



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
ESCUELA DE ENFERMERÍA  
Ciclo de LICENCIATURA EN ENFERMERÍA – SEDE MALARGÜE

# **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

(Estudio descriptivo de corte transversal, realizado en los servicios de maternidad, pediatría, guardia, consultorios externos y traslados, del Hospital Malargüe durante el período de julio del 2010 a julio del 2011)

Autoras  
Daniela Berón  
Flavia Palma

Malargüe, octubre de 2011

El presente estudio de investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo y el mismo no podrá ser publicado en todo, o en parte, sin el previo consentimiento escrito de la Dirección de la Escuela y/o de las autoras.

El presente estudio fue aprobado el: .....

PRESIDENTE.....

PRIMER VOCAL.....

SEGUNDO VOCAL.....

## **AGRADECIMIENTOS**

Queremos expresar nuestro agradecimiento a cada una de las personas que nos acompañaron en cada momento de este trayecto.

En primer lugar, a nuestras familias porque nos dieron siempre su apoyo y nos ayudaron a cumplir parte de este sueño.

A mi esposo Daniel quien compartió cada segundo y nos acompañó en cada momento, dándonos su apoyo incondicional para lograr esta meta. A mis hijos Agustín y Sofía por su comprensión, paciencia y por el tiempo que les quité. Quiero decirles gracias por haber confiado en mí. Gracias por estar siempre a mi lado. Los amo.

A mis padres por su comprensión, por tanto amor y porque siempre apostaron todo por mí y me dieron fortaleza. A mi hija Flor por ser incondicional y por todo el tiempo que tuve que dejarla. Por los momentos de nervios que tuvo que soportar. Sí, a vos mi pequeña, porque en tus ojos esta mi fuerza para seguir adelante y no darme por vencida. A mis hermanos, porque sin ellos no hubiese podido comenzar con esta profesión y porque confiaron en mí. Los amo.

A quien hizo que comenzáramos a poder soñar con llevar a cabo nuestra formación de grado. A ella que nunca bajo los brazos y confió en un grupo de personas y puso todo de sí para que su sueño y el de nosotros se cumpliera. A usted Lic. Norma Pagés. Gracias por su dedicación, esmero y por caminar junto a nosotros en este anhelo compartido.

Al Lic. Jorge G. Michel por su predisposición y por el estímulo para seguir creciendo. Por sus críticas y sobre todo por la paciencia. Por las sugerencias, las observaciones y por su amistad. Gracias de verdad.

A mi compañera por haber confiado en mí para llevar adelante nuestro

proyecto. Por los desacuerdos y por ser parte de este, nuestro sueño.

A nuestros compañeros que cooperaron con nosotros para la realización de este estudio. Gracias por compartir sus inquietudes, debilidades y logros. Sin su cooperación este proyecto no se hubiese podido llevar a cabo. Gracias!

## PROLOGO

El siguiente tema de investigación surgió luego de múltiples charlas con respecto a la situación económica de las enfermeras, la necesidad de buscar y encontrar propuestas laborales complementarias, la recarga horaria que esto implica y los riesgos que esto conlleva.

Los resultados del estudio, no arrojaron los datos que creíamos. Por el contrario, muchas enfermeras no advirtieron o subestimaron los riesgos a los que están expuestas y la realidad crítica que viven día a día.

Vuelve a aparecer esta dicotomía tan particular de nuestra profesión. Por un lado parecemos seres duros, sin sentimientos, insensibles. Pero por otro lado, somos seres frágiles, con incertidumbres, con una historia propia que atraviesa y determina nuestra práctica.

Si a esto le sumamos la falta de reconocimiento social, la falta de reconocimiento económico dada la calidad y cantidad de nuestra fuerza de trabajo, y la necesidad planteada de buscar doble empleo para satisfacer básicamente las necesidades personales y familiares, la problemática queda planteada.

## **INDICE**

<b>PORTADA.....</b>	<b>I</b>
<b>ADVERTENCIA.....</b>	<b>II</b>
<b>ACTA DE APROBACIÓN.....</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>IV</b>
<b>PRÓLOGO.....</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....</b>	<b>VIII</b>

### **CAPITULO N° I. PLANTEO DEL PROBLEMA**

Introducción.....	1
Delimitación del problema.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivo específico.....	3
Marco teórico.....	4
El síndrome de desgaste profesional.....	6
Síndrome de Buornout.....	7
Factores desencadenantes del síndrome de Buornout.....	8
Stress.....	10

### **CAPITULO N°II. DISEÑO METODOLOGICO**

Tipo de estudio.....	14
Área de estudio.....	14
Universo.....	14
Muestra.....	14

Unidad de análisis.....	14
Operacionalización de variables.....	15
Instrumento.....	16
Encuesta al personal de enfermería del hospital Malargüe.....	17
Cuestionario.....	18
TABLA Y GRAFICOS.....	23
<b>CAPITULO N°III. RESULTADOS, DISCUSIÓN Y PROPUESTAS</b>	
Resultado.....	63
Que proponemos.....	65
Programa.....	67
Cronograma de actividades.....	68
Conclusión.....	74
Bibliografía.....	76



## **INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS**

TABLA 1. Edad.....	23
TABLA 2. Peso.....	24
TABLA 3. Tensión arterial.....	25
TABLA 4. Sexo.....	26
TABLA 5. Estado civil.....	27
TABLA 6. N° de hijos.....	28
TABLA 7. Nivel de formación.....	29
TABLA 8. Lugar de trabajo.....	30
TABLA 9. Horario de trabajo.....	31
TABLA 10. Antigüedad laboral.....	32
TABLA 11. Situación laboral.....	33
TABLA 12. Otras instituciones.....	34
TABLA 13. Medicación.....	35
TABLA 14. Sentimientos por mi trabajo.....	36
TABLA 15. Sentimientos al terminar la jornada.....	37
TABLA 16. Sentimientos al comenzar la jornada.....	38
TABLA 17. Entendimiento a los pacientes.....	39
TABLA 18. Trato a los pacientes.....	40
TABLA 19. Resolución de problemas del pacientes.....	41
TABLA 20. Desgaste.....	42

TABLA 21. Influencia en otras personas.....	43
TABLA 22. Soy más duro con la gente.....	44
TABLA 23. Endurecimiento emocional.....	45
TABLA 24. Energía en mi trabajo.....	46
TABLA 25. Frustración en el trabajo.....	47
TABLA 26. Tiempo que paso en mi trabajo.....	48
TABLA 27. Grado de importancia de lo que ocurre con el pcte.....	49
TABLA 28. El contacto directo con la gente me cansa.....	50
TABLA 29. Clima con mis pacientes.....	51
TABLA 30. Estímulo al trabajar con los pacientes.....	52
TABLA 31. Consigo muchas cosas en este trabajo.....	53
TABLA 32. Tratamiento de los problemas emocionales.....	54
TABLA 33. Me parece que los pacientes me culpan de su problema.....	55
TABLA 34. Enfrentamiento del dolor ante la muerte.....	56
TABLA 35. Enfrentamiento de la enfermedad de colegas.....	57
TABLA 36. FACTORES PSICOSOMATICOS.....	58
TABLA 37. FACTORES CONDUCTUALES.....	59
TABLA 38. FACTORES EMOCIONALES.....	60
TABLA 39. FACTORES LABORALES.....	61
TABLA 40. PORCENTAJE DE FACTORES.....	62

## **CAPÍTULO I. PLANTEO DEL PROBLEMA**

### **INTRODUCCIÓN**

Existen múltiples factores que influyen en el rendimiento en el trabajo. Cuando hablamos de profesiones que brindan un servicio, o que tienen a cargo la salud-enfermedad, los factores se complejizan, y es por esto que hemos elegido este tema para nuestro estudio.

El síndrome del desgaste profesional fue descrito por primera vez en el año 1974 como la sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por existencia de energía recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.

La definición de Maslach que es la más conocida por que define al síndrome del desgaste profesional como la despersonalización la baja realización personal que pueden ocurrir en individuos que trabajan con personas.

La profesión de enfermería a sido considerada como una profesión estresante debido a las características físicas como emocionales a que los enfermeros se deben enfrentar. La muerte, al dolor, múltiples problemas, hacen que estos profesionales estén continuamente tomando decisiones bajo presión y con un grado importante de responsabilidad.

Hay diversas fuentes que afectación del rendimiento: como la recarga laboral, la falta de comunicación, el entorno laboral, la excesiva responsabilidad que conlleva su trabajo, las emociones, los propios pacientes y familiares y, los conflictos con los médicos entre otros. Como también pueden ser factores que inciden en el rendimiento, la situación socioeconómica, familiar, y el bajo rendimiento de productividad y eficacia del trabajo.

En el caso específico del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital de Malargüe, se ha observado que en el transcurso del segundo semestre del año 2009 y primer semestre del año 2010, las enfermeras manifiestan ciertas conductas como por ejemplo: licencias por enfermedad a repetición, insatisfacción laboral, falta de compromiso, etc.

Por lo tanto, luego de estos conceptos preliminares estamos en condiciones de delimitar nuestro problema de estudio.

## **DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de maternidad, pediatría, guardia, consultorio y enfermeros de traslado, del hospital Malargüe durante julio del 2010 a julio del 2011?

## **OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

### **OBJETIVO GENERAL**

- Identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería del hospital Malargüe durante julio del 2010 a julio del 2011.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar y caracterizar factores biológicos.
- Identificar y caracterizar factores emocionales.
- Identificar y caracterizar factores fisiopatológicos.
- Identificar y caracterizar factores psicológicos.

## MARCO TEÓRICO

El personal de enfermería deben prestar un óptimo servicio a la comunidad, para ello además de los conocimientos teóricos y prácticos que deben poseer, de tener una elevada autoestima, deben contar con un equilibrio mental y físico que le permita ejercer su actividad de una manera eficiente y ser efectivo en la práctica diaria de atención a los pacientes. Particularmente las enfermeras por su constante relación con los enfermos están sometidas a una recarga traumática derivada a la confrontación repetida y dolorosa con el sufrimiento humano y la muerte.

Esta recarga traumática y la ansiedad asociada a la cercana interacción con otros factores que inciden sobre su vida familiar y sus actividades personales, puede desembocar en determinadas conductas y respuestas emocionales que pueden tener implicaciones en su capacidad para brindar atención sanitaria adecuada, sobre su bienestar emocional y su vida particular.

En las enfermera se ven potenciada por la responsabilidad que tiene en la efectividad de los resultados de las diferentes intervenciones, las ordenes que reciben de los médicos y las respuestas oportunas y efectivas que tienen que dar a los mismos, la calidad y cantidad de materiales especializados y específicos que tienen que manejar y las previsiones que tienen que tomar para ello.

Las enfermeras están sometidas a situaciones que pudieran causar estrés, como son: la responsabilidad del trabajo, espacio inadecuado o insuficiente para las labores a realiza, ausencia de personal médico en situaciones de urgencia, ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería, falta de personal para atender adecuadamente el servicio, sobre carga de trabajo, críticas constantes por parte de otros profesionales de la salud, falta de comunicación entre las compañeras de trabajo sobre los problemas del servicio, información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes, rotación permanente por diferentes servicios.

El ambiente laboral es de suma importancia para la salud mental de los y las trabajadores en cualquier disciplina, incluyendo a los profesionales en salud. A esto, se debe añadir la satisfacción de las necesidades individuales o calidad de vida laboral, la satisfacción de las necesidades personales promueve la salud mental de los individuos y la calidad de su trabajo. Cuando la calidad de vida en el trabajo es deficiente se origina comportamientos desajustados como el ausentismo, pesimismo, malas relaciones interpersonales, dificultad para realizar las tareas, cumplimiento estricto del mínimo de tareas, cansancio y aumento de las conductas de riesgo.

Otro aspecto que se debe analizar en el ambiente laboral es la dinámica de las tareas. A menudo, el trabajo es interrumpido por interferencias con otro tipo de tareas como atender el teléfono o trámites administrativos, lo cual influye negativamente en el ritmo habitual de trabajo y obliga a un esfuerzo mayor al tener que reemprenderlo continuamente. Además, el equipo de salud suele incluir entre sus labores actividades que no le corresponden, incrementando su carga física y mental, del profesional de enfermería.

En relación con el horario de trabajo, la atención en salud es un servicio que abarca las 24 horas del día y todos los días del año. Para cumplir con este horario, es necesario distribuir la jornada en turnos de mañana, tarde y noche. Tales jornadas de trabajo pueden tener repercusiones sobre la salud de las personas, atribuibles principalmente a tres tipos de factores la modificación de los ritmos circadianos, la alteración del sueño y las repercusiones sobre la vida familiar y social.

Se debe considerar que las condiciones del ambiente durante el día, tales como luz, ruido, calor, factores sociales, entre otros, dificultan la posibilidad de tener un sueño reparador, algunas de las repercusiones de la deficiencia del sueño en los enfermeros, tienen repercusiones directas sobre la salud, dando lugar a situaciones de estrés y fatiga crónica, que se traducen normalmente en alteraciones del sistema nervioso y digestivo.

Al analizar las condiciones de la jornada de trabajo, se debe considerar "...no sólo la capacidad de rendimiento de la persona, su gasto energético al realizar

la tarea, y su posibilidad de recuperación, sino también las necesidades de su vida personal, familiar y social.” Estas necesidades personales, familiares y sociales, pueden ser alteradas por el trabajo distribuido en turnos.

El desgaste del personal refieren un alto nivel de cansancio emocional, puede considerarse como el inicio del síndrome del desgaste profesional y puede derivar en otros dos componentes del Burnout: la despersonalización y la baja realización personal.

El desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales, también stress conductas que afectan la labor como, la despersonalización lleva aparejadas actitudes frías, déspotas o cínicas hacia los compañeros de trabajo o los usuarios de la sanidad.

Unas de las preguntas que nos surgen en cuanto a la bibliografía es por qué muchos los profesionales de la salud toman ansiolíticos o antidepresivos, por qué los más jóvenes son los más afectados por el desgaste.

## **EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL**

Fue introducido por Freudenbergur<sup>1</sup> en la década de 1960 y desarrollado en 1980 con un instrumento de valoración denominado Maslach<sup>2</sup> Burnout Inventor y, que mide las tres dimensiones comentadas anteriormente. Algunos de los síntomas del síndrome se asocian con psicopatologías como la depresión, la ansiedad o los trastornos adaptativos o de personalidad

---

<sup>1</sup> Freudenbergur; “Título del capítulo, obra o artículo” En: libro, revista, etc. Editorial. Lugar. Fecha.

<sup>2</sup> Maslach C, Jackson SE. Burnout in health professions: a social psychological analysis. In: Sanders GS, Sulz J, editors. Social Psychology of Health and Illness. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum; 1982.  
Maslach C, Leiter MP. Burnout. In: Enciclopedia of Mental Health v. 1. Academy Press; 1998. p. 347-57.



## EL SÍNDROME DE BURNOUT<sup>3456</sup>

Se define como respuesta al stress laboral crónico que afecta a aquellas personas cuyo trabajo tiene como centro ayudar y apoyar a otros; generando en el profesional síntomas que van desde el agotamiento físico, mental y emocional hasta relaciones conflictivas interpersonales. El Síndrome de Burnout puede ser bien manejados por todos aquellos que trabajan en el ámbito de la salud si fuesen informados y prevenidos sobre el mismo, también enseñándoles como tolerar o deshacerse de todas aquellas situaciones que generan emociones encontradas con uno mismo o con las diversas personas (directivos, colegas, personal de enfermería, familiares, amigos, etc.) que tratan diariamente y por último, y no por ello menos importante, contamos con suficientes armas terapéuticas para tratarlo.

Considerando que el Síndrome de Burnout es un proceso multicausal y altamente complejo se proponen diversas causas, entre ellas cabe destacar: aburrimiento y stress, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento.

A todo ello colaboran:

- *Inadecuada formación profesional*; por ejemplo excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento en actividades prácticas, falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional, escasa información sobre el funcionamiento de las organizaciones en la que se va a desarrollar el trabajo.

---

<sup>3</sup> Jacob A. La noción de trabajo. Relato de una aventura socio-antropo-histórica. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. CONICET. Revista Argentina 2004; 3: 69-76.

4. Zaldúa G, Lodiue M El síndrome de Burnout: El desgaste profesional de los trabajadores de la salud y la salud en crisis. Un análisis desde la perspectiva de las ciencias sociales. Editorial Dunken Bs. As 2000, 115-117

5. Faura T Síndrome de Burnout. Enfermería, grupo de alto riesgo. Revista Rol de Enfermería 1990; 10:53-56

6. Hamson W.D A social competence model or Burnout. Stress and Burnout in the human services professions. The New England Journald 2005 31: 29-31

- *Factores laborales o profesionales:* condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo. La relación cuasidiada médico paciente que tiene como centro un momento afectivo en el cual aparecen la transferencia y la contratransferencia, relaciones disarmónicas con compañeros y/o con superiores, excesiva presión y control ejercida por auditores, contadores, administradores y a veces por los mismos dueños de las organizaciones de donde ejercen su labor los diferentes profesionales de la salud. Como trabajador y productor el médico se convirtió en mano de obra barata sin relaciones laborales legalmente establecida y asediada por la sombra de la mala praxis (Juez Eugenio Zaffaroni)<sup>7</sup>
- *Factores sociales:* como la necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa, para tener una alta consideración social y familiar y así un alto estatus económico.
- *Factores ambientales:* cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos.

Según Horacio Cairo<sup>8</sup>, los factores desencadenantes del Síndrome de Burnout, son:

1. La falta de percepción de capacidad para desarrollar el trabajo.
2. El exceso de trabajo, la falta de energía y de recursos personales para responder a las demandas laborales.
3. El conflicto de rol, y la incompatibilidad entre las tareas y conductas que se desarrollan con las expectativas existentes sobre el mismo rol.
4. La ambigüedad del rol, incertidumbre o falta de información sobre aspectos relacionados con el trabajo (evaluación, funciones, objetivos o metas, procedimientos, etc.)

---

<sup>7</sup> Eugenio Raúl Zaffaroni: nació e Bs.As. 1940 es un abogado argentino doctor en ciencias jurídicas y sociales por la ciudad del litoral 1964, y es ministro de corte suprema de justicia del 2003

<sup>8</sup> Horacio Cairo Burnout ó Estrés Laboral: Un síndrome cada vez más expandido [en línea] Abril 2002 [fecha de acceso 17 de Noviembre 2005] URL disponible en [www.mujeresdeempresa.com/relaciones\\_humanas/relaciones020402.shtml](http://www.mujeresdeempresa.com/relaciones_humanas/relaciones020402.shtml)

5. La falta de equidad o justicia organizacional.
6. Las relaciones tensas y/o conflictivas con los usuarios/clientes de la organización.
7. Los impedimentos por parte de la dirección o del superior para que pueda desarrollar su trabajo.

## **ESTRES**

"Experiencia interna que crea un desbalance psicológico en el individuo y es el resultado de factores del ambiente interno, la organización donde trabaja ó las personas que le rodean"<sup>91011</sup>

La tensión originada por el Stress desencadena reacciones de ansiedad y angustia, que se manifiestan de múltiples maneras, tales como: sudores, taquicardia, sofocos, escalofríos, hormigueos en las extremidades, mareos, dolores de cabeza, cuello y espalda, alteraciones del sueño, apetito y gastrointestinales, presión sanguínea alta, problemas articulares, trastornos depresivos; desgano, irritabilidad, apatía y pérdida del interés sexual, sentimiento de des realización, miedo a la muerte y diversas fobias entre otros. La tensión originada por el Stress, es en cierta manera necesaria para el desarrollo de la personalidad, pero cuando no puede ser controlada, empiezan a aparecer los síntomas descritos. Dicho de otra manera, si consideramos el Stress como cualquier cosa que nos estimula y aumenta nuestro nivel de alerta, podemos decir que la vida sin estímulos sería monótona y aburrida. Por otro lado, una vida con demasiados estímulos se vuelve desagradable y agotadora llegando a dañar la salud.

El estrés asistencial o fatiga asistencial significa estar cansado, agotado, perder la ilusión por el trabajo.

---

<sup>9</sup> [www.servicioweb.cl/articulo/strees.htm](http://www.servicioweb.cl/articulo/strees.htm)

<sup>10</sup> [www.monografias.com/salud/](http://www.monografias.com/salud/)

<sup>11</sup> [www.nlm.nih.gov/medlienplus/strees.html](http://www.nlm.nih.gov/medlienplus/strees.html).

Los recursos de afrontamiento en este punto no han sido adecuados, ocasionando un sentimiento de agotamiento emocional y con actitudes negativas hacia las personas con la que trabaja y hacia su propio rol.

Es muy frecuente que esto se de en personal sanitario y más frecuentemente en el personal de servicios especiales como es el servicio de urgencias.

Los profesionales bien formados y motivados en un entono laboral deficiente sólo van a poder sobrevivir, y si las situaciones se mantienen, el profesional va a perder la competencia y motivación.

Un profesional motivado y satisfecho con su trabajo tiene un alto rendimiento, menos sensación de cansancio, toma iniciativas para realizar nuevos proyectos y potencia sus capacidades y talentos.

Algunos factores estresantes que surgen está el hecho de que el personal de enfermeras adscrito a esta unidad especializada, son en su mayoría del sexo femenino, las cuales no sólo deben cumplir con las exigencias laborales sino también con las domésticas, que la hacen mantener un esfuerzo continuo, sin una reposición adecuada de su capacidad laboral; al no cumplir satisfactoriamente con ambas, puede presentar alteraciones que presumimos están relacionadas con el estrés. Además de las dificultades personales que suelen presentarse como las obligaciones familiares, los deberes con la pareja, falta de habilidad en el manejo de las personas, entre otras. Por otra parte, muchas de ellas cumplen doble jornada laboral. La doble jornada puede estar generando situaciones estresantes continuas, que aumentan el desgaste corporal y producen fatiga, lo mismo que el esfuerzo muscular continuo que requiere las tareas del hogar puede convertirse en una situación de estrés.

- **Personales**: son aquellas condiciones inherentes al personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones; personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería; que se sienten

insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente; incapaces de resolver de manera satisfactoria las inquietudes del paciente; con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio; con obligaciones familiares, mantenimiento de la casa, hijos y deberes como pareja con problemas personales falta de habilidad en el manejo de las personas e intolerancia ante las mismas; incapacidad para trabajar en equipo, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones. Otros de los factores que se deben tener en cuenta son la edad, sexo y el estado civil.

- **Ambientales**: condiciones físicas externas que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, por ejemplo: ruido (aparatos, personas); entorno laboral, iluminación, orden y asepsia del lugar, espacio inadecuado e insuficiente para realizar las labores específicas de enfermería; y presencia en el sitio de trabajo de gran cantidad de personal ajeno al servicio. **Ambiente Laboral inadecuado**: Son ambiente donde fluyen los denominados "estresores ambientales" exigen al trabajador una doble adaptación: física y psicológica.
- **Contenido del trabajo**: se refiere a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se está trabajando, como realización de procedimientos dolorosos para los pacientes; escuchar o hablar frecuentemente con los pacientes y sus familias sobre su muerte cercana; la muerte de un paciente cuando se ha establecido una relación estrecha; convivir diariamente con el sufrimiento; y el contacto continuo y permanente con personas deprimidas.
- **Condición del trabajo**: aquellas que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. Dentro de estos factores tenemos la responsabilidad del trabajo; interrupción frecuente en la realización de la tarea; recibir de manera constante crítica de otras personas, como médicos, superiores, familiares de los pacientes y el paciente mismo; falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre problemas del servicio y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes; ausencia de personal médico en

situaciones de urgencia como paro cardiorespiratorio, cesáreas y descompensación de los recién nacidos o empeoramiento de la situación clínica del paciente, etc.; estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente o información insuficiente e inadecuada con respecto a la evolución del paciente; rotación permanente por diferentes servicios; ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería; tiempo insuficiente para dar apoyo emocional al paciente; falta de personal para atender adecuadamente el servicio; sobrecarga de trabajo y bajo salario.

- **Alteración del ritmo biológico:** En este caso se alteraría el ritmo del ciclo circadiano y traería como consecuencia alteración de las constantes biológicas que provocarían la aparición del estrés. Estos cambios requieren un esfuerzo adaptativo con lo que se genera: irritabilidad, disminución de la concentración, trastornos en el sueño, fatiga, ansiedad y modificaciones problemáticas en las relaciones sociales, conyugales y sexuales. Este caso se podría dar en: trabajadores nocturnos del personal sanitario.
- **Condiciones laborales inadecuadas** malas condiciones de trabajo; salarios bajos; una alimentación inadecuada e insuficiente; la ausencia de perspectivas de progreso; las pocas posibilidades de recreación; la presencia de una inestabilidad laboral por renovación de equipamientos o cambios en los procesos de producción.
- **Sobrecarga de trabajo:** El estrés que se genera por sobre estimulación produce: tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLOGICO**

**Tipo de estudio:** Estudio descriptivo, de corte transversal.

**Área de Estudio:** Hospital Malargüe. Servicios de enfermería de Guardia, Maternidad, Pediatría Clínica, Consultorio y Enfermeros de traslado.

**Universo:** El universo estará compuesto por 43 enfermeros y auxiliares de enfermería que se desempeñan en los servicios de maternidad, pediatría, clínica médica, guarida y consultorio del Hospital Malargüe.

**Muestra:** No se aplicará técnica de muestreo dado el número acotado de unidades de análisis que componen el universo.

**Unidad de Análisis:** se tomara los enfermeros y auxiliares:

- Que estén matriculados.
- Que tengan más de 1 años de antigüedad.
- Que tengan entre 23 a 60 años.
- Que cumplan funciones de enfermería.
- Que trabajen dentro del hospital Malargüe.
- Que no estén parte médico por más de un año.

El total de enfermeros 50 enfermeros:

- 13 Enfermeros en el servicio de clínica médica.
- 13 Enfermeros en el servicio de maternidad.
- 8 Enfermeros en el servicio de guardia.
- 5 Enfermeros de consultorio.
- 4 Enfermeros de traslado.
- 2 Enfermeros de farmacia.
- 4 enfermeros que por razones de salud cumplen funciones administrativas o niño sano.
- Jefa de enfermería.

## SISTEMA DE VARIABLES

- I. Factores Biológicas
- II. Factores Emocionales
- III. Factores Físicas
- IV. Factores Psicológicas

Variable	Dimensión	Indicador
FACTORES BIOLÓGICOS	<b>Conducta Biológico:</b> En este caso se alteraría el ritmo del ciclo circadiano y traería como consecuencia alteración de las constantes biológicas que provocarían la aparición del estrés.	Las constantes biológicas generan:  <b>Concentración</b>  <b>Sueño</b>
FACTORES EMOCIONALES	Son aquellas condiciones inherentes al personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. se encuentra en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones; personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería; que se sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente; incapaces de resolver de manera satisfactoria las inquietudes del paciente; con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio; con obligaciones familiares, mantenimiento de la casa, hijos y deberes con la pareja	- <b>Problemas personales</b>  - <b>Intolerancia</b>  - <b>Tomar decisiones.</b>  - <b>Sentimientos depresivos</b>  - <b>Soledad,</b>  - <b>Miedo</b>  - <b>Vacío emocional,</b>  - <b>Culpabilidad,</b>  - <b>Vulnerabilidad,</b>  - <b>Tensión y pérdida de autocontrol.</b>  - <b>Ausentismo.</b>  - <b>Malas relaciones interpersonales</b>  - <b>Cansancio y aumento de las conductas de riesgo.</b>
FACTORES FÍSIOPATOLÓGICOS	Se refiere a las patologías que puede conllevar la práctica profesional de la enfermera (o) en un ambiente estresante. Se refiere a las consecuencias en el organismo del profesional de enfermería de un ambiente de trabajo inadecuado y por ende un clima organizacional ineficaz.	- <b>Trastornos respiratorios</b>  - <b>Trastornos cardiovasculares</b>  - <b>Trastornos inmunológicos</b>  - <b>Trastornos endocrinos</b>  - <b>Dolores crónicas y</b>



		<b>cefaleas continuas.</b> <b>-Trastornos sexuales</b>
<b>FACTORES PSICOLÓGICOS</b>	Son todos aquellos elementos que pueden perturbar la salud de la enfermera	<b>-Depresión</b> <b>-Somnolencia</b> <b>-Desgano</b> <b>-Irritabilidad</b> <b>-Ausentismo</b> <b>-Angustia</b>

## **PLAN DE RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS**

**INSTRUMENTO:** Para la recolección de la información se aplicaran las siguientes técnicas:

- Encuesta :

**Encuesta:** será anónima para que el personal no se sienta intimidado y así poder obtener datos fehacientes, la encuesta fue explicada al personal que accedió a contestar la misma por las autoras del estudio. Se realizara teniendo en cuenta el cuestionario Maslach. La misma fue reformada por las autoras para los objetivos del presente estudio.

## ENCUESTA AL PERSONAL DEL HOSPITAL MALARGUE

Los datos obtenidos por el entrevistado serán de uso exclusivo para la realización del estudio **sobre Rendimiento laboral del Personal de Enfermería del Hospital Malargüe** y se manipularán en forma totalmente anónima.

El cual será llevado a cabo por las alumnas de la Licenciatura de Enfermería: Enfermera Palma Flavia y enfermera Verón, Daniela

Marque con una X la opción correcta.

EDAD:  PESO:  TENSION ARTERIAL

SEXO:

ESTADO CIVIL:

NUMERO DE HIJOS: \_\_\_\_\_

PROFESION: \_\_\_\_\_

NIVEL DE FORMACIÓN: \_\_\_\_\_

LUGAR DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

HORARIOS DE TRABAJO:

ANTIGÜEDAD: \_\_\_\_\_

SITUACION LABORAL:

TRABAJA EN OTRA INSTITUCION:

HORARIOS:

TOMA MEDICACION:   ¿CUAL?: \_\_\_\_\_

**CUESTIONARIO:**

MARQUE CON UNA CRUZ (X) LA RESPUESTA QUE CREA OPORTUNA.

1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.

Si

No

A veces

Porque.....

2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento satisfecho.

Si

No

A veces

Porque.....

3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.

Si

No

A veces

Porque.....

4.- Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.

Si

No

A veces

Porque.....

5.- Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos

impersonales

Si

No

A veces

Porque.....

6 - Siento que trato con eficacia los problemas de los pacientes.

Si

No

A veces

Porque.....

7.- Siento que mi trabajo me está desgastando.

Si

No

A veces

Porque.....

8.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.

Si

No

A veces

Porque.....

9.- Siento que me he hecho más duro con la gente.

Si

No

A veces

Porque.....

10.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

Si

No

A veces

Porque.....

11.- Me siento con energía en mi trabajo.

Si

No

A veces

Porque.....

12.- Me siento frustrado en mi trabajo.

Si

No

A veces

Porque.....

13.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

Si

No

A veces

Porque.....

14.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes.

Si

No

A veces

Porque.....

15- siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

Si

No

A veces

Porque.....

16.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.

Si

No

A veces

Porque.....

17.- Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.

Si

No

A veces

Porque.....

18.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

Si

No

A veces

Porque.....

19.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

Si

No

A veces

Porque.....

20.- Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.

Si

No

A veces

Porque.....

21.-Me siento preparado para enfrentar el dolor de las personas ante la muerte.

Si

No

A veces

Porque.....

22.-Estoy preparado para enfrentar la enfermedades de algunos colegas y/o familia.

Si

No

A veces

Porque.....

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....

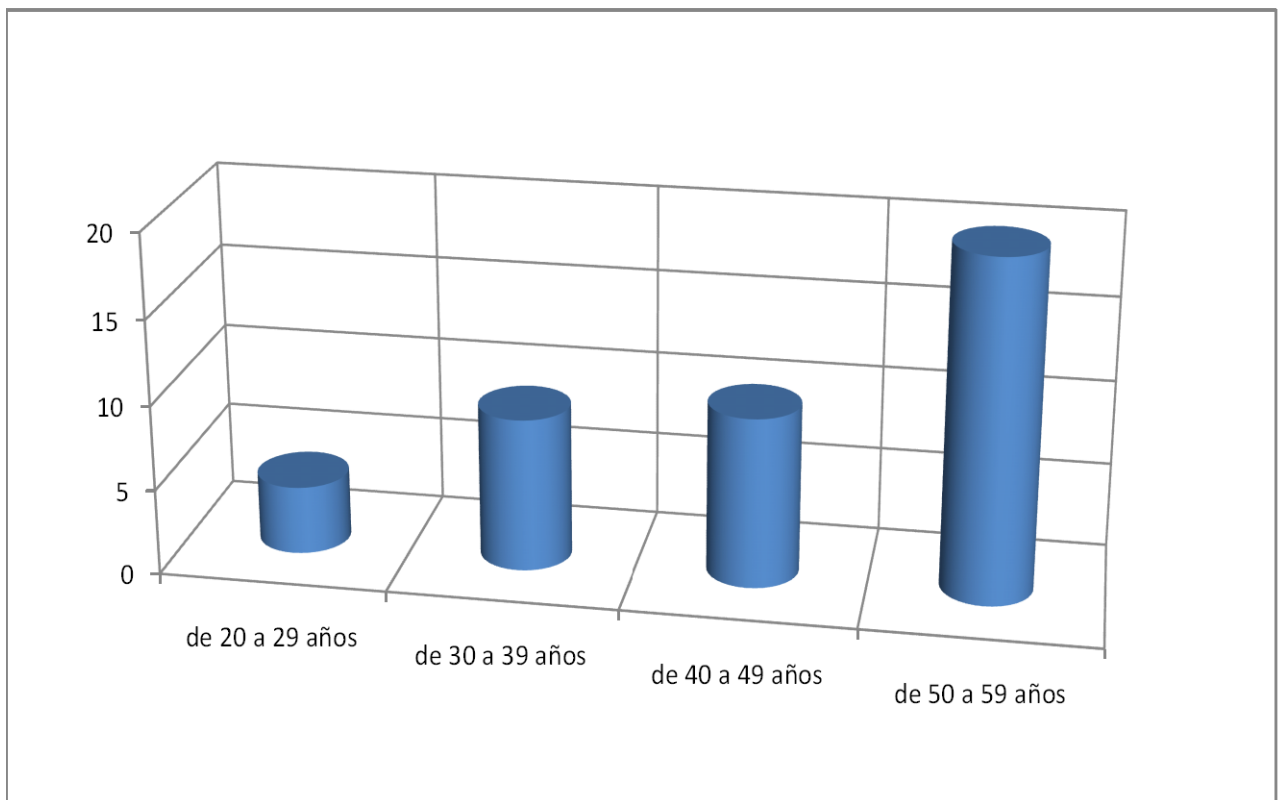
## TABLAS Y GRAFICOS

### ANALISIS UNIVARIADO

TABLA N°1: Distribución de la muestra según edad

		Fa	f%	
Edad	de 20 a 29 años	4	9,30%	100%
	de 30 a 39 años	9	20,93%	
	de 40 a 49 años	10	23,26%	
	de 50 a 59 años	20	46,51%	

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta elaborada por Maslach y modificadas por las autoras del estudio.



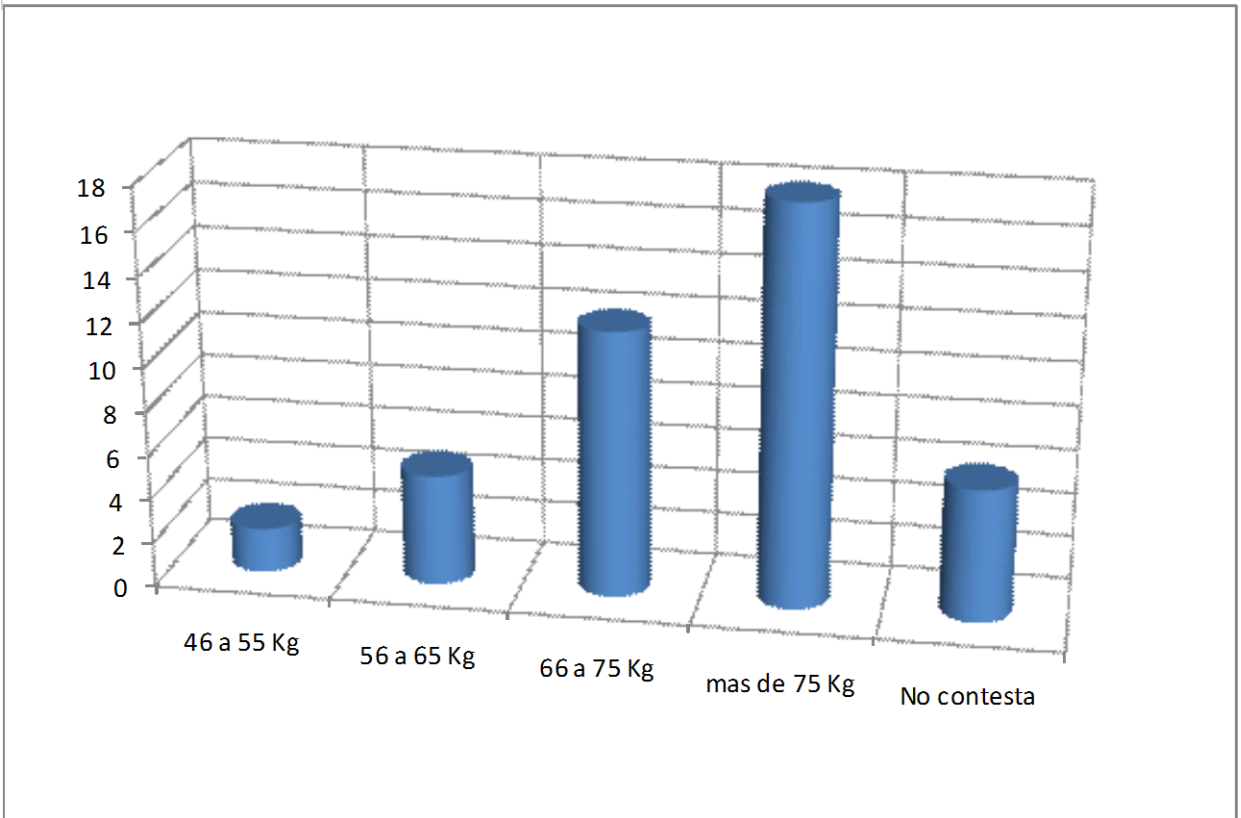
Comentario: De acuerdo a la muestra según edad del personal del Hospital Malargüe vemos que en el total de la población un (46,51%) corresponde a la edad de 50 a 59 años y un 9,3% corresponde a la edad de 20 a 29 años, por lo que nos encontramos con un mayor porcentaje de personal de enfermería envejecido.



**TABLA N°2:** Distribución de la muestra según peso

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
<b>Peso</b>	46 a 55 Kg	<b>2</b>	<b>4,65%</b>	<b>100%</b>
	56 a 65 Kg	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	
	66 a 75 Kg	<b>12</b>	<b>27,91%</b>	
	mas de 75 Kg	<b>18</b>	<b>41,86%</b>	
	No contesta	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón).  
alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de cuyo con sede en Malargüe

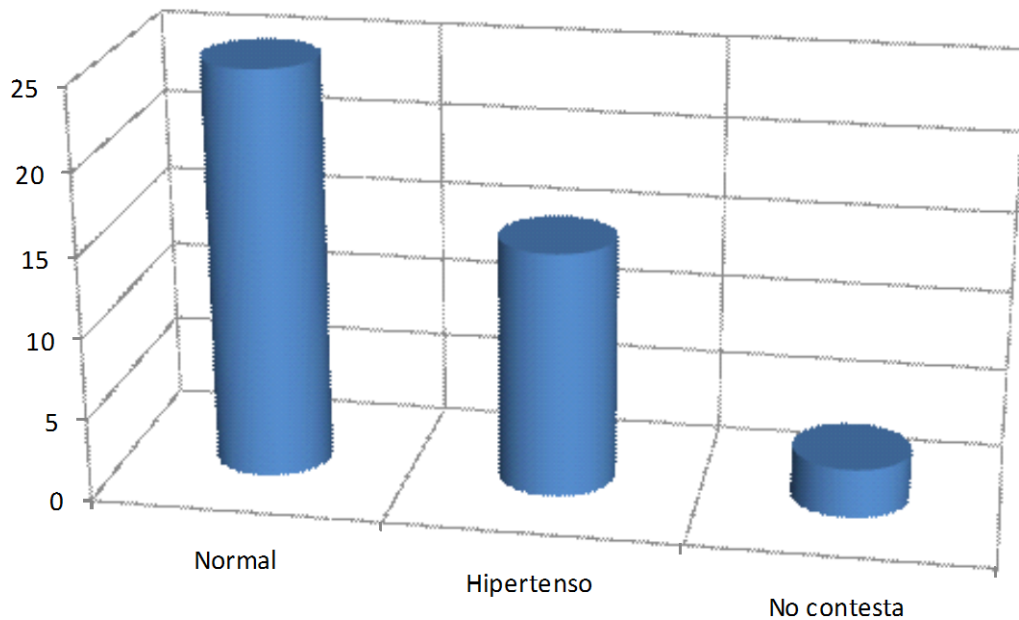


Comentario: De acuerdo a la muestra según el peso del personal del Hospital Malargüe vemos que en el total de la población un 41,86% corresponde a un peso más de 75 Kg y un 4,65 % corresponde a un peso entre 46 a55 Kg.

**TABLA N°3:** Distribución de la muestra de tensión arterial.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Tensión Arterial	Normal	<b>25</b>	<b>58,14%</b>	<b>100%</b>
	Hipertenso	<b>15</b>	<b>34,88%</b>	
	No contesta	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma- Daniela Verón). alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

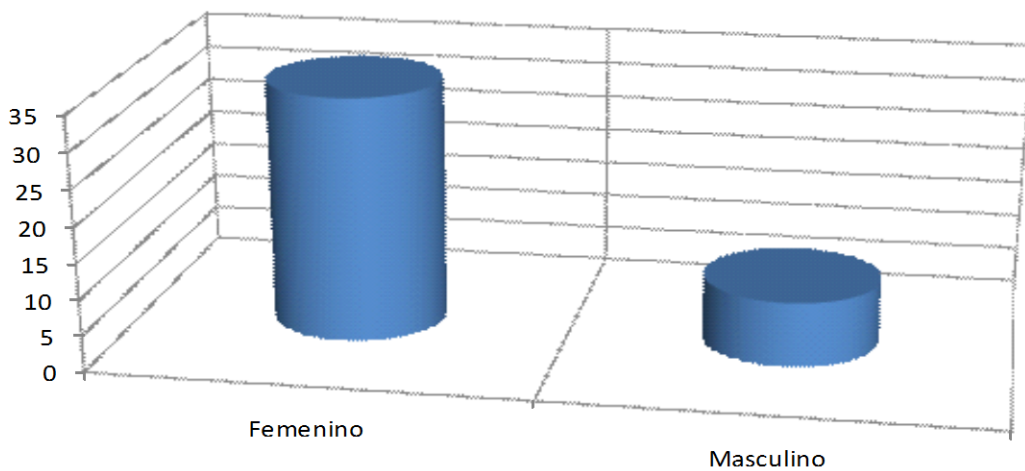


Comentario: De acuerdo a la muestra según la tensión arterial del personal de Hospital Malargüe vemos que en el total de la población un 58,14% corresponde a un personal normotenso, un 34,88% corresponde a hipertenso que ya están bajo tratamiento debemos tener en cuenta que el menor porcentaje corresponde 6,98% del personal que no contestó.

**TABLA N°4:** Distribución de la muestra según sexo

Sexo	Fa		f%	
	Femenino	<b>34</b>	<b>79,07%</b>	<b>100%</b>
Masculino	<b>9</b>	<b>20,93%</b>		

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma- Daniela Verón) alumnas de la Licenciatura de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

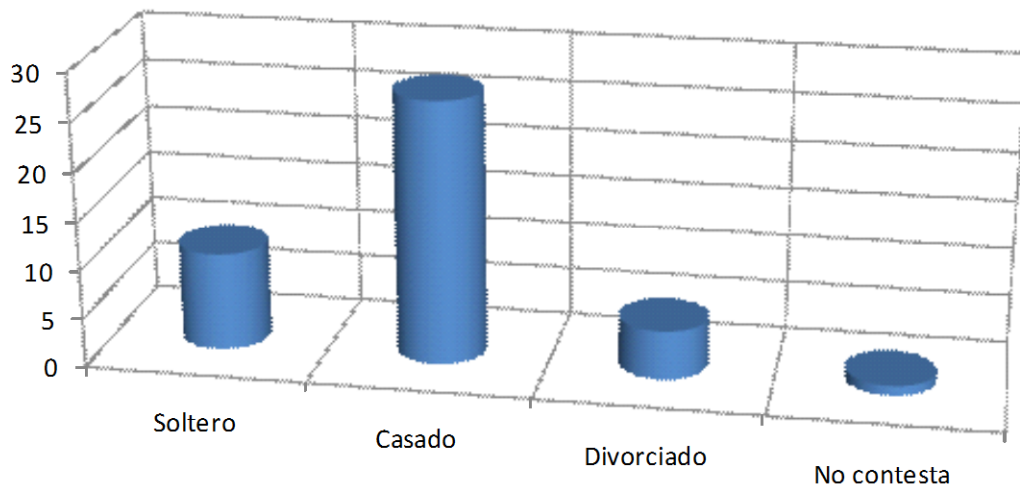


Comentario: De acuerdo a la muestra según el sexo vemos que en el total de la población del personal del Hospital Malargüe un 79,07% corresponde al sexo femenino y un 20,93% corresponde al sexo masculino.

**TABLA N°5** Distribución de la muestra de estado civil.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
<b>Estado Civil</b>	Soltero	<b>10</b>	23,26%	<b>100%</b>
	Casado	<b>27</b>	62,79%	
	Divorciado	<b>5</b>	11,63%	
	No contesta	<b>1</b>	2,33%	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumans de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

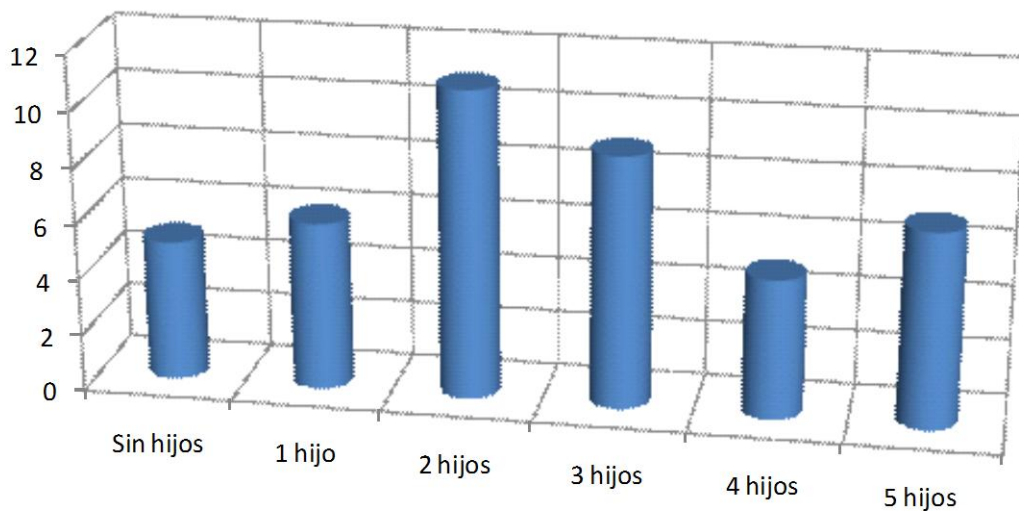


comentario: De acuerdo a la muestra según estado civil del personal de Hospital Malargüe el 62,79% corresponde a personal casado y un 11,63% se encuentra divorciado teniendo un 2,33% del personal que no contesta.

**TABLA N°6** Distribución de la muestra de números de hijos.

		Fa	f%	
Hijos	Sin hijos	5	11,63%	<b>100%</b>
	1 hijo	6	13,95%	
	2 hijos	11	25,58%	
	3 hijos	9	20,93%	
	4 hijos	5	11,63%	
	5 hijos	7	16,28%	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma- Daniela Verón) alumnas de la licenciatura de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

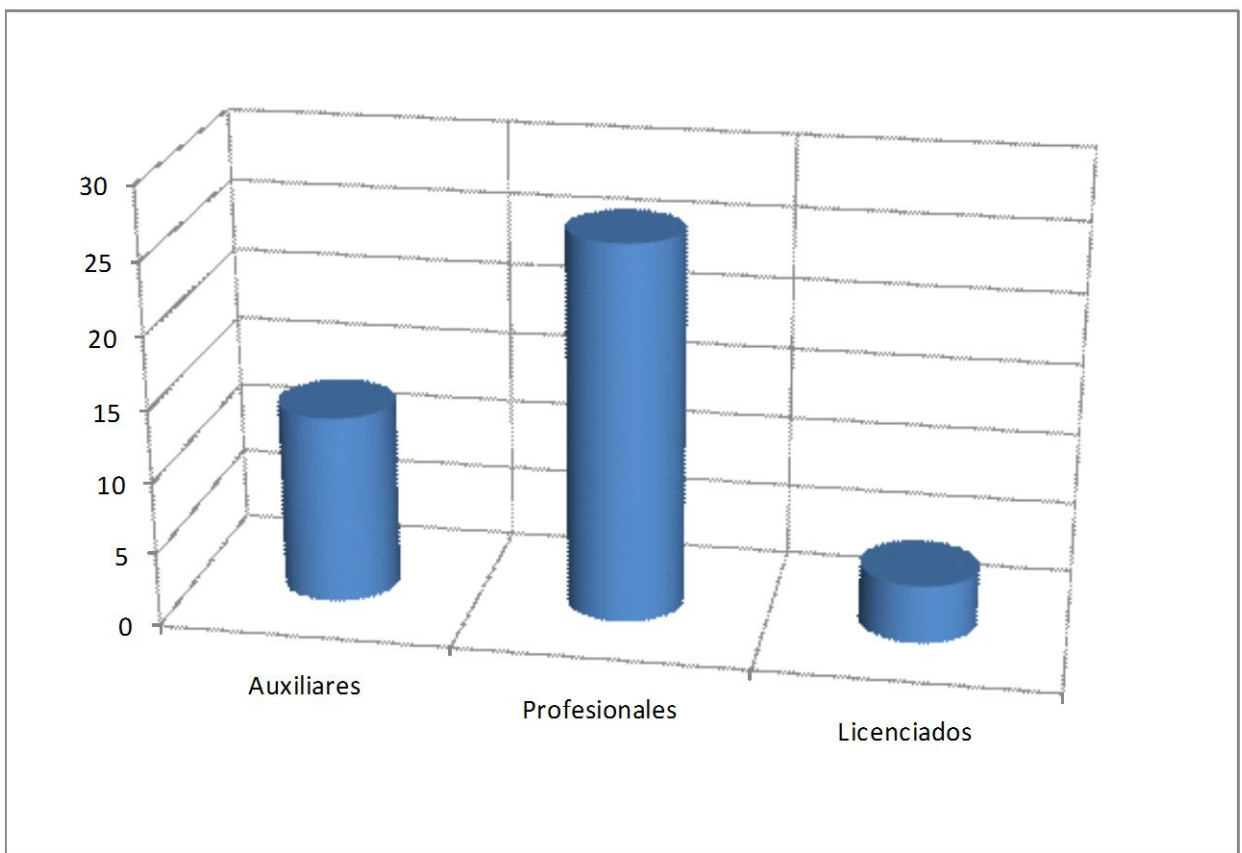


Comentario: De acuerdo a la muestra según la cantidad de hijos del personal de Hospital Malargüe el mayor porcentaje con el 25,58% corresponde a quienes tiene 2 hijos y menor porcentaje con un 11,63% con igualdad de porcentaje se encuentran los que tienen 4 hijos y los que no tienen. Por lo que podemos ver que en su mayoría son familia tipo.

**TABLA N°7** Distribución de la muestra de nivel de formación.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Nivel de formación	Auxiliares	<b>13</b>	<b>30,23%</b>	<b>100%</b>
	Profesionales	<b>26</b>	<b>60,47%</b>	
	Licenciados	<b>4</b>	<b>9,30%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón). alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

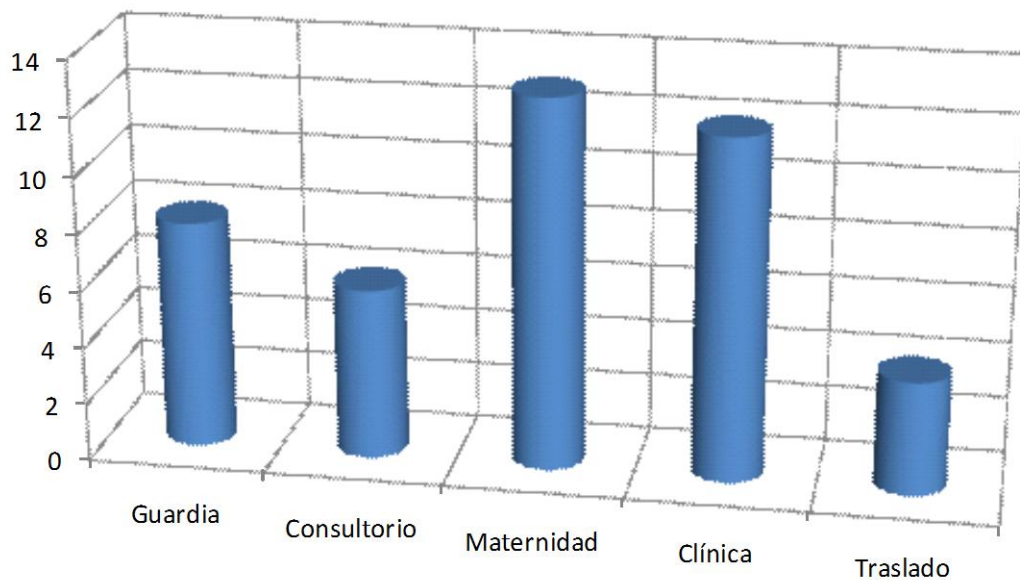


Comentario: De acuerdo a la muestra según el nivel de formación del personal de Hospital Malargüe el mayor porcentaje con el 60,47% corresponde a enfermeros profesionales y un 30,23% de auxiliares en enfermería y el menor porcentaje con el 9,30% corresponde a licenciados.

**TABLA N°8** Distribución de la muestra lugar de trabajo.

		Fa	f%	
Lugar de trabajo	Guardia	<b>8</b>	<b>18,60%</b>	<b>100%</b>
	Consultorio	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	
	Maternidad	<b>13</b>	<b>30,23%</b>	
	Clínica	<b>12</b>	<b>27,91%</b>	
	Traslado	<b>4</b>	<b>9,30%</b>	

**Fuente:** encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe

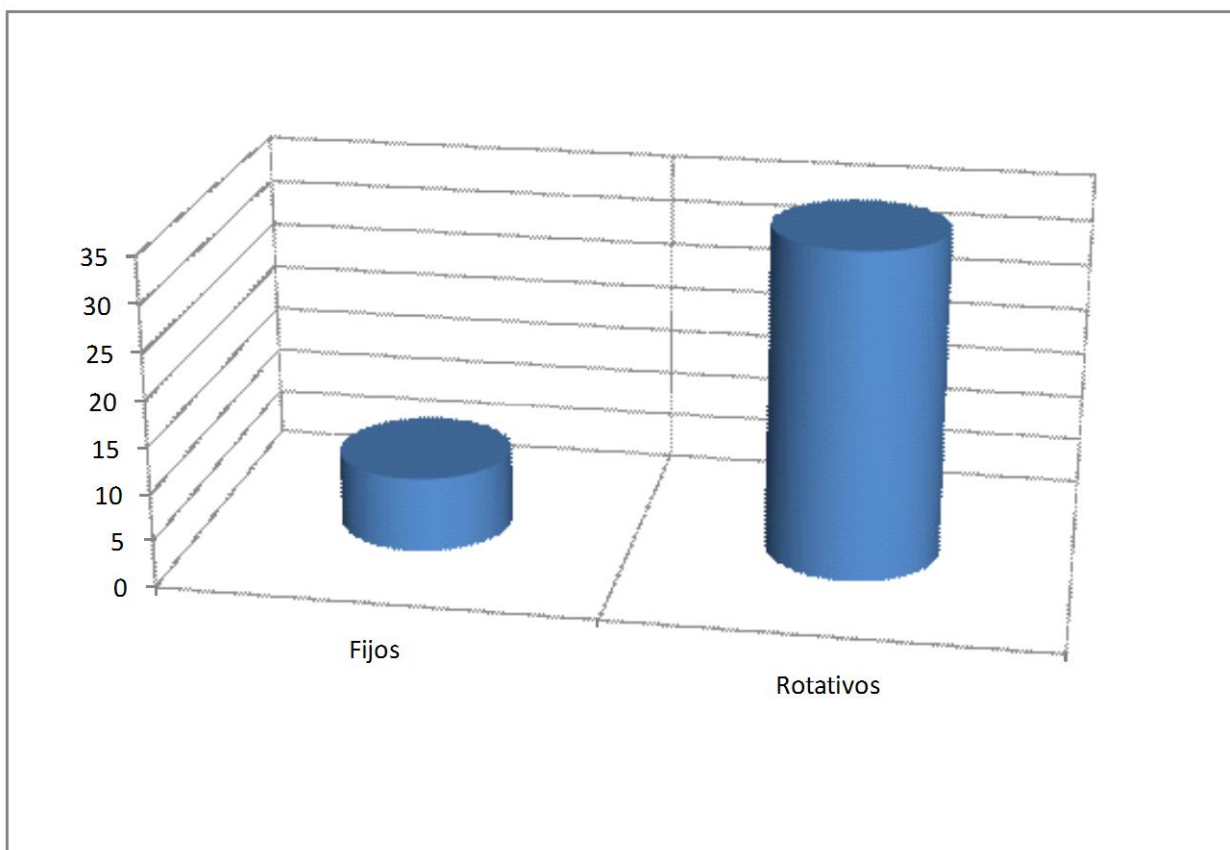


Comentario: De acuerdo a la muestra según el lugar de trabajo del personal de Hospital Malargüe el mayor porcentaje con el 30,23% corresponde a personal que trabaja en el servicio de maternidad, el 27,91% a clínica medica, 18,60% a guardia, el 13,95% consultorio y el menor porcentaje se encuentra en el personal de traslado con un 9,30 %.

**TABLA N°9** Distribución de la muestra horarios de trabajo.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	<b>100%</b>
Horario de trabajo	Fijos	<b>8</b>	<b>18,60%</b>	
	Rotativos	<b>35</b>	<b>81,40%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) **alumnas de la licenciatura en enfermería** de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



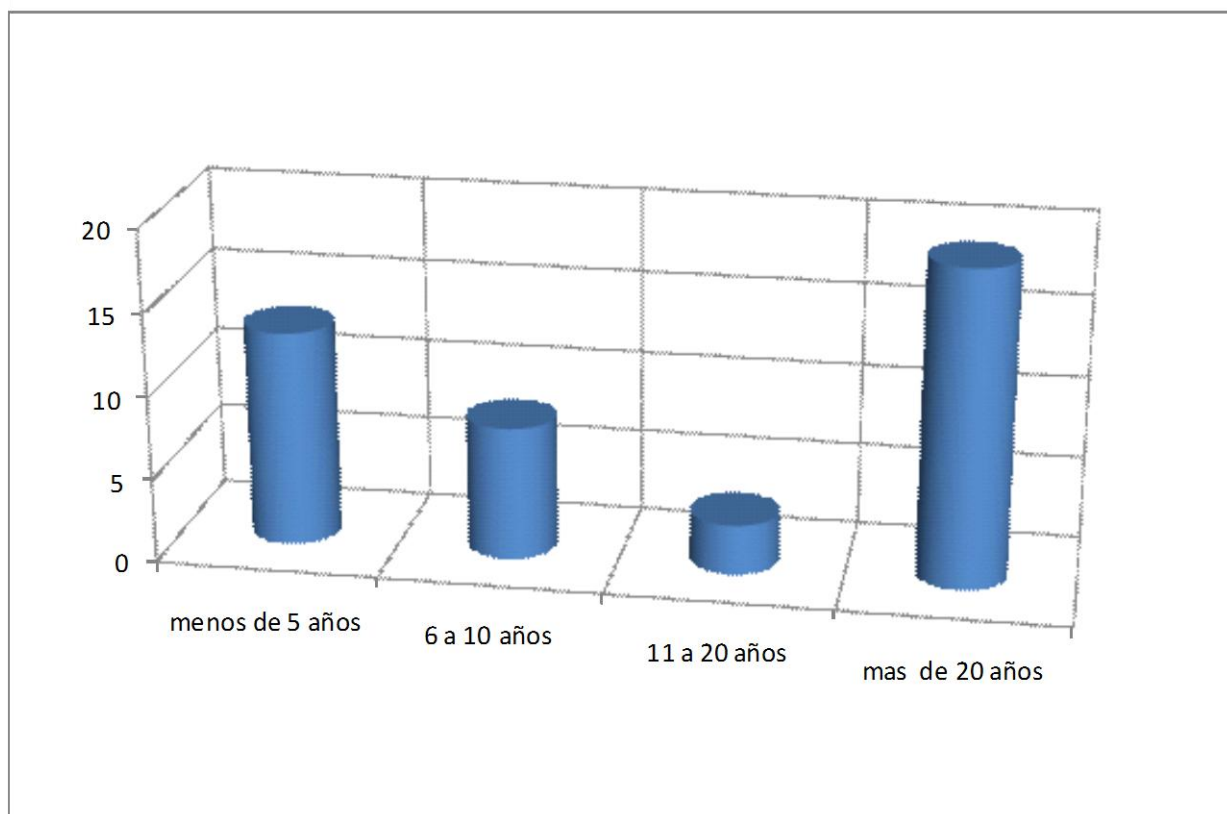
Comentario: De acuerdo a la muestra según horarios de trabajo del personal del Hospital Malargüe el mayor porcentaje con un 81,40 % pertenece al personal que trabaja horarios rotativos y el 16,60% al personal con horario fijo.



**TABLA N°10** Distribución de la muestra antigüedad laboral

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Antigüedad laboral	menos de 5 años	<b>13</b>	<b>30,23%</b>	<b>100%</b>
	6 a 10 años	<b>8</b>	<b>18,60%</b>	
	11 a 20 años	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	
	mas de 20 años	<b>19</b>	<b>44,19%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

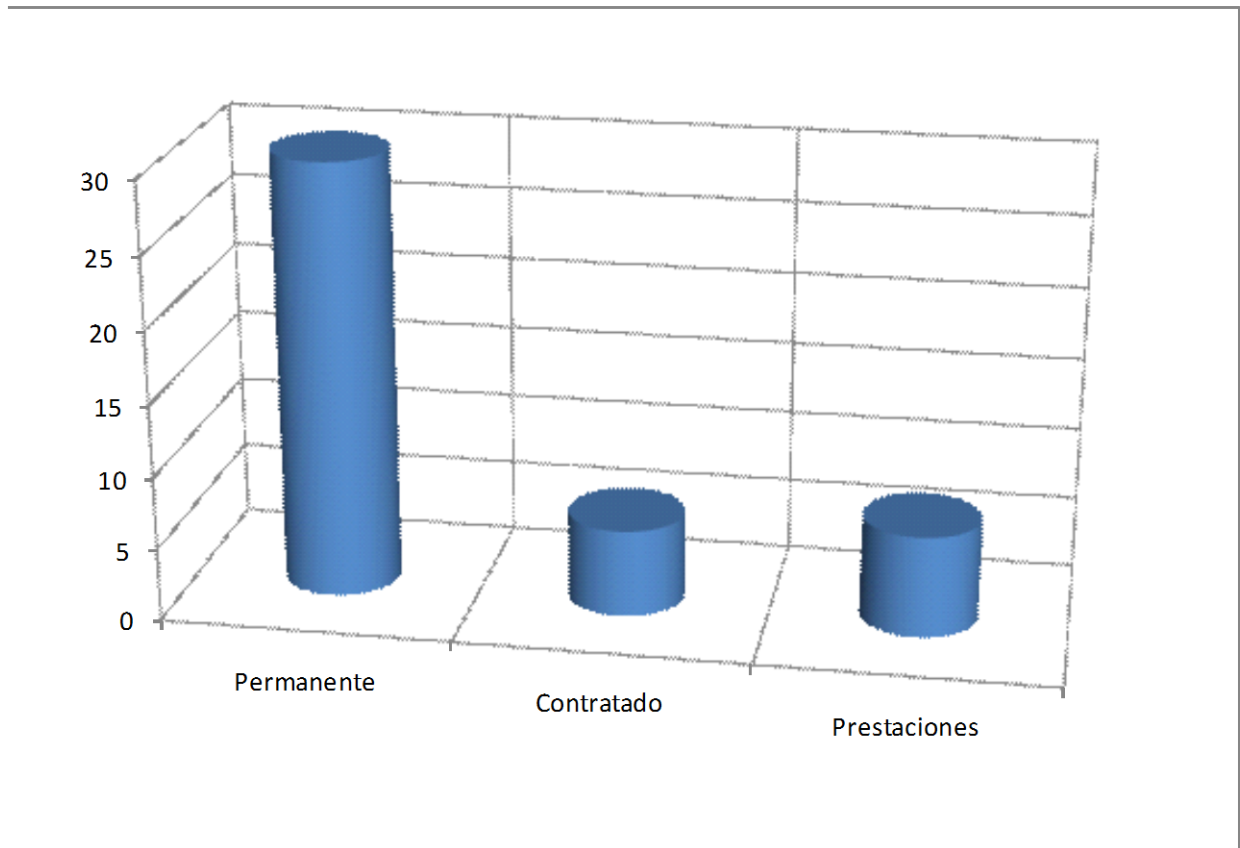


Comentario: De acuerdo a la muestra según la antigüedad laboral del personal de Hospital Malargüe el mayor porcentaje con el 44,19% corresponde al personal con más de 20 años de antigüedad y con el menor porcentaje con el 6,98% al personal que lleva entre 11 y 20 años debemos tener en cuenta que el 30,23% corresponde al personal de menos de 5 años ya sean por prestaciones, contratados o de planta permanente.

**TABLA N°11** Distribución de la muestra situación laboral

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Situación laboral	Permanente	<b>30</b>	<b>69,77%</b>	<b>100%</b>
	Contratado	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	
	Prestaciones	<b>7</b>	<b>16,28%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

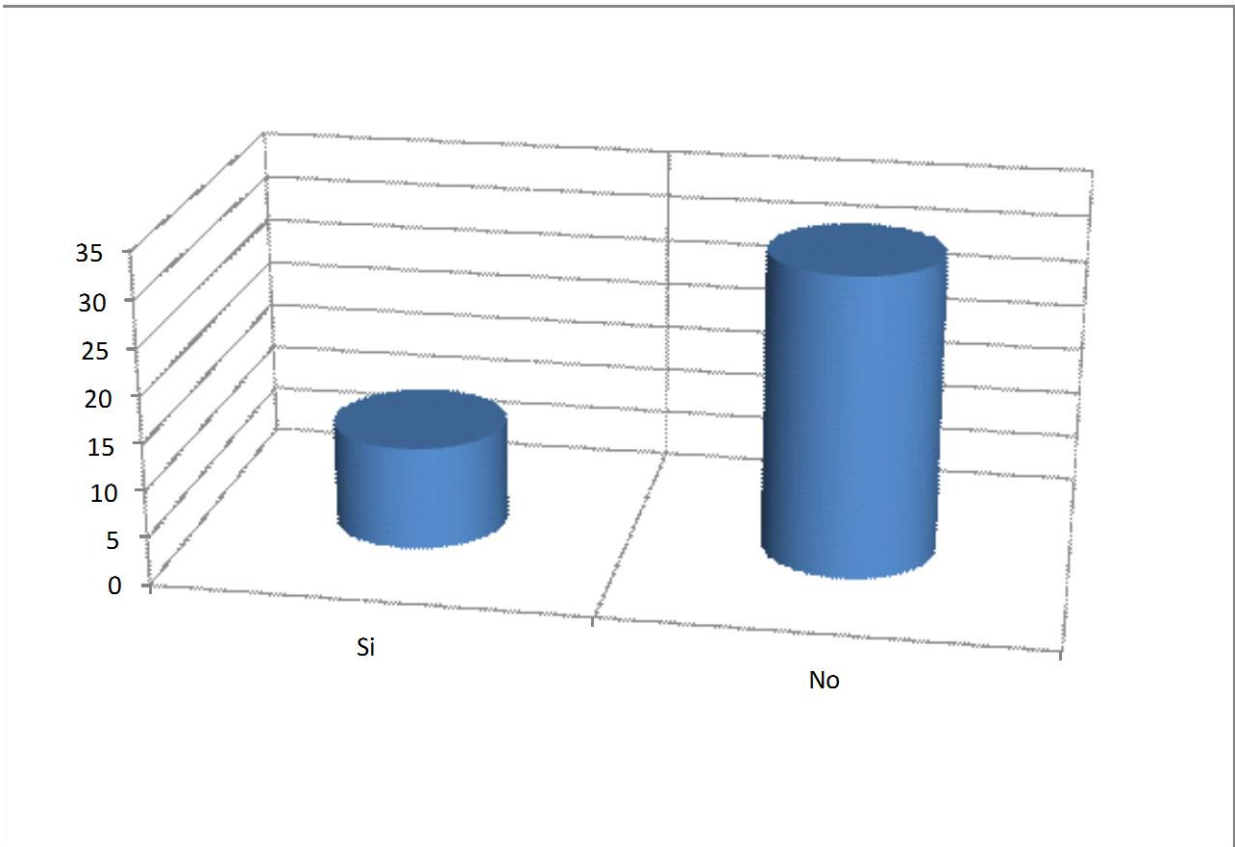


Comentario: De acuerdo a la muestra según la situación laboral del personal del Hospital Malargüe con el mayor porcentaje con el 69,77% corresponde al personal de planta permanente, el 16,28% a personal de prestaciones y el menor 13,95% al personal contratado.

**TABLA N°12** Distribución de la muestra trabaja en otra institución.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Trabaja en otra institución	Si	<b>11</b>	<b>25,58%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>32</b>	<b>74,42%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) **alumnas de la licenciatura en enfermería** de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe

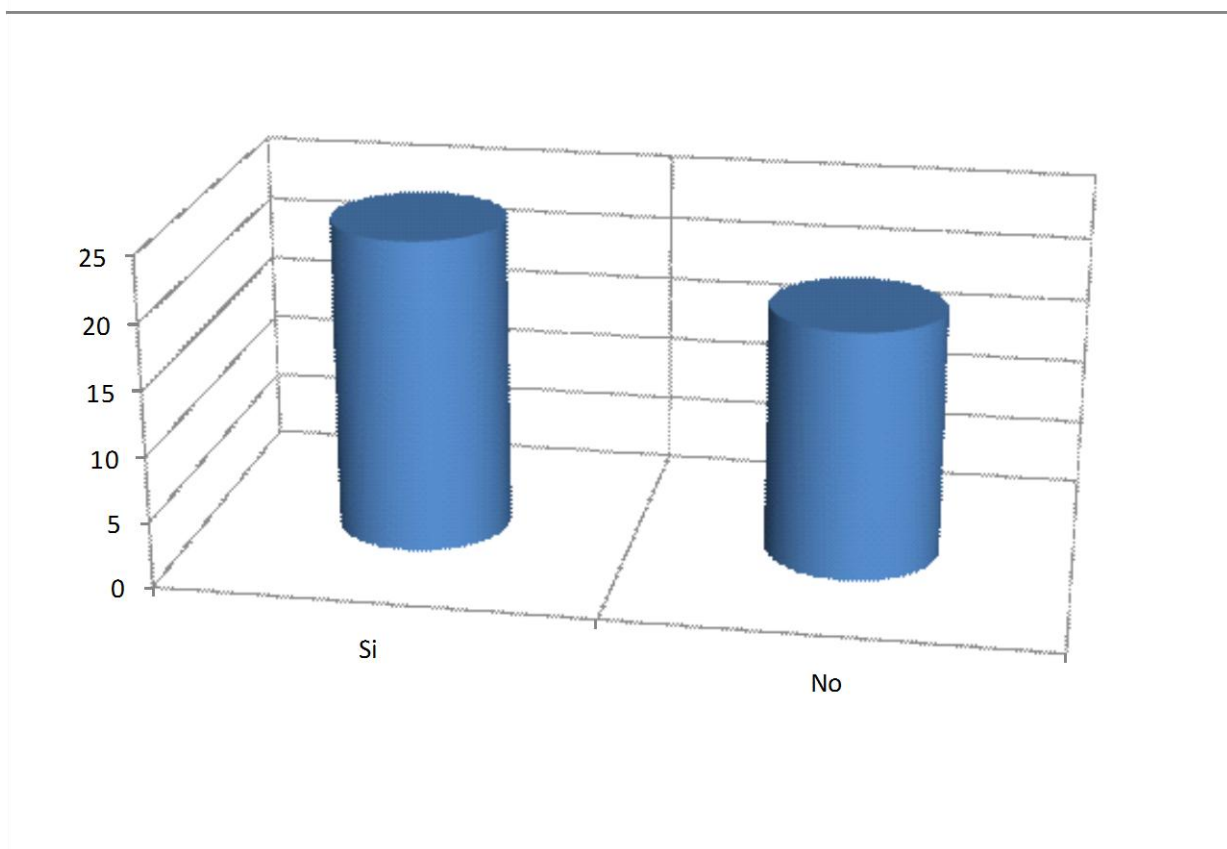


Comentario: De acuerdo a la muestra según el personal del Hospital Malargüe que trabaja en otra institución el mayor porcentaje con 74,42% no tiene otro trabajo y el 25,58% tiene otro trabajos ya sean brindando servicio de salud como administrativos.

**TABLA N°13** Distribución de la muestra toma medicación

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Toma medicación	Si	<b>24</b>	<b>55,81%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>19</b>	<b>44,19%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

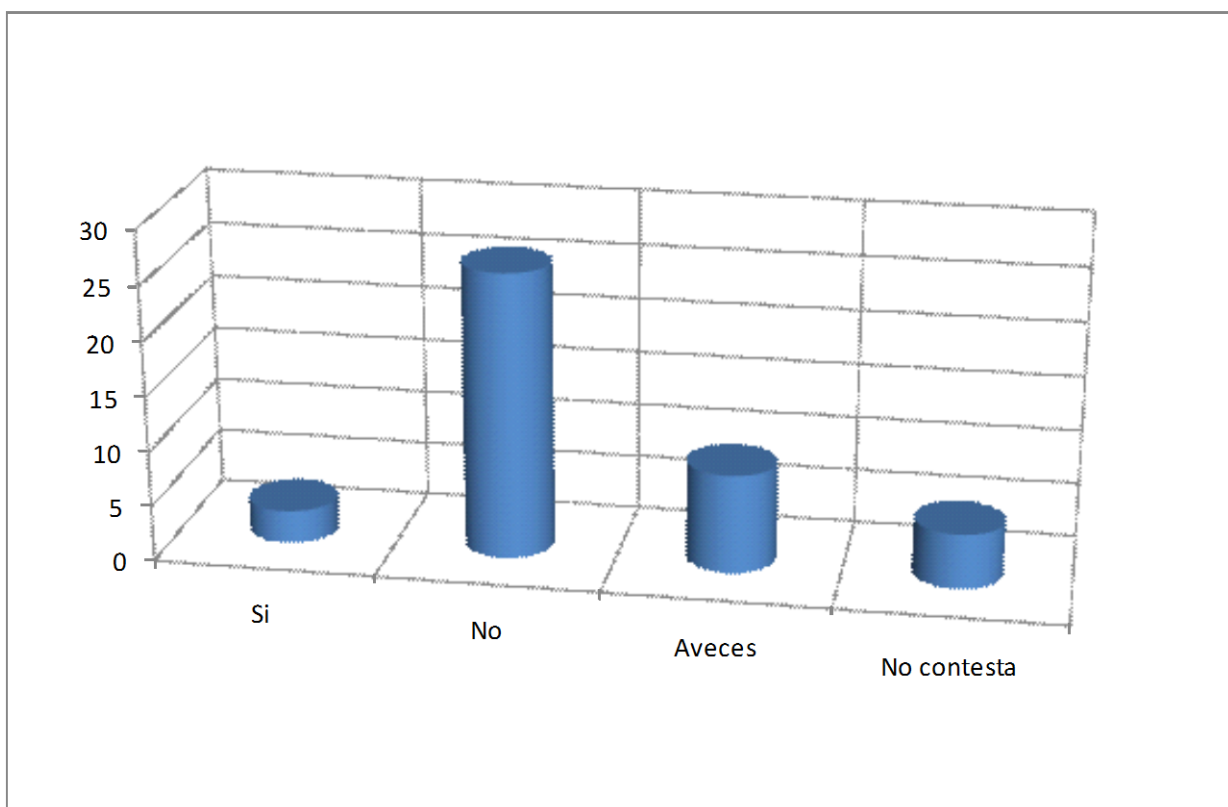


Comentario: Comentario: De acuerdo a la muestra según las personas que toma medicación del personal del Hospital Malargüe el mayor porcentaje con el 55,81% corresponde a quienes toman algún tipo de medicación y el 44,19% no medicamentos.

**TABLA N°14** Distribución de la muestra de me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Si	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>26</b>	<b>60,47%</b>	
	Aveces	<b>9</b>	<b>20,93%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma- Daniela Verón) alumnas de licenciatura de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

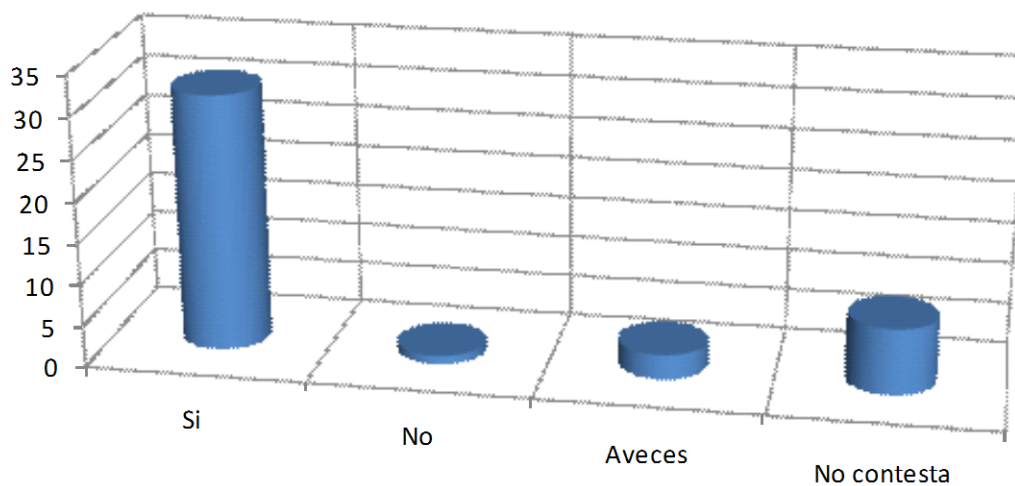


Comentario: De acuerdo a la Distribución de la muestra sobre si se siente emocionalmente agotado en su trabajo el personal del Hospital Malargüe vemos que del total de la población un 60,47% corresponde a enfermeros que NO se sienten agotados, y el menor porcentaje con el 6,98% corresponde a enfermeros que SI se sienten agotados por su trabajo.

**TABLA N°15** Distribución de la muestra de cuando termino mi jornada de trabajo me siento satisfecho.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento satisfecho	Si	<b>31</b>	<b>72,09%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>1</b>	<b>2,33%</b>	
	Aveces	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	
	No contesta	<b>8</b>	<b>18,60%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

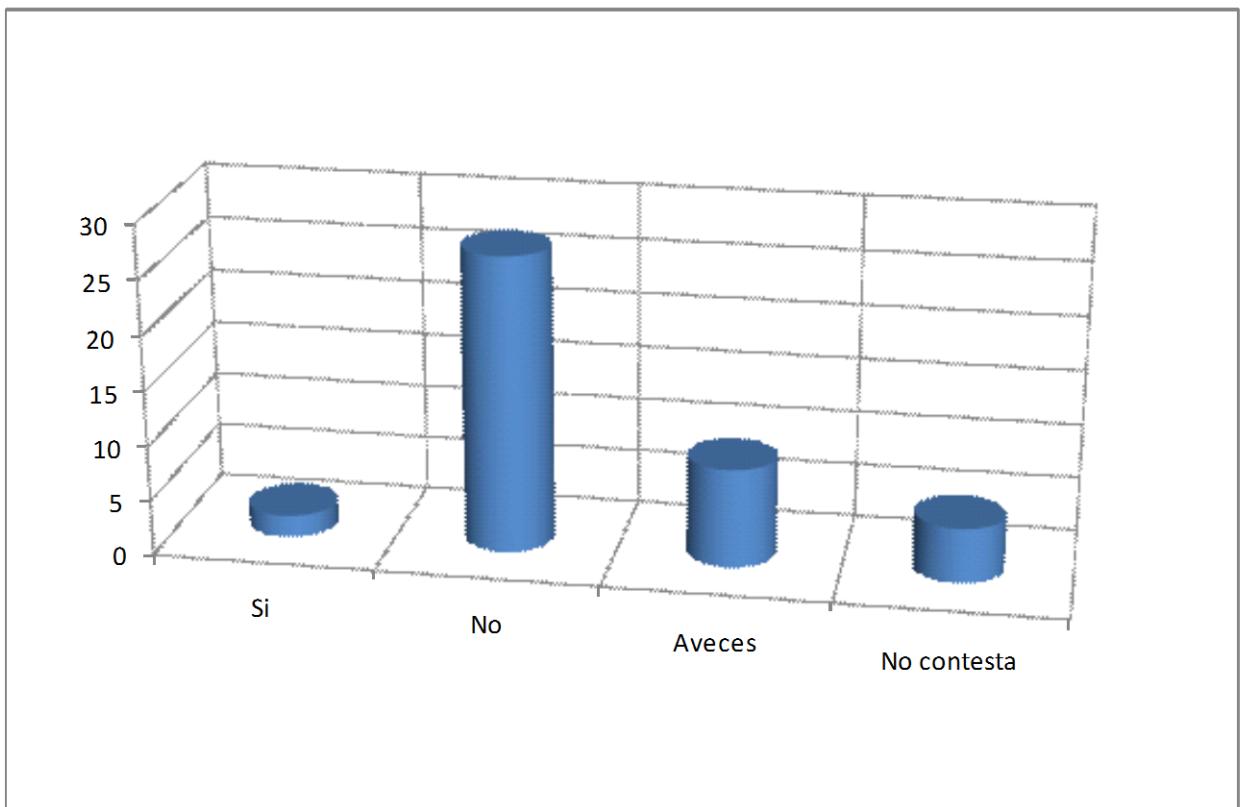


Comentario: De acuerdo a la distribución de la muestra si se siente satisfecho el personal del Hospital Malargüe al término de su jornada de su trabajo podemos ver que el 72,09% se siente satisfecho y el menor porcentaje con el 2,33% corresponde a enfermeros que NO se sienten satisfecho por su trabajo.

**TABLA N°16** Distribución de la muestra .me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	Si	<b>2</b>	<b>4,65%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>27</b>	<b>62,79%</b>	
	Aveces	<b>9</b>	<b>20,93%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio( Flavia Palma- Daniela Verón) alumnas de la licenciatura de Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

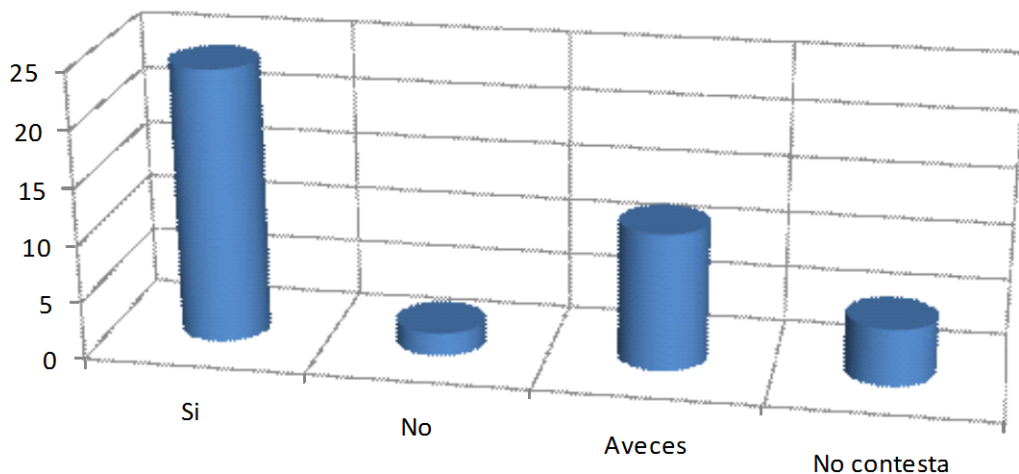


Comentario: con acuerdo al personal del Hospital Malargüe vemos que el mayor porcentaje con un 62,79% corresponde enfermeros que NO se sienten fatigados, el 20,93% se siente fatigado a veces y el menor porcentaje 4,65% corresponde a enfermeros que SI se sienten fatigado por su trabajo.

**TABLA N°17** Distribución de la muestra. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	Si	<b>24</b>	<b>55,81%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>2</b>	<b>4,65%</b>	
	Aveces	<b>12</b>	<b>27,91%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma- Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



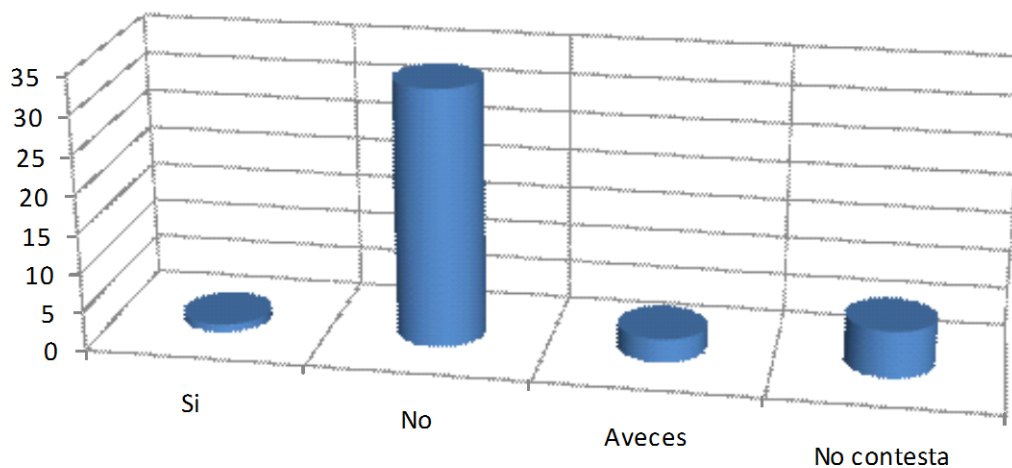
Comentario: De acuerdo al personal del Hospital Malargüe si puede entender fácilmente a los pacientes vemos que el mayor porcentaje con un 55,81 % corresponde enfermeros que SI pueden entender con facilidad a los pacientes, y el menor porcentaje con un 4,65% corresponde a quienes NO pueden entender con facilidad a los pacientes.



**TABLA N°18** Distribución de la muestra. Estoy tratando a los pacientes como objetos impersonales.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	<b>100%</b>
Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	Si	<b>1</b>	<b>2,33%</b>	
	No	<b>33</b>	<b>76,74%</b>	
	Aveces	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	
	No contesta	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

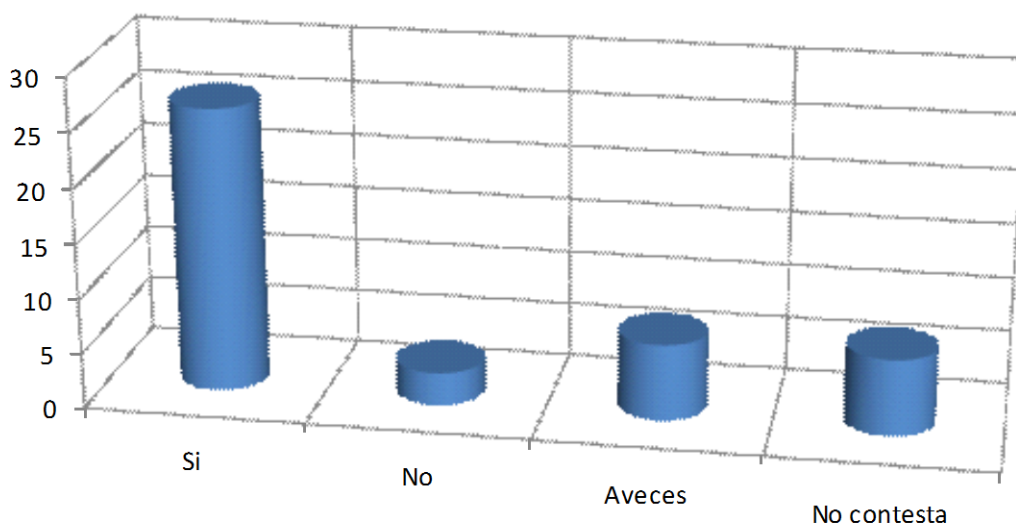


Comentario: De acuerdo al personal de Hospital Malargüe vemos que el mayor porcentaje con el 76,74% corresponde a enfermeros que NO tratan al paciente como objetos impersonales, y el menor porcentaje con 2,33% corresponde a enfermeros que SI piensan que tratan al paciente como objetos impersonales.

**TABLA N°19** Distribución de la muestra. Siento que trato con eficacia los problemas de los pacientes.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Siento que trato con eficacia los problemas de los pacientes.	Si	<b>26</b>	<b>60,47%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	
	Aveces	<b>7</b>	<b>16,28%</b>	
	No contesta	<b>7</b>	<b>16,28%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

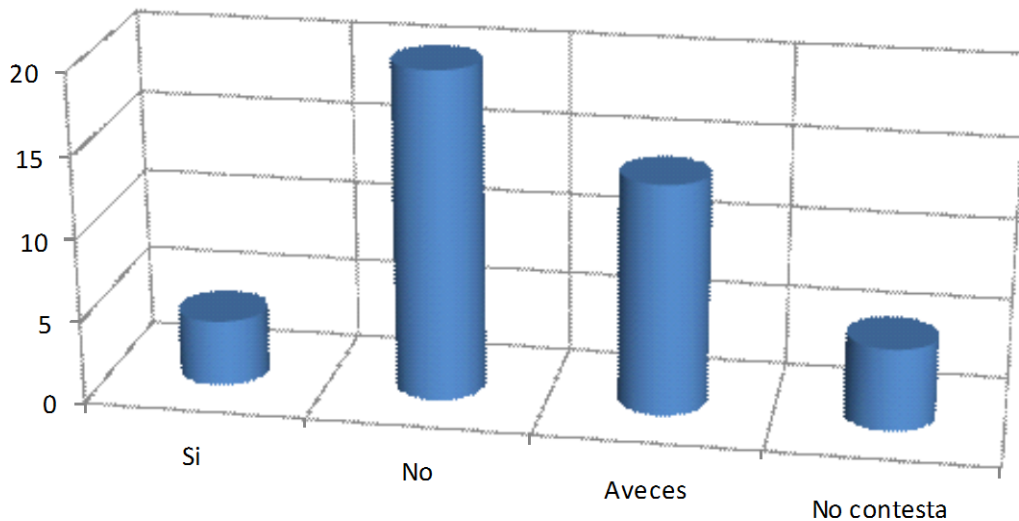


Comentario: De acuerdo al personal del Hospital Malargüe vemos que el mayor porcentaje con un 60,47% corresponde enfermeros que SI tratan con eficacia los problemas de los pacientes, y el menor porcentaje con un 6,98% corresponde a enfermeros que NO tratan con eficacia los problemas de los pacientes.

**TABLA N°20** Distribución de la muestra. Siento que mi trabajo me está desgastando.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Siento que mi trabajo me está desgastando	Si	<b>4</b>	<b>9,30%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>20</b>	<b>46,51%</b>	
	Aveces	<b>14</b>	<b>32,56%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

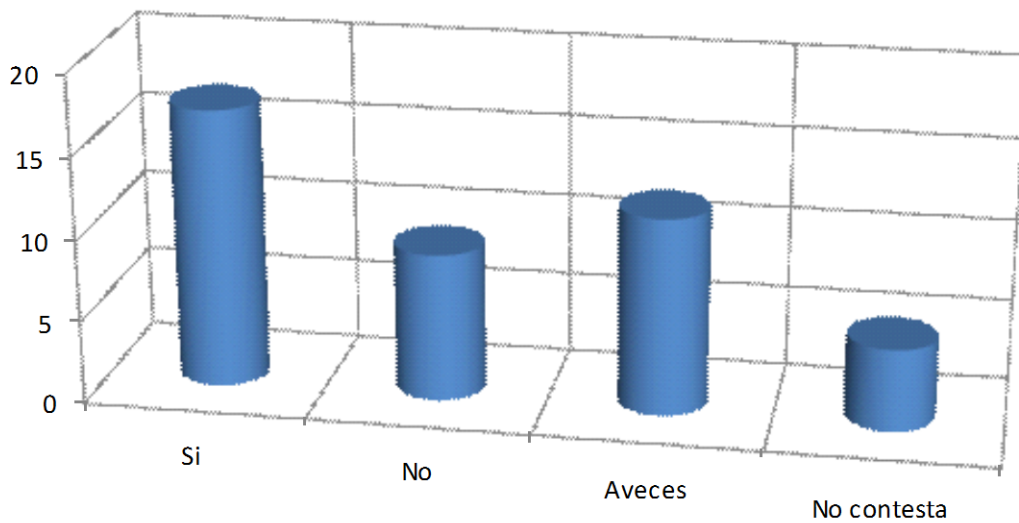


Comentario: De acuerdo al personal del Hospital Malargüe vemos que el mayor porcentaje con un 46,51% corresponde enfermeros que NO sienten que el trabajo lo está desgastando, y el menor porcentaje con un 9,30% corresponde a enfermeros que SI sienten que el trabajo lo está desgastando.

**TABLA N°21** Distribución de la muestra. Influyo en la vida de otra persona a través de mi trabajo.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	Si	<b>17</b>	<b>39,53%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>9</b>	<b>20,93%</b>	
	Aveces	<b>12</b>	<b>27,91%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

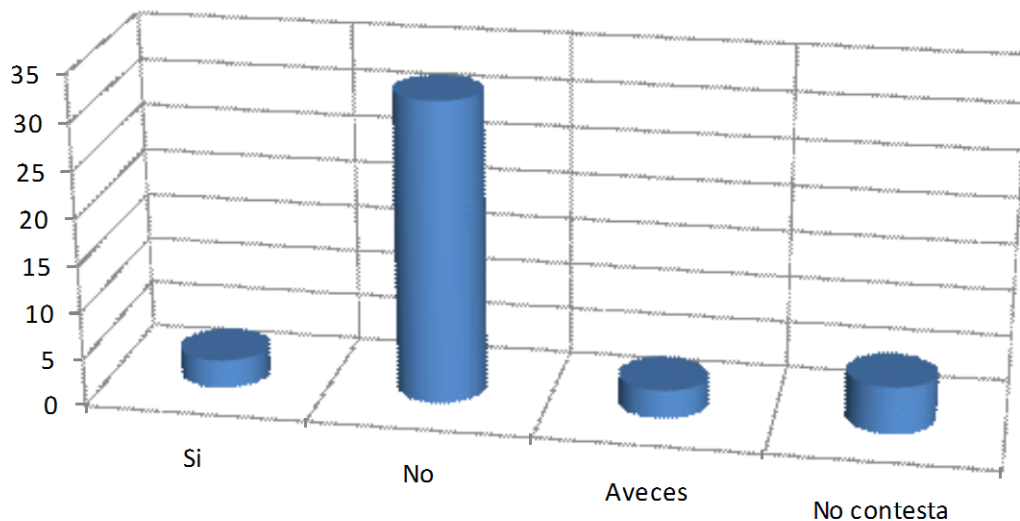


Comentario: De acuerdo a la muestra el personal de Hospital Malargüe vemos que el mayor porcentaje con un 39,53% corresponde enfermeros que SI influye en la vida de otra persona a través de su trabajo, y el menor con un 20,93% aje corresponde a enfermeros que NO siente que influyen en la vida de otra persona a través de su trabajo.

**TABLA N°22** Distribución de la muestra. Siento que me he hecho mas duro con la gente.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Siento que me he hecho más duro con la gente	Si	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>32</b>	<b>74,42%</b>	
	Aveces	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

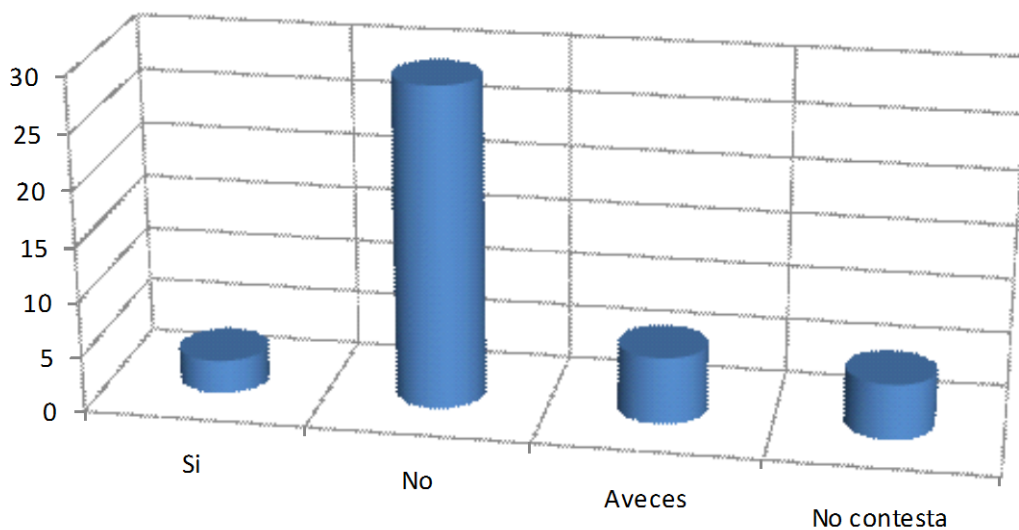


Comentario: De acuerdo a la muestra del personal de Hospital Malargüe vemos que el mayor con un 74,42% corresponde enfermeros que NO se sienten que se estén haciendo más duro con la gente, y el menor porcentaje con un 6,98% corresponde a enfermeros que SI siente que se endurecen con la gente como así también el menor porcentaje también corresponde a A VECES depende la circunstancia.

**TABLA N°23** Distribución de la muestra. Me preocupa que mi trabajo me este endureciendo emocionalmente

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Si	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>29</b>	<b>67,44%</b>	
	Aveces	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón). alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

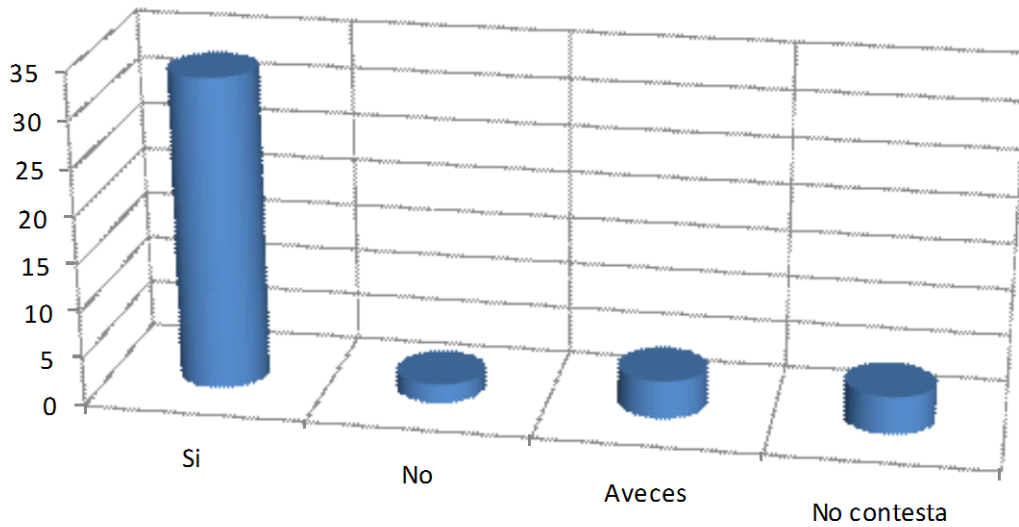


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población con un 67,44% que el mayor porcentaje corresponde enfermeros que NO se sienten que el trabajo lo está endureciendo emocionalmente, y el menor porcentaje con un 6,98% corresponde a enfermeros que SI siente que se están endureciendo emocionalmente.

**TABLA N°24** Distribución de la muestra. Me siento con energía en mi trabajo.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Me siento con energía en mi trabajo	Si	<b>33</b>	<b>76,74%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>2</b>	<b>4,65%</b>	
	Aveces	<b>4</b>	<b>9,30%</b>	
	No contesta	<b>4</b>	<b>9,30%</b>	

Fuente: Encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

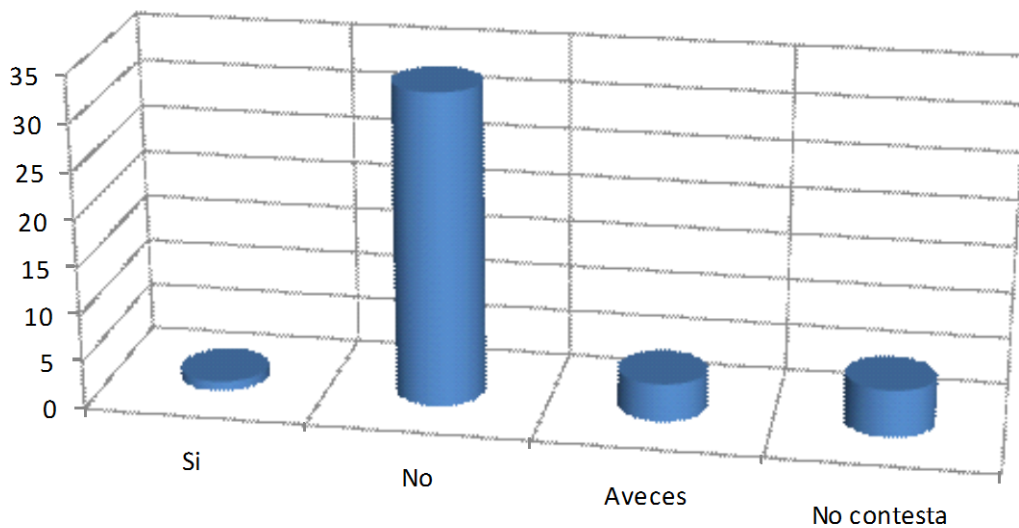


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 76,74% corresponde enfermeros que SI se sienten con energía en el trabajo, y el menor con un 4,65% corresponde a enfermeros que NO sienten con energía en el trabajo.

**TABLA N°25** Distribución de la muestra. Me siento frustrado en mi trabajo.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Me siento frustrado en mi trabajo	Si	<b>1</b>	<b>2,33%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>33</b>	<b>76,74%</b>	
	Aveces	<b>4</b>	<b>9,30%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma- Daniela Verón alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



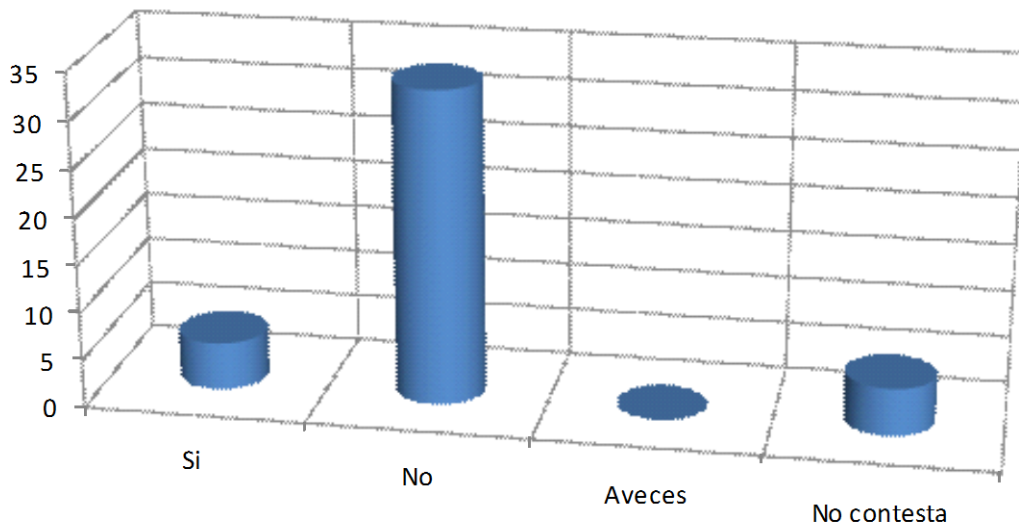
Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 76,74% corresponde enfermeros que NO se sienten frustrados en su trabajo, y el menor porcentaje con un 2,33 %corresponde a enfermeros que SI se sienten frustrados en su trabajo.



**TABLA N°26** Distribución de la muestra. Estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	Si	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>33</b>	<b>76,74%</b>	
	Aveces	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

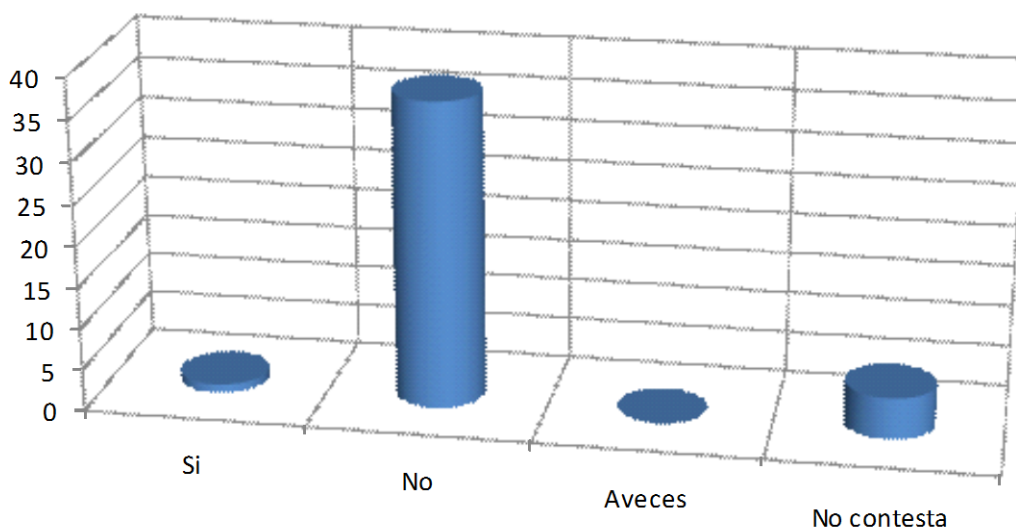


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 76,74 % corresponde enfermeros que NO se sienten que están demasiado tiempo en su trabajo , y el menor porcentaje con un 11,63% corresponde a que a aquellos enfermeros que no contestaron y a los que SI sienten que pasan demasiado tiempo en su trabajo .

**TABLA N°27** Distribución de la muestra. Siento que no me importa lo que les ocurra a los pacientes.

		Fa	f%	100%
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes	Si	<b>1</b>	<b>2,33%</b>	
	No	<b>37</b>	<b>86,05%</b>	
	Aveces	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

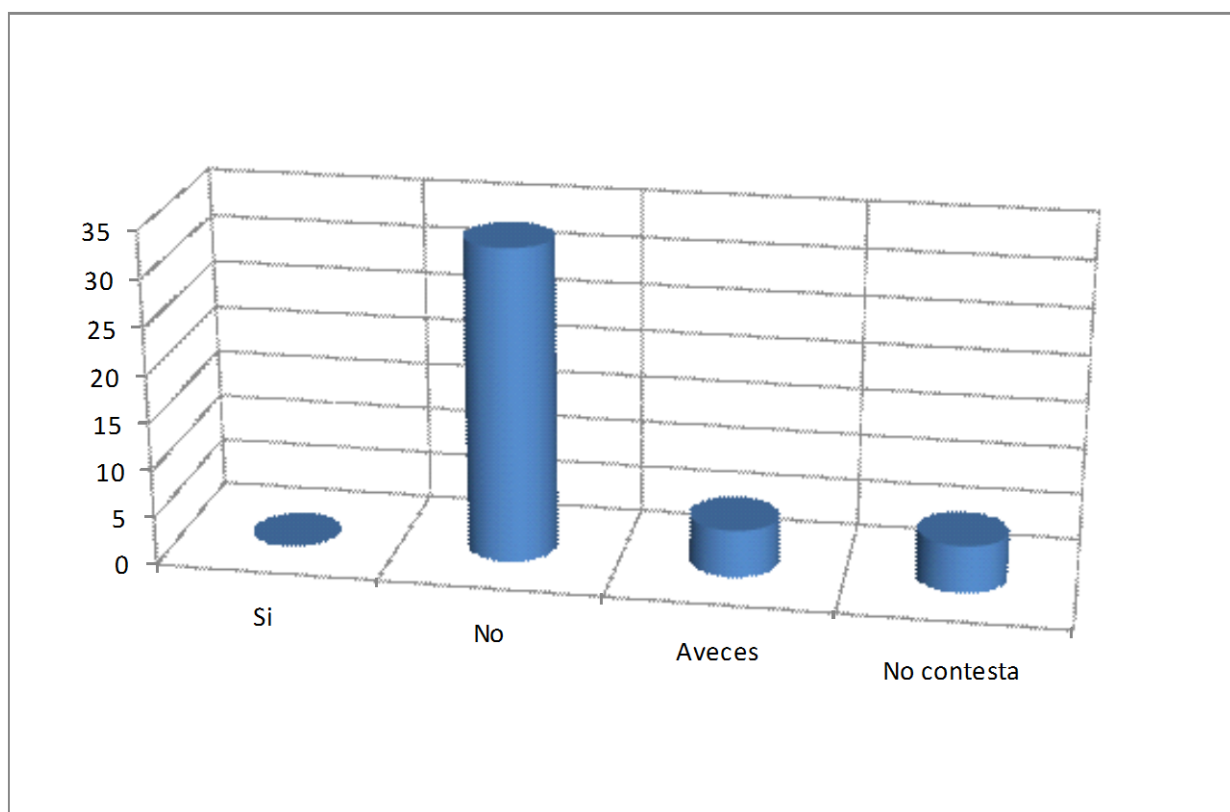


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 86,05% corresponde enfermeros que NO sienten que no les importa lo que le ocurra a los pacientes, y el menor porcentaje con un 2,33% corresponde a enfermeros SI sienten que no le importa lo que le ocurra a los pacientes.

**TABLA N°28** Distribución de la muestra. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	Si	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>33</b>	<b>76,74%</b>	
	Aveces	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma- Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

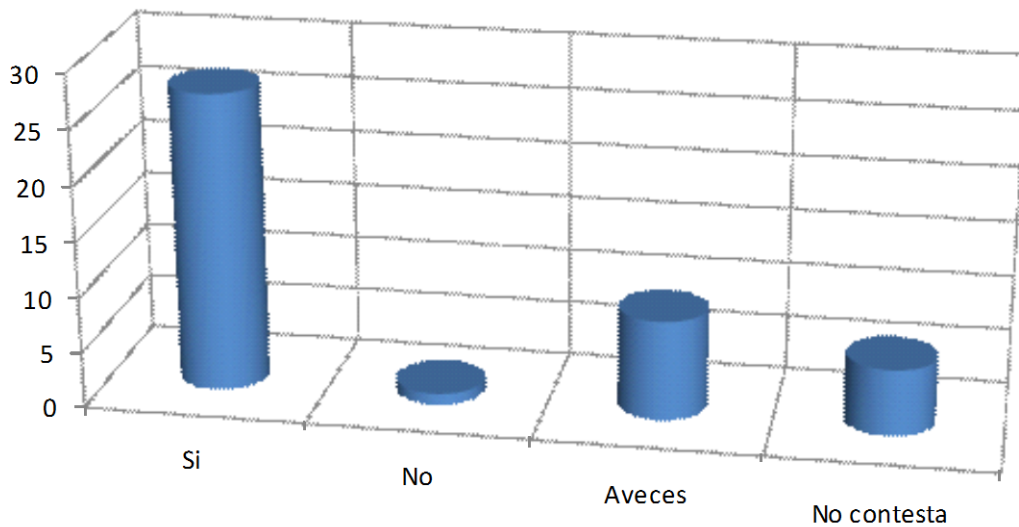


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 76,74% corresponde enfermeros que NO sienten que trabajar en forma directa con gente los cansen, y el menor con 11,63% corresponde a enfermeros que no contestaron y otros que algunas veces se sienten cansado trabajar directamente con gente .

**TABLA N°29** Distribución de la muestra. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	Si	<b>27</b>	<b>62,79%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>1</b>	<b>2,33%</b>	
	Aveces	<b>9</b>	<b>20,93%</b>	
	No contesta	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional deCuyo con sede en Malargüe.

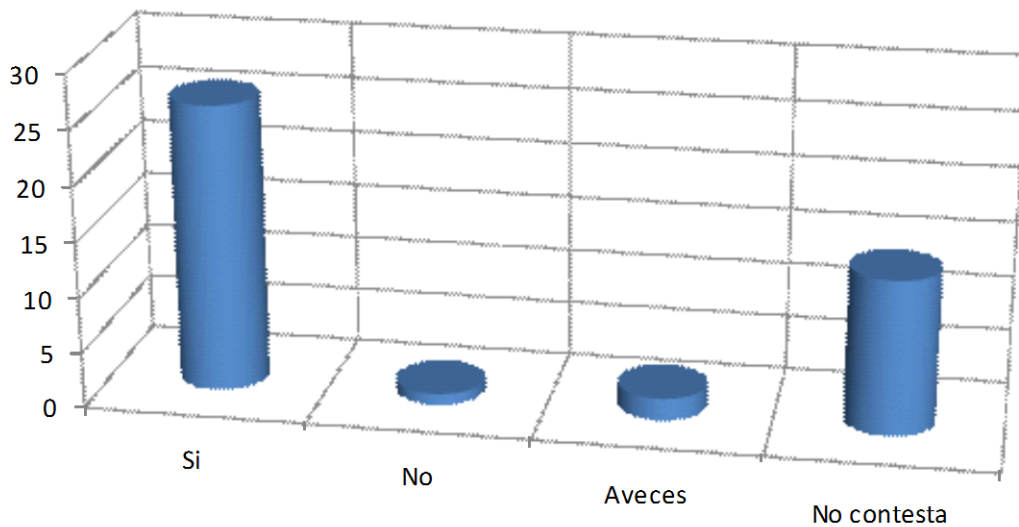


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 62,79% corresponde enfermeros que SI crean un clima agradable con los pacientes,, y el menor porcentaje con un 2,33% corresponde a enfermero NO crean un clima agradable con los pacientes.

**TABLA N°30** Distribución de la muestra. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con el paciente.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	<b>100%</b>
Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	Si	<b>26</b>	<b>60,47%</b>	
	No	<b>1</b>	<b>2,33%</b>	
	Aveces	<b>2</b>	<b>4,65%</b>	
	No contesta	<b>14</b>	<b>32,56%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio (Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

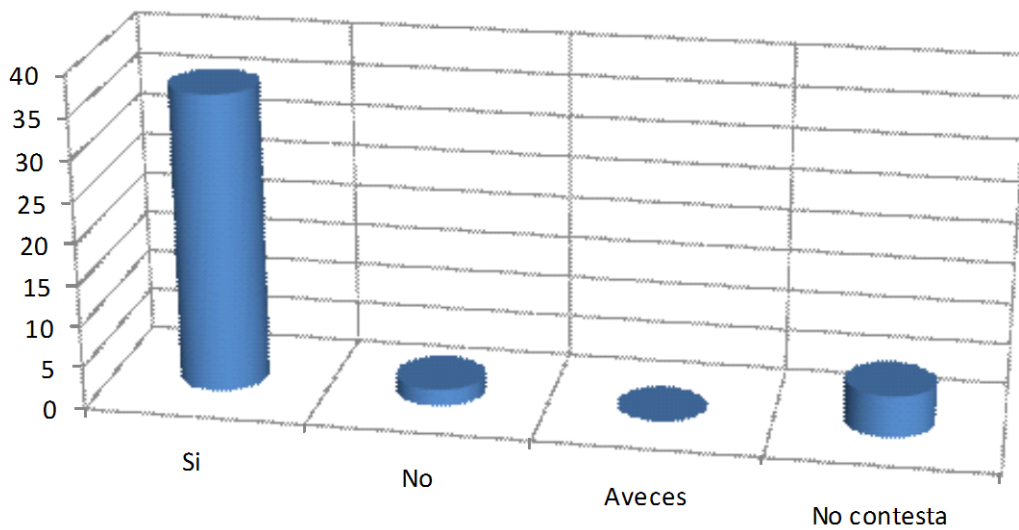


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 60,47x% corresponde enfermeros que SI se sienten estimulado después haber trabajado con el paciente, y el menor porcentaje 2,33% corresponde a enfermero NO se sienten estimulado después de haber trabajado con el paciente

**TABLA N°31** Distribución de la muestra. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	<b>100%</b>
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	Si	<b>36</b>	<b>83,72%</b>	
	No	<b>2</b>	<b>4,65%</b>	
	Aveces	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

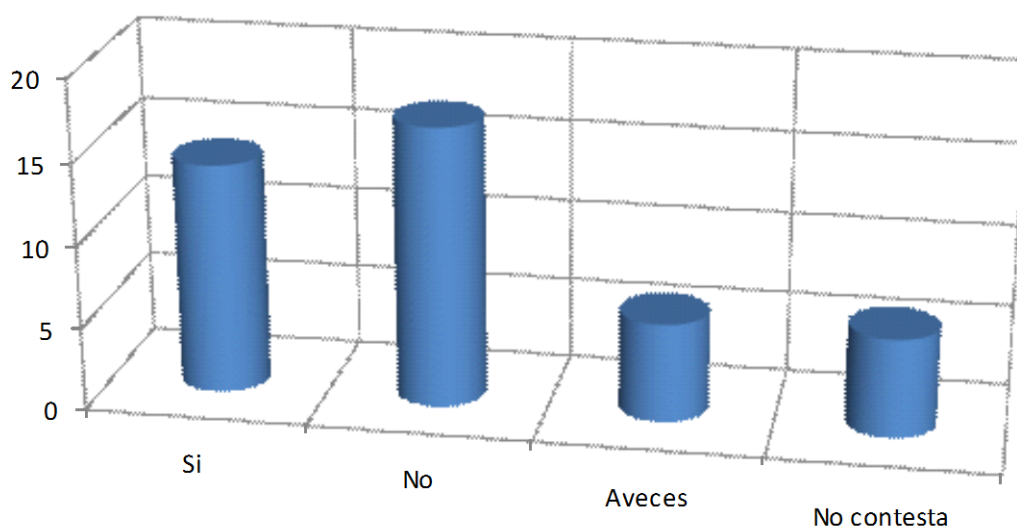


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 83,72% corresponde enfermeros que SI consiguen cosas valiosa en su trabajo, y el menor porcentaje con un 4,65% corresponde a enfermero NO consiguen cosas valiosas con los pacientes.

**TABLA N°32** Distribución de la muestra. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	Si	<b>14</b>	<b>32,56%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>17</b>	<b>39,53%</b>	
	Aveces	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	
	No contesta	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

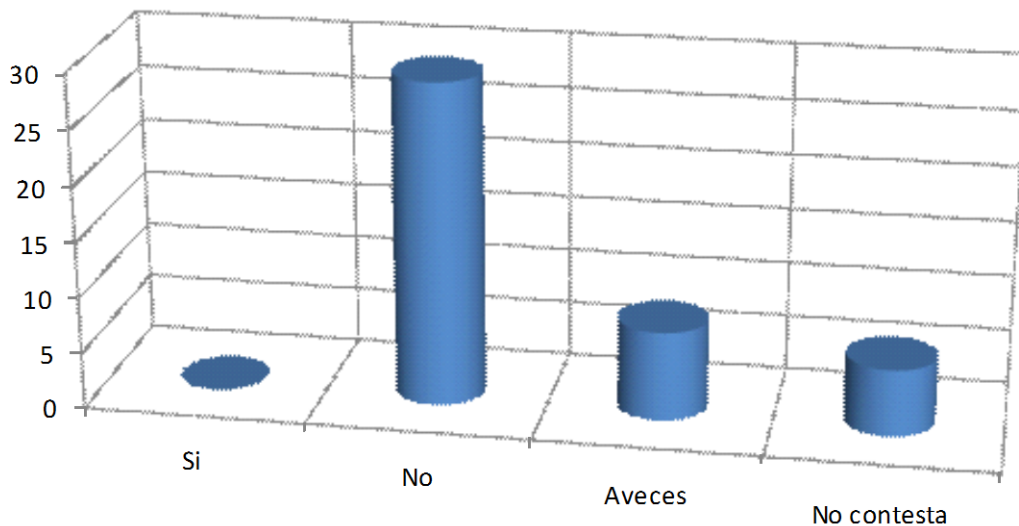


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 39,53% corresponde enfermeros que NO que considera que los son tratados de forma adecuada, y el menor porcentaje con un 13,95% corresponde a enfermero A VECES consideran que los problema emocionales son tratados de forma adecuada.

**TABLA N°33** Distribución de la muestra. Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	Si	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>29</b>	<b>67,44%</b>	
	Aveces	<b>8</b>	<b>18,60%</b>	
	No contesta	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



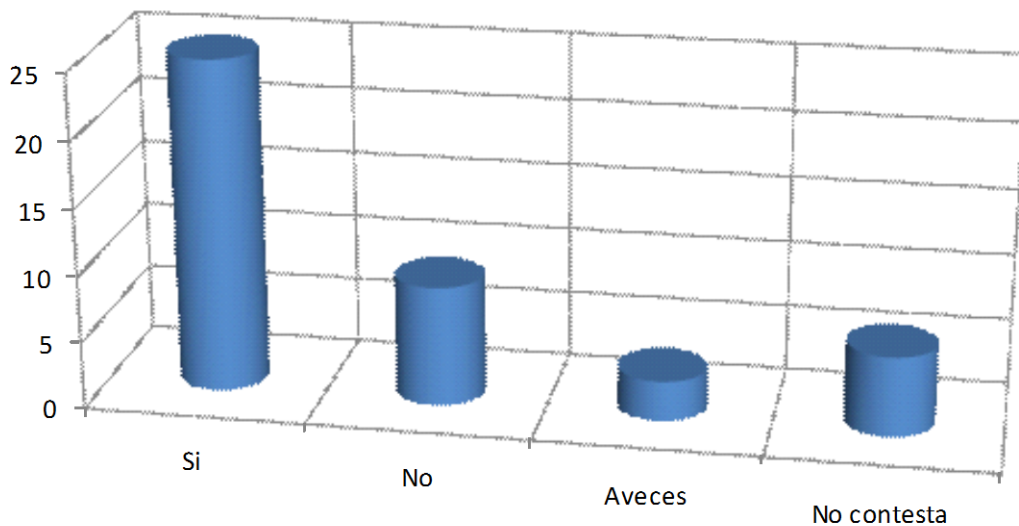
Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 67,44% corresponde enfermeros que NO se siente que los paciente lo culpan por sus problemas y el menor porcentaje con un 13,95% corresponde a enfermero NO CONTESTAN si siente que los paciente la culpan de sus problemas y el 18,60% siente que solo a veces sienten que los pacientes los culpan de sus problemas.



**TABLA N°34** Distribución de la muestra. Me siento preparado para enfrentar el dolor de las personas ante la muerte.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Me siento preparado para enfrentar el dolor de las personas ante la muerte	Si	<b>25</b>	<b>58,14%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>9</b>	<b>20,93%</b>	
	Aveces	<b>3</b>	<b>6,98%</b>	
	No contesta	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.

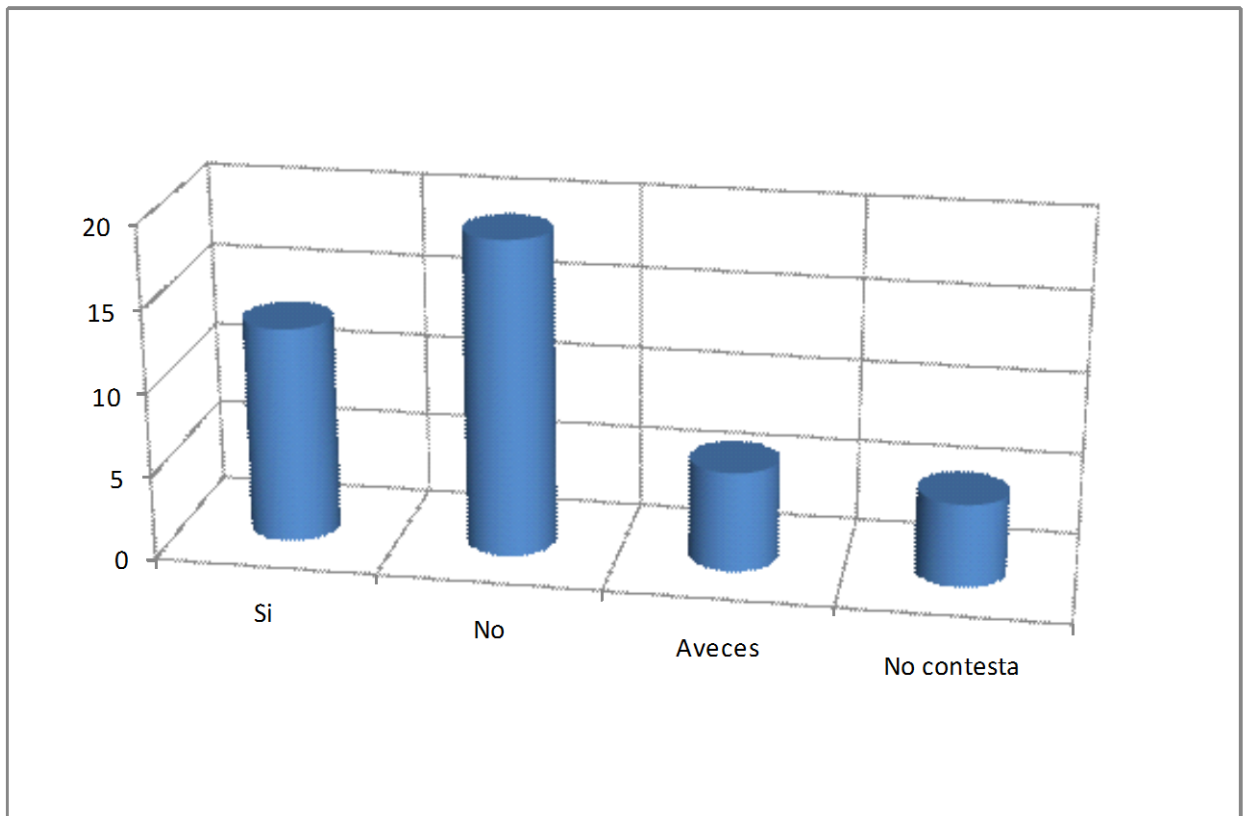


Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 58,14% corresponde enfermeros que SI siente preparado para enfrentar el dolor ante la muerte y el menor porcentaje con un 6,98% corresponde a enfermero que solo A VECES se sienten preparado para enfrentar el dolor de las personas ante la muerte.

**TABLA N°35** Distribución de la muestra. Estoy preparado para enfrentar la enfermedad de algunos colegas y/o familia.

		<b>Fa</b>	<b>f%</b>	
Estoy preparado para enfrentar la enfermedades de algunos colegas y/o familia	Si	<b>13</b>	<b>30,23%</b>	<b>100%</b>
	No	<b>19</b>	<b>44,19%</b>	
	Aveces	<b>6</b>	<b>13,95%</b>	
	No contesta	<b>5</b>	<b>11,63%</b>	

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio(Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



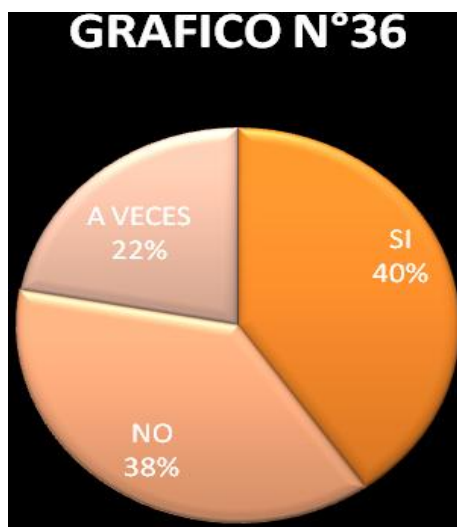
Comentario: De acuerdo a la muestra vemos que del total de la población del Hospital Malargüe un 44,19% corresponde enfermeros que NO se encuentran preparados para enfrentar la enfermedad de colegas y familia, y el menor porcentaje con un 11,63% corresponde a enfermero NO CONTESTA debemos tener en cuenta que el 30,23% está preparado para enfrentar la enfermedad de colegas y familiares.

## LAS VARIABLES A ESTUDIAR

**TABLA N°36** Distribución de la muestra. Factores psicosomáticos

FACTORES PSICOSOMATICOS		PORCENTAJE
PREGUNTA DE 1 A 4		
SI	60	40%
NO	56	38%
A VECES	33	22%
TOTAL	149	100%

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio ( Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



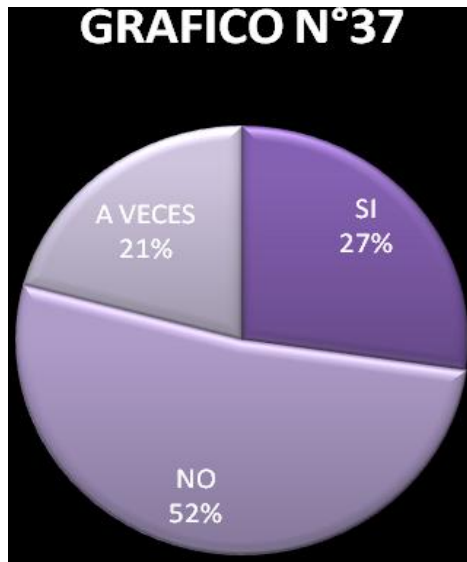
---

Comentario: podemos ver en este grafico como está distribuido en porcentaje las diferentes respuestas acerca de los SÍNTOMAS PSICOSOMATICOS que se pudieron obtener a través del cuestionario un 40 % de lo que se ve afectado estos síntomas.

**TABLA N°37** Distribución de la muestra. Factores conductuales

FACTORES CONDUCTUALES		PORCENTAJE
PREGUNTA 5 A 9		
SI	51	27%
NO	97	52%
A VECES	39	21%
TOTAL	187	100%

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio ( Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



---

Comentario: podemos ver en este grafico como está distribuido en porcentaje las diferentes respuestas acerca de los SÍNTOMAS CONDUCTUALES que se pudieron obtener a través del cuestionario vemos que el 52% de la población en estudio no se ven afectados dichos síntomas.

**TABLA N°38** Distribución de la muestra. Factores emocionales.

FACTORES EMOCIONALES		PORCENTAJE
PREGUNTA DE 10 A 15		
SI	43	19%
NO	167	73%
A VECES	19	8%
TOTAL	229	100%

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio ( Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



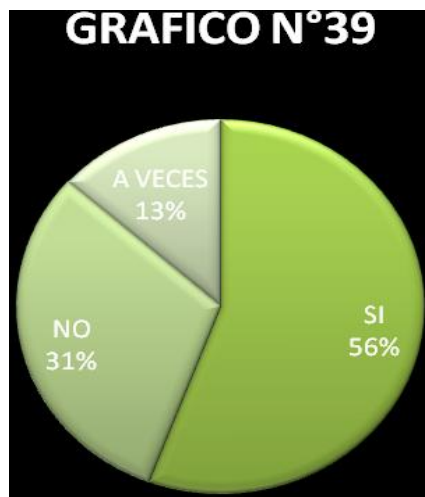
---

Comentario: podemos ver en este grafico como esta distribuido en porcentaje las diferentes respuestas acerca de los SÍNTOMAS EMOCIONALES que se pudieron obtener a través del cuestionario un 73% de la población en estudio no se ve afectada.

**TABLA N°39** Distribución de la muestra. Factores laborales.

FACTORES LABORALES		PORCENTAJE
PREGUNTA 16 A 22		
SI	141	56%
NO	78	31%
A VECES	34	13%
TOTAL	253	100%

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio ( Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



---

Comentario: podemos ver en este grafico como está distribuido en porcentaje las diferentes respuestas acerca de los SÍNTOMAS LABORALES que se pudieron obtener a través del cuestionario se obtuvieron el 56% de la población si se ve afectada en cuanto a los factores laborales.

**TABLA N°40** Distribución de la muestra. Porcentaje de factores.

PORCENTAJE DE FACTORES		PORCENTAJE
<b>50 ENFERMEROS Y AUXILIARES</b>		
<b>FACTORES PSICOSOMATICOS</b>	149	18%
<b>FACTORES CONDUCTUALES</b>	187	23%
<b>FACTORES EMOCIONALES</b>	229	28%
<b>FACTORES LABORALES</b>	253	31%
<b>TOTAL</b>		100%

Fuente: encuesta elaborada por las autoras del estudio ( Flavia Palma-Daniela Verón) alumnas de la licenciatura en enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo con sede en Malargüe.



Comentario: en este gráfico podemos ver cómo está distribuido en porcentaje los diferentes síntomas que se agruparon de acuerdo a la agrupación de las diferentes respuestas. Lo que nos da que el 31% corresponde a los factores laborales que afectan al personal en estudio, con un 28% se ven afectados los síntomas emocionales, un 23% los síntomas conductuales y en un 18% se encuentran los síntomas psicosomáticos de la población que se tomó de muestra para la realización del estudio.

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS, DISCUSIÓN Y PROPUESTAS**

### RESULTADOS

De los participantes en el estudio se pudo observar que la mayoría son mujeres con un 79,07%, y con un 20,93% de hombres por lo que podemos inferir el mayor porcentaje son de sexo femenino.

Entre las edades el 46,51% corresponde al grupo de los 50 años a los 59 años, el 23,26% corresponde al grupo de los 40 años a los 49 años, 20,93% corresponde al grupo de los 30 años a 39 años y en inferioridad corresponde el 9,30% a la edad de 20 años a 29 años.

Por lo se puede observar un gran porcentaje de personal envejecido.

Con respecto al peso tenemos que el 41,86% corresponde al personal que pesa más de 75kg, por lo cual se puede observar que el personal encuestado esta con cierto grado de sobre peso.

Por otra parte del grupo encuestado la mayoría son casado con un 62,79% en otro grupo soltero 23,26%, y divorciados corresponde al 11,63%.

En cuanto a la cantidad de hijos el 25% corresponde al personal que tiene 2 hijos, el 20,93% a los que tienen 3 hijos, el 16,28% los que tienen más de 5 hijos, el 13,95 a los que tienen 1 hijo y el 11,63% a los que tienen más de 4 hijos y el 11,63% a los que no tienen hijos.

La mayoría de las personas encuestadas son profesionales el 60,47%, el 30,23% corresponde a los auxiliares y el 9,30% corresponde a los licenciados.

En cuanto a los años de labor de enfermería el 44,19% porcentaje corresponde a los que tienen más de 20 años trabajando, el 6,98% corresponde a los que llevan más de 10 años y el 18,60 corresponde a mas de 5 años, y el 30,23% a menos de 5 años.

Con respecto a las jornadas laborales el 81,40% corresponde al personal que cumple con 8 horas diarias con turnos rotativos y un porcentaje del 18,60%, trabaja en turnos fijos.

En cuanto a la situación laboral el 69,77% corresponde al personal que se encuentra en planta permanente y el 16,28% corresponde a las prestaciones y el 13,95% corresponde a los contratados.

En lo que se refiere al personal que trabaja en otra institución corresponde al



25,56% y el personal que no trabaja corresponde al 74,22%.

De acuerdo a la investigación que hemos realizado podemos decir que el personal de enfermería presenta a través de las respuestas abiertas en la encuesta que determina el porque de las mismas se recibieron las siguientes consideraciones- los mismos refieren que:

- Exceso de trabajo: turnos rotativos, escasos del personal, carga laboral, falta de descanso.
- Las mujeres: mayor tarea laboral, sostén de familia.
- Desmotivación: pérdida de ilusión de seguir perfeccionándose, incumplimiento por parte del empleador, falta de recursos humanos, de cooperación por parte de los médicos lo que perjudica la labor del servicio de enfermería.
- Problemas personales.
- Dolor ante la muerte.
- Salarios no acordes.
- Riesgo de denuncia de mala praxis.

De acuerdo a los factores laborales:

- Desmotivación por falta de relaciones interpersonales fluidas.
- Falta de responsabilidad ante ausentismo sin aviso.
- Sobre carga por desempeñar funciones en el trabajo no inherentes a la profesión.

De acuerdo a los factores emocionales:

- Resentimiento hacia la profesión debido a la falta de reconocimiento tanto en el esfuerzo personal como en el económico.
- Frustraciones.
- Desgano.

De acuerdo a los factores de conducta:

- Falta de iniciativa debido a la falta de reconocimiento.
- Actitudes negativas, en función al desempeño laboral.
- Falta de colaboración de los mismos compañeros.
- Predisposición a sufrir accidentes por el recargo laboral.

De acuerdo a los factores psicosomáticos:

- Trastorno del sueño.
- Desmotivación.

Proponemos lo siguiente:

Brindar información al personal acerca de signos y síntomas sobre los factores que afecten al personal de enfermería en el desgaste de la profesión.

Realizar constante capacitación a los enfermeros sobre aspectos relacionados a: higiene y seguridad laborales y a la prevención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo a través de charlas o talleres de capacitación.

Mejora la motivación dar premios, estímulo y castigos al personal que cumpla en forma eficaz y eficiente con su función.

Cuidar la salud física y mental del personal de enfermería ya que el bienestar psicológico y la satisfacción personal aumenta el rendimiento laboral.

Fortalecer vínculos para poder reconocer las fortalezas y debilidades del personal de enfermería.

Solicitar controles médicos anuales a los agentes para prevenir posibles patologías.

Alentar la comunicación entre trabajadores, fomentar la productividad, potenciar la delegación de funciones e incrementar la credibilidad entre los trabajadores enfermeros.

Planificar las tareas de modo de facilitar la participación y el trabajo en equipo

creando un ambiente laboral propicio y ameno.

Debido a los resultados obtenidos en las preguntas abiertas se propone realizar un estudio cualitativo en donde el investigador se relacione en forma directa con el personal.

## **PROGRAMA**

### **FACTORES QUE AFECTAN AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS DISTINTOS SERVICIO DEL HOSPITAL MALARGÜE**

**TEMA:** dar a conocer cuáles son los factores pre disponentes que afectan al personal de enfermería y como poder disminuir los signos y síntomas del estrés laboral.

**EXPECTATIVA DE LOGRO:** Lograr concientizar al personal acerca de la salud psíquica, mental del personal del Hospital Malargüe de los distintos servicio.

## **PROGRAMACIÓN**

**LUGAR:** distintos servicios del hospital Malargüe.

**FECHA:** segundo semestre del 2011 cada 15 días

**HORARIO:** sábados de 16 a 18hs.

**DOCENTES A CARGOS DE CHARLA EDUCATIVA:** Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería, de la Universidad Nacional de Cuyo- Sede Malargüe.

- Enf. Palma, Flavia Alejandra
- Enf. Verón, Daniela Fernanda

## **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

**LUGAR:** Hospital Malargüe

**SERVICIO:** distintos servicios del hospital Malargüe.

**RESPONSABLES:** Enf. Palma, Flavia

Enf. Verón, Daniela Fernanda

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			
SERVICIO	FECHA	HORA	ACTIVIDADES
MATERNIDAD Y PEDIATRIA	15/01/2012	16:00 A 18:00HS	Dar a conocer a través de una charla educativa e informativa cuales son los factores de riesgo predisponente del degaste del personal de enfermería,
CLINICA MEDICA	31/01/2012	16:00 A 18:00HS	Dar a conocer a través de una charla educativa e informativa cuales son los factores de riesgo predisponente del degaste del personal de enfermería,
GUARDIA	15/02/2012	16:00 A 18:00HS	Dar a conocer a través de una charla educativa e informativa cuales son los factores de riesgo predisponente del degaste del personal de enfermería,
CONSULTORIO	03/03/2012	16:00 A 18:00HS	Dar a conocer a través de una charla educativa e informativa cuales son los factores de riesgo predisponente del degaste del personal de enfermería,
TRASLADO	18/03/2012	16:00 A 18:00HS	Dar a conocer a través de una charla educativa e informativa cuales son los factores de riesgo predisponente del degaste del personal de enfermería,

FECHA	HORA	ACTIVIDAD	OB JETIVO	RECURSO MATERIAL Y ESPACIO FISICO	RECURSO HUMANO
15//01/12 MATERNIDAD	16:00 a 18 hs		Brindar información al personal de enfermería respecto a cuáles son los factores predisponente del degaste del personal.	Hospital Malargüe Netbook Pendrive Retroproyector Afiches	Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe
	16:10	Informar al personal de maternidad cuales y porque el desarrollo de charla	Lograr que el personal de enfermería conozca cuales son los riesgo desencadenante de los factores del degaeste del personal	Servicio de Esterilización del Hospital Malargue. Retroproyector Pendrive Neet book	Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe
	17:00	Discusión abierta acerca de cómo piensan y creen que se ven perjudicados	informar al personal acerca de los factores que pueden afectar nuestra salud	Comunicación abierta	Psicóloga Lourdes buratii Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe

31//01/12 CLINICA MEDICA	16:00 a 18 hs		Brindar información al personal de enfermería respecto a cuáles son los factores predisponente del desgaste del personal.	Hospital Malargüe Netbook Pendrive Retroproyector Afiches	Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe
	16:10	Informar al personal de maternidad cuales y porque el desarrollo de charla	Lograr que el personal de enfermería conozca cuales son los riesgo desencadenante de los factores del desgaste del personal	Servicio de Esterilización del Hospital Malargue. Retroproyector Pendrive Net book	Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe
	17:00	Discusión abierta acerca de cómo piensan y creen que se ven perjudicados	informar al personal acerca de los factores que pueden afectar nuestra salud	Comunicación abierta	Psicóloga Lourdes buratii Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe

15//02/12 GUARDIA	16:00 a 18 hs		Brindar información al personal de enfermería respecto a cuáles son los factores predisponente del desgaste del personal.	Hospital Malargüe Netbook Pendrive Retroproyector Afiches	Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe
	16:10	Informar al personal de maternidad cuales y porque el desarrollo de charla	Lograr que el personal de enfermería conozca cuales son los riesgo desencadenante de los factores del desgaste del personal	Servicio de Esterilización del Hospital Malargue. Retroproyector Pendrive Net book	Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe
	17:00	Discusión abierta acerca de cómo piensan y creen que se ven perjudicados	informar al personal acerca de los factores que pueden afectar nuestra salud	Comunicación abierta	Psicóloga Lourdes buratii Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe



03//03/12 CONSULTORIO	16:00 a 18 hs		Brindar información al personal de enfermería respecto a cuáles son los factores predisponente del desgaste del personal.	Hospital Malargüe Netbook Pendrive Retroproyector Afiches	Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe
	16:10	<p>Informar al personal de maternidad cuales y porque el desarrollo de charla</p> <p>Discusión abierta acerca de cómo piensan y creen que se ven perjudicados</p>	<p>Lograr que el personal de enfermería conozca cuales son los riesgo desencadenante de los factores del desgaste del personal</p> <p>informar al personal acerca de los factores que pueden afectar nuestra salud</p>	<p>Hospital Malargüe. Retroproyector Pendrive Net book</p> <p>Comunicación abierta</p>	<p>Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe</p> <p>Psicóloga Lourdes buratii Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe</p>

18//03/12 TRASLADO	16:00 a 18 hs		Brindar información al personal de enfermería respecto a cuáles son los factores predisponente del desgaste del personal.	Hospital Malargüe Netbook Pendrive Retroproyector Afiches	Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe
27/04/2011	16:10	<p>Informar al personal de maternidad cuales y porque el desarrollo de charla</p> <p>Discusión abierta acerca de cómo piensan y creen que se ven perjudicados</p>	<p>Lograr que el personal de enfermería conozca cuales son los riesgo desencadenante de los factores del desgaste del personal</p> <p>informar al personal acerca de los factores que pueden afectar nuestra salud</p>	<p>Hospital Malargüe. Retroproyector Pendrive Net book</p> <p>Comunicación abierta</p>	<p>Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe</p> <p>Psicóloga Lourdes buratii Estudiantes de 2do. Año de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Cuyo – Sede Malargüe</p>

## CONCLUSION

Los factores que afectan al personal de enfermería del hospital Malargüe de los distintos servicios de maternidad, pediatría, clínica, consultorio y traslado, Son de distinto enfoque ya que se hizo un seguimiento a través de una encuesta que nos dieron datos que nos ayudaron a ver como es la verdadera situación de la enfermera, que en mucho de casos no coinciden con lo expuesto en la encuesta. La situación económica de muchos profesionales es preocupante además hay un mayor número de enfermeras que son sostén de familia y el bajo salario llevan a buscar otra salida laboral, lo que perjudica al trabajo en sí como también por este motivo se ven aumentados los factores que influyen ante la posibilidad de sufrir un accidente laboral, en esto el principal factor es la falta de salarios adecuados. También en lo laboral otro de los factores que perjudica al agente es la recarga horaria, lo cual es producto de la falta de personal.

Respecto al personal que desempeña su función como prestador de servicio se suma a lo antes mencionado la falta de pago en tiempo y forma, además de las constantes modificaciones en su horario laboral por la necesidad de cubrir guardias por ausentismo sin aviso del personal en planta permanente.

En el caso de las enfermeras casadas los turnos rotativos al igual que la sobrecarga horaria traen aparejados conflictos familiares, sentimiento de culpa, sentido de ausencia. Y además el no poder tener una situación estable lleva a sentir temor por la posibilidad de quedarse sin trabajo. Todos estos factores provocan insatisfacción laboral, ya que esto representa un aumento del esfuerzo físico, mental y emocional, causando stress lo que puede desencadenar en el llamado síndrome de Burnout expuesto anteriormente.

Por lo que podemos concluir diciendo que, se encontró a través de la observación e interacción en el ambiente laboral personas” presentan, dificultad para trabajar con los demás, susceptibilidad ante las ante la corrección de errores, falta de comunicación, dificultad para expresar los sentimientos y desacuerdo con el tratamiento medico. Esto podría implicar que estas personas presenten un mayor riesgo a sufrir despersonalización, ya que las condiciones de trabajo influyen enormemente en las personas que desempeñan su labor dentro del hospital, pues estas dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional.

Dentro del estudio se observo cómo influye la interrupción frecuente en la realización de la tarea; recibir de manera constante críticas de otras personas, como por ejemplo, médicos, superiores, y de la familia tanto del

paciente como del personal, así mismo también falta de motivación por parte de los superiores ante la tarea cumplida; falta de comunicación con los compañeros de trabajo, compartir experiencias sobre tratamientos y sentimientos positivos o negativos de los pacientes; ausencia de personal médico en situaciones de urgencia o empeoramiento de la situación clínica del paciente , rotación permanente por diferentes servicios del hospital; tiempo insuficiente para dar apoyo emocional al paciente y la familia del mismo o también recibir el agente contención ante situaciones diversas que pueden afectar su desempeño.

El personal de enfermería debe desempeñar diversas funciones dentro del ambiente hospitalario que en ocasiones varias no son parte de sus tareas, por lo que es común que presente diversas manifestaciones de estrés presión laboral y cansancio emocional.

## BIBLIOGRAFIA

1. Maslach C, Jackson SE. Burnout in health professions: a social psychological analysis. In: Sanders GS, Sulz J, editors. Social Psychology of Health and Illness. Hillsdale , NJ : Lawrence Erlbaum; 1982.
2. Maslach C, Leiter MP. Burnout. In: Enciclopedia of Mental Health v. 1. Academy Press; 1998. p. 347-57.
3. Jacob A. La noción de trabajo. Relato de una aventura socio-antropo-histórica. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. CONICET. Revista Argentina 2004; 3: 69-76.
4. Zaldúa G, Lodiue M El síndrome de Burnout: El desgaste profesional de los trabajadores de la salud y la salud en crisis. Un análisis desde la perspectiva de las ciencias sociales. Editorial Dunken Bs. As 2000, 115-117
5. Faura T Síndrome de Burnout. Enfermería, grupo de alto riesgo. Revista Rol de Enfermería 1990; 10:53-56
6. Eugenio Raúl Zaffaroni: nació e Bs.As. 1940 es un abogado argentino doctor en ciencias jurídicas y sociales por la ciudad del litoral 1964, y es ministro de corte suprema de justicia del 2003
7. Horacio Cairo Burnout ó Estrés Laboral: Un síndrome cada vez más expandido [en línea] Abril 2002 [fecha de acceso 17 de Noviembre 2005]
8. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE MADRID. Revista Española Salud Publica vol.78 no.4. Madrid, España. Artaso, B., Goñi, A. y Biurrun, A. (2002).
9. Principios de la investigación en enfermería. Primera edición. Ediciones Doyma S.A. Barcelona, España. Peón Sánchez, M<sup>a</sup> Jesús (2004).
10. Atención de enfermería hacia el cuidador principal del paciente con enfermedad de alzheimer. Prevencion y cuidados en el "síndrome del cuidador". Revista Enfermería Científica Núm. 264 – 265. España.
11. Bestratén M y otros. (2000). Condiciones de Trabajo y Salud. Madrid: Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Chiavenato I. (1995) Recursos humanos. S. Paulo: Editora Atlas

12. Herrera S. Rita y Cassals V. Maura. ene.-abr. 2005. Revista Cubana Enfermería. Vol.21. Num.1 Ciudad de la Habana: Editorial ciencias médicas Maslach C, Jackson S. Maslach (1986)
13. Burnout inventory. Palo Alto: Consulting Psychologist Press. Nogareda C. Clotilde.(s.f.) Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. Oliver C. (1993)
14. El Burnout como síndrome específico [tesis doctoral]. Madrid: Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid. Simón García M, Blesa Malpica AL, Calvo Gutierrez MA, Bermejo de Pablos C, Gómez de Enterría MC (1996). Estresores laborales y satisfacción en la enfermería de una unidad de críticos clínicos. Madrid: San Carlos.
15. Taylor y Bogdan (1978) Metodología de la investigación. México D. F.: Mc Graw Hill. Vera Nuiiez Ricardo (s.f.) Síndrome de burnout en el personal de enfermería. MEMORIAS DEL VI: Actualizaciones de enfermería. Bibliografía consultada Albaladejo, Romana et all (2004)