lic. Gómez Carolina Noelia

Catedra en la que se desempeña: Taller de Investigación en Enfermería

Cargo que desempeña: Jefe de trabajos prácticos

Institución en la que se desempeña: Facultad de Medicina UNNE

Lic. Rodríguez Leonardo J.

Catedra en la que se desempeña: Taller de Investigación en Enfermería

Cargo que desempeña: Jefe de trabajos prácticos

Institución en la que se desempeña: Facultad de Medicina UNNE

Lic. Avalos Daysi Mariana

Catedra en la que se desempeña: Taller de Investigación en Enfermería

Cargo que desempeña: Jefe de trabajos prácticos

Institución en la que se desempeña: Facultad de Medicina UNNE

Asesor de Contenido

Apellido y nombre: Vega, Nancy Noemi

Cargo que desempeñan: Licenciada en Enfermería. Jefa de Residentes de enfermería de la Especialidad, Cuidados Críticos Pediátricos.

Institución en que trabajan: Hospital de Campaña

Apellido y nombre: Vallejos, Elizabeth Myriam

Cargo que desempeñan: Licenciada en Enfermería, jefa de Servicio de Emergencias.

Institución en que trabajan: Hospital Escuela “José de San Martín”

Autores

- **Apellido/s y nombre/s:** Fernández, Lucía Itatí.
- **Documento de identidad:**
- **Título profesional:** Técnico Superior en Enfermería Profesional.
- **Lugar de trabajo:** Hospital Juan Pablo II (Unidad de Cuidados Intensivos), Hospital de Campaña (Clínica Médica).
- **Función o puesto que desempeña:** Residente de Segundo Año en Cuidados Críticos Pediátricos/ Enfermera asistencial en Clínica Médica.
- **Correo electrónico:** Lucy_200510@hotmail.com

- **Apellido/s y nombre/s:** Hug, Enzo Norberto Omar.
- **Título profesional:** Enfermero
- **Lugar de trabajo:** Hospital de Campaña (Unidad de Cuidados Intensivos).
- **Función o puesto que desempeña:** Enfermero Asistencial en Cuidados Críticos.
- **Correo electrónico:** enzohug@hotmail.com

- **Apellidos y nombres:** Torres Arrejin, María del Pilar.
- **Título profesional:** Técnico Superior en Enfermería Profesional
- **Lugar de trabajo:** Hospital de Campaña (unidad de terapia intensiva)
- **Función o puesto que desempeña:** Enfermera Asistencial en Cuidados Críticos.
- **Correo electrónico:** torresarrejinmdp@gmail.com

1. RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN:

RESUMEN

Objetivo: Describir la percepción de factores estresores de enfermería en dos Unidades Críticas de la Ciudad de Corrientes durante la pandemia 2021.

Metodología: Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La muestra correspondió a 92 personal de enfermería de dos unidades críticas de la Ciudad de Corrientes; Criterios de inclusión: personal de enfermería de dichas unidades críticas. Para la recolección de datos se utilizó la escala "The Nursing Stress Scale" consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en enfermería a nivel hospitalario. Para el análisis de los datos se diseñó una matriz donde se tabuló y ordenó los datos para su mejor análisis.

Resultados: en una muestra de 92 personas que trabajan en ambas unidades críticas, se observó que los principales factores estresores frecuentes percibidos por el personal de enfermería fueron, pasar temporalmente a otro servicio (47,25%), seguido de no saber el manejo del equipo (29%) y la dimensión muerte y sufrimiento con el (27,17%). No obstante, los estresores que se percibieron poco frecuente, fueron los de problemas de jerarquía con un (83,62%), seguido de incertidumbre con relación al tratamiento (84,62%) y el de preparación insuficiente con el (85,71%).

Conclusión: los factores estresores frecuentes percibidos por el personal de enfermería fueron, pasar temporalmente a otro servicio, seguido de no saber el manejo del equipo y la dimensión muerte y sufrimiento de los pacientes. Se identifican dimensiones a mejorar en ambas unidades críticas.

Palabras claves: Estrés. Salud Laboral. Personal de Enfermería. Pandemia.

1. TÍTULO DEL PLAN DE INVESTIGACIÓN

“Percepción del personal de enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas de hospitales de Corrientes capital durante de la pandemia 2021”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Tema. Recorte del tema:

Salud Laboral. Enfermedades Laborales en el Ámbito de la Salud.

Situación problemática

La salud ocupacional o laboral es la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo.¹

La profesión “enfermera” es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) genera estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene los factores estresores².

Diversos estudios elaborados en otros países han dado cuenta de cómo la profesión de enfermería presenta altos índices de estrés laboral, con mayor incidencia en la atención de unidades críticas, lo cual actualmente se ha visto empeorado por la situación de pandemia que viven los hospitales, la llegada de este nuevo virus, falta de información, tratamientos y aumento de pacientes ha hecho que los profesionales de la salud estén sometidos a altos niveles de estrés.

Como es de público conocimiento, el personal de enfermería, se encuentra en la primera línea de batalla contra el COVID 19 en esta pandemia. La demanda laboral con respecto a los horarios y la calidad de trabajo ha aumentado debido a la situación actual, esto desencadena varias condiciones psicológicas del personal de enfermería, uno de ellos que para nosotros se destaca es el estrés laboral que de acuerdo con la Organización Mundial de

la Salud (OMS) lo define como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. La magnitud de las personas afectadas y la alta carga laboral exponen particularmente a las enfermeras a riesgos relacionados con su labor en los diferentes servicios.

El cuidado de enfermería exige un estrecho contacto con las personas enfermas, lo que conlleva riesgos biológicos y la posibilidad de infectarse, pero también la alta carga emocional de participar en ambientes de cuidado complejo y en situaciones críticas para pacientes y familias. La actual crisis mundial impone a cada profesional repensar los fundamentos deontológicos que exige su profesión.

Planteamiento del problema.

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Este afecta de manera diferente a cada persona. El estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo³.

El concepto de estrés laboral o de desgaste profesional fue acuñado en 1974 por Freudenberger en referencia al resultado de la relación que se establece entre el individuo y su trabajo, que conduce al cansancio físico y emocional, debido a las condiciones laborales.

El mismo se caracteriza por bajo rendimiento personal en el trabajo; tendencia a la autoevaluación negativa, sobre todo en la capacidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atiende; agotamiento emocional, no poder dar más de sí mismo en los aspectos emocional y afectivo; alta despersonalización y desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo y de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo⁴.

Sabiendo esto podemos comenzar a desarrollar el problema planteado como lo es el estrés en el personal de enfermería. Primeramente, lo que sabemos a nivel mundial.

El mundo entero está viviendo una de las grandes tragedias del siglo XXI. El sistema sanitario internacional, otrora orgulloso por erradicar la viruela y doblar la poliomielitis, se muestra impotente para frenar una epidemia que en menos de tres meses se ha llevado decenas de miles de vidas, más que nada de ancianos y enfermos cuyas supervivencias eran en gran parte logros de una medicina que por ahora se limita a prevenir y dar soporte. La pandemia por COVID-19 ha hecho colapsar las estructuras sanitarias nacionales, vaciado los escasos recursos de salud y obligado a los profesionales a elegir a quién dar lo poco que hay.

Sin embargo, son desgarradoras las historias de médicos y enfermeros de Italia, España o Estados Unidos, al expresar el conflicto ético de tener que dejar morir enfermos ancianos, o con discapacidad, por haberse quedado sin camas en cuidados intensivos. Por otro lado, los primeros estudios ya reportan que más de la mitad de los profesionales chinos que enfrentaron al COVID-19 presentan depresión, ansiedad, insomnio y estrés severo. Todo ello, dando cuenta de que estos profesionales se han tomado en serio el haber jurado defender “toda la vida y todas las vidas”⁵.

La presión laboral en una epidemia mundial afecta la salud física y mental al equipo de salud, especialmente de enfermería. Según Abad⁶, el estrés ocurrirá en la sala de emergencias, unidad de cuidados intensivos y en el quirófano. Debido a ciertos factores de estrés, como el exceso de trabajo significa alto sentido de responsabilidad, falta de personal y de tiempo para terminar las tareas de enfermería. Los individuos se sentirán cansados y provocarán rendimiento deficiente, desempeño laboral, ausentismo y abandono de la carrera.

Objeto de estudio: Factores estresantes.

Enunciado del problema:

¿Cuál es la percepción de factores estresores de enfermería en dos hospitales de Corrientes durante la pandemia 2021?

2. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se realiza debido a que el profesional de enfermería que laboran en servicios críticos de dos Hospitales Públicos de la Ciudad de Corrientes, instituciones que atienden a pacientes críticos, el personal de enfermería y dentro de ellas las enfermeras por su condición laboral, asisten a distintos tipos de pacientes complejos y frecuentemente están

expuestas a diversas situaciones estresantes, constituyendo el grupo más vulnerable a presentar estrés, ya que atienden las 24 horas a pacientes en estado crítico; en consecuencia amerita conocer los factores estresores a fin de brindar una atención adecuada y de calidad al paciente y familia que acuden a estas Instituciones.

En este contexto, el personal de enfermería es uno de los principales agentes en la asistencia a los pacientes que son afectados por la enfermedad Coronavirus 2019 (COVID-19). Con todas las debilidades y fortalezas del sistema de salud y de la preparación individual, esta situación podría estar generando estrés y por ende influir en la calidad de la atención. Además de afectar la salud del personal, es por este motivo que se considera que la información de este trabajo, aportará para identificar algunos posibles factores que el personal los perciba como estresantes y de esa forma posteriormente diseñar estrategias preventivas para que así el Departamento de Enfermería y las enfermeras que laboran en Servicios Críticos en dos Hospitales de Corrientes, podrían formular estrategias orientadas a fortalecer los mecanismos a nivel intrapersonal e interpersonal para afrontar problemas o situaciones estresantes; así como la implementación de talleres sobre el manejo del estrés que le permita mejorar la calidad de vida y la atención que brinda al usuario y el de ellos mismos.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Describir la percepción de factores estresores de enfermería en dos hospitales de Corrientes durante la pandemia 2021.

Objetivos Específicos

- Describir el sexo, la edad y área de trabajo del personal de Enfermería.
- Reconocer el proceso de muerte y sufrimiento de los pacientes como factores estresantes.
- Identificar la carga de trabajo como factor estresante.
- Reconocer la incertidumbre respecto al tratamiento como factor estresante.
- Identificar los problemas con la jerarquía como factor estresante.

- Identificar la preparación insuficiente en el manejo y funcionamiento de equipos especializados como factores estresantes.
- Identificar la falta de apoyo como factor estresante.
- Reconocer los problemas entre el personal de enfermería y el pase temporal a otros servicios por falta de personal como factores estresantes.

4. MARCO REFERENCIAL

6.1 Estrés

El origen del término estrés se encuentra en el vocablo *distrés*, que significa en inglés antiguo “pena o aflicción”; con el uso frecuente se ha perdido la primera sílaba. Se trata de un proceso adaptativo y de emergencia, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona; este no se considera una emoción en sí mismo, sino que es el agente generador de las emociones. En todo caso, el estrés es una relación entre la persona y el ambiente, en la que el sujeto percibe en qué medida las demandas ambientales constituyen un peligro para su bienestar, si exceden o igualan sus recursos para enfrentarse a ellas. La vivencia del estrés como positivo o negativo va a depender de la valoración que realiza el individuo de las demandas de la situación y de sus propias capacidades para hacer frente a las mismas⁷.

Según esto, el ser humano se enfrenta continuamente a las modificaciones que va sufriendo el ambiente, percibiendo y reinterpretando las mismas con objeto de poner en marcha conductas en función de dicha interpretación. Hay ocasiones en las que la demanda del ambiente es excesiva para el individuo, por lo que su repertorio conductual para hacer frente a la situación generadora de estrés es insuficiente, al igual que cuando se enfrenta a una situación nueva para él⁷.

6.2 Estrés laboral en Enfermería:

El profesional de enfermería es particularmente afectado por el estrés derivado de su trabajo. Este personal trabaja largas jornadas, prestando cuidados a pacientes que requieren altas demandas emocionales, lo que lo hace especialmente vulnerable a presentar alteraciones del bienestar psicológico. Entre tanto, la profesión, por sí misma, es potencialmente estresante; la confrontación con la enfermedad, el sufrimiento, la muerte, así como las dificultades cotidianas derivadas de las relaciones con la familia, los compañeros y los horarios de

rotación laboral, constituyen factores de riesgo que afectan directa o indirectamente la calidad de vida de las enfermeras ⁸.

Estas condiciones hacen que a nivel mundial el estudio de la prevalencia de estrés en la población de enfermeras aumente. Los profesionales de enfermería de áreas críticas son el personal más vulnerable al estrés, debido al esfuerzo físico y mental que realizan al cuidar a pacientes de alta complejidad, al mismo tiempo que deben dominar la tecnología de punta de los equipos del servicio sin estar suficientemente capacitadas adicionándose a esta situación el dolor y las necesidades de los familiares. Todos ellos constituyen factores estresores del contexto hospitalario, siendo posible diferenciar a los personales, la presión y la exigencia (de los superiores), la organización y las relaciones humanas (estructura organizacional y cultura) y los ambientales (infraestructura y equipos).⁷

6.3 Estresores en enfermería:

Los estresores son los estímulos, condiciones o situaciones que generan estrés. Se pueden encontrar muchas situaciones estresantes y también muchas clasificaciones de estas. En este caso hablaremos de Estresores en enfermería que son todas aquellas situaciones estresantes relacionadas con el trabajo de enfermería, capaces de generar alteraciones físicas, emocionales y sociales.⁹

6.3.2 "The Nursing Stress Scale" Escala de estrés en enfermería.

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. Estas situaciones han sido identificadas por los autores a partir de la literatura revisada y de entrevistas realizadas a diversos profesionales sanitarios.¹⁰

La escala NSS consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el trabajo desempeñado por el colectivo de enfermería a nivel hospitalario. Estos ítems han sido agrupados en siete factores; uno de ellos relacionado con el ambiente físico (carga de trabajo), cuatro con el ambiente psicológico (muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento) y dos relacionados con el ambiente social en el hospital (problemas con los médicos y problemas con otros miembros del equipo de 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 obtiene un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, de forma que a mayor puntuación mayor nivel de estresores.¹⁰

6.4 Nivel de estrés laboral en Enfermería:

Cuando se indaga sobre el nivel de estrés laboral en enfermería según los diferentes servicios, este puede variar según las unidades asistenciales. Así, Foxall¹¹, señalaban que las enfermeras que trabajan en cuidados intensivos perciben más estresante “tratar con la muerte y el sufrimiento” que las de cuidados médico-quirúrgicos. Estos profesionales de enfermería, por su condición laboral, se someten a distintos tipos de pacientes complejos, lo que puede suponer un elemento que contribuya a incrementar la tensión psicológica que experimentan en el desarrollo de su labor profesional.

7. HIPÓTESIS

Sustento: Un estudio publicado en UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria ISSN 2602-8166 mediante los resultados obtenidos luego de la Aplicación de la Escala “The Nursing Stress Scale” determinó que el nivel de exposición alto de estrés se evidenció en un 21% de la población sujeta a este estudio. Los factores con mayor nivel de estrés fueron los relacionados con la “carga laboral” y el de “muerte y sufrimiento”, los cuales ambos en uno de sus ítems obtuvieron un alto nivel de estrés laboral superior al 50% de la población encuestada con actividades como son falta de tiempo en la realización de sus tareas profesionales y la de ver morir a un paciente hospitalizado.⁵

La Dimensión “Carga de trabajo” como factor estresante, es la más frecuente en la percepción del personal de Enfermería en el Servicio de UTI y del Servicio de Emergencia padecen de estrés en el contexto de la Pandemia 2021

8. DISEÑO METODOLÓGICO

8.1. TIPO DE ESTUDIO:

a) Según la estrategia general: fue un estudio de tipo cuantitativo, ya que estos estudios se caracterizaron por medir fenómenos, en este trabajo se buscó medir las percepciones del personal de enfermería sobre los factores estresores, en el cual se utilizó la aplicación Epidat

4.2 de estadística, seleccionando el tipo intervalo de confianza y proporción para el cálculo de tamaño de muestra.

Fue un proceso secuencial, ya que cada etapa precedió la siguiente, como esta investigación para que fuese deductiva, donde hubo una observación del fenómeno a estudiar, se estableció el tema y el Recorte de tema estableciendo así al estrés laboral como el mismo, para poder llegar a un objeto de estudio que son los factores estresores, luego se planteó la Situación Problemática, dando lugar así a la pregunta de Investigación ¿Cuáles son los factores estresantes desde la percepción del personal de Enfermería en el Servicio de UTI y del Servicio de Emergencia de dos Hospitales Públicos de Corrientes en el contexto de la Pandemia 2021?, donde esta dio inicio a la realización de objetivos y variables de la Investigación, en cuanto a estos se analizaron de manera objetiva mediante el instrumento de Recolección de datos que fue una encuesta basada en la "The Nursing Stress Scale" Escala de estrés en enfermería.

Los resultados fueron generalizados debido a que se propuso la realización de un cálculo tamaño de muestra, y aplicando criterios de inclusión, exclusión y eliminación del personal de enfermería.

b) Según los objetivos: fue un tipo de estudio descriptivo, ya que buscamos especificar las situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscaron especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Por lo mencionado anteriormente y relacionando al trabajo de investigación, se buscó verificar cuáles serían los factores estresores del personal de enfermería de dos hospitales de diferentes servicios.

c) Según el número de mediciones de las variables: fue un tipo de estudio transversal, la variable se midió una única vez en un lapso. El fin fue estimar la magnitud y distribución de los factores estresores (variable dependiente) en un momento dado, además de medir otras características en el personal de enfermería. Debido a esto referimos que nuestro trabajo es de tipo transversal porque que las variables fueron medidas por única vez, en el periodo de tiempo de dos meses entre septiembre y octubre del año 2021.

d) Según la intervención del investigador fue de tipo observacional, ya que fue aplicado a cada personal incluido en la muestra de forma aleatoria, se le evaluó de forma observacional los Factores estresores del personal.

8.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO

Variable: Edad

Definición operacional: tiempo de vida transcurrido desde el nacimiento. se midió con la pregunta ¿Cuántos años tiene?

Tipo de variable: Cuantitativo

Escala de medición: Discreta

Valores: años cumplidos

Indicador: Respuesta que sugiere el encuestado en datos personales.

Variable: Género

Definición operacional: condición que asume cada persona

Tipo de variable: Cualitativa.

Escala de medición: Nominal.

Valores: Femenino/ Masculino.

Indicador: Respuesta que sugiere el encuestado en datos personales.

Variable: Formación en enfermería

Definición operacional: nivel de instrucción alcanzado en la enfermería

Tipo de variable: Cualitativa.

Escala de medición: Ordinal.

Valores: Lic. Enfermero/ Enfermero/ Auxiliar Enfermería

Indicador: Respuesta que sugiere el encuestado en datos personales.

Variable: Áreas

Definición operacional: áreas de desempeño de la actividad laboral.

Tipo de variable: Cualitativa

Escala de medición: Nominal

Valores: Emergencia/ UTI

Indicador: información referida por el personal de enfermería completando cuestionario, ante la pregunta ¿en qué servicio labora?

Variable: Muerte y Sufrimiento.

Definición Operacional: consideraciones sobre la muerte y el sufrimiento como generadores de estrés.

Tipo de Variable: Cualitativa.

Escala: Ordinal.

Valor Final:

- Es un factor estresante (entre 12 y 18 puntos)
- No es un factor estresante (menos de 12 puntos)

Indicador: Resultado de los ítems 3, 6, 8, 12, 13 y 21.

Variable: Carga de trabajo

Definición Operacional: consideraciones sobre la carga de trabajo como generadora de estrés.

Tipo de Variable: Cualitativa.

Escala: Ordinal.

Valor Final:

- Es un factor estresante (entre 12 y 18 puntos)
- No es un factor estresante (menos de 12 puntos)

Indicador: Resultado de los ítems 1, 25, 27, 28, 30 y 34.

Variable: Incertidumbre respecto al tratamiento médico del paciente.

Definición Operacional: consideraciones sobre el tratamiento médico como generadora de estrés.

Tipo de Variable: Cualitativa.

Escala: Ordinal.

Valor Final:

- Es un factor estresante (entre 10 y 15 puntos)
- No es un factor estresante (menos de 10 puntos)

Indicador: Resultado de los ítems 14, 17, 26, 31 y 32.

Variable: Problemas con la jerarquía

Definición Operacional: referencia a los problemas con la estructura jerárquica como generadora de estrés.

Tipo de Variable: Cualitativa.

Escala: Ordinal.

Valor Final:

- Es un factor estresante (entre 8 y 12 puntos)
- No es un factor estresante (menos de 8 puntos)

Indicador: Resultado de los ítems 2, 5, 9 y 24.

Variable: Preparación insuficiente en la profesión

Definición Operacional: asumir a la preparación insuficiente como generadora de estrés.

Tipo de Variable: Cualitativa.

Escala: Ordinal.

Valor Final:

- Es un factor estresante (entre 12 y 18 puntos)
- No es un factor estresante (menos de 12 puntos)

Indicador: Resultado de los ítems 4, 10, 15, 18, 19 y 23.

Variable: Falta de apoyo profesional

Definición Operacional: considerar la falta de apoyo profesional como generadora de estrés.

Tipo de Variable: Cualitativa.

Escala: Ordinal.

Valor Final:

- Es un factor estresante (entre 6 y 9 puntos)
- No es un factor estresante (menos de 6 puntos)

Indicador: Resultado de los ítems 7, 11 y 16.

Variable: No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado

Definición Operacional: considerar que el desconocimiento del manejo y funcionamiento de equipos especializados es generador de estrés.

Tipo de Variable: Cualitativa.

Escala: Ordinal.

Valor Final:

- Es un factor estresante (entre 2 y 3 puntos)
- No es un factor estresante (menos de 2 puntos)

Indicador: Resultado en el ítem 33.

Variable: Problemas entre el personal de enfermería

Definición Operacional: asumir que los problemas entre el personal de enfermería son generadores de estrés.

Tipo de Variable: Cualitativa.

Escala: Ordinal.

Valor Final:

- Es un factor estresante (entre 4 y 6 puntos)
- No es un factor estresante (menos de 4 puntos)

Indicador: Resultado de los ítems 22 y 29.

Variable: Pasar temporalmente a otros servicios.

Definición Operacional: asumir que pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal es generador de estrés.

Tipo de Variable: Cualitativa.

Escala: Ordinal.

Valor Final:

- Es un factor estresante (entre 2 y 3 puntos)
- No es un factor estresante (menos de 2 puntos)

Indicador: Resultado en el ítem 20.

8.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación se utilizó un cuestionario que identificó los factores de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de Emergencias y los del servicio de UTI. Se empleo la escala de estresores laborales para personal de enfermería “Nursing Stress Scale” (NSS)¹⁰, desarrollada por Gray&Toft y col. que fue validada al castellano por la Unidad de Salud Laboral del Instituto Valenciano de Salud Pública en 1998, como base para la

encuesta. El estudio de validación indicó que la escala es un instrumento útil para identificar posibles factores causales de estrés (estresores) en este colectivo. Tuvo una alta consistencia interna y validez de constructo al igual que la original americana. Consta de 34 ítem referido a la frecuencia con que se presentaron los estresores laborales en el ámbito de la enfermería hospitalaria. Las posibles opciones y puntuaciones de respuesta para cada una de ellas fueron: nunca 0, alguna vez 1, frecuentemente 2 y muy frecuentemente 3. de esta manera se clasificó a las dimensiones en total 9 dependiendo de su puntaje referido en la encuesta si fue un estresor o no.

El cuestionario fue de elaboración propia; incluyó las variables edad, género, formación en enfermería, el área en el que se desempeña, muerte y sufrimiento, carga de trabajo, Incertidumbre respecto al tratamiento médico del paciente, problemas con la jerarquía, preparación insuficiente en la profesión, falta de apoyo profesional, no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado, problemas entre el personal de enfermería, pasar temporalmente a otros servicios.

Esto fue completado con una x dentro del cuadro correspondiente o llenado según se requiera. Ver modelo en Anexos.

8.4 ANÁLISIS DE DATOS

Una vez que se obtuvo los datos de los registros del cuestionario establecido, y al haber sido un trabajo descriptivo, se analizaron los datos obtenidos de estimación puntual porque estas detallaron los valores finales en las unidades de análisis, de esa forma se caracterizó y se describió las características de las personas que fueron encuestadas. Luego se volcaron esta información en la Matriz de datos, donde se organizó de acuerdo a las dimensiones de las variables y el valor final de cada una de ellas.

Las variables cuantitativas se analizaron teniendo en cuenta la medida de tendencia central, utilizando el promedio y su medida de dispersión correspondiente, y se representó, en modo numérica.

Las variables cualitativas se calcularon en medidas de frecuencia y además se representó en barras sectoriales.

El programa estadístico que se utilizó fue Microsoft Excel.

Luego de haber obtenido los datos, se procesaron mediante la agrupación de los ítems según la dimensión que correspondía, a fin se presentó los resultados en tablas por el programa Office Excel para su análisis e interpretación respectivo teniendo en cuenta el marco teórico.

Para la medición de la variable de estudio se usó la Nursing Stress Scale¹⁰, donde la sumatoria de los ítems según la puntuación indicada en la encuesta, se estableció dos resultados finales, estas fueron si una variable fue un factor estresante o no.

8.5 CONTEXTO, POBLACIÓN Y MUESTRA

La investigación se llevó a cabo en dos ámbitos y lugares dentro de la Ciudad de Corrientes Capital:

El primer Hospital Público está ubicado en Av. Pedro Ferre 2755, Corrientes, Argentina, inaugurado oficialmente el 6 de mayo de 2020, el lugar fue creado para afrontar la pandemia en sus comienzos cuando todavía no había mucha información sobre el coronavirus. El mismo se encuentra ubicado en la Capital de Corrientes, donde se derivan todos los casos de covid-19 de la provincia, es el más grande del país en la actualidad y su atención es totalmente gratuita. El hospital cuenta con diversas áreas de atención como internación, clínica médica, terapia, quirófano, neonatología, gabinete psicológico y apoyo kinesiológico. Así como también cuenta con laboratorios, tomografía y farmacia.

El segundo Hospital Público, se encuentra ubicado en la calle avenida 3 de abril al 1200, el mismo es un hospital público y de enseñanza. Este nosocomio se inauguró el 11 de diciembre de 1976 y fue el iniciador del sistema de Residencias Médicas en la región Nordeste del territorio argentino. El área de influencia de atención neuro traumatológico abarca a pacientes de las provincias de Chaco, Entre Ríos, Formosa, Misiones y del norte de Santa Fe.

Población blanco:

- Personal de Enfermería del Servicio de UTI y del Servicio de Emergencia de dos hospitales Públicos.

Población accesible:

- Personal de Enfermería que se prestó servicio en los dos hospitales Públicos mencionados, en los turnos mañana, tarde y noche, en el periodo de agosto y septiembre del año 2021.

Población elegible:

- Criterios de inclusión: Personal de enfermería que trabajo en los dos hospitales Públicos mencionados.
- Criterios de exclusión: jefes de Servicio y Residentes de enfermería.
- Criterio de eliminación: personal de enfermeros que se encontraba haciendo uso de licencias.

Muestra y Tipo de Muestreo para la ejecución del trabajo.

Cálculo del tamaño de la muestra: por medio del programa de análisis estadísticos Epidat 4.2, se trabajó con el personal de Enfermería de Emergencias y UTI, y se analizó las variables que identificaron las percepciones de los enfermeros ante los factores de estrés laboral. La cual fue expuesta en una planilla de Excel para su análisis, brindada por los Departamentos de Enfermería de los dos hospitales Públicos.

Datos del Personal de Enfermería del Servicio UTI:

- Tamaño de la población: 72
- Proporción esperada: 70,000%
- Nivel de confianza: 95,0%
- Efecto de diseño: 1,0

Resultados:

Precisión (%)	Tamaño de la muestra
5,000	59

Datos del Personal de Enfermería del Servicio Emergencia:

- Tamaño de la población: 23
- Proporción esperada: 70,000%

- Nivel de confianza: 95,0%
- Efecto de diseño: 1,0

Resultados:

Precisión (%)	Tamaño de la muestra
5,000	22

Definición de la muestra y tipo de muestreo para la ejecución del trabajo.

Mediante la Herramienta Epidat 4.2, más el documento Excel se estableció la población accesible. Detallamos a continuación los pasos que realizamos para la obtención de las muestras:

1. Abrimos el programa Epidat.
2. Ingresamos en el icono de módulo.
3. Luego se seleccionó tipo de muestreo.
4. A continuación, el cálculo de tamaño de muestra, intervalos de confianza y proporción, ya que fue un tipo de estudio descriptivo.

Como sabemos el tamaño de la población estudiada que es 95 en total establecido luego de aplicar a los criterios de inclusión, exclusión y eliminación. Se calculó por separado los dos servicios.

Tuvimos una proporción esperada basada en un estudio similar, que fue de un 70%, con un nivel de confianza de 95%. Así también con una precisión absoluta de un mínimo de 5%, máximo de 10%, teniendo un incremento de 1.

Cuando terminamos los cálculos según la herramienta Epidat 4.2, nuestra muestra representativa con una precisión del 5%, el tamaño es de 79 personas Servicio UTI y 22 Personas del Servicio Emergencia de muestreo aleatorio.

Muestreo Simple Aleatorio

Datos del Personal de Enfermería del Servicio UTI:

Tamaño de la población: 72

Tamaño de la muestra: 59

Número de los sujetos Seleccionados:

3, 40,1, 5,48,39,56,2,55, 22, 57, 46, 43, 65, 17, 44, 9, 64, 13, 35, 27, 37, 32, 16, 10, 47, 29, 70, 45, 11, 52, 18, 20, 12, 36, 26, 38, 30, 6, 4, 7, 60, 28, 14, 33, 54, 58, 19, 59, 31, 68, 25, 23, 61, 24, 63, 8, 49, 66.

Datos del Personal de Enfermería del Servicio Emergencia:

Tamaño de la población: 23

Tamaño de la muestra: 22

Número de los sujetos Seleccionados:

9, 17, 8, 19, 22, 13, 11, 21, 23, 15, 7, 2, 6, 3, 5, 16, 14, 1, 12, 10, 18, 4.

Probabilidad de selección: 95,6522%

8. 6 AUTORIZACIONES PARA ACCEDER A LA POBLACIÓN Y AVALES ÉTICOS

El acceso a la población elegida o seleccionada es de gran posibilidad, ya que los investigadores trabajan en los respectivos servicios donde se realizará el proyecto de investigación.

La autorización para acceder a la población elegida o seleccionada de la presente investigación se encuentra aprobado por los Directivos de las Instituciones, y por los respectivos Departamentos de Docencia en Investigación de cada una de ellas.

9. RESULTADOS

En el análisis de la muestra se observó que el 75% (69) perteneció al género femenino y el 25% (23) al género masculino. Con respecto a la edad se obtuvo un promedio de 34,4 ($\pm 8,6$) años para un mejor análisis, se agrupó a los enfermeros según su formación académica, dando como resultado 67,4% (62) licenciados, 27,2% (25) enfermeros y 5,4% (5) enfermeros auxiliares. En cuanto al área en el que se desempeña, servicio de UTI arrojó un resultado de 66,2% (70) y servicio de emergencias 23,9% (22).

En la tabla 1 se observa la distribución porcentual de las respuestas de los enfermeros a los ítems de la Nursing Stress Scale¹⁰ que identifica los posibles factores causales de estrés

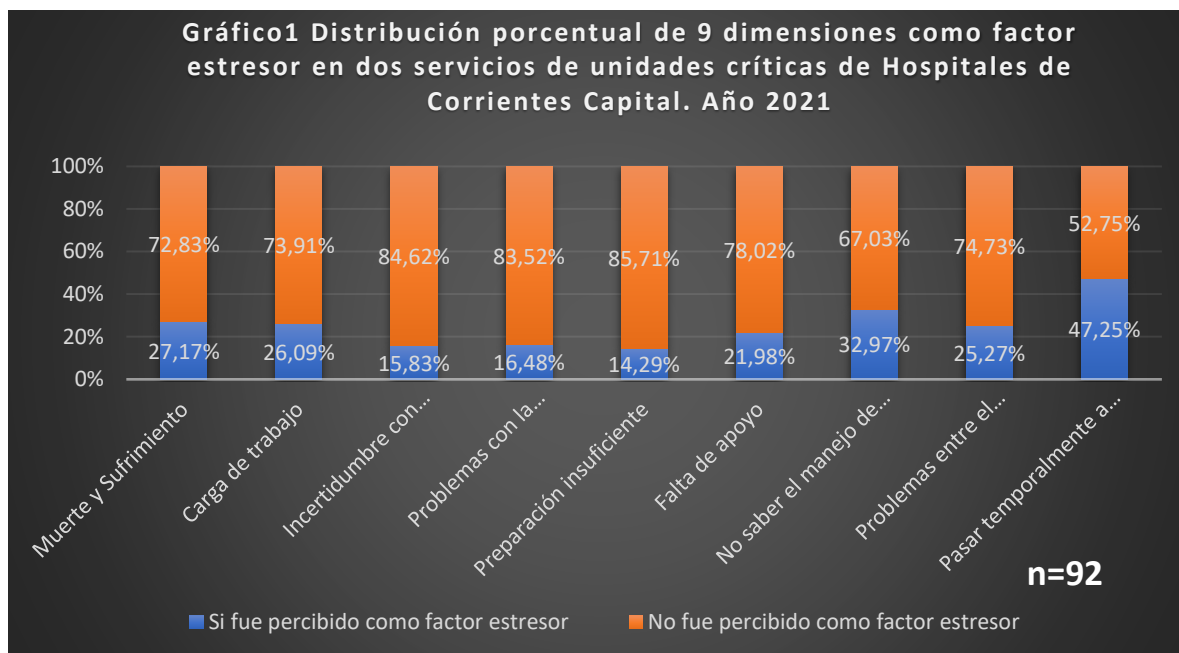
Tabla 1 Distribución porcentual de las respuestas de los Encuestados.

Ítems del cuestionario	Nursing Stress Scale			
	Nunca	Poco Frecuente	Frecuente	Muy Frecuente
1-Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	6,5	50	32,6	10,9
2-Recibir críticas de un médico.	7,6	50	29,3	13
3-Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	9,8	32,6	37	20,7
4-Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	2,2	31,5	54,3	12
5-Problemas con su supervisor.	38	35,9	10,9	15,2
6-Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	22,8	41,3	27,2	8,7
7-No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os o auxiliares de enfermería sobre problemas del servicio	18,5	40,2	27,2	14,1
8-La muerte de un paciente.	7,6	28,3	35,9	28,3
9-Problemas con uno o varios médicos.	6,5	31,5	44,6	17,4
10-Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.	13	50	18,5	18,5
11-No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio.	18,5	48,9	21,7	10,9
12-Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.	27,2	43,5	19,6	9,8
13-El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.	17,4	31,5	33,7	17,4
14-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un Paciente.	19,6	47,8	20,7	12
15-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	25	35,9	28,3	10,9
16-No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).	23,9	44,6	21,7	9,8
17-Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.	8,7	39,1	30,4	21,7

18-No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	16,3	51,1	26,1	6,5
19-Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	15,2	39,1	30,4	15,2
20-Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.	16,3	37	35,9	10,9
21-Ver a un paciente sufrir.	3,3	25	41,3	30,4
22-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.	28,3	42,4	20,7	8,7
23-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	18,5	44,6	25	12
24-Recibir críticas de un supervisor.	16,3	48,9	28,3	6,5
25-Personal y turno imprevisible.	17,4	52,2	21,7	8,7
26-El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	21,7	47,8	17,4	13
27-Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas).	13	32,6	35,9	18,5
28-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	10,9	39,1	27,2	22,8
29-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	25	44,6	17,4	13
30-No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	7,6	46,7	26,1	19,6
31-El médico no está presente en una urgencia Médica.	20,7	35,9	28,3	15,2
32-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	17,4	53,3	22,8	6,5
33-No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	16,3	51,1	19,6	13
34-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	4,3	37	37	21,7

Fuente: Encuesta al personal de enfermería

En el gráfico 1 se puede observar la distribución de las respuestas del personal de enfermería por dimensión de los factores de estrés que mide la escala The Nursing Stress Scale.6



Fuente: Encuesta al personal de enfermería

Del análisis de la variable percepción de la muerte y el sufrimiento de las personas durante la asistencia de enfermería como un factor estresante se evidenció que en el servicio de Emergencias no fue percibido como un factor estresante para el 72,73% (16) y si para un 27,27 % (6) de los encuestados. En el servicio de terapia intensiva la variable muerte y sufrimiento no fue percibido como un factor estresante para el 72,86% (51) y si para un 27,14% (19) de los encuestados. En total al personal de estos servicios, un 72,82% (67) de los encuestados no percibieron a esta variable como un factor estresante.

Con relación a la variable carga de trabajo, en el servicio de Emergencias no fue percibido como un factor estresante para el 72,73% (16) y si para un 27,27% (6) de los encuestados. En el servicio de terapia intensiva la variable carga de trabajo no fue percibido como un factor estresante para el 74,29% (52) y si para un 25,71% (18) de los encuestados. En total al personal de estos servicios, un 73,91% (68) de los encuestados no percibieron a esta variable como un factor estresante.

Con respecto a la variable incertidumbre con relación al tratamiento, los resultados fueron mayores con el 95,45% (21) del servicio de Emergencias que no percibieron a este, como un factor estresante y si para el 4,55% (1) de los encuestados. En el servicio de terapia intensiva esta variable no fue percibida como un factor estresante para el 81,16% (57) y si para un 18,84% (13) de los encuestados. En total al personal de estos servicios un 84,78% (78) de los encuestados no percibieron como un factor estresante esta dimensión.

En referencia a los problemas de jerarquía, los datos más relevantes con respectos a esta variable y su análisis fueron los obtenidos con el servicio de Emergencias, el cual dicho grupo manifestó no tener problemas con la jerarquía el total de los encuestados 100% (22). En cuanto al servicio de terapia intensiva los problemas de jerarquía no fueron percibidos como un factor estresante para el 78,26% (55) y si para un 21,74% (15) de los encuestados. En total al personal de estos servicios, para un 83,69% (77) de los encuestados no fue un factor estresante esta variable

En cuanto a la variable preparación insuficiente para el desempeño profesional, en el servicio de Emergencias no fue percibido como factor estresante para el total de encuestados 100% (22) y en el servicio de terapia intensiva no fue percibida como un factor estresante para el 81,16% (57) y si para un 18,84% (13) de los encuestados. Del total de encuestados el 85,86% (79) no percibieron a esta variable como factor estresor.

En lo que se refiere a la variable falta de apoyo, en el servicio de Emergencias, para el 90,91% (21) no fue percibido como un factor estresor. Así mismo en el servicio de Terapia Intensiva la falta de apoyo no fue percibido como tal para el 73,91% (52) y si para un 26,09% (18). En el análisis del total de los dos servicios, el 78,02% de los encuestados no percibieron como un factor estresante esta variable.

Por otro lado, la variable no saber el manejo de equipo especializado no fue percibido como un factor estresante para el 72,73% (16) y si para el 27,27% (6) de los encuestados del servicio de Emergencias. Incluso en el servicio de Terapia Intensiva no saber el manejo de equipo especializado tampoco fue percibido como un factor estresante para el 65,22% (46), pero si para un 34,78% (24) de los encuestados. De manera que, en total, al personal de estos servicios, un 67,3% (62) de los encuestados esta variable no fue percibida como tal.

Según los resultados en el servicio de Emergencias los problemas entre el personal de enfermería no fueron percibidos como un factor estresante para el 86,36% (19) y si para el 13,64% (3). De igual manera, en el servicio de Terapia Intensiva los problemas entre el personal de enfermería tampoco percibieron a este como un factor estresante el 71,01% (50) y si para un 28,99% (20). Por lo tanto, en los dos servicios el 75% (69) de los encuestados no percibieron a esta dimensión como un factor estresante.

Con respecto a la variable pasar temporalmente a otro servicio, en el servicio de Emergencias no fue percibido como un factor estresante para el 68,18% (15) y si para el 31,82% (7) de los encuestados. En cambio, en el servicio de terapia intensiva esta dimensión si fue percibida como un factor estresante para el 52,17% (37) dato relevante en cuanto porcentajes manejados hasta el momento y no resulto ser percibida como tal para un 47,83% (33) de los encuestados. En total al personal de estos servicios un 52,75% (48) un poco más de la mitad de los encuestados, no fue percibida como un factor estresante la dimensión pasar temporalmente a otro servicio.

10. DISCUSIÓN:

En este estudio se identificó que el proceso de muerte y sufrimiento de los pacientes no es percibido como un factor estresante según el personal de enfermería en dos servicios de unidades críticas. Se logró evidenciar que el 72,82% no lo percibió como un factor estresante. Estos resultados indican que la mayoría del personal de enfermería no percibió como un factor de estrés, la realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes, o escuchar hablar a un paciente sobre su muerte cercana, que un paciente fallezca o que el médico no esté presente en el momento de la muerte, o que fallezca un paciente con quien ha llegado a tener una relación estrecha, o ver al paciente sufrir¹⁰. Los resultados obtenidos en este trabajo difieren de los obtenidos por Zambrano Plata⁹, donde la mayoría de los encuestados percibieron al contacto con el dolor y la muerte como un factor de estrés, esta diferencia podría explicarse, porque la muestra en su gran mayoría fueron auxiliares en enfermería, en este estudio la mayoría fue licenciado en enfermería y enfermero profesional, la formación de grado en la forma de afrontar situaciones de muerte y sufrimiento podría explicar que los encuestados en su mayoría, no percibieron esta dimensión como un factor de estrés. Teniendo en cuenta estos resultados, se puede

interpretar que existe un 27,14%, que, si lo percibieron como factor estresante, y que esto puede afectar a su salud. En relación con la dimensión carga de trabajo, se logró identificar que la mayoría del personal encuestado no lo percibió como un factor estresante (73,91%). Estos resultados indican que el personal de enfermería no percibió como un factor de estrés, a las interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas, que haya personal y turno imprevisible, realizar demasiadas tareas que no son de enfermería, no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente, no tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería y falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio¹⁰. Los resultados obtenidos en este trabajo difieren de los obtenidos por Gloria Esperanza Zambrano Plata⁹, donde en este el estrés generado por la sobrecarga laboral ocupó el segundo lugar con respecto a los niveles más altos de estrés, presentado a la escasez de personal y que haga perder el tiempo al personal de enfermería como factores causantes del estrés. Teniendo en cuenta estos resultados, se puede interpretar que, quizás la distribución del trabajo o del personal fue adecuada, como así también la incorporación de más personal y la capacitación en servicio. No obstante, la carga de trabajo y, en definitiva, unas dotaciones de enfermería suficientes, son factores concluyentes identificados por Linda Aiken¹² para garantizar unos cuidados de calidad, así como la satisfacción no solo de los profesionales sino también de los pacientes asistidos. Estos son factores que pueden tener relación con este resultado de que la mayoría no percibió esta dimensión como factor generador de estrés.

Con respecto a la dimensión incertidumbre en relación con el tratamiento, en este estudio se logró identificar que para la mayoría del personal (84,78%) no lo percibió como un factor estresante. Estos resultados sugieren que el personal de enfermería percibió, que no hubo desacuerdo con el tratamiento de un paciente, que se recibió información suficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente, que el médico no prescribió un tratamiento que parece inapropiado para el paciente, que el médico estuvo presente en una urgencia médica, y que en la mayoría de las veces se supo que decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento¹⁰. Los resultados obtenidos difieren de los obtenidos por Pedro García¹³, donde este obtuvo a esta dimensión como tercer factor más estresante. Según los datos obtenidos, se podría interpretar que en general a pesar del poco conocimiento al tratamiento, se trabajó en equipo con información adecuada de la nueva aparición del virus

que hasta el momento se desconocía, fue poco el impacto de estrés que fue percibido por parte del personal de enfermería con el 15,38%.

En este estudio se logró evidenciar que la dimensión problemas de jerarquía, no fue percibido como un factor estresor para 83,69% de los encuestados. Por tanto, estos resultados revelan que el personal de enfermería no recibió críticas de un médico o supervisor, no tuvo problemas con un supervisor o con uno o varios médicos¹⁰. Estos datos sugieren que el personal de conducción desempeñó un rol importante en la gestión del recurso humano destacándose las características de líder, adquiriendo un protagonismo activo e innovador, reafirmando lo que observó Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué¹⁴, donde revela que los enfermeros lideran aspectos relevantes del cuidado y autocuidado ejerciéndolo las 24 horas del día, que se identifican con el cuidado, empoderando su vocación. El compromiso, la voluntad de trabajar y ayudar es inquebrantable pese a las adversidades. Teniendo en cuenta estos resultados, y con las dificultades que se presentaron en todos los servicios del sistema de salud, en este trabajo se destaca que los profesionales de enfermería que se encontraban en lugares de conducción y toma de decisiones, actuaron como líderes positivos, favoreciendo el cuidado de las personas y del personal.

En cuanto a la dimensión preparación insuficiente en la profesión, se evidenció que para la mayoría 85,86% del personal no fue percibido como un factor estresante. Estos resultados indicaron que el personal de enfermería no percibió como un factor de estrés, donde la mayoría no se sintió impotente en el caso de un paciente que no mejora, no tuvieron miedo a cometer errores en los cuidados hacia el paciente, que se sintieron suficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, que la mayoría de las veces respondieron satisfactoriamente a una pregunta hecha por un paciente, y se sintieron suficientemente preparados para ayudar emocionalmente al paciente¹⁰. Estos resultados son diferentes de los obtenidos por Pedro García¹³, donde este resultó ser unos de los factores más estresores en su estudio. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este estudio se podría deducir que la mayoría del personal de enfermería se encontraba suficientemente preparado para afrontar la situación epidemiológica, además, como se mencionó anteriormente se realizaron capacitaciones específicas, en cuanto a la protección personal, al tratamiento, al manejo de la urgencia y emergencia en el contexto de pandemia, entre otros,

fortaleciendo así al personal de enfermería y disminuyendo la percepción de que la preparación sea un factor de estrés.

En relación con la dimensión falta de apoyo profesional, para la mayoría del personal no fue percibido como un factor estresante, evidenciado con el 78,02%. Este resultado muestra que el personal de enfermería percibió que hubo ocasiones para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio, tuvieron ocasiones para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros, tuvieron ocasiones para expresarse con otros compañeros del servicio sus sentimientos negativos¹⁰. Estos resultados difieren del obtenido por Castillo Avila¹⁵, este evidenció que la falta de apoyo de los compañeros ha sido identificada como un estresor que tiene gran implicación en la salud de los profesionales de enfermería. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este estudio se podría inferir, que la situación por la que atravesó el personal de enfermería, no presento falta de apoyo de parte de sus compañeros.

En este estudio se objetivó que el 67,3% de los encuestados no percibió como factor estresante el no saber el manejo de equipo especializado. En el análisis de estos resultados se objetivó que, si bien para la mayoría esta dimensión no fue un factor estresor, el 32,7%, si percibieron como factor estresor, el no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado¹⁰. Los resultados obtenidos en este trabajo son similares al estudio de Herrera Sánchez Rita¹⁶, donde este percibió el no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado como factor estresor. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos esta dimensión se registró como uno de los que mayor porcentaje presentó como factor estresante, esto se podría referir que a pesar de las capacitaciones sobre el manejo complejo de los equipos especializados se encuentra un porcentaje considerable de personal de enfermería que presenta a este como generador de estrés.

El estudio evidenció que la dimensión problemas entre el personal de enfermería, para la mayoría del personal no fue percibido como un factor estresante. Se logró identificar que el 75% no lo percibió como un factor estresante. De los resultados se interpretó, que el personal de enfermería percibió que no hubo dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios como así también del mismo servicio, por tanto, fue percibido como factor estresor para la mayoría de los encuestados¹⁰. Los resultados obtenidos en este trabajo

difieren al estudio de J.J. Blanca-Gutiérrez¹⁷, donde ese estudio tiene a esta dimensión como uno de los factores que causan mayor nivel estrés por agotamiento. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este estudio se podría inferir, que a pesar de arduo trabajo que presentó la situación epidemiológica que atravesó el personal de enfermería, no hubo problemas interpersonales, por tanto, el ambiente laboral entre compañeros no se vio comprometido.

Este estudio logró evidenciar que la dimensión pasar temporalmente a otro servicio, para la mayoría del personal no fue percibido como un factor estresante, que del 100% de los encuestados el 52,75% no lo percibió como un factor estresante. En el análisis de los resultados en ambos servicios, se obtuvo a este factor con más porcentaje de todas las dimensiones mencionadas anteriormente, donde el resultado para el 47,25%, pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal, lo percibió como factor de estrés¹⁰. Los resultados de este estudio, se asemejan al de la Sierra Juan Carlos¹⁸, donde afirma que hay ocasiones en las que la demanda del ambiente es excesiva para el individuo, por lo que su repertorio conductual para hacer frente a la situación generadora de estrés es insuficiente, al igual que cuando se enfrenta a una situación nueva para él. Lo mencionado podría explicar la percepción del personal en este trabajo, ya que, en el contexto de Pandemia, además de rotar por servicios, la incertidumbre en la atención fue una constante para todos los trabajadores de salud, la aparición de una nueva enfermedad, el miedo al contagio propio o de la familia, entre otros, son factores que podrían influir en la percepción del personal de enfermería.

11. CONCLUSIÓN:

En este estudio se logró describir la percepción del personal de enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas en dos hospitales de Corrientes Capital, se objetivó, que los principales factores estresores frecuentes percibidos por el personal de enfermería fueron, pasar temporalmente a otro servicio, seguido de no saber el manejo del equipo especializado y la dimensión muerte y sufrimiento de ellos pacientes; los menos frecuentes fueron los de problemas de jerarquía, seguido de incertidumbre en relación con el tratamiento y el de preparación insuficiente. Los resultados obtenidos identifican dimensiones a mejorar en ambos servicios, los datos hallados son relevantes a la hora de

diseñar estrategias de prevención en el personal de enfermería en beneficio de la salud de los mismos y con ello mejorar la calidad de atención de las personas sujetas al cuidado.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Blandón MAM. Fundamentos en salud ocupacional [Internet]. Universidad de Caldas; 2004 [citado el 21 de abril de 2021]. 11 p. Disponible en: <https://play.google.com/store/books/details?id=mnwHhEGtba4C>
2. De Montis J . González R CL. “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo” [Internet]. [Escuela de enfermería]: Facultad de Ciencias Médicas; 2013 [citado el 10 de abril de 2021]. Disponible en: https://cvl.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf
3. P Farfan, D Allen Valdivia González, I Duran. Estrés laboral en el profesional de enfermería. Universidad Andrés Bello Pensamiento Crítico. 20 de junio del 2019. [citado el 10 de abril de 2021]. Pág. 1-13. Disponible en: https://www.academia.edu/39647821/Estr%C3%A9s_laboral_en_el_profesional_de_enfermer%C3%ADa_?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page.
4. Martínez Pérez, A. EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN Vivat Academia, núm. 112, septiembre, 2010, [citado el 10 de abril de 2021] pp. 42-80 Universidad Complutense de Madrid, España Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>.
5. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19: Estrés Laboral durante la Pandemia de Covid. UNESUM-Ciencias [Internet]. 9 de noviembre de 2020 [citado 3 de mayo de 2021];4(3):41-0. Disponible en: <http://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
6. Abad SM. EL ESTRÉS EN LA ENFERMERÍA Y SUS CONSECUENCIAS [Internet]. [FACULTAD DE ENFERMERÍA GRADO EN ENFERMERÍA]: UNIVERSIDAD DE CANTABRIA; 2018 [citado el 6 de junio de 2021]. Disponible

en:

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/MiguezAbadS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7. Sierra, J C; Ortega, V; Zubeidat, I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar Revista Mal-estar E Subjetividad, vol. 3, núm. 1, marco, 2003, [citado el 18 de junio de 2021]. pp. 10 – 59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
8. Rumay Chanduco D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad [Internet]. [FACULTAD DE ENFERMERIA UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDA. Perú]: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO; 2020 [citado el 11 de julio de 2021]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15955/2E%20637.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Zambrano GE. estresores en las unidades de cuidados intensivos. REVISTA AQUICHAN - ISSN 1657-5997 [Internet]. octubre de 2016; [citado el 21 de septiembre de 2021]. 6 (1): 156–69. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/89/182>
10. Ás Pons R, Escribà Agüir V. La versión castellana de la escala "the nursing stress scale". proceso de adaptación transcultural. Rev. Esp. Salud Publica. 1998 nov; [citado el 9 de junio de 2021]. 72 (6): 529-538. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es.
11. Foxall MJ, Zimmerman L, Standley R, Bene B. A comparison of frequency and sources of nursing job stress perceived by intensive care, hospice and medical-surgical nurses. J Adv Nurs. 1990; [citado el 11 de Junio de 2021]. 15(5): 577-84. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2648.1990.tb01857>.
12. L H Aiken, W Sermeus, KVan den Heede. Seguridad, satisfacción y calidad de la atención hospitalaria del paciente: encuestas transversales de enfermeras y pacientes

- en 12 países de Europa y Estados Unidos. BMJ 2012; [citado el 15 de diciembre de 2021]; 344: e1717. Disponible en: <https://www.bmj.com/content/344/bmj.e1717>.
13. García P, Aida A. Jiménez Martínez, Hinojosa García L. ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LA ZONA FRONTERIZA DE MÉXICO, EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19. Revista de Salud Pública, Edición Especial diciembre 2020. [citado el 16 de Octubre de 2021]. PAG. 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revahhttp://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
14. J M Arévalo Ipanaqué1. A Da Silva Tetzlaff. Verónica Tiscar González. Análisis multipaís de la gestión del cuidado de enfermería durante la pandemia por COVID-19. Revista Cubana de Enfermería. 2020; [citado el 27 de noviembre de 2021]. 36:3998. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3998>.
15. Castillo Avila, I. Y, Torres Llanos, N, Ahumada Gomez, A, Cárdenas Tapias, K, Licon Castro, Sharon, *Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia)*. Salud Uninorte [Internet]. 2014; [citado el 25 de abril de 2021];30 (1): 34-43. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850005>
16. Herrera Sánchez R, Cassals Villa M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Rev cubana Enfermer [Internet]. 2005 Abr [citado 2021 Dic 6] ; 21(1): 1-1. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es.
17. J.J. Blanca-Gutiérrez, A. Arias-Herrera. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enfermería Universitaria · Vol.15 · Núm. 1 · Enero-marzo 2018. [citado el 20 de noviembre de 2021]. Disponible en: <http://dx.org.doi/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>.

18. Sierra, J C; Ortega, V; Zubeidat, I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar Revista Mal-estar E Subjetividad, vol. 3, núm. 1, marco, 2003, [citado el 18 de noviembre de 2021]. pp. 10 – 59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>

13. ANEXOS

Corrientes, 09 de Agosto de 2021

Al

Sr. Decano de la Facultad de Medicina Prof. Mag. Gerardo Omar Larroza

S/D

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a los efectos de solicitar la evaluación por parte del Comité de Bioética en Ciencias de la Salud del proyecto de investigación observacional denominado: “Percepción del personal de Enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas de dos hospitales de la provincia de Corrientes en el contexto de la Pandemia 2021” en el contexto de la Pandemia 2021

Aclaro que he leído, comprendido y acepto las condiciones impuestas en el Reglamento del Comité de Bioética, como así también informo que el presente trabajo no ha sido presentado previamente a otro Comité de Bioética.

A los efectos, adjunto a la presente nota:

- 1) Curriculum Vitae del Investigador y de todos los investigadores participantes en el estudio, actualizados, firmados y fechados.
- 2) Acuerdo de Confidencialidad firmado por el Investigador Principal del estudio y cada uno de los participantes en el estudio
- 3) Nota de autorización del jefe de Servicio y/o director de la Institución en la que se pretende realizar dicho estudio (firmada y fechada).

FERNÁNDEZ, LUCÍA. HUG, ENZO. TORRES, MARÍA DEL PILAR.

3) Un ejemplar con la descripción completa del Proyecto (en español)

4) Hoja de Información al Paciente y Consentimiento Informado (presentarlo sólo si correspondiere)

Sin otro particular aprovecho para saludarla atentamente.

Torres Arrejin, María del Pilar.

Hug Enzo Norberto Omar

Fernández Lucia Itatí

RESOLUCIÓN Nº 25/21
Corrientes, 28 de Septiembre de 2021

Visto:

El Expte. Nº 10-2021-02902 por el cual los Sres. Fernández, Lucía Itatí, Hug, Enzo Norberto Omar y Torres Arrejin, María del Pilar solicitan evaluación y eventual aprobación del Proyecto de Investigación Observacional denominado “Percepción del personal de Enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas de dos hospitales de la provincia de Corrientes en el contexto de la Pandemia 2021”

Que han presentado la siguiente documentación:

- Proyecto de Investigación.
- Consentimiento Informado
- Acuerdos de Compromiso y confidencialidad del Comité de Bioética.
- Autorización de la Institución en la que se realizará el estudio.
- Curriculum vitae de todos los participantes del proyecto.
- Informe Técnico favorable de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Facultad de Medicina.

Considerando:

- Que la documentación presentada se atiene a consideraciones metodológicas y éticas.

**El Comité de Bioética en Investigación de Ciencias de la Salud
de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste
En su sesión del 28 de Septiembre de 2021
Resuelve:**

Artículo 1º: Emitir un informe favorable sobre el Proyecto de Investigación Observacional denominado “Percepción del personal de Enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas de dos hospitales de la provincia de Corrientes en el contexto de la Pandemia 2021” cuyo desarrollo forma parte de las exigencias curriculares de la asignatura Metodología de la Investigación de la carrera de Licenciatura en Enfermería, presentado por los Sres. Fernández, Lucía Itatí, Hug, Enzo Norberto Omar y Torres Arrejin, María del Pilar.

Artículo 2º: Regístrese, comuníquese y archívese.

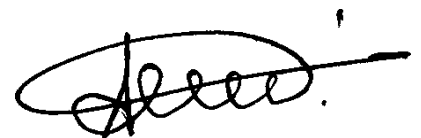
FERNÁ



Abog. Virginia Bestoso
Co-Coordinadora

65

, ENZO. TORRES, MARÍA



Abog. Analía Margarita Perez
Coordinadora

Corrientes, 28 de Septiembre de 2021

A los Sres. Investigadores
Fernández, Lucía Itatí,
Hug, Enzo Norberto Omar y
Torres Arrejin, María del Pilar

Ref. Expte N°: 10-2021-02902

Me dirijo a Uds. con el objeto de remitirle adjunto a la presente, para su conocimiento y efectos, copia de la Resolución N° 25/21 del Comité de Bioética en Investigación de Ciencias de la Salud.

Cabe recordar que de acuerdo al reglamento vigente, el investigador deberá informar a este Comité cuando inicia el estudio y una vez finalizado deberá presentar un Informe Final de los resultados del mismo.

Además, deberán presentar toda la documentación impresa y el CD cuando lo requiramos. La modalidad de trabajo con documentación digital es exclusiva por el aislamiento social obligatorio.

Sin otro particular, les saludo con
atenta consideración.



**Abog. Analia Margarita Pérez
Coordinadora**



HOSPITAL DE CAMPAÑA "ESCUELA HOGAR"
Av. Pedro Ferré 2755, (3400) Corrientes Capital
- Argentina -



Corrientes 1 de septiembre 2021

AL PERSONAL DE ENFERMERÍA

FERNANDEZ, LUCIA

HUG ENZO

TORRES ARREGUIN MARIA

C/C

Al Equipo de Docencia e Investigación

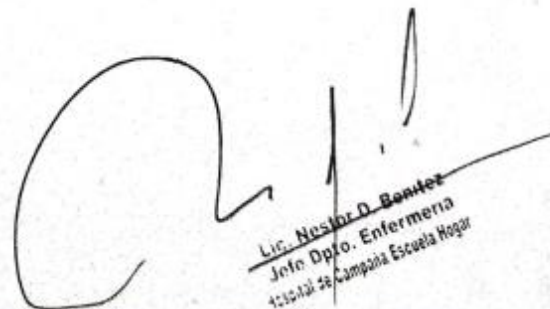
Hospital de Campaña Escuela Hogar

Referencia: solicitud de autorización

recolección de datos proyecto de Investigación

Habiéndose cumplimentado lo solicitado por este departamento, aclarando la modalidad de la recolección de datos y la finalidad del mismo el equipo de Docencia e Investigación y este Departamento otorga el Visto Bueno y la AUTORIZACION para la realización de dicho procedimiento.

Se solicita, además una vez finalizado el proyecto se presente copia del mismo al Equipo de Docencia e Investigación de este nosocomio en formato electrónico, para que todo el todo el personal que así lo requiera tenga acceso al mismo a través del aula virtual.


Lic. Nestor D. Bonitez
Jefe Dpto. Enfermería
Hospital de Campaña Escuela Hogar

Corrientes, 29 de julio de 2021

Al departamento de docencia e investigación
Hospital Escuela "general José de San Martín"

S _____ / _____ D _____

Tengo / Tenemos el agrado de dirigirme / dirigirme a Ud. y por su digno intermedio ante quien corresponda, a los efectos de solicitar autorización para llevar a cabo la recolección de datos (o revisar historias clínicas o acceder a bases de datos) con el objeto de obtener información en el marco del Plan de Investigación: "Percepción del personal de Enfermería sobre los factores estresantes laborales en el Servicio de UCIP del Hospital Juan Pablo II y en el Servicio de Emergencia del Hospital Escuela "José de San Martín" en el contexto de la Pandemia 2021"

En el cual abordaremos una de las problemáticas más frecuentes desde la percepción del personal de Enfermería.

Con esta investigación se pretende determinar cuáles son estos factores estresores que presentan este grupo de personal de Enfermería.

La misma forma parte de las exigencias de la Asignatura Investigación en Enfermería II de la Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNNE.

A la espera de contar con una pronta y favorable respuesta aprovecho / aprovechamos la oportunidad para saludarle con consideración y respeto.

ACUERDO DE COMPROMISO Y CONFIDENCIALIDAD

Entre el Sr./Sra. Hug Enzo Norberto Omar, , de profesión Enfermero, en su carácter de investigador responsable del proyecto: "Percepción del personal de enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas de hospitales de Corrientes capital durante de la pandemia 2021" que se llevará a cabo con el aval de (Servicio, Cátedra, Hospital, Institución) y por otra parte el Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE, a través de su Coordinador/a con domicilio en Moreno N° 1240 de la ciudad de Corrientes.

Se ha acordado celebrar el presente *Acuerdo de Compromiso y Confidencialidad* que se regirá por las siguientes cláusulas, por lo que las partes declaran que:

FERNÁNDEZ, LUCÍA. HUG, ENZO. TORRES, MARÍA DEL PILAR.

44 |

- El Sr. Hug Enzo Norberto Omar se compromete a resguardar la confidencialidad de toda la información recabada para el proyecto Percepción del personal de Enfermería sobre los factores estresantes laborales en el Servicio de UTI y en el Servicio de Emergencia de dos Hospitales Públicos de la Ciudad de Corrientes en el contexto de la Pandemia 2021 procedente de encuestas.
- Que las informaciones recabadas serán en su totalidad de carácter anónimo.
- Que las informaciones recabadas serán utilizadas exclusivamente para producir trabajos científicos a ser publicados o comunicados en medios o reuniones científicas.
- Que será entregada una copia del trabajo producido al Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE, previa a su publicación o comunicación.
- Que el Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE 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 protectivas o preventivas para la salud poblacional.
- En atención a las consideraciones expuestas, las partes acuerdan:

1º El objeto del presente Acuerdo es fijar los términos y condiciones bajo los cuales las partes mantendrán la confidencialidad de los datos e información intercambiados entre ellas.

- 2º El Sr. Hug Enzo Norberto Omar, acuerda que cualquier información recabada para su investigación será mantenida en estricta confidencialidad y solo podrá revelar información confidencial a quienes la necesiten o estén autorizados previamente por el Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE.
- Por tanto, se obliga en forma irrevocable ante la institución a no revelar, divulgar o facilitar información bajo cualquier forma a ninguna persona física o jurídica, sea

ésta de carácter público o privado; y a no utilizar para su beneficio o el de cualquier otra persona la información.

3° El presente Acuerdo requiere para su validez y perfeccionamiento la firma de las partes. Así como también una señal de aceptación, se firma el presente acuerdo en 3 (tres) ejemplares, por las partes que han intervenido en el mismo.

En la ciudad de Corrientes a los 27 días del mes de agosto de 2021

Firma investigador

Coordinador/a del Comité

.....

Hug Enzo Norberto Omar

- El Código Penal, Art. 156, establece pena de multa e inhabilitación especial a todo aquel que por su estado, oficio, profesión o empleo tuviera noticia de un hecho y lo revelare sin justa causa.

* Justa causa: romper el secreto médico. Cuando por su importancia y trascendencia médica el caso en cuestión sea informado a Sociedades Científicas o sea motivo de publicación médica (art. 11 Ley 17.132 del Ejercicio de la Medicina), quedando expresamente aclarado que se prohíbe su difusión con fines de propaganda, publicidad, lucro o beneficio personal.

ACUERDO DE COMPROMISO Y CONFIDENCIALIDAD

Entre el Sr./Sra. Fernández Lucia Itatí, de profesión Enfermera, en su carácter de investigador responsable del proyecto: “Percepción del personal de Enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas de dos hospitales de la provincia de Corrientes en el contexto de la Pandemia 2021” que se llevará a cabo con el

FERNÁNDEZ, LUCÍA. HUG, ENZO. TORRES, MARÍA DEL PILAR.

aval de (Servicio, Cátedra, Hospital, Institución) y por otra parte el Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE, a través de su Coordinador/a con domicilio en Moreno N.º 1240 de la ciudad de Corrientes.

Se ha acordado celebrar el presente *Acuerdo de Compromiso y Confidencialidad* que se registrará por las siguientes cláusulas, por lo que las partes declaran que:

- El Sr./Sra. Fernández Lucia Itatí se compromete a resguardar la confidencialidad de toda la información recabada para el proyecto Percepción del personal de Enfermería sobre los factores estresantes laborales en el Servicio de UTI y en el Servicio de Emergencia de dos Hospitales Públicos de la Ciudad de Corrientes en el contexto de la Pandemia 2021 procedente de encuestas.
- Que las informaciones recabadas serán en su totalidad de carácter anónimo.
- Que las informaciones recabadas serán utilizadas exclusivamente para producir trabajos científicos a ser publicados o comunicados en medios o reuniones científicas.
- Que será entregada una copia del trabajo producido al Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE, previa a su publicación o comunicación.
- Que el Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE 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 protectivas o preventivas para la salud poblacional.
- En atención a las consideraciones expuestas, las partes acuerdan:

1º El objeto del presente Acuerdo es fijar los términos y condiciones bajo los cuales las partes mantendrán la confidencialidad de los datos e información intercambiados entre ellas.

- 2º EL Sr./Sra. Fernández Lucia Itatí, acuerda que cualquier información recabada para su investigación será mantenida en estricta confidencialidad y solo podrá revelar

información confidencial a quienes la necesiten o estén autorizados previamente por el Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE.

- Por tanto, se obliga en forma irrevocable ante la institución a no revelar, divulgar o facilitar información bajo cualquier forma a ninguna persona física o jurídica, sea ésta de carácter público o privado; y a no utilizar para su beneficio o el de cualquier otra persona la información.

3° El presente Acuerdo requiere para su validez y perfeccionamiento la firma de las partes. Así como también una señal de aceptación, se firma el presente acuerdo en 3 (tres) ejemplares, por las partes que han intervenido en el mismo.

En la ciudad de Corrientes a los 27 días del mes de agosto de 2021

Firma investigador

Coordinador/a del Comité

.....

Fernández Lucia Itatí

El Código Penal, Art. 156, establece pena de multa e inhabilitación especial a todo aquel que por su estado, oficio, profesión o empleo tuviera noticia de un hecho y lo revelare sin justa causa.

* Justa causa: romper el secreto médico. Cuando por su importancia y trascendencia médica el caso en cuestión sea informado a Sociedades Científicas o sea motivo de publicación médica (art. 11 Ley 17.132 del Ejercicio de la Medicina), quedando expresamente aclarado que se prohíbe su difusión con fines de propaganda, publicidad, lucro o beneficio personal.

ACUERDO DE COMPROMISO Y CONFIDENCIALIDAD

FERNÁNDEZ, LUCÍA. HUG, ENZO. TORRES, MARÍA DEL PILAR.

Entre el Sr./Sra. Torres Arrejin, María del Pilar., de profesión Enfermera, en su carácter de investigador responsable del proyecto: “Percepción del personal de Enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas de dos hospitales de la provincia de Corrientes en el contexto de la Pandemia 2021” que se llevará a cabo con el aval de (Servicio, Cátedra, Hospital, Institución) y por otra parte el Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE, a través de su Coordinador/a con domicilio en Moreno N.º 1240 de la ciudad de Corrientes.

Se ha acordado celebrar el presente *Acuerdo de Compromiso y Confidencialidad* que se registrará por las siguientes cláusulas, por lo que las partes declaran que:

- El Sr./Sra. Torres Arrejin, María del Pilar. se compromete a resguardar la confidencialidad de toda la información recabada para el proyecto Percepción del personal de Enfermería sobre los factores estresantes laborales en el Servicio de UTI y en el Servicio de Emergencia de dos Hospitales Públicos de la Ciudad de Corrientes en el contexto de la Pandemia 2021 procedente de encuestas.
- Que las informaciones recabadas serán en su totalidad de carácter anónimo.
- Que las informaciones recabadas serán utilizadas exclusivamente para producir trabajos científicos a ser publicados o comunicados en medios o reuniones científicas.
- Que será entregada una copia del trabajo producido al Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE, previa a su publicación o comunicación.
- Que el Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE 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 protectivas o preventivas para la salud poblacional.
- En atención a las consideraciones expuestas, las partes acuerdan:

1° El objeto del presente Acuerdo es fijar los términos y condiciones bajo los cuales las partes mantendrán la confidencialidad de los datos e información intercambiados entre ellas.

- 2° EL Sr./Sra. Torres Arrejin, María del Pilar. Acuerda que cualquier información recabada para su investigación será mantenida en estricta confidencialidad y solo podrá revelar información confidencial a quienes la necesiten o estén autorizados previamente por el Comité de Bioética de Investigación en Ciencias de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNNE.
- Por tanto, se obliga en forma irrevocable ante la institución a no revelar, divulgar o facilitar información bajo cualquier forma a ninguna persona física o jurídica, sea ésta de carácter público o privado; y a no utilizar para su beneficio o el de cualquier otra persona la información.

3° El presente Acuerdo requiere para su validez y perfeccionamiento la firma de las partes. Así como también una señal de aceptación, se firma el presente acuerdo en 3 (tres) ejemplares, por las partes que han intervenido en el mismo.

En la ciudad de Corrientes a los 27 días del mes de agosto de 2021

Firma investigador

Coordinador/a del Comité

.....

Torres Arrejin, María del Pilar.

El Código Penal, Art. 156, establece pena de multa e inhabilitación especial a todo aquel que por su estado, oficio, profesión o empleo tuviera noticia de un hecho y lo revelare sin justa causa.

* Justa causa: romper el secreto médico. Cuando por su importancia y trascendencia médica el caso en cuestión sea informado a Sociedades Científicas o sea motivo de publicación médica (art. 11 Ley 17.132 del Ejercicio de la Medicina), quedando expresamente aclarado que se prohíbe su difusión con fines de propaganda, publicidad, lucro o beneficio personal.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lo invitamos a participar de un estudio de investigación denominado **“Percepción del personal de enfermería sobre los factores estresantes laborales en dos servicios de unidades críticas de hospitales de Corrientes capital durante de la pandemia 2021”**

Este estudio nos permitirá conocer sobre Las percepciones de los factores estresores que presentan el personal de enfermería según su percepción.

Su participación en el mismo es Voluntaria y Anónima. Los datos obtenidos en este estudio son confidenciales, en ningún lugar figurará su nombre ni su apellido, sino un solamente un código numérico. No es obligatorio que Ud. participe de este estudio, UD. PUEDE NO ACEPTAR participar del mismo. Podrá retirarse de la investigación en cualquier momento sin dar ninguna explicación.

¿Quiénes podrán participar de este estudio? Participarán de este estudio Personal de enfermería que laboran en el Servicio de UTI y del Servicio de Emergencia de dos Hospitales Públicos.

Su participación consistirá en realizar una encuesta, que nos permitirá demostrar cuales son los factores estresores desde su percepción.

Al participar en esta investigación tendrá acceso a conocimientos científicos que podrán utilizarse en la elaboración de estrategias para hacer factores estresores en enfermería.

Los resultados del trabajo serán publicados y presentados en congresos científicos de Enfermería y revistas científicas.

Si hay algún aspecto del mismo que no comprenda o sobre el que desee solicitar mayor información no dude en comunicarse a Lucy_200510@hotmail.com; enzohug@hotmail.com; o torresarrejinmdp@gmail.com.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Investigación titulada: “Percepción de factores estresores de enfermeros en dos Hospitales de Corrientes durante la pandemia 2021”

Consentimiento Informado

Lo invitamos a participar de un estudio de investigación denominado: " **Percepción de factores estresores de enfermeros en dos Hospitales de Corrientes durante la pandemia 2021**"

Este estudio nos permitirá conocer sobre Las percepciones de los factores estresores que presentan el personal de enfermería según su percepción. Su participación en el mismo es Voluntaria y Anónima. Los datos obtenidos en este estudio son confidenciales, en ningún lugar figurará su nombre ni su apellido, sino un solamente un código numérico. No es obligatorio que Ud. participe de este estudio, UD. PUEDE NO ACEPTAR participar del mismo. Podrá retirarse de la investigación en cualquier momento sin dar ninguna explicación.

¿Quiénes podrán participar de este estudio? Participarán de este estudio Personal de enfermería que laboran en el Servicio de UTI y del Servicio de Emergencia de dos Hospitales Públicos de la Ciudad de Corrientes. Su participación consistirá en realizar una encuesta, que nos permitirá demostrar cuales son los factores estresores desde su percepción. Al participar en esta investigación tendrá acceso a conocimientos científicos que podrán utilizarse en la elaboración de estrategias para hacer factores estresores en enfermería. Los resultados del trabajo serán publicados y presentados en congresos científicos de Enfermería y revistas científicas.

Si hay algún aspecto del mismo que no comprenda o sobre el que desee solicitar mayor información no dude en comunicarse a Lucy_200510@hotmail.com; enzohug@hotmail.com; o torresarrejinmdp@gmail.com.

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

Sí

No

Anote por favor los siguientes datos personales:

Edad.....

Sexo: Masculino..... Femenino.....

Personal de Enfermería: Licenciado.....Enfermero..... Enfermero
Auxiliar.....

Área en el que Desempeña: UTI..... EME.....

Instrucciones: Estimado personal enfermero a continuación se encontrarán una serie de situaciones que pueden ocurrir habitualmente en el servicio del hospital. En cada inciso circule cuan a menudo se da en su trabajo estas situaciones. Por favor valore los incisos dentro del rango de 0 a 3. 0= Nunca 1= Poco Frecuente 2= Frecuente 3=Muy frecuente

1-Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

2-Recibir críticas de un médico.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

3- Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

4-Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

5-Problemas con su supervisor.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

6-Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

7-No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

8-La muerte de un paciente.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

9-Problemas con uno o varios médicos.

- 0=Nunca

- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

10-Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

11-No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

12-Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

13-El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

14-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un Paciente.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente

- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

15-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

16-No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

17-Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

18-No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

19-Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

20-Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

21-Ver a un paciente sufrir.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

22-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

23-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

24-Recibir críticas de un supervisor.

- 0=Nunca

- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

25- Personal y turno imprevisible.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

26-El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

27-Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas).

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

28-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

29-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente

- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

30-No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

31-El médico no está presente en una urgencia Médica.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

32-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

33-No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente
- 3=Muy Frecuente

34-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.

- 0=Nunca
- 1=Poco Frecuente
- 2=Frecuente

..... 3=Muy Frecuente

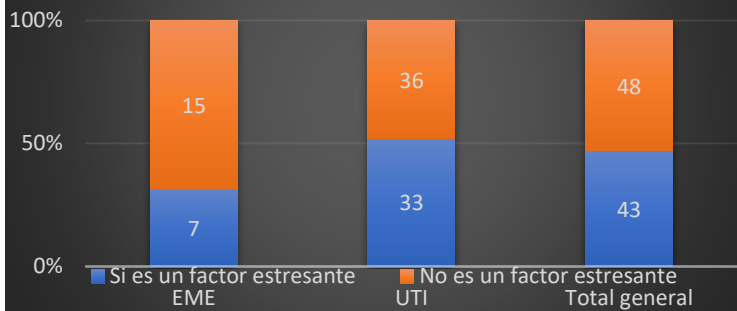
MATRIZ DE DATOS

UA	Edad	Sexo	Personal de Enfermería	Área	Estesor N°1	Estesor N°2	Estesor N°3	Estesor N°4	Estesor N°5	Estesor N°6	Estesor N°7	Estesor N°8	Estesor N°9	Estesor N°10	Estesor N°11	Estesor N°12	Estesor N°13	Estesor N°14	Estesor N°15	Estesor N°16	Estesor N°17	Estesor N°18	Estesor N°19	Estesor N°20	Estesor N°21	Estesor N°22	Estesor N°23	Estesor N°24	Estesor N°25	Estesor N°26	Estesor N°27	Estesor N°28	Estesor N°29	Estesor N°30	Estesor N°31	Estesor N°32	Estesor N°33	Estesor N°34				
1	29	Femenino	Licenciada	UTI	3	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	2	1	2	3	3	1	1	3	0	3	2				
2	47	Masculino	Enfermer	UTI	1	1	2	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	2	2	0	0	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1				
3	42	Masculino	Enfermer	UTI	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	0	0	1	1	0	2	1	3	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	2				
4	34	Femenino	Licenciada	UTI	2	1	3	1	0	0	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	0	3	2	1	1	2	3	0	1	2	1	2	2			
5	24	Femenino	Enfermer	EMC	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1			
6	41	Femenino	Enfermer	EMC	1	1	0	1	0	1	1	2	1	1	2	2	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1			
7	41	Masculino	Enfermer	EMC	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2			
8	29	Femenino	Licenciada	EMC	2	2	3	3	1	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	0	2	1	0	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2			
9	28	Femenino	Enfermer	EMC	3	1	3	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	0	1	3	1	3	2	1	0	3	0	1	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	3			
10	25	Femenino	Licenciada	UTI	2	1	2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	1	1	1	2	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1			
11	25	Femenino	Licenciada	UTI	0	1	2	2	0	1	1	2	1	2	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	2	2	0	2	1	1	0	1	0	2	1	1	2	0			
12	25	Femenino	Enfermer	EMC	2	2	2	1	0	1	2	3	0	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	0	3	2	3	1	1	0	1	2	2	2	0	1	2	0	1			
13	26	Femenino	Licenciada	UTI	2	1	2	2	1	1	3	3	0	0	2	1	1	2	2	2	1	1	2	0	3	0	1	1	2	1	1	1	2	2	0	1	0	1	0	1		
14	24	Femenino	Licenciada	EMC	1	2	2	2	0	1	0	3	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3	1	0	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2			
15	30	Femenino	Enfermer	EMC	1	1	0	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1			
16	39	Femenino	Enfermer	EMC	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	0	3	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3			
17	25	Femenino	Licenciada	UTI	1	1	0	3	1	0	1	2	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	2	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1		
18	36	Femenino	Enfermer	UTI	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1		
19	37	Femenino	Enfermer-Auxiliar	UTI	1	1	1	2	0	0	2	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	2	0	1	1	1	2	1	0	1	2	2	1	1	1	1		
20	30	Femenino	Licenciada	UTI	1	0	1	2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1		
21	33	Femenino	Enfermer	UTI	3	1	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	1	1	1	3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0	1	2	0	0	1			
22	33	Masculino	Enfermer	UTI	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
23	40	Femenino	Enfermer	UTI	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2		
24	40	Femenino	Enfermer	UTI	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1		
25	31	Femenino	Licenciada	UTI	1	1	2	2	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
26	37	Femenino	Enfermer	UTI	1	1	2	2	0	1	0	2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	
27	31	Masculino	Enfermer	UTI	1	2	1	2	0	1	1	2	0	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1		
28	43	Femenino	Enfermer	UTI	2	0	1	2	1	0	0	1	0	3	1	0	0	1	0	0	2	0	2	0	2	0	1	0	2	2	1	2	2	1	2	1	0	1	1	0	1	3
29	27	Masculino	Enfermer	UTI	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2		
30	28	Masculino	Enfermer	EMC	2	2	2	1	0	2	1	3	2	0	1	0	3	2	0	1	2	0	3	2	3	1	0	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3		
31	24	Masculino	Enfermer	UTI	2	2	1	1	1	0	1	3	1	1	2	1	3	2	2	0	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3	1	2	3	1	1	1	1	2		
32	29	Femenino	Enfermer	UTI	1	1	1	2	0	1	1	2	1	2	1	1	3	0	1	1	1	2	2	2	2	1	0	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1		
33	52	Masculino	Enfermer-Auxiliar	UTI	1	0	0	2	0	0	3	0	0	0	3	0	2	1	2	1	1	0	2	1	2	0	2	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	2	1	
34	36	Femenino	Enfermer	UTI	1	1	2	1	0	1	2	2	0	2	2	3	1	0	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	0	1	3	0	3	0	2	1	2	
35	27	Femenino	Enfermer	UTI	2	1	2	2	0	1	1	1	0	1	3	0	1	1	2	0	1	1	2	2	2	0	1	2	0	1	3	2	1	1	1	1	1	0	2	0		
36	50	Femenino	Licenciada	UTI	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1		
37	39	Masculino	Enfermer	UTI	2	2	3	3	1	0	1	3	1	3	1	0	3	3	0	1	2	1	3	2	3	1	1	2	0	1	0	2	0	1	0	2	0	3	2	1	1	
38	38	Masculino	Enfermer	EMC	2	3	1	2	1	1	2	1	1	0	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	
39	32	Femenino	Enfermer	UTI	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
40	43	Femenino	Enfermer-Auxiliar	EMC	2	2	2	1	1	0	1	3	1	2	1	0	1	2	1	2	1	0	3	2	0	0	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	0	3	2	2	2	
41	26	Masculino	Enfermer	EMC	1	2	2	1	0	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	0	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3		
42	35	Masculino	Enfermer	EMC	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	0	0	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	
43	30	Femenino	Enfermer	UTI	1	3	3	2	0	1	1	1	2	1	1	3	1	2	0	1	2	0	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	0	1	1		
44	43	Femenino	Licenciada	EMC	1	1	0	1	1	2	1	1	1	0	0	2	1	1	0	3	1	1	1	2	2	0	0	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
45	28	Masculino	Enfermer	UTI	2	2	1	2	0	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	0	1	1	1	2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	
46	30	Femenino	Licenciada	UTI	1	2	1	3	0	0	2	1	0	3	1	2	3	2	1	1	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2		
47	34	Femenino	Enfermer	UTI	1	0	0	2	0	1	1	2																														

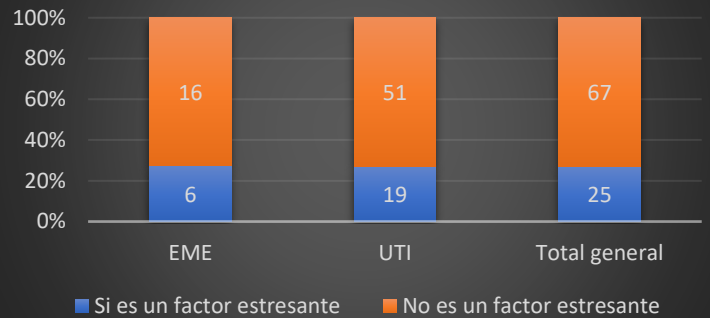
TABULACIÓN Y GRÁFICOS DE DIMENSIONES

Cuenta de Muerte y Sufrimiento	Numeros relativos			Numeros absolutos		
	Etiquetas de columna			Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	EME	UTI	Total general	EME	UTI	Total general
Si es un factor estresante	27,27%	27,14%	27,17%	6	19	25
No es un factor estresante	72,73%	72,86%	72,83%	16	51	67
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	22	70	92
Cuenta de Carga de Trabajo	Etiquetas de columna			Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	EME	UTI	Total general	EME	UTI	Total general
Si es un factor estresante	27,27%	25,71%	26,09%	6	18	24
No es un factor estresante	72,73%	74,29%	73,91%	16	52	68
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	22	70	92
Cuenta de Incertidumbre con respecto a la salud	Etiquetas de columna			Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	EME	UTI	Total general	EME	UTI	Total general
Si es un factor estresante	4,55%	18,84%	15,38%	1	13	14
No es un factor estresante	95,45%	81,16%	84,62%	21	56	77
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	22	69	91
Cuenta de Problemas con la Jerarquía	Etiquetas de columna			Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	EME	UTI	Total general	EME	UTI	Total general
Si es un factor estresante	0,00%	21,74%	16,48%	0	15	15
No es un factor estresante	100,00%	78,26%	83,52%	22	54	76
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	22	69	91
Cuenta de Preparación Insuficiente	Etiquetas de columna			Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	EME	UTI	Total general	EME	UTI	Total general
Si es un factor estresante	0,00%	18,84%	14,29%	0	13	13
No es un factor estresante	100,00%	81,16%	85,71%	22	56	78
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	22	69	91
Cuenta de Falta de Apoyo	Etiquetas de columna			Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	EME	UTI	Total general	EME	UTI	Total general
Si es un factor estresante	9,09%	26,09%	21,98%	2	18	20
No es un factor estresante	90,91%	73,91%	78,02%	20	51	71
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	22	69	91
Cuenta de No saber el manejo de equipos	Etiquetas de columna			Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	EME	UTI	Total general	EME	UTI	Total general
Si es un factor estresante	27,27%	34,78%	32,97%	6	24	30
No es un factor estresante	72,73%	65,22%	67,03%	16	45	61
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	22	69	91
Cuenta de Problemas entre el personal	Etiquetas de columna			Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	EME	UTI	Total general	EME	UTI	Total general
Si es un factor estresante	13,64%	28,99%	25,27%	3	20	23
No es un factor estresante	86,36%	71,01%	74,73%	19	49	68
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	22	69	91
Cuenta de Pasar temporalmente a otro trabajo	Etiquetas de columna			Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila	EME	UTI	Total general	EME	UTI	Total general
Si es un factor estresante	31,82%	52,17%	47,25%	7	36	43
No es un factor estresante	68,18%	47,83%	52,75%	15	33	48
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	22	69	91

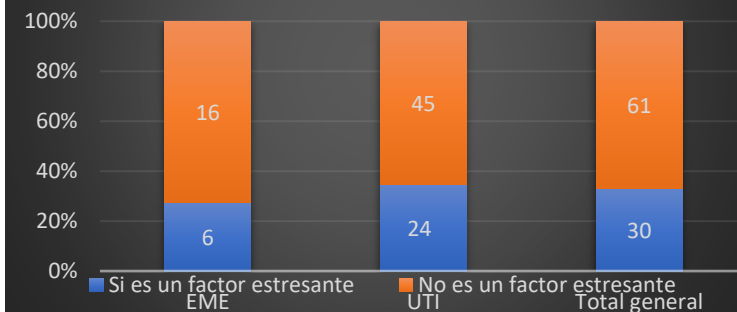
Pasar temporalmente a otro servicio



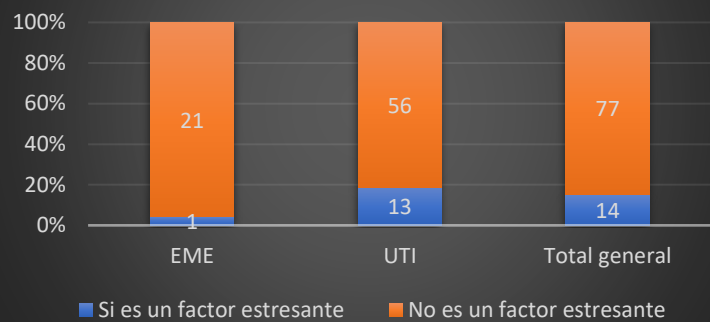
Muerte y sufrimiento



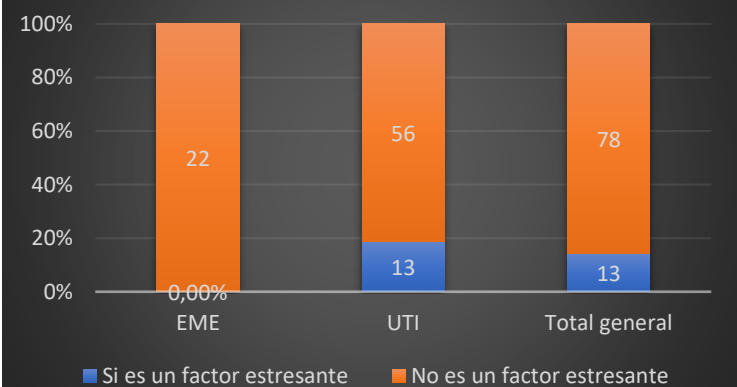
No saber el manejo de equipo especializado



Incertidumbre con respecto al tratamiento



Preparación insuficiente



Falta de apoyo

