

FCM

Facultad de Ciencias Médicas
Escuela de Enfermería



Universidad Nacional de Cuyo

Ciclo de Licenciatura en Enfermería

**TALLER DE INVESTIGACIÓN
TRABAJO FINAL**

Tema:

**“SINDROME DE AGOTAMIENTO
PSICOFÍSICO DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA”**

Autores: FERNÁNDEZ, Ana Inés

HERRERA, Daniel

MESA, María Alejandra

-Mendoza, Noviembre de 2010-

“El presente estudio de investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo, y no puede ser publicado, copiado, ni citado, en todo o en parte, sin el previo consentimiento de la citada Escuela o del autor o los autores”.

TRIBUNAL EXAMINADOR

Titular:

Vocal:

Vocal:

Tesis Aprobada:

Mendoza:/...../.....

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestra gratitud aquellos que nos han acompañado en este proceso.

Todo nuestro reconocimiento a los docentes de la Escuela de Enfermería y en especial a la docente a cargo del espacio curricular Taller de Trabajo Final Lic. María Rosa REYES por su destacado apoyo, que nos permite hoy poder concretar este trabajo.

También, así mismo al personal enfermero, departamento de estadística y medicina laboral del Hospital Dr. Humberto Notti que nos proporcionó información útil para esta investigación.

No podemos dejar de mencionar el incondicional acompañamiento y sostén que nos brindaron nuestras familias por el valioso tiempo que no le hemos podido dedicar.

PRÓLOGO

La enfermería es considerada dentro de las profesiones sanitarias como una de las que más afronta situaciones estresantes, debido a la especialidad de su atención: el cuidado de las personas.

Son numerosos y variados los quehaceres de su rol profesional pero estrictamente consiste en la asistencia durante el dolor, la complejidad de los procesos en los tratamientos y sobre todo el acompañamiento en la agonía y muerte, que realizan los enfermeros en las unidades de cuidados intensivos, que provocan un alto impacto en su calidad de vida y salud.

Reconocer y dar a conocer la realidad que experimentan es nuestro desafío.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA.....	I
ADVERTENCIA.....	II
APROBACIÓN.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
PRÓLOGO.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICOS.....	VII
INTRODUCCION.....	1
TEMA Y PROBLEMA.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
OBJETIVOS.....	5
JUSTIFICACIÓN.....	6
MARCO TEÓRICO.....	10
DISEÑO METODOLÓGICO.....	22
*Tipo de estudio.....	22
*Área de estudio.....	23
*Hipótesis.....	23
*Técnica de recolección de datos.....	23
*Análisis, procesamiento y presentación de datos.....	23
*Variables.....	24
CONCLUSION.....	54
RECOMENDACIÓN.....	56
ANEXOS.....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	58

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla y Gráfico N° 1 –Edad.....	26
Tabla y Gráfico N° 2 –Sexo	27
Tabla y Gráfico N° 3 – Estado civil	28
Tabla y Gráfico N° 4 – Grado de formación.....	29
Tabla y Gráfico N° 5 –Numero de hijos.....	30
Tabla y Gráfico N° 6 _ Servicio	31
Tabla y Gráfico N° 7-Turno de trabajo.....	32
Tabla y Gráfico N° 8 – Estado contractual.....	33
Tabla y Gráfico N° 9 – Horas que trabaja	34
Tabla y Gráfico N° 10 –Antigüedad laboral.....	35
Tabla y Gráfico N° 11 –Ausencia laboral.....	36
Tabla y Gráfico N° 12 -Retribución económica.....	37
Tabla y Gráfico N° 13- Trabajos que tiene	38
Tabla y Gráfico N° 14- Horas de descanso diario	39
Tabla y Gráfico N° 15 –Relación con sus compañeros.....	40
Tabla y Gráfico N° 16 –Relación con su jefe.....	41
Tabla y Gráfico N° 17 – Cursos realizados	42
Tabla y Gráfico N° 18 – Actividad recreativa.....	43
Tabla y Gráfico N° 19 – Valoración institucional.....	44
Tabla y Gráfico N° 20 – Estar adecuado de enfermería.....	45
Tabla y Gráfico N° 21 – Sensación de fatiga.....	46
Tabla y Gráfico N° 22 –Cambios de conducta.....	47
Tabla y Gráfico N° 23 – Accidentes de trabajo	48
Tabla y Gráfico N° 24 – Falta de comunicación	49
Tabla y Gráfico N° 25 – Falta de concentración	50
Tabla Bivariada N°26- Relación sexo-edad.....	51
Tabla Bivariada N° 27- Relación antigüedad- falta de concentración.....	52
Tabla Bivariada N° 28 –Relación estado contractual- ausencia laboral.....	53

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está orientado a identificar que signos y síntomas inciden en el desgaste psicofísico del personal de enfermería que se desempeña en los servicios de Unidad de Terapia Intensiva Pediátrica, Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y la Unidad de Recuperación de Cirugía Cardiovascular, del Hospital Pediátrico Dr. Humberto Notti ubicado en el departamento de Guaymallen, Mendoza.

La investigación se realizará durante los meses de septiembre y octubre del corriente año, en una población de noventa y seis enfermeros universitarios y licenciados en enfermería que trabajan en dichas áreas.

La finalidad de este trabajo de investigación a realizar precisamente en estos servicios, es la de dar a conocer un problema cada vez mas frecuente que tiene un fuerte impacto en cuanto a la optimización del desempeño laboral e insatisfacción personal.

El agotamiento psicofísico está determinado por un conjunto de signos y síntomas, que son respuesta a diferentes situaciones de estrés, característicos de los servicios cerrados o de escasa circulación y además conllevan el gradiente del cuidado de pacientes pediátricos de alto riesgo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los enfermeros que trabajan en Servicios de Alta Complejidad, frecuentemente evidencian en su quehacer personal profesional signos y síntomas de agotamiento psicofísico, que serían consecuencias de su diario desempeño y derivan en una disminución del rendimiento laboral (calidad de atención), por lo cual también impacta negativamente en la calidad de vida y salud personal.

Últimamente, en los Servicios de Alto Riesgo de Hospital Dr. Humberto Notti se han observado cambios o remoción en forma reiterada en los planteles de los mismos y a su vez el ingreso de enfermeros sin experiencia laboral lo que causa exceso de responsabilidad profesional en el personal con más antigüedad.

Estos profesionales, refieren disconformidad con las exigencias de tareas y por su parte el personal recientemente ingresado al área manifiesta inseguridad y hasta en algunas ocasiones un clima hostil. Todo esto conforma un grupo de inestabilidad laboral, en el cual se observa la incapacidad de coordinar tareas mancomunadas, encaminadas al bienestar.

Si este problema continúa, el deterioro en la calidad de atención enfermera decaerá indefectiblemente, se verá reducida cada vez más la oferta de personal especializado en áreas críticas. Además considerando la salud psicofísica de los empleados, numerosos casos de ausentismo laboral, se esbozarán como consecuencia de esta problemática cada vez más común en el entorno hospitalario.

Generalmente consecuencia indeseable, pero más factible, es sin lugar a duda la que recae sobre el sujeto del accionar: el paciente de estos servicios críticos, ya que hacía y para él se proyecta y dirige el trabajo.

Cuidar al personal afectado y tratar de evitar las causas hasta ahora conocidas del síndrome de agotamiento laboral es una responsabilidad primaria de la institución y sus administradores. El papel primordial de la detección precoz de los signos y síntomas evidentes, es un requisito indispensable de quien se sitúa a la cabeza de la conducción de los servicios ya que el rendimiento y la satisfacción de las personas a su cargo deberían ser de su diario conocimiento.

También el personal de enfermería afectado suele ser consciente del problema que atraviesa, pero muchas veces alude al conformismo y a la falta de conocimiento de las consecuencias negativas que impactan sobre la salud.

Tema

“SINDROME DE AGOTAMIENTO PSICOFÍSICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA”.

Problema

¿Se evidencia Síndrome de Agotamiento Psicofísico en el Personal de Enfermería de los Servicios Complejos del Hospital Dr. Humberto NOTTI y cuales son sus posibles causas, en Mendoza 2010?

OBJETIVO GENERAL

* Determinar la existencia del síndrome de agotamiento psicofísico en el personal de enfermería y las causas de origen.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- * Identificar los signos y síntomas de agotamiento psicofísico.
- * Establecer el grado de relación del síndrome de agotamiento psicofísico con el trabajo diario.
- * Caracterizar el personal de enfermería en estudio.

JUSTIFICACIÓN

La aparición de diferentes signos y síntomas en el personal de enfermería que se desempeña en Servicios de Alta Complejidad, manifestaría un desgaste psicofísico, por tanto disminución en la calidad de atención profesional, lo cual demostraría la insatisfacción de dicho personal.

Este síndrome que aparecería en los enfermeros como respuesta al estrés crónico que padecen, produciría en el tiempo despersonalización y baja realización personal.

Es en las unidades de Cuidados Intensivos que habría numerosas fuentes de estrés: amplia tecnificación del ambiente laboral, eventos críticos, gravedad de los pacientes a atender, contacto estrecho con la muerte, etc.

Es por eso que los enfermeros que se desempeñan en éstos servicios están propensos a padecer efectos negativos, sobre la salud física y psicológica; por tanto se debería tomar recaudos de como proceder para cuidar al personal con éstas características, implementando medidas que eviten el agotamiento psicofísico para que no se produzcan en el futuro problemas de ausentismo, aumento de accidentes laborales, disminución del rendimiento, marcado deterioro de la salud.

El Hospital Pediátrico Dr. Humberto NOTTI está ubicado en el Departamento de Guaymallén en la Provincia de Mendoza.

Es el hospital de referencia en la zona Cuyo y de prestigio nacional por su complejidad de atención pediátrica.

Cuenta con una capacidad de internación de 202 niños en el servicio de internación común y tres servicios de alta complejidad.

Terapia Intensiva que cuenta con una capacidad para 8 pacientes. El servicio de Recuperación Cardiovascular tiene capacidad para internar a 6 pacientes y el Servicio de Neonatología tiene capacidad para internar a 20 pacientes.

Los servicios de alta complejidad poseen características comunes de estructura edilicia, son sectorizados, con pasillos estrechos, escasa ventilación, iluminación artificial, reducido espacio para el estar enfermero, única puerta de ingreso y egreso de personas, camillas, insumos etc.

Como consecuencia del incremento de la demanda de atención en los servicios; se están ampliando estructuralmente los sectores para disponer de mayor capacidad de internación. (1)

Pero esta realidad es dispar cuando de grupo humano se habla, ya que a mayor número de pacientes *debería* aumentar la disponibilidad del personal enfermero especializado en cada área.

Se evidencia en el personal de enfermería que se desempeña en dichas áreas críticas, un incremento en la insatisfacción laboral provocada por sobrecarga, desgaste emocional por el tipo de patologías que atiende y un importante número de causas relacionadas a su quehacer diario.

Diferentes estudios relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros muestran variadas fuentes de satisfacción que están estrechamente relacionada con el nivel de autonomía, las condiciones laborales, el respeto y reconocimiento al trabajo que se realiza, una plantilla adecuada y suficiente, las buenas relaciones entre los miembros del equipo, el sueldo, el compromiso con la organización y la implicación profesional.

La satisfacción laboral de los profesionales enfermeros es un concepto importante que puede incidir en los aspectos relacionados con la retención y por tanto, en la estabilidad de las plantillas en el hospital y es a su vez un concepto clave en la mejor calidad de los cuidados que se proporcionan a los pacientes.

1- Carretero A. datos obtenidos en entrevista. Hospital Dr. Humberto Notti. Servicio de Mantenimiento.2010.

La identificación de los factores relacionados y el examen de sus efectos pueden ayudar a desarrollar las intervenciones de gestión necesarias para mejorar la calidad de los cuidados. (2)

Algunas variables, relacionadas con la satisfacción laboral son independientes:

- entorno laboral
- afectividad positiva
- afectividad negativa
- autonomía
- justicia distributiva
- justicia procesal
- estrés laboral
- sueldo
- cambio promocionales
- apoyo social

El compromiso con la organización se ha definido como una fuerza de identificación de la persona y su implicación en la organización.

En enfermería, dicho compromiso produce beneficios tanto para el profesional como para la organización y dicho compromiso profesional está positivamente relacionado con la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros.

Los roles de los profesionales enfermeros en su lugar de trabajo respecto a conflicto y ambigüedad pueden llegar a ser una fuente de estrés.

El rol conflictivo y el ambiguo están relacionados con el estrés laboral, el compromiso organizativo, la satisfacción laboral y la intención de dejar la profesión enfermera.

Existen estudios muy interesantes que analizan el impacto de la estructura organizativa en la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros. Aspectos todos estrechamente relacionados con el estilo y modelo de gestión establecidos por los directivos de la organización.

2- Gascóns M.P. "Satisfacción laboral una breve Revisión". Rev.Nursing. Número 2. Pag. 64 y 65. 2006.

La insatisfacción laboral depende de las expectativas que se tiene, en cuanto a los que el trabajo pueda proporcionar.

El tratado de Maslow (1954) sugiere que las necesidades humanas conforman una jerarquía de cinco niveles que van desde las necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia y autoestima y las de autorrealización. Basándose en esta teoría, la satisfacción en el trabajo ha sido enfocada por los investigadores desde la perspectiva de una necesidad de realización.

MARCO TEÓRICO

Herbertz y Mausner (1959) formularon la teoría de dos factores relacionados con la satisfacción laboral y postularon que la satisfacción y la insatisfacción estaban separadas y algunas veces eran fenómenos no relacionados. Estos factores son:

* Intrínsecos (motivadores) basados en los satisfactores del trabajo.

- logro
- reconocimiento
- trabajo en sí mismo
- responsabilidad

* Extrínsecos (higiénicos) producen insatisfacción en el trabajo

- políticas institucionales
- la administración
- la supervisión
- el salario
- relaciones interpersonales
- condiciones de trabajo

La teoría de higiene y motivación de Herbertz y Mausner ha prevalecido y demuestra que la satisfacción en el trabajo es una orientación efectiva que un empleado tiene hacia su trabajo.

Puede ser considerada como un sentimiento global acerca del trabajo o como una constelación de actitudes relacionadas con varios aspectos o facetas del trabajo.

Hay mayor disconformidad con respecto a la perspectiva idealizada del trabajo adquirida en los estudios y la práctica actual.

La insatisfacción aunada a otros factores propios del trabajo sanitario, provocan por la permanencia y la continuidad, perjuicios que derivarían en un desgaste psicofísico.

El estrés es sobre todo un proceso fisiológico normal de estimulación y de respuesta del organismo. Es la sal de la vida indispensable para la adaptación, para el desarrollo y para el funcionamiento del organismo. Gracias a él, el hombre se adapta y progresa. Lo que resulta nocivo, son las demandas y las reacciones excesivas de adaptación, es decir el distrés, que hay que combatir con un mejor estrés.

Es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga. Esta respuesta será proporcional a la intensidad de la demanda.

El estrés se manifiesta por un estado que corresponde al conjunto de modificaciones provocadas por el síndrome general de adaptación. Se trata de esas modificaciones biológicas, psicológicas, somáticas, funcionales y orgánicas visibles y cuantificables que permiten apreciar el estado de estrés.

El estrés ha existido siempre, lo que es nuevo es la cualidad de que se ha hecho mas psicológico y emocional que físico y también mas nefasto y mortal.

Esta enfermedad ha llegado a ser un fenómeno social importante y preocupa a muchos especialistas debido a que la transformación social es cada vez más rápida y los instrumentos de trabajo se ven modificados sin cesar.

El cambio constituye el pilar de la evolución de la humanidad, el cambio está en todos lados y está afectado especialmente por la tecnología, la ciencia, la medicina, las condiciones de trabajo y las estructuras de las empresas y las costumbres de la sociedad.

El estrés es el resultado de la adaptación de nuestro cuerpo y de nuestro espíritu al cambio que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional. Aún los acontecimientos positivos pueden generar un cierto grado de estrés cuando requieren cambios y adaptaciones.

Clasificamos entonces al estrés como:

Estrés Positivo

- vitalidad
- entusiasmo
- actitud positiva
- resistencia a la enfermedad
- agilidad mental
- relaciones personales
- alta productividad y creatividad
- fortalecimiento físico

Estrés Negativo

- fatiga
- irritabilidad
- Falta de concentración
- depresión
- enfermedad
- accidentes
- mala comunicación
- bajos niveles de Productividad y de Creatividad

Muchos son los factores que intervienen en el estado emocional del individuo, provocando situaciones de estrés.

Éstas se vinculan a respuestas de orden ambientales, laborales, emotivas familiares y físicas.

El estrés en el ámbito laboral es consecuencia de la interacción de todos estos componentes ya citados.

El cuerpo cuando está tensionado evidencia una serie de reacciones:

- a) a nivel sanguíneo libera al torrente sanguíneo adrenalina, colesterol y azúcar.
- b) en lo emocional se experimentan crisis de ansiedad, pánico, mareos, sudor de manos y sequedad de boca.
- c) a nivel físico se observa dolores de cabeza, migrañas, problemas digestivos, dolores de espalda, aceleración del ritmo cardíaco.

Todos éstos signos y síntomas que presentan el personal enfermero, debe tratarse adecuadamente porque de lo contrario deriva en un desgaste corporal a otros problemas físicos y psicológicos.

Las causas del agotamiento psicofísico se producen por los siguientes factores:

- Condiciones laborales: turnos de trabajo, remuneración insuficiente, conflictos interpersonales, discriminación.
- La calidad de las relaciones con los compañeros y superiores.
- Estructura y ambiente de organización, la poca comunicación, los cambios en el lugar de trabajo y la falta de participación en la toma de decisiones.
- Los tiempos laborales y familiares que a veces se contraponen.
- Desarrollo de la profesionalidad: poco aprovechamiento de las capacidades del personal, la prestación de servicios en áreas no acorde al potencial de sus capacidades, falta de oportunidades para aprender y avanzar, expectativas imprecisas.

Principales causas de estrés en el personal enfermero

Atender el dolor, la muerte, los moribundos o con enfermedad terminal.

Situaciones de urgencia vital.

Sobrecarga y presión laboral, exigencia en la demanda de pruebas de laboratorio y gabinete así como las propias del servicio.

Permanentes conflictos de rol, entre compañeros, que también incluye supervisores y otros efectores de salud.

Lidiar con las necesidades psicológicas del paciente y de su familia.

Indeterminación en cuanto a los tratamientos clínicos.

Espacio físico laboral reducido.

Mobiliario incómodo.

Falta de insumos hospitalarios necesario para trabajar.

Falta de respaldo personal.

Falta de apoyo social.

Existe diversidad de definiciones, pero hay consenso en considerar que este síndrome aparece en el individuo como una respuesta al estrés laboral crónico.

“Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”.

Estos individuos son susceptibles de ser afectados por cirrosis, adicción al alcohol, abuso de drogas. La ansiedad, síntomas depresivos, el suicidio, se plantean como afecciones lamentablemente “común” en los mismos.

El deterioro fácil y progresivo del recurso humano en salud debe ser evaluado, por eso es recomendable según anteriores investigaciones realizadas, elaborar una buena gestión (satisfacción con el trabajo, el desarrollo de la carrera profesional y las condiciones laborales de los profesionales de la salud. (3)

Las altas demandas (rapidez exigida, la cantidad de trabajo que debería realizarse, la proporción de trabajo que se realiza bajo presión del tiempo y la presencia de situaciones que obligan a interrumpir la tarea en espera de que otros finalicen la suya).

El control se refiere a la capacidad que tienen los empleados sobre sus tareas y la organización de su trabajo.

Determinadas alteraciones de la salud son asociadas a los efectos del estrés relacionado con el trabajo: enfermedades cardiovasculares, síntomas psicológicos, patologías músculo-esqueléticas e incremento en el riesgo de preclampsia, bajo peso al nacer y una mayor frecuencia de abortos espontáneos.

La enfermería se considera una profesión estresante, con una alta prevalencia de trastornos psicológicos relacionados con el estrés, insatisfacción laboral, ausentismo, frecuentes cambios de puestos de trabajo y abandono de la profesión.

La necesidad de mantener, personal cualificado y con experiencia está obligando a las organizaciones a considerar los aspectos del trabajo y del ambiente laboral que afectan a la salud y a la satisfacción y los que influyen también en la calidad de los cuidados.

. La mejora del entorno y las condiciones laborales es la estrategia clave para solucionar la grave escasez de profesionales de enfermería, que va a tener lugar en los decenios venideros.

La discusión honesta de lo que funciona bien y de lo que se debe mejorar, es un punto de partida importante para ello. (4)

3- Ríos Riquez MI. "Burnout y salud percibida en profesionales de enfermería de Cuidados Intensivos". Vol.19. Pág. 169-78. Enf. Intensiva. 2008.

4- De los Ríos -Castillo J.L. "Desgaste profesional en personal de enfermería". Vol.16. Pág. 89-97. Rev. Enf. Inst. Mex. 2008.

La sobrecarga de trabajo traducido por el exceso de pacientes, aunado a las inadecuadas condiciones del mismo, son factores causales para presentar el síndrome. Los problemas en el trabajo son concomitantes con factores de insatisfacción familiar, siendo la familia en efecto protectora para prevenir el síndrome.

Estos signos y síntomas pueden facilitar el desencadenamiento o agravamiento de un trastorno psicológico y cuando no pueden ser cambiada y prevalecen en el tiempo, trastornos psicopatológicos.

Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras

El estrés es una reacción inespecífica del cuerpo a cualquier demanda que genera el síndrome de adaptación general, el cual comprende tres fases reacción de alarma, resistencia y fatiga.

En la etapa de reacción de alarma, el cuerpo moviliza recursos para hacer frente al estrés (adrenalina, noradrenalina, epinefrina y cortisona)

En la segunda etapa de resistencia, el cuerpo reacciona ante la fuente original del estrés, pero la resistencia ante otros estresores disminuye.

En la etapa de agotamiento de los recursos del organismo disminuyen lo que puede provocar enfermedades severas y en caso que no bajen los niveles de estrés, la muerte.

Las estrategias de afrontamiento son intentos de solución para hacer frente a la situación que causa el estrés, percibida por el sujeto como la relación con su entorno amenazante o desbordante.

Ante situaciones nuevas, desacostumbradas, consideradas como exigencias (estresores), la persona tiene que realizar una evaluación previa de las probabilidades de vencer o dominar con éxito la “amenaza” valiéndose de los medios disponibles (recursos). (5)

El estrés proporciona retos que motivan a los individuos a trabajar duro y alcanzar sus metas, el estrés negativo; distrés, resulta de situaciones estresantes que persisten en el tiempo y que producen consecuencias negativas para la salud.

5- Martín-Arribas M.C. “Estrés relacionado con el trabajo y exposición laboral en enfermeras de la Comunidad de Castilla y León”. Vol.16. Pág. 119-26.Enf.Clin.2006.

Las reacciones de distrés crónico no sólo conducen a aumentar el agotamiento, el humor depresivo, las alteraciones del sueño o las múltiples limitaciones de la sensación de bienestar, también dejan huella en los distintos sistemas orgánicos del cuerpo, en el campo de las enfermedades cardiovasculares, aumento de la tensión arterial, descontrol en la colesterinemia, alteraciones de la frecuencia cardíaca, aterosclerosis así los riesgos de enfermedad cardíaca y de muerte súbita se incrementan.

El síndrome de agotamiento psicofísico profesional o también llamado Burnout fue descrito por primera vez por el psicoanalista Herbert J. Freudenberger, en 1.973 a partir de observar cambios en él y otros profesionales (psicólogos, consejeros, médicos, enfermeros asistentes sociales y dentistas) observó que después de cierto tiempo estos profesionales perdían el idealismo, la simpatía hacia otros pacientes.

El concepto de “quemarse por el trabajo surgió a mediados de los años 70 para poder dar una explicación al deterioro de los cuidados y atención profesional, que surge como respuesta al estrés laboral crónico.

Existe una necesidad de estudiar este síndrome, pues allí se evidencian los procesos de estrés laboral que afectan cada vez más la calidad de vida laboral que las organizaciones ofrecen a sus empleados.

En la actividad es necesario considerar aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar eficacia, teniendo en cuenta que el estado de salud física y mental tiene repercusión en la organización (ausentismo, rotación, disminución de la productividad y calidad).

Dado que la mayor incidencia del síndrome de agotamiento psicofísico se da en profesionales que prestan función asistencial o social como profesionales de enfermería, el deterioro de su calidad laboral tiene repercusiones sobre la sociedad en general.

Como se manifiesta y progresa

Desde un punto de vista psicosocial el síndrome de agotamiento psicofísico es un síndrome caracterizado por bajo niveles de realización personal en el ámbito laboral, altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

La falta de realización personal se toma como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente y ésta afecta a la habilidad en el trabajo en relación con las personas que atienden, por tanto se sienten descontentos e insatisfechos con sus resultados laborales. En esta instancia los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, es una situación de agotamiento de energía en el contacto diario con pacientes.

La despersonalización constituye el desarrollo de actitudes y sensaciones negativas por ejemplo el cinismo hacia los destinatarios de nuestra labor lo que los hacen ver, a estos profesionales de forma deshumanizada debido al endurecimiento afectivo.

El síndrome de agotamiento psicofísico es una respuesta al estrés laboral crónico que se evidencia cuando fallan en el individuo las estrategias para manejar los estresores laborales.

La relación estrés-consecuencia permanece en el tiempo y estas consecuencias son nocivas para el sujeto, se manifiesta en forma de enfermedad o alteraciones psicosomáticas tales como jaquecas, gastritis y úlceras, dificultad para dormir, mareos y vértigos, alteraciones cardio-respiratorias.

Para la organización (deterioro del rendimiento y localización asistencial o de servicio, ausentismo, rotación no deseada, abandono, etc.).

Cuando las estrategias de afrontamiento utilizadas no resultan exitosas, esto lleva a un fracaso profesional y también al fracaso de las relaciones interpersonales con los pacientes y con sus familiares.

Dado que los profesionales de enfermería no deben adoptar actitudes cínicas, deshumanizadas, de indiferencia o impersonales con los pacientes, la despersonalización no es una estrategia para afrontar el estrés. Las actitudes de despersonalización se proyectan desde dos aspectos, uno de carácter *funcional* que posibilita al enfermero no involucrarse en los problemas del paciente y por lo tanto realizar sobre éste acciones negativas sin que se vean afectados sus sentimientos.

El otro aspecto es de carácter *disfuncional* y comprende conductas que suponen dar a los pacientes un trato humillante con falta de respeto.

De esta manera, a medio o largo plazo se produce un deterioro de la salud de los profesionales de enfermería, que se traduce en el aumento de la tasa de ausentismo, el mayor deseo de abandonar la organización y la profesión.

La enfermería es una profesión en la que inciden estresores tales como la escasez de personal, lo que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, trato con pacientes problemáticos, trato directo con la enfermedad, dolor y muerte, falta de directivas claras de funciones, lo que supone conflictos y ambigüedad de rol, falta de autonomía y autoridad en el ámbito laboral para poder tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos etc., estos son tomados como los antecedentes del síndrome de agotamiento psicofísico.

También debe tenerse en cuenta la falta de preparación de algunos profesionales, la incompetencia de la administración pública para resolver los problemas del sector y expectativas irreales. Esto deriva en un proceso de socialización laboral, que origina, que los nuevos miembros aprendan pautas de comportamientos no deseables.

En el aspecto de las relaciones interpersonales, las relaciones con los pacientes y con los compañeros de igual o diferente categoría, cuando son tensas, conflictivas y prolongadas en el tiempo aumentan los niveles del síndrome, al igual que la falta de apoyo en el trabajo por parte de compañeros supervisores o autoridades de la organización, sumado a conflictos interpersonales con pacientes y familiares de éstos.

Desde esta perspectiva podríamos apreciar, que esta problemática nos lleva a distinguir entre dos categorías de individuos con síndrome de agotamiento psicofísico, los que tienen altas dimensiones de agotamiento emocional y cinismo y otros que tienen baja eficacia profesional con altos sentimientos de estar quemados.

Consecuencias

Las consecuencias del síndrome de agotamiento psicofísico podríamos situarlas en dos niveles:

1. *Consecuencias para el individuo*
2. *Consecuencias para la organización*

1. Podríamos determinar cuatro categorías

- a) **Emocionales:** distanciamiento emocional, sentimientos de soledad, sentimientos de alienación, ansiedad, sentimientos de impotencia, sentimientos de omnipotencia.
- b) **Actitudinales:** desarrollo de actitudes negativas verbalizadas, cinismo, apatía hostilidad suspicacia
- c) **Conductuales:** agresividad, aislamiento del individuo, cambios bruscos de humor, enfado frecuente, gritar con frecuencia, irritabilidad.
- d) **Somáticos:** alteraciones cardiovasculares (dolor precordial, palpitaciones, hipertensión arterial, problemas respiratorios (crisis asmáticas, taquipneas, catarros frecuentes) problemas inmunológicos (alta frecuencia de infecciones, aparición de alergias, problemas sexuales problemas musculares (dolor de espalda, dolor cervical, fatiga, rigidez muscular, problemas digestivos (úlceras gastroduodenal, gastritis, náuseas, diarreas, etc.) alteraciones del sistema nervioso (jaquecas, insomnio, depresión etc.)

2. En cuanto a las consecuencias para la organización podríamos citar

- El deterioro de la calidad asistencial.
- Baja satisfacción laboral.
- Ausentismo laboral elevado.
- Tendencia al abandono del puesto y/o de la organización.
- Disminución del interés y el esfuerzo por realizar las actividades laborales.
- Aumento de los conflictos interpersonales con compañeros, usuarios y supervisores.
- Disminución de la calidad de vida laboral de los profesionales.

Estrategias de Prevención

Las estrategias para la prevención y tratamiento del síndrome de agotamiento psicofísico se podrían enfocar desde tres aspectos: el individual, el grupal y el organizacional.

En el aspecto individual la recomendación sería, el poder utilizar entrenamientos en solución de problemas, entrenamiento de la asertividad y los programas de entrenamiento para manejar el tiempo de manera eficaz.

A nivel grupal, la estrategia sería la utilización del apoyo social en el trabajo de parte de los compañeros y supervisores, de manera que ayudaría a obtener nueva información, adquisición de nuevas habilidades y mejorar las que ya poseen y así conseguir apoyo emocional.

Respecto al nivel organizacional, el problema se origina en el contexto laboral, por tanto la dirección de la organización, debería desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima de la organización, que incluirían programas de socialización anticipadas, implementación de sistemas de evaluación y retroinformación adecuadas a los procesos de desarrollo organizacional.

El desarrollo organizacional es un proceso que busca mejorar las organizaciones desde los esfuerzos sistemáticos y planificados a largo plazo, el objetivo es mejorar los procesos de renovación y de solución de problemas mediante una gestión eficaz y colaborativa.

Como conclusión sería recomendable, que todos los profesionales implicados en el ámbito de la sanidad especialmente, los de enfermería tomaran como primera medida para evitar la aparición del síndrome de agotamiento psicofísico, el conocimiento de sus manifestaciones.

Por ello se creería necesario, implementar estrategias de prevención y tratamiento de esta patología, de forma sistemática y regular en todas las organizaciones que existan grupos de riesgo susceptibles de desarrollar síndrome de agotamiento psicofísico por el trabajo.

El desempeño laboral en muchas personas constituye una faceta muy importante, trasciende lo rutinario y se introduce en parte de su vida.

La actividad que realiza una persona para sustentarse debería gratificarle no solo en lo económico, sino enriquecer su estima, proporcionarle bienestar sociopsicoafectivo y no perjudicar su salud física.

Todo esto ha sido demostrado a través de distintos autores de psicología y psiquiatría que tratan el tema de estrés laboral.

El stress laboral constituye un fenómeno benigno al momento de la respuesta a las adaptaciones que tiene para realizar un individuo (en condiciones normales) a los distintos sucesos que debe afrontar, pero se convierte en distress cuando las situaciones laborales resultan nocivas, debido a la presión negativa que ejercen determinados tipos de trabajo o el ámbito donde se producen.

Puntualmente las tareas de enfermería que cumplen los profesionales en el área de Terapia Intensiva Pediátrica, área de Recuperación Cardiovascular y Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, resultan muchas veces de extrema vigilancia y alta responsabilidad científico técnico, sin descontar que en estos servicios los procesos de agonía y muerte son generalmente acompañados por el enfermero aunque estén atendidos por un equipo médico multidisciplinario.

Este personal que asiste a pacientes graves o de atención compleja y permanente, requieren de la atención de sus superiores o de los responsables de la institución donde se desempeñan, porque son personas propensas a padecer los efectos negativos que el distress laboral le provocan.

Es importante implementar a tiempo pautas de prevención al conocer las manifestaciones y advertir los indicios de aparición, también es necesario el tratamiento de este problema regulando en estos servicios de urgencias, las estrategias de acción para los profesionales enfermeros afectados.

DISEÑO METODOLOGICO

***TIPO DE ESTUDIO**

El tipo de estudio que se realizara, es una investigación descriptiva cuantitativa transversal.

Cuantitativo: consiste en asignarle a los datos recolectados, valores numéricos de modo de medir las variables en estudio

Descriptiva : se emplea para descubrir y sintetizar los datos y porcentajes extraídos de la recolección de los datos.

Transversal: los datos se obtendrán en un momento específico.

***UNIVERSO**

Es la población sujeto a estudio, cuenta con un total de 96 enfermeros, del Hospital Pediátrico Dr. Humberto Notti, en los servicios de alta complejidad como:

- unidad de terapia intensiva pediátrico 30 enfermeros
- unidad de terapia intensiva neonatal 39 enfermeros
- unidad de cirugía cardiovascular 27 enfermeros

En el departamento de de Guay mallen de la Provincia de Mendoza, durante los meses de OCTUBRE-NOVIEMBRE del 2010.

***MUESTRA**

Se tomara todo el universo, porque consideramos que es un número posible de evaluar.

***UNIDAD DE ANALISIS**

Cada uno de los enfermeros de los servicios de alta complejidad del Hospital pediátrico Dr. Humberto Notti

***AREA DE ESTUDIO**

El proyecto de investigación se realizara en los servicios de alta complejidad del Hospital Pediátrico Dr. Humberto Notti, ubicado en Villanueva, Departamento de Guaymallen, Provincia de Mendoza.

***HIPOTESIS**

A mayor demanda de trabajo se incrementan posibilidades de padecer síndrome de agotamiento psicofísicos en el personal de enfermería de los servicios de alta complejidad, del hospital pediátrico Dr. Humberto Notti.

***TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS**

El instrumento para la recolección será una encuesta estructurada con 20 preguntas cerradas en total.

*** ANALISIS, PROCESAMIENTO Y PRESENTACION DE DATOS**

- Autorización del hospital
- Recurso humano y materiales a cargo de los investigadores
- Se procederá la recolección de los datos durante los meses de planificados.
- Para el análisis de los datos recogidos se utilizaran : gráficos (barras y tortas) y tablas.

VARIABLES Y OPERACIONALIZACION

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES				
Datos Personales	edad	20-24	25-29	30-34	35-39	+40
	sexo	masculino		femenino		
	Estado civil	soltero	casado	divorciado	otros	
Personales	nivel de formación	auxiliar	enfermero	licenciado		
	Números de hijos	ninguno	1-2	3-4	+5	
Característica	Lugar de trabajo	UTIP	UTIN	UCCV		
	Turno laboral	M	T	N	R	
	Dependencia laboral	planta	contratado	prestación		
	Horas que trabaja x día	7 hs	14hs	+14		
	antigüedad laboral	5 años	10 años	15 años	+ 20 años	
Del Trabajo	ausentismo	nunca	a veces	frecuentemente		
Trabajo	Reconocimiento económico	insatisf	med satisf	satisfecho		
	cuantos trabajos tiene	1	2	3		
	Horas que trabaja por día	5hs	6-8 hs	+9 hs		

Característica	Relación con sus compañeros	buena	regular	mala
	relación con su jefe de unidad	buena	regular	mala
Del	Realizo cursos últimamente	siempre	a veces	nunca
	Realiza alguna actividad recreativa	siempre	a veces	nunca
Trabajo	Reconocimiento laboral	siempre	a veces	nunca
	Estar de enfermería	adecuado	inadecuado	

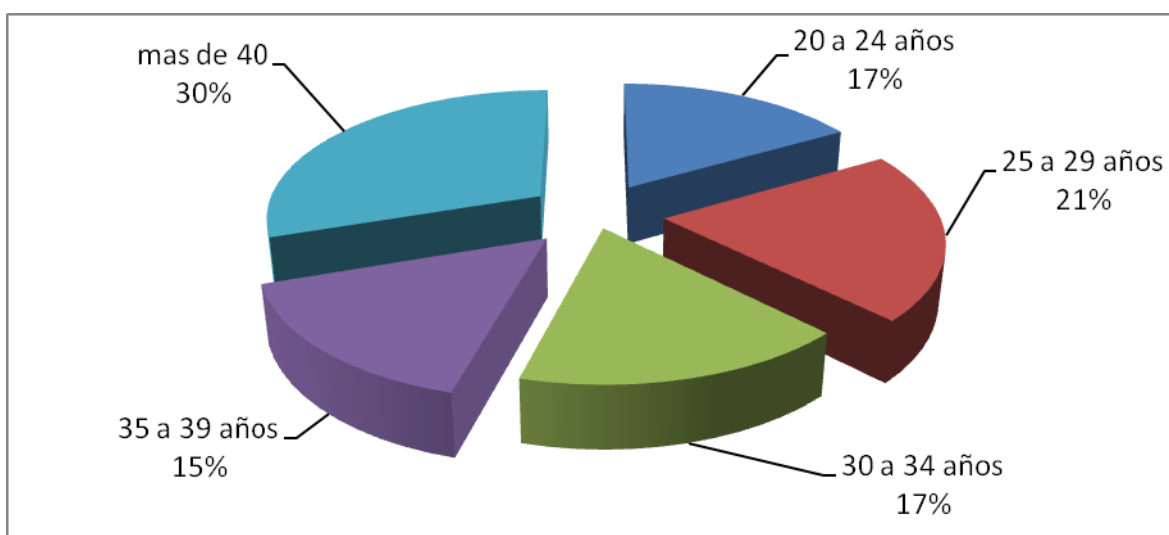
PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS

Tabla N° 1 - Personal de enfermería de servicios en estudio, por edad-Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cuántos años tiene?			
EDAD	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
20 a 24 años	16	0,17	17%
25 a 29 años	20	0,2	20%
30 a 34 años	16	0,17	17%
35 a 39 años	15	0,16	16%
más de 40	29	0,3	30%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N° 1



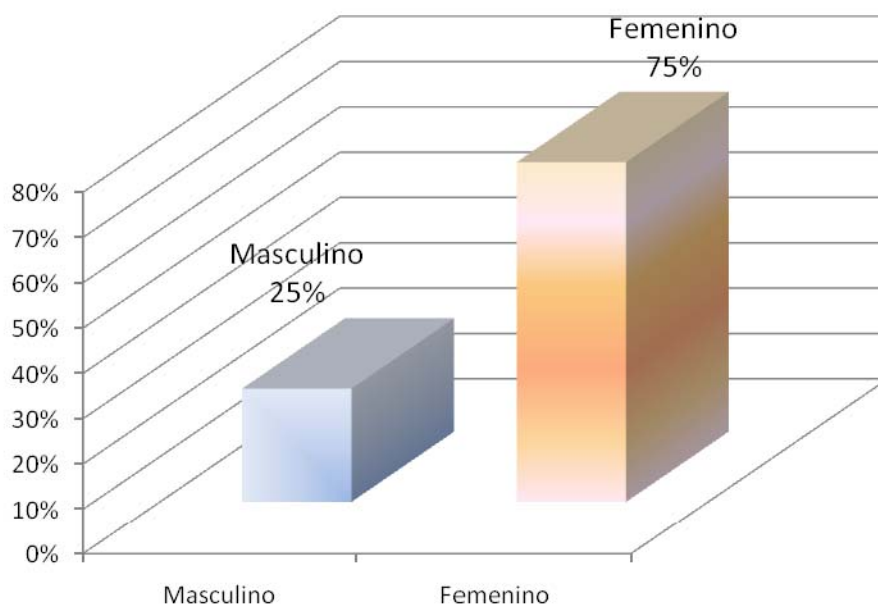
Comentario: Se evidencia en el siguiente grafico que el recurso humano entrevistado en su amplia mayoría son adultos jóvenes

Tabla N° 2 - Personal de enfermería de servicios en estudio, por sexo -Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

SEXO			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Masculino	24	0,25	25%
Femenino	72	0,75	75%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°2



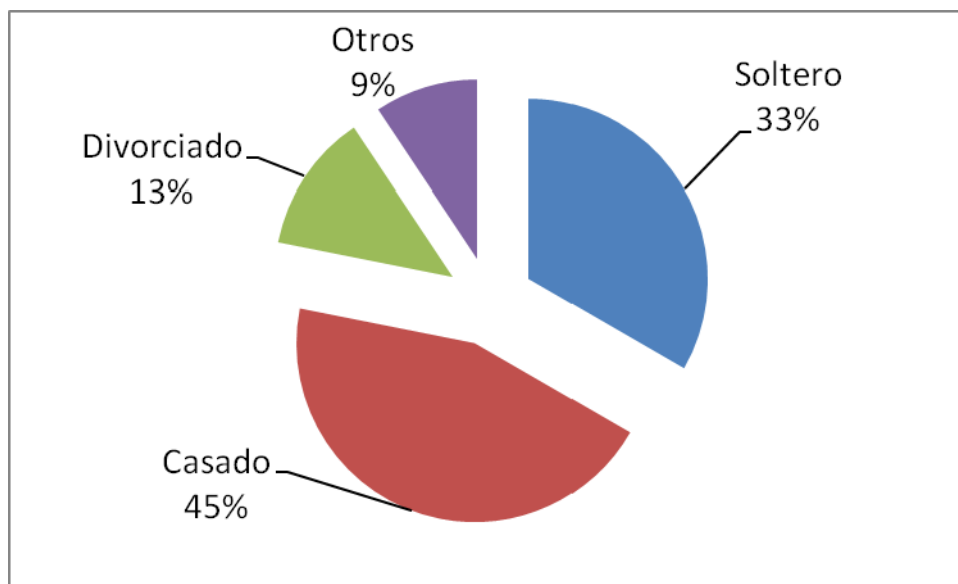
Comentario: Observamos en el siguiente grafico el predominio del sexo femenino entre los enfermeros encuestados, por lo cual esto evidencia que a mayoría de mujeres, habrán determinados acontecimientos y cambios propios del genero que influcionan en la actividad laboral diaria.

Tabla N° 3 - Personal de enfermería de servicios en estudio, por estado civil -Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cuál es su estado civil?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Soltero	32	0,34	34%
Casado	43	0,44	44%
Divorciado	12	0,13	13%
Otros	9	0,09	9%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N° 3



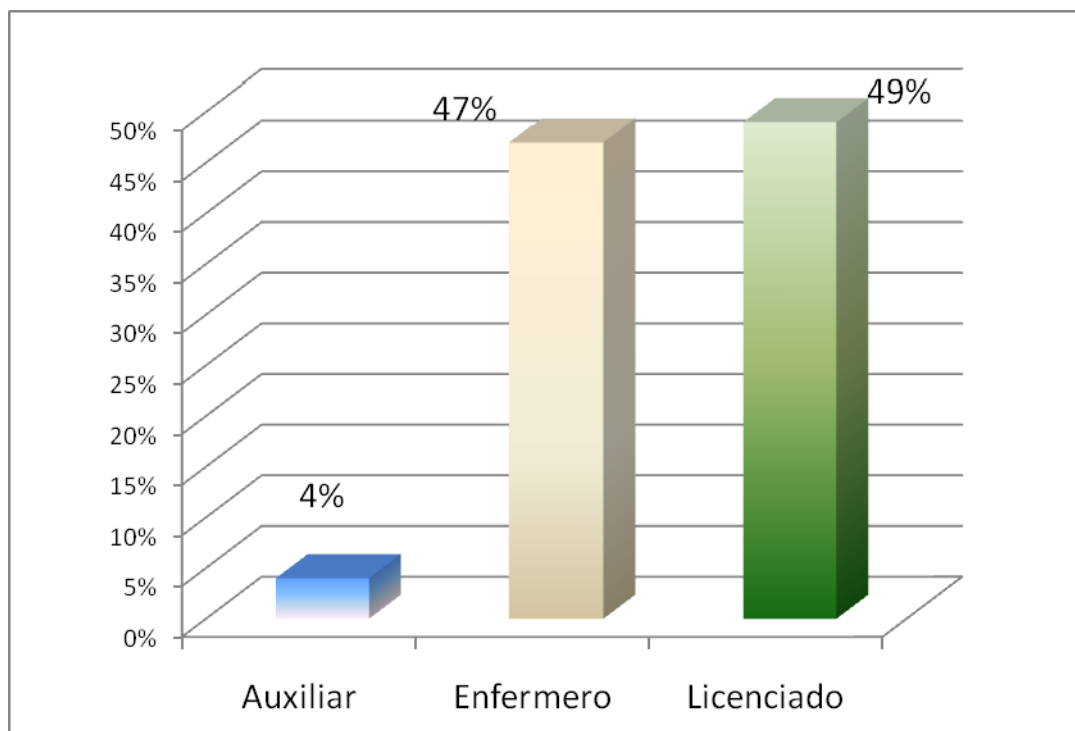
Comentario: Un amplio margen del grupo humano entrevistado manifiesta su condición matrimonial, lo cual deriva a concluir que tiene familia a cargo, lo que a menudo condiciona su actividad laboral. También el análisis demuestra gran cantidad de personas solteras, con mayor disponibilidad horaria, pero con menos experiencia laboral.

Tabla N° 4 - Personal de enfermería de servicios en estudio, por grado de formación - Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cuál es su nivel de formación?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Auxiliar	4	0,04	4%
Enfermero	45	0,47	47%
Licenciado	47	0,49	49%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°4



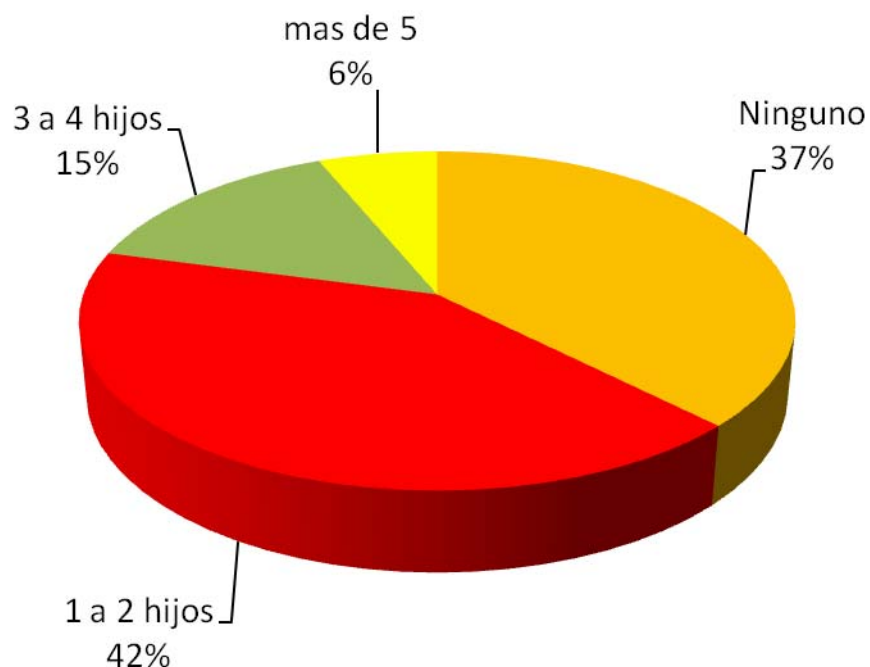
Comentario: El nivel de formación del personal en estudio es mayoritariamente con formación de grado, lo que se traduce en un aumento de francos concedidos por su régimen laboral. Los auxiliares de enfermería que conforman la franja del personal más reducida cumplen funciones de colaboración

Tabla N° 5 - Personal de enfermería de servicios en estudio, por números de hijos - Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cuántos hijos tienen?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Ninguno	36	0,37	37%
1 a 2 hijos	40	0,42	42%
3 a 4 hijos	14	0,15	15%
más de 5	6	0,06	6%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N °5



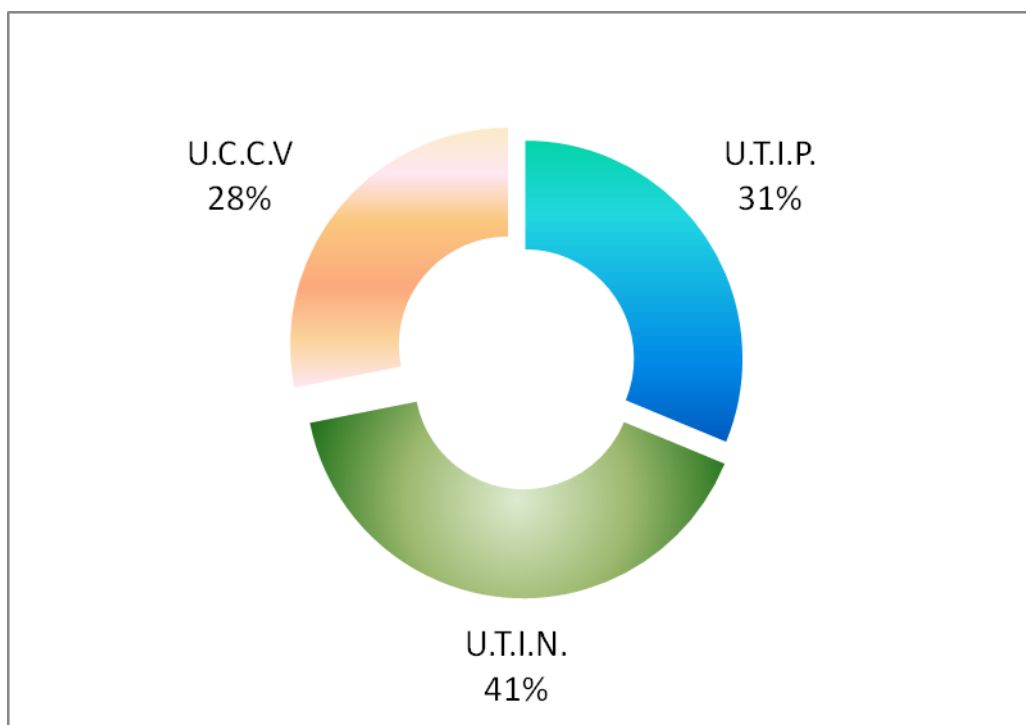
Comentario: La mayoría del personal encuestado refiere tener hijos a cargo, lo que permite deducir permisos especiales (Lic. por enfermedad, hora de lactancia, permisos escolares)

Tabla N° 6 - Personal de enfermería de servicios en estudio, por servicio donde se desempeña -Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿En que servicio se desempeña?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
U.T.I.P.	30	0,31	31%
U.T.I.N.	39	0,41	41%
U.C.C.V	27	0,28	28%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°6



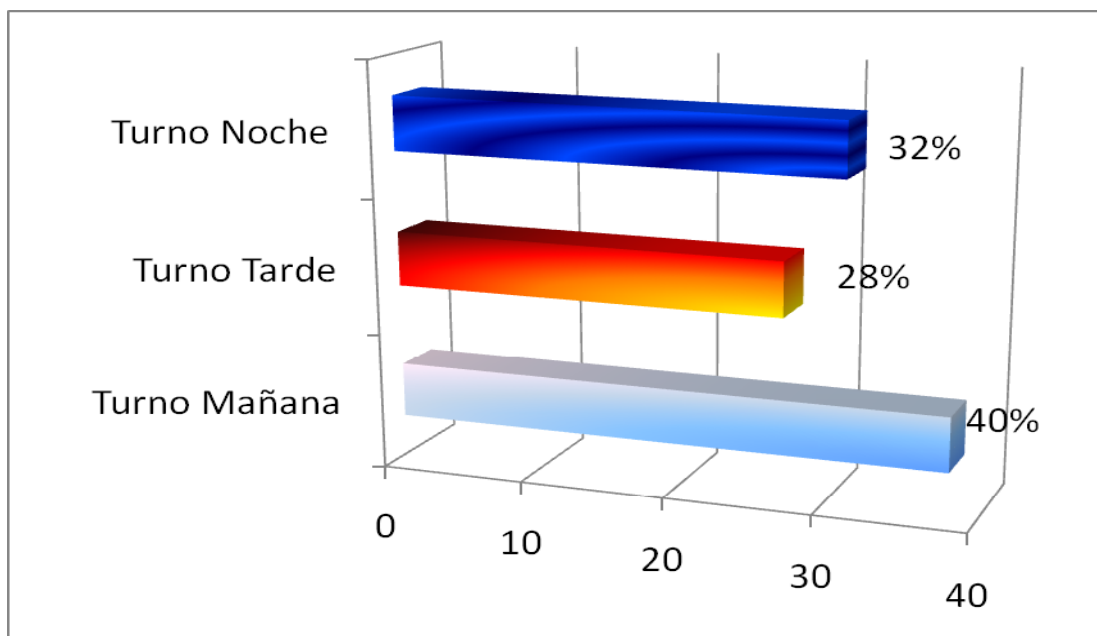
Comentario: El servicio de UTIN cuenta con el mayor número de enfermeros del total del personal encuestado debido a que posee un elevado número de unidades de internación.

Tabla N° 7 - Personal de enfermería de servicios en estudio, por turno donde trabaja diariamente -Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿En que turno trabaja diariamente?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Turno Mañana	38	0,4	40%
Turno Tarde	27	0,28	28%
Turno Noche	31	0,32	32%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°7



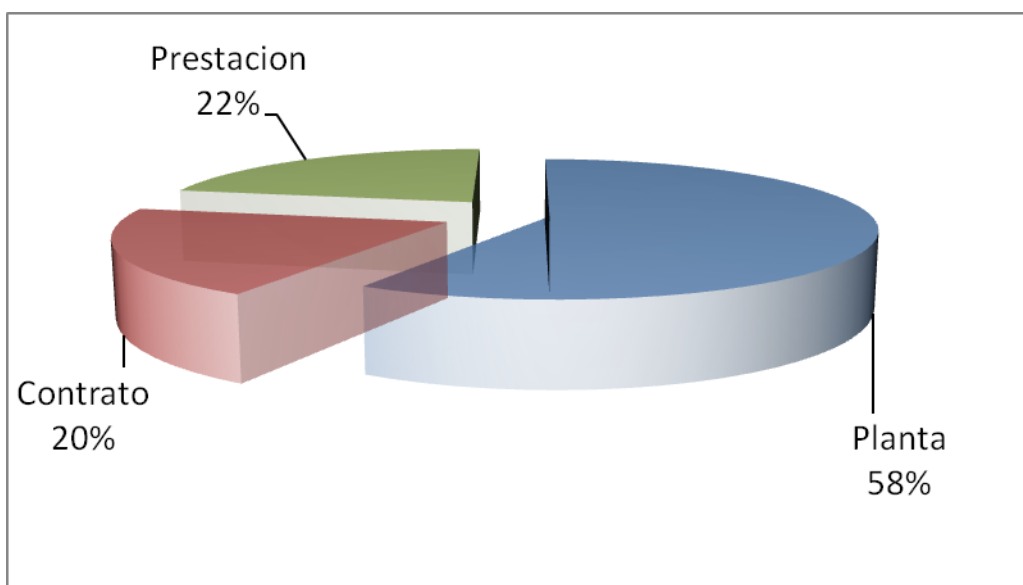
Comentario: La mayoría del personal en estudio se desempeña en horario vespertino debido a las características de las actividades a realizar en dicho turno. También es importante destacar el elevado n° de personas que trabajan de noche como posible causa de agotamiento en aquellas que lo hacen en forma permanente.

Tabla N° 8 – Personal de enfermería de servicios en estudio, por su estado contractual – Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cuál es su estado contractual?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Planta	56	0,58	58%
Contrato	19	0,2	20%
Prestación	21	0,22	22%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010

GRAFICO N°8



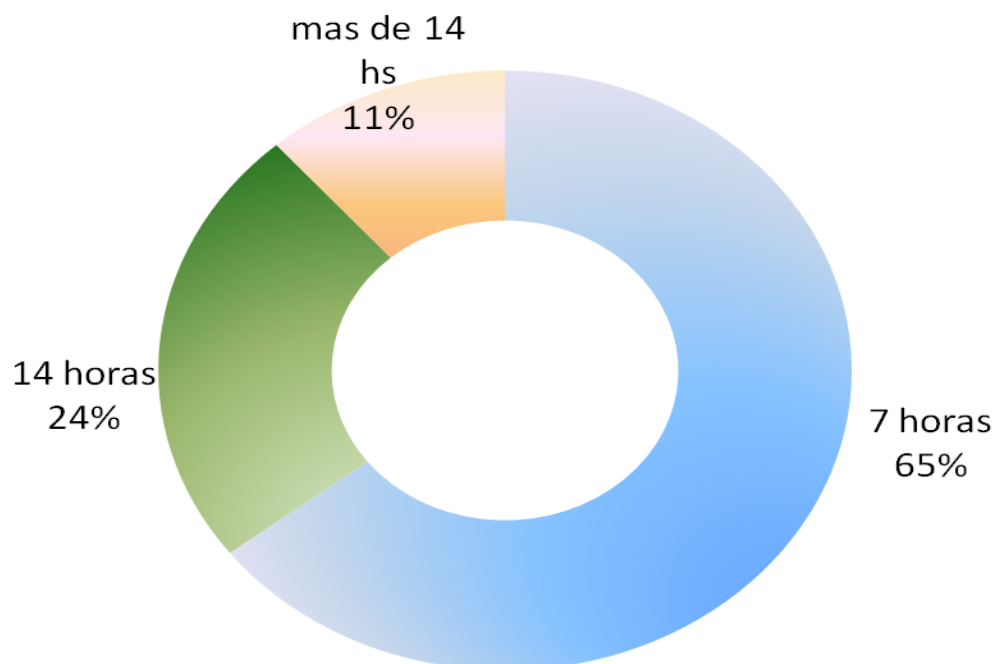
Comentario. Se evidencia en el personal de estudio un alto porcentaje de profesionales con inestabilidad laboral, lo que influye en el ánimo y la calidad de la actividad laboral que presta, producto del agotamiento psíquico.

Tabla N° 9 - Personal de enfermería de servicios en estudio, horas que trabajan por día- Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cuántas horas trabaja por día?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
7 horas	62	0,65	65%
14 horas	23	0,24	24%
mas de 14 hs	11	0,11	11%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°9



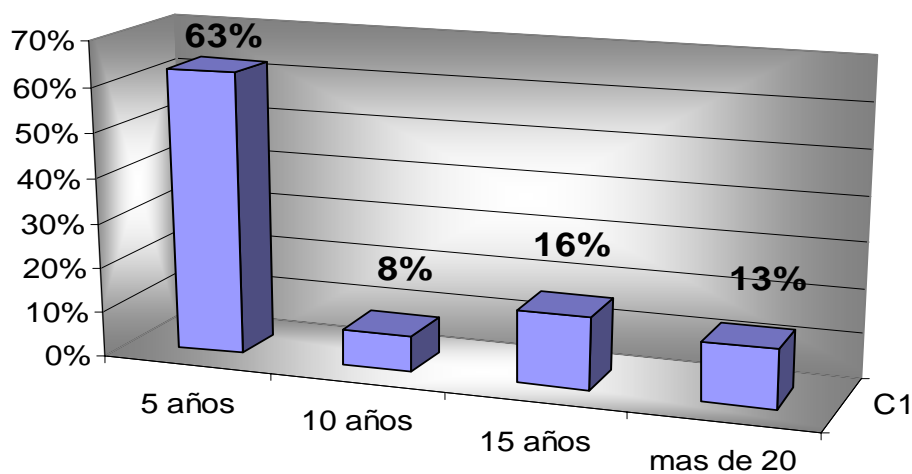
Comentario: La mayoría de las personas encuestadas trabajan 7 hs diarias, lo cual conforma un índice de interés a valorar para evitar agotamiento laboral.

Tabla N° 10 - Personal de enfermería de servicios en estudio, por antigüedad laboral- Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cuál es su antigüedad laboral?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
5 años	61	0,63	63%
10 años	8	0,08	8%
15 años	15	0,16	16%
mas de 20	12	0,13	13%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°10



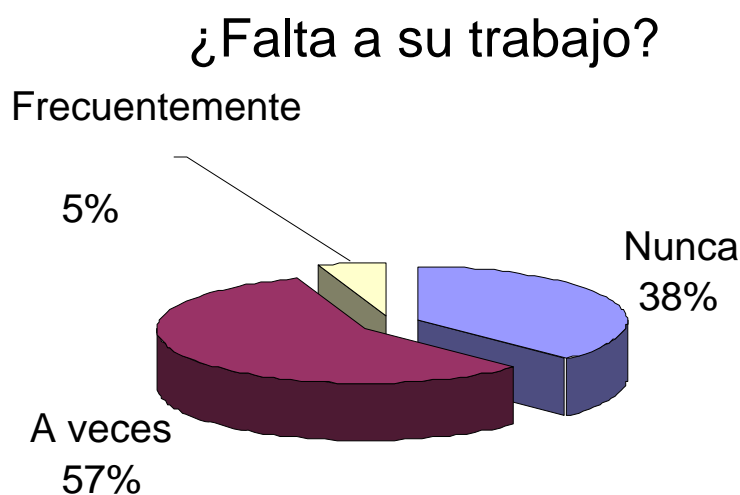
Comentario: El gráfico nos muestra un amplio margen de personal con escasa antigüedad laboral.

Tabla N° 11 - Personal de enfermería de servicios en estudio, por ausencia laboral- Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Falta a su trabajo?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Nunca	36	0,38	38%
A veces	55	0,57	57%
Frecuentemente	5	0,05	5%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N° 11



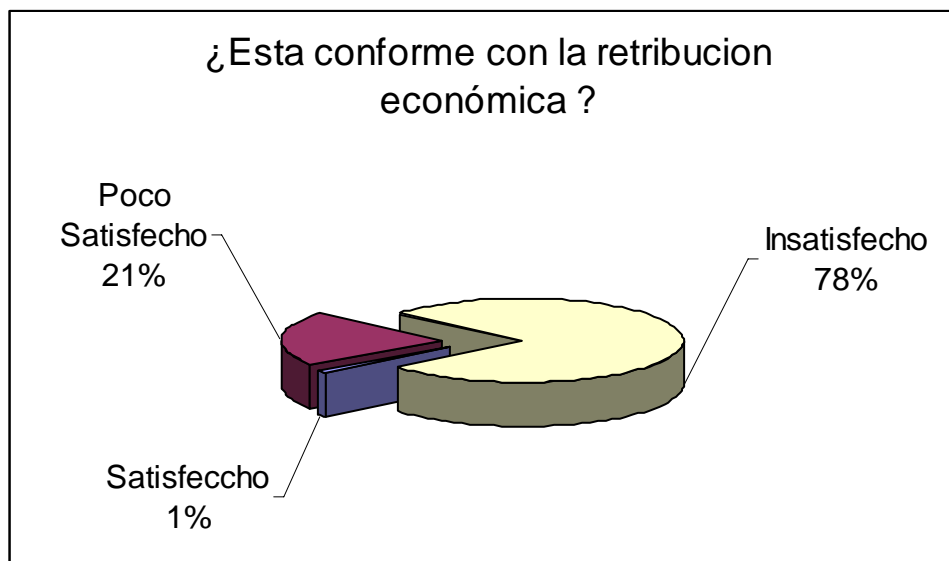
Comentario: El personal de estudio manifiesta en mayoría un presentismo irregular, lo que ocasiona sobrecarga laboral al resto de los enfermeros causando desgaste psicofísico, que perjudica la actividad de los servicios en general.

Tabla N° 12 – Personal de enfermería de servicios en estudio, por retribución económica- Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Esta conforme con la retribución económica?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Satisfecho	1	0,01	1%
Poco Satisfecho	20	0,21	21%
Insatisfecho	75	0,78	78%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N° 12



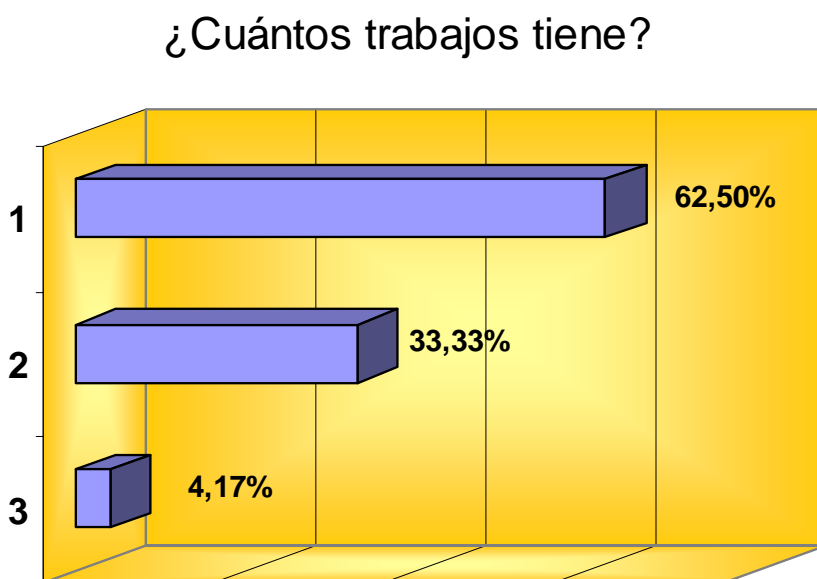
Comentario: La mayoría del personal encuestado manifiesta insatisfacción con retribución económica. A nuestro parecer este ítem es la principal causa por la cual las personas sufren situaciones de stress

Tabla N° 13 – Personal de enfermería de servicios en estudio, cuantos trabajos tiene- Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cuántos trabajos tiene?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
1	60	0,63	63%
2	32	0,33	33%
3	4	0,04	4%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N °13



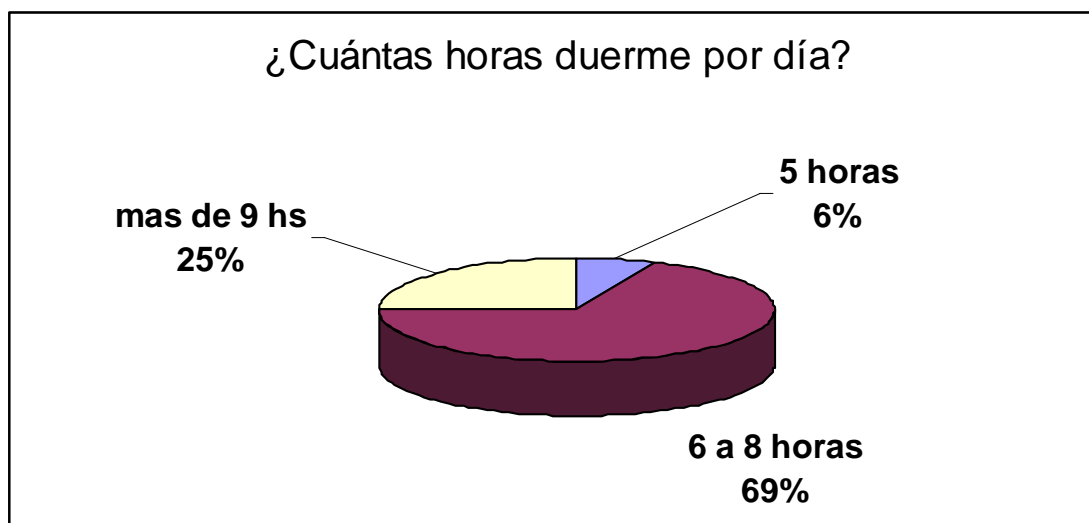
Comentario: La mayoría de los enfermeros encuestados manifiestan tener un solo trabajo, lo que se pondrá en manifiesto la necesidad de implementar políticas tendientes a cuidar y retener dicho recurso, que se muestra hasta ahora conforme con ese ámbito laboral.

Tabla N° 14 – Personal de enfermería de servicios en estudio, cuantas horas duerme por día –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cuántas horas duerme por día?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
5 horas	6	0,06	6%
6 a 8 horas	66	0,69	69%
mas de 9 hs	24	0,25	25%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°14



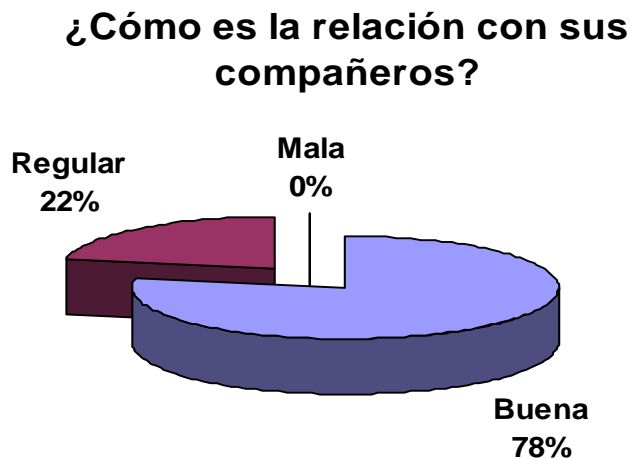
Comentario: El personal de estudio descansa seis a ocho horas diarias en su mayoría. Este aspecto que cubre una de las necesidades básicas del ser humano debe ser valorada para evitar cansancio en el personal y tendrá en cuenta a la hora de la programación de turnos, rotación del personal.

Tabla N° 15 – Personal de enfermería de servicios en estudio, como es la relación con sus compañeros-Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010

¿Cómo es la relación con sus compañeros?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Buena	75	0,78	78%
Regular	21	0,22	22%
Mala	0	0	0%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N° 15



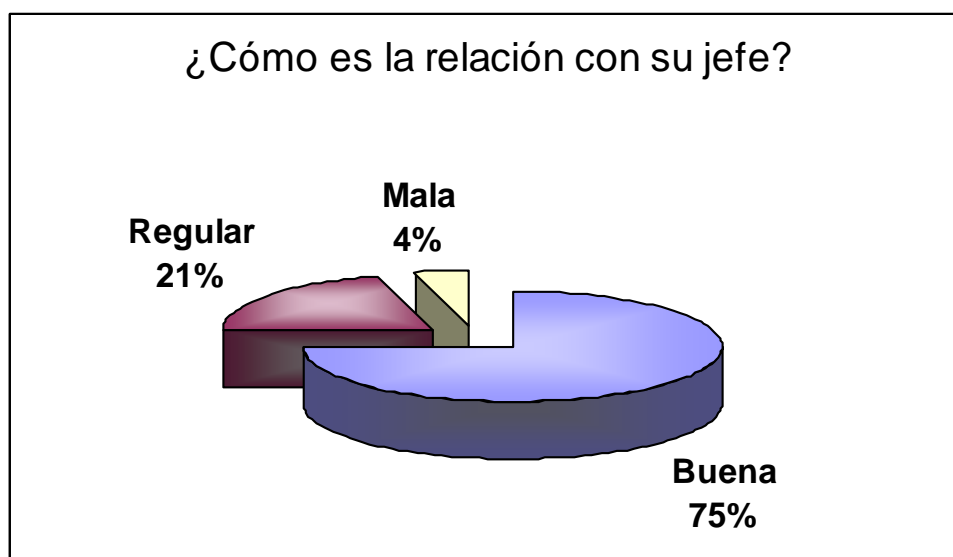
Comentario: La mayoría de los enfermeros encuestados refiere conformidad en la relación con sus pares. Un pequeño porcentaje que se manifiesta con una relación regular, es debido frecuentemente a recargos o inasistencias por falta de respeto de deberes y derechos iguales para todos.

Tabla N° 16 – Personal de enfermería de servicios en estudio, como es la relación con su jefe –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿Cómo es la relación con su jefe?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Buena	72	0,75	75%
Regular	20	0,21	21%
Mala	4	0,04	4%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°16



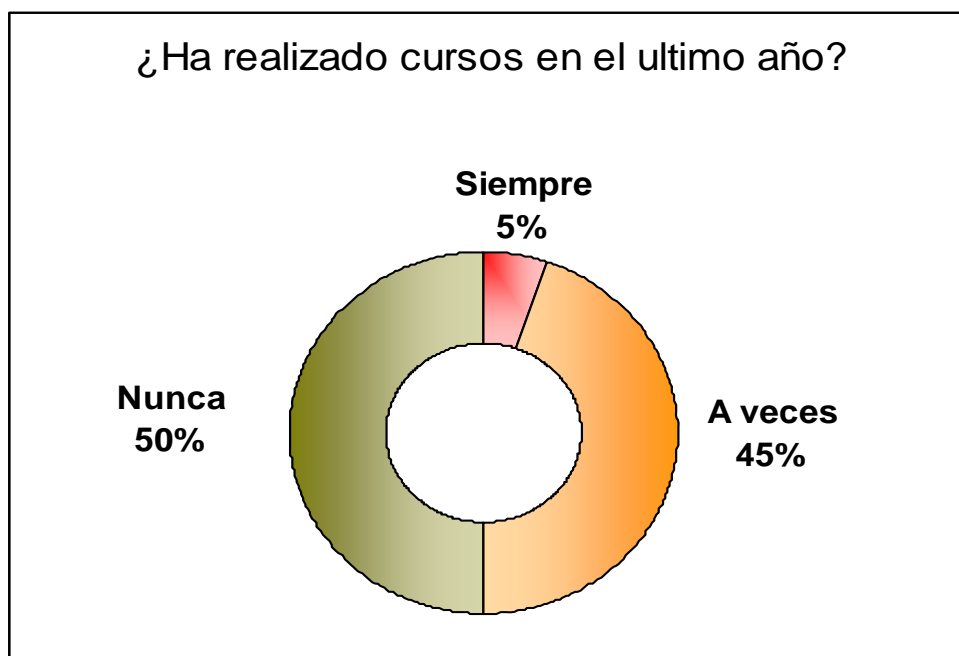
Comentario: La mayoría de los enfermeros encuestados evidencia buena relación con la autoridad directa, lo que no se relaciona como causa del agotamiento psicofísico en estudio

Tabla N° 17 - Personal de enfermería de servicios en estudio, según cursos realizados – Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿Ha realizado cursos en el último año?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Siempre	5	0,05	5%
A veces	43	0,45	45%
Nunca	48	0,50	50%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°17



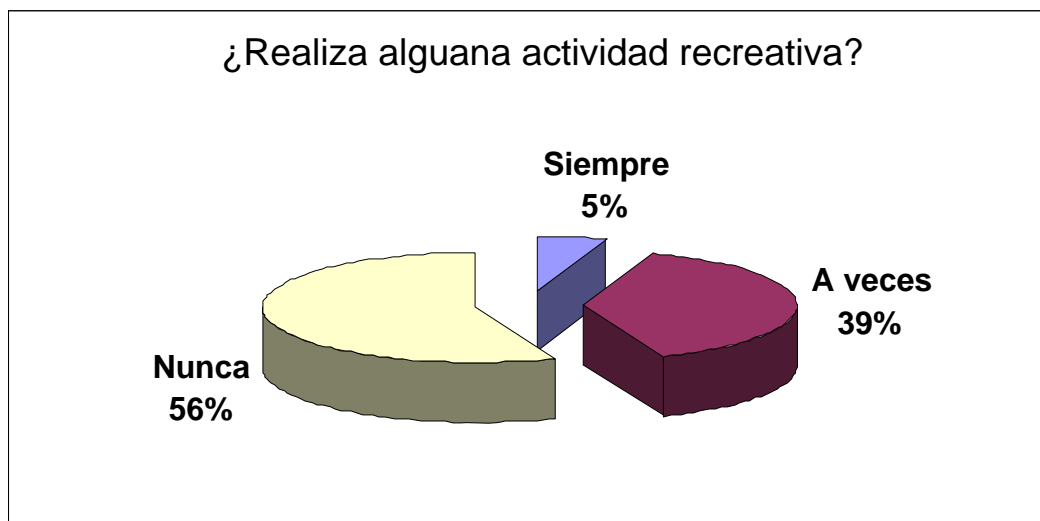
Comentario: La mitad de los enfermeros encuestados no ha recibido capacitación profesional recientemente, lo que puede considerarse como falta de estímulo en su trabajo o bien desconsideración del empleador a la necesidad de educación permanente.

Tabla N° 18 – Personal de enfermería de servicios en estudio, realiza alguna actividad recreativa –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿Realiza alguna actividad recreativa?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Siempre	5	0,05	5%
A veces	37	0,39	39%
Nunca	54	0,56	56%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°18



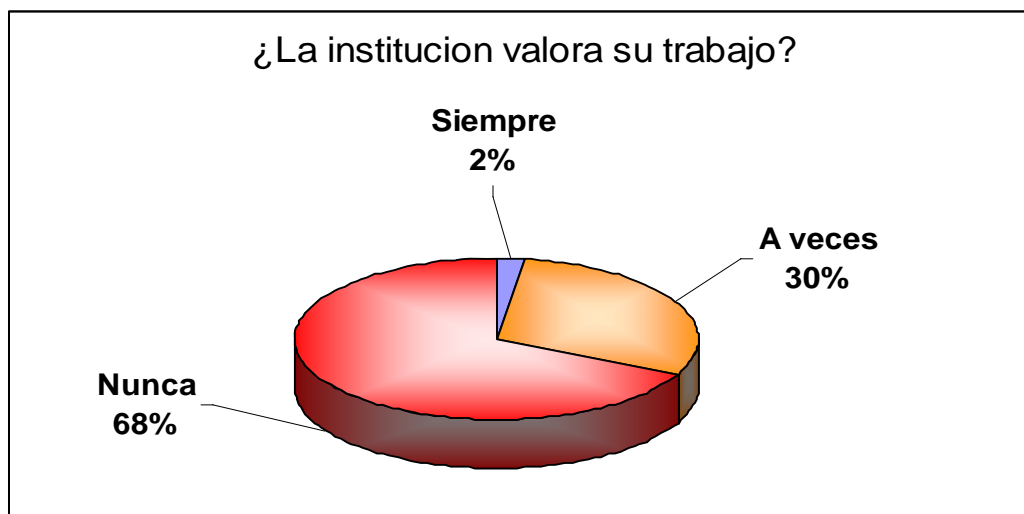
Comentario: La mayoría de los enfermeros en áreas críticas no realiza actividades recreativas lo que aumenta en el personal escasa capacidad para mantener su salud psicofísica.

Tabla N° 19 - Personal de enfermería de servicios en estudio, la institución valora su trabajo –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿La institución valora su trabajo?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Siempre	2	0,02	2%
A veces	29	0,30	30%
Nunca	65	0,68	68%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°19



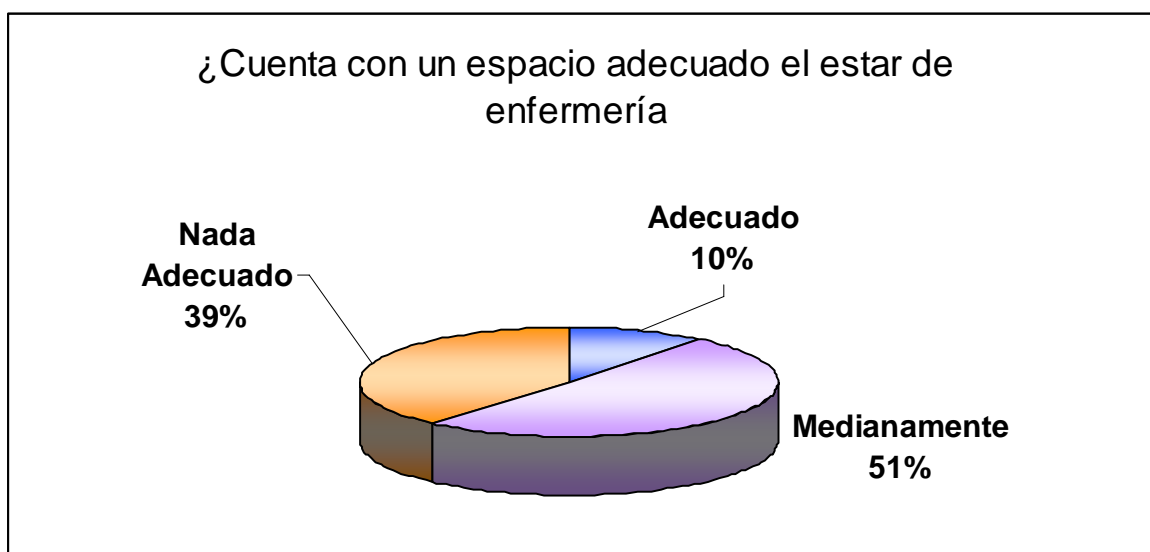
Comentario: La mayoría del personal de enfermería en estudio considera que la institución no valora su trabajo, es decir que no hay reconocimiento en el labor que desempeñan.

Tabla N°20- Personal de enfermería de servicios en estudio, sobre el estar adecuado de enfermería –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿Cuenta con un espacio adecuado del estar de enfermería			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Adecuado	10	0,10	10%
Medianamente	49	0,51	51%
Nada Adecuado	37	0,39	39%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010

GRAFICO N° 20



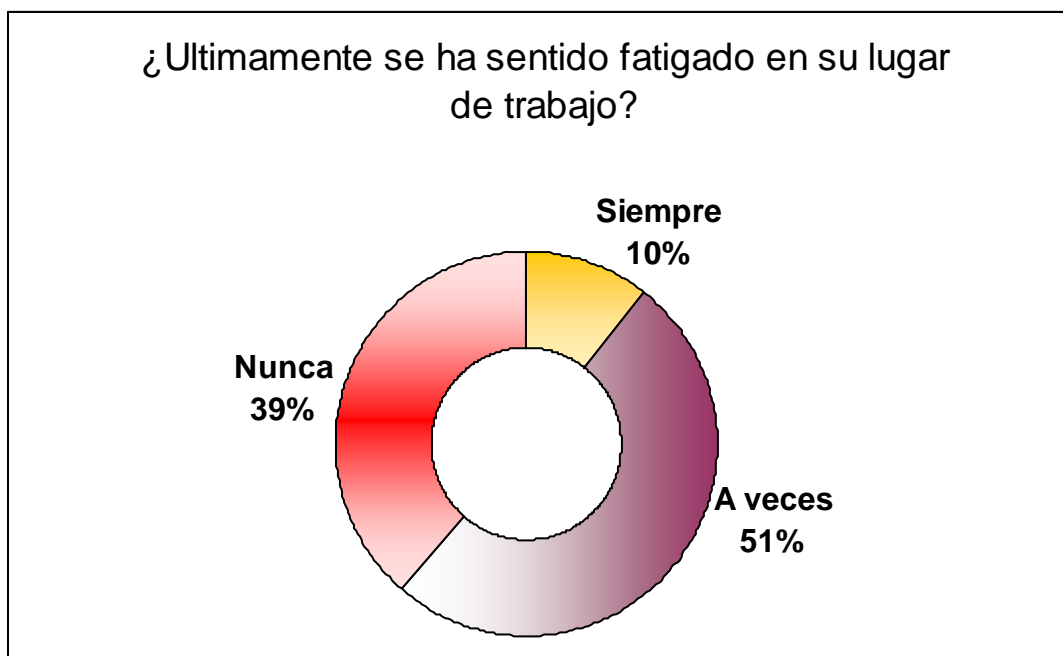
Comentario: El personal de enfermería de servicios cerrados en su mayoría ha declarado que los espacios para el estar de enfermería son medianamente adecuados y nada adecuados. Generalmente por turno de trabajo hay hasta seis personas compartiendo u office y los espacios son reducidos.

Tabla N°21- Personal de enfermería de servicios en estudio, sentir fatiga en su lugar de trabajo –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿Últimamente se ha sentido fatigado en su lugar de trabajo?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Siempre	10	0,10	10%
A veces	49	0,51	51%
Nunca	37	0,39	39%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°21



Comentario: La mitad del personal entrevistado refiere que en ocasiones se ha sentido fatigado. Esto debe considerarse con interés a la hora de tomar pautas para evitar que aumente el cansancio o se evidencia en ese personal que aun no lo manifiesta.

Tabla N°22- Personal de enfermería de servicios en estudio, cambios de conducta en su lugar de trabajo –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿Ha evidenciado cambios de conducta en su trabajo?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Mucho	7	0,07	7%
A veces	74	0,77	77%
Nunca	15	0,16	16%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°22



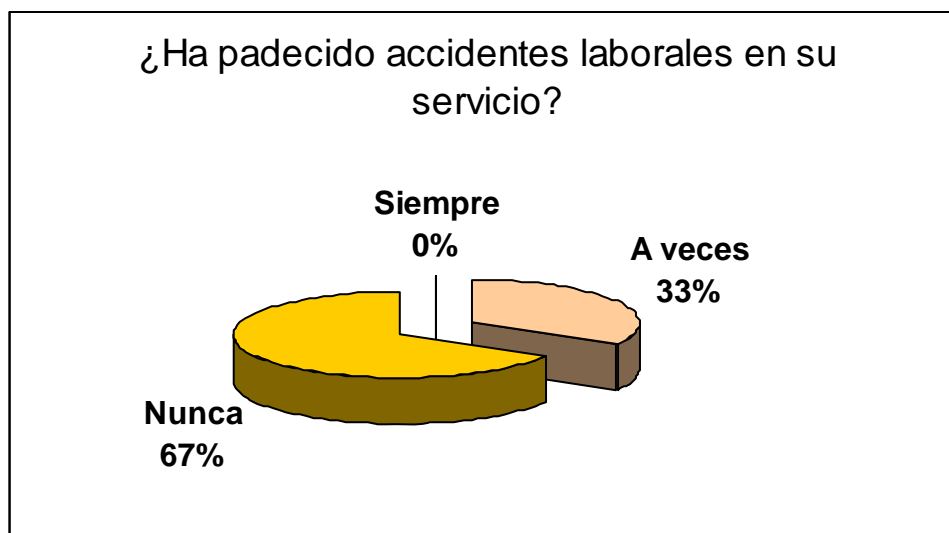
Comentario: La mayoría de los enfermeros manifiestan experimentar cambios de conducta en su trabajo en forma ocasional. Este ítem puede ser valorado como una conducta negativa a futuro.

Tabla N°23- Personal de enfermería de servicios en estudio, accidentes de trabajo en su lugar de trabajo –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿Ha padecido accidentes laborales en su servicio?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Siempre	0	0	0%
A veces	32	0,33	33%
Nunca	64	0,67	67%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°23



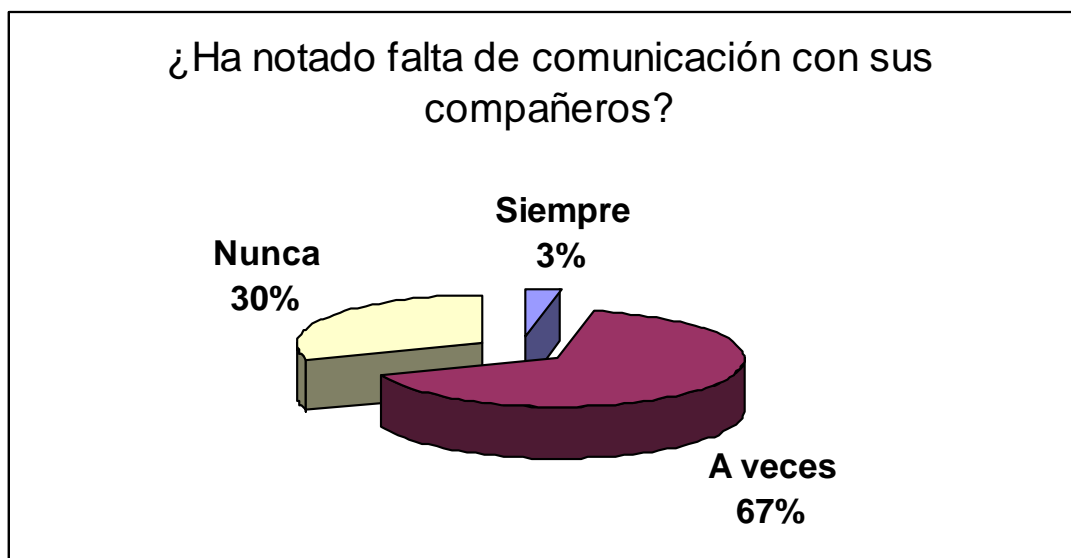
Comentario: La mayoría de los enfermeros manifiesta no haber padecido accidentes laborales, lo que conlleva a tener la presunción que los servicios cuentan con normas de bioseguridad adecuadas para el desempeño de su personal y estos lo respetan.

Tabla N°24- Personal de enfermería de servicios en estudio, falta de comunicación con sus compañeros –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿Ha notado falta de comunicación con sus compañeros?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Siempre	3	0,03	3%
A veces	64	0,67	67%
Nunca	29	0,30	30%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N° 24



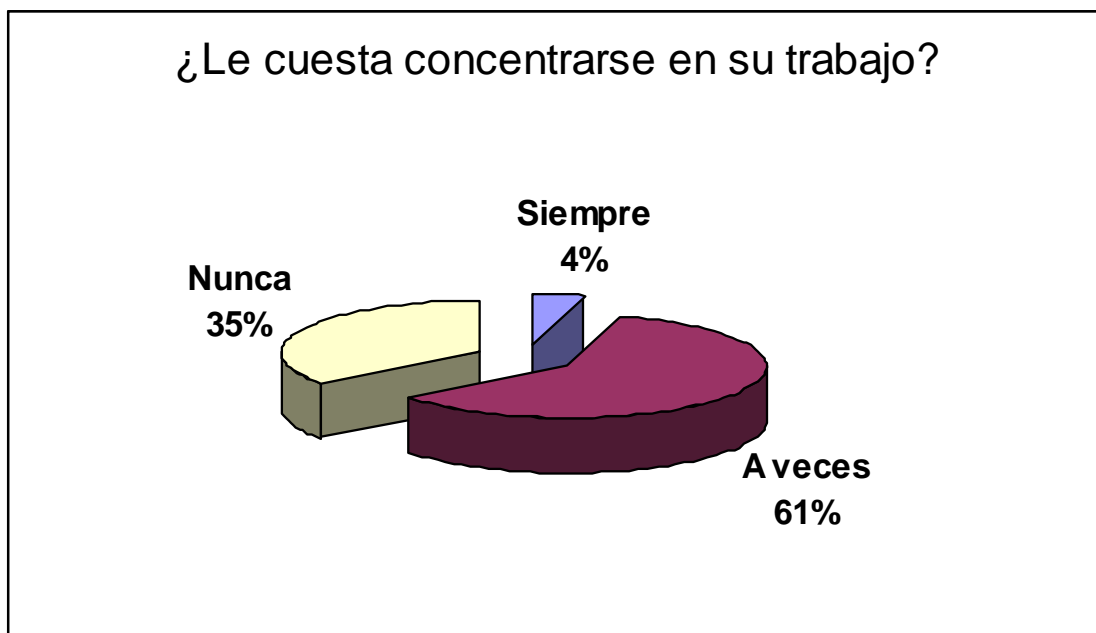
Comentario: El personal entrevistado en su mayoría refiere falta de comunicación en ocasiones, este resultado nos sugiere que si bien hay buena relación entre los enfermeros, quizás la falta de dialogo es precisamente porque las personas trabajan en equipos por turno fijos y no hay comunicación fluida entre todos.

Tabla N°25- Personal de enfermería de servicios en estudio, falta de concentración en su trabajo –Hospital Dr. Humberto Notti, Mendoza 2010.

¿Le cuesta concentrarse en su trabajo?			
	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Porcentual
Siempre	4	0,04	4%
A veces	58	0,61	61%
Nunca	34	0,35	35%
TOTAL	96	1	100%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

GRAFICO N°25



Comentario: La mayoría de los enfermeros del estudio responde que a menudo les cuesta concentrarse en su trabajo. Esta respuesta que tiene connotaciones laborales y personales es también válida como signos de alarma para tener en cuenta en el personal con trastornos psicofísicos.

TABLAS BIVARIADAS

Tabla N° 26

Relación sexo- edad

FRECUENCIA ABSOLUTA					
	¿Cuántos años tiene?				
SEXO	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	mas de 40
Masculino	4	2	2	3	12
Femenino	9	17	15	13	17

FRECUENCIA RELATIVA					
	¿Cuántos años tiene?				
SEXO	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	mas de 40
Masculino	0,05%	0,02%	0,02%	0,03%	0,13%
Femenino	0,09%	0,18%	0,16%	0,14%	0,18%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

Comentario: El recurso humano predominante es de sexo femenino, encontrándose en su mayoría en una etapa de la vida del adulto joven, con proyecciones de realización personal acorde a su ciclo vital (licencia matrimonio, licencia maternidad, licencia por cuidado de hijos) Esto conlleva a futuros cambios en sus actividades laborales.

Tabla N° 27

Relación antigüedad – falta de concentración en su trabajo

FRECUENCIA ABSOLUTA			
	¿Le cuesta concentrarse en su trabajo?		
Antigüedad	Siempre	A veces	Nunca
5 años	4	35	23
10 años	0	4	4
15 años	0	16	2
mas de 20	0	8	0

FRECUENCIA RELATIVA			
	¿Le cuesta concentrarse en su trabajo?		
Antigüedad	Siempre	A veces	Nunca
5 años	0,04%	0,36%	0,25%
10 años	0%	0,04%	0,04%
15 años	0%	0,17%	0,02%
mas de 20	0%	0,08%	0,%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

Comentario: Se evidencia que el personal con menor antigüedad presenta mayores problemas de concentración en su trabajo diario

Tabla N° 28

Relación estado contractual-ausencia laboral

FRECUENCIA ABSOLUTA			
	¿Falta a su trabajo?		
Estado Contractual	Nunca	A veces	Frecuentemente
PLANTA	25	30	4
CONTRATO	8	10	3
PRESTACION	4	10	2

FRECUENCIA RELATIVA			
	¿Falta a su trabajo?		
Estado Contractual	Nunca	A veces	Frecuentemente
PLANTA	0,25%	0,30%	0,04%
CONTRATO	0,08%	0,10%	0,03%
PRESTACION	0,04%	0,10%	0,02%

Fuente: Datos obtenidos mediante encuesta por los propios autores, Mendoza2010.

Comentario : Se observa que el personal de planta presenta mayor ausentismo laboral , debido a su estado contractual, por lo que hace uso de los beneficios de su condición efectiva. Teniendo en cuenta que el personal contratado y de prestación no goza de estos beneficios , es por ello que se ve disminuido su ausencia en el trabajo.

CONCLUSION

Este trabajo de investigación que trata sobre los aspectos del síndrome de agotamiento psicofísico de los enfermeros de los servicios de UTIN, UTIP y RCCV. Conforman una serie de factores que se han obtenido mediante encuestas a los 96 enfermeros de las mencionadas aéreas

Los datos obtenidos de dichas encuestas manifiestan que:

*El personal que trabaja corresponde al grupo de adultos jóvenes 70 % y mayormente de sexo femenino 75 %.

*La franja de personas casadas alcanza 45% y con hijos a cargo 63%.

*Tiene un nivel de formación de grado 49%, trabajan 7 hs x día 65% y descansan normalmente 69% y la mayoría tiene un solo trabajo 63%.

*La mayoría de las personas tienen escasa antigüedad 63% y estabilidad laboral 58%.

*El presentismo laboral es irregular 62%, aunque mantienen buenas relaciones con la autoridad 75% y sus pares 78%, pero de todas maneras existe en ocasiones falta de comunicación 70 %.

*La mayoría de los enfermeros no tienen actividades extras 95% y tampoco realizan capacitación en su profesión 95%.

*Aducen disconformidad con el reconocimiento laboral 98% y económico en su gran mayoría 99%.

*Se demuestran mayormente disconformes con el espacio físico de enfermería en cada servicio 90% y no manifiestan accidentes laborales 67%.

*A menudo aducen padecer fatiga e irritabilidad en su lugar de trabajo 84%, como así también falta de concentración 67%.

Por todo esto concluimos que el personal de enfermería de los servicios de alto riesgo, presentan signos y síntomas de agotamiento psicofísico , producto de algunos aspectos no adecuados para el normal desempeño de su labor, pero no condice con la hipótesis planteada , ya que hay aumento de la demanda laboral en estos servicios, también ha sido numeroso el ingreso de nuevo personal, según la investigación realizada.

RECOMENDACION

De los resultados obtenidos en este trabajo debemos considerar soluciones a la problemática planteada. Nos parece conveniente ante todo sugerir la necesidad de estimular el dialogo, la comunicación permanente como pilares básicos para pautar conductas productivas. Se sugiere desde nuestra perspectiva las siguientes alternativas: _A fin de evitar sobrecargas de trabajo por ausentismo, la jefatura del servicio deberá establecer en forma rotativa, con equidad y certezas, cronogramas para cubrir al personal ausente.

_Realizar ateneos en los servicios, como educación permanente, haciendo partícipes a todos los enfermeros con el aval del comité de docencia hospitalario que deberán promover en forma continua, la capacitación del personal

La sugerencia hacia las autoridades competentes en relación con actividades recreativas del personal es un aspecto importante a tener en cuenta. Podrían organizarse dentro de la institución, grupos con similares inquietudes en lo artístico, deportivo, sociocultural, que pudieran desarrollar actividades en horarios fuera o dentro del trabajo, ya que el personal manifiesta no realizarlas y además se halla ampliamente insatisfecho con la institución debido a que no refieren valoración o reconocimiento de ninguna índole. Así mismo este tipo de táctica beneficiaria la escasa comunicación existente entre pares que apareció en las encuesta.

_Con respecto a los cambios en la conducta que manifiestan los enfermeros (irritabilidad, fatiga, falta de concentración) que experimentan, deberían ser atendidos por especialistas y sometidos a controles médicos periódicos a fin de recibir tratamiento preventivo.

Finalmente concluimos recomendando que a fin de contar con personal joven, en su mayoría femenino, con amplio nivel de formación profesional, que tienen escasa antigüedad laboral, exclusiva dedicación a su único trabajo y estabilidad en el, tomar todas las medidas necesarias a fin de promover la salud psicofísica porque son reconocidas las tareas a desempeñar en las aéreas críticas e intensivas dejan inevitablemente con el tiempo un desgaste en las personas que allí se desempeñan, y podrían prevenirse tomando a tiempo las decisiones correctas. El personal enfermero en estos sectores merece ser escuchado y observado por sus pares y jefes a cargo para diagnosticar tempranamente la sintomatología propia del stress laboral.

BIBLIOGRAFÍA

STRESS, signos, causas, síntomas, soluciones Mina MICHAL 1992, Ediciones Roche.

STRESS, grandes especialistas responden Dr. Soly BENSABAT CON LA COLABORACIÓN DEL Prof. Hans SELYE 1984, Ediciones Mensajero, Bilbao, España.

Revista Nursing. 2008, Volumen 26, Número 8 Octubre.

Revista Enfermería Inst. Mex. Seguro Soc. 2008; 16 (2): 89 - 97.

Revista Médica Inst. Mex. Seguro Soc. 2007; 45 (5): 493 - 502.

Revista Enfermería Inst. Mex. Seguro Soc. 2007; 15 (3): 161 – 166.

Revista Enfermería Clínica. 2009; 19 (1): 31 – 34.

Revista Enfermería Intensiva. 2008; 19 (4): 169 – 178.

Revista Enfermería Clínica. 2006; 16 (3): 119 – 126.

Revista Nursing. 2008, Volumen 26, Número 2 Febrero 62 – 65.

ANEXOS

ENCUESTA

Tema: Síndrome de agotamiento psicofísico del personal de enfermería

Solicito su colaboración para responder el siguiente cuestionario, en forma anónima, para realizar nuestro Trabajo Final de Grado del Ciclo de Licenciatura en Enfermería que cursamos actualmente en la Universidad Nacional de Cuyo.

Marque con una cruz la opción que corresponda

1- ¿Cuántos años tiene?

20-24 25-29 30-34 35-39 +40

2- Sexo masculino femenino

3- ¿Cuál es su estado civil?

Soltero casado divorciado otros

4- ¿Cuál es su nivel de formación?

Auxiliar enfermero licenciado

5- ¿Cuántos hijos tiene?

Ninguno 1-2 3-4 +5

6- ¿En qué servicio se desempeña?

UTIP UTIN UCCV

7-¿En qué turno trabaja diariamente?

M T N

8-¿Cuál es su estado contractual?

Planta contratado prestación

9- Cuantas horas duerme por día?

7 hs 14 hs +14

10- ¿Cuál es su antigüedad laboral?

5 años 10 años 15 años +20 años

11- ¿Falta a su trabajo?

Nunca a veces frecuentemente

12- ¿Está conforme con la retribución económica que recibe de su trabajo?

Insatisfecho med satisfecho satisfecho

13- ¿Cuántos trabajos tiene?

1 2 3

14-¿Cuantas horas trabaja por día?

5 hs 6-8 hs + 9 hs

15 - ¿Cómo es la relación con sus compañeros?

Buena regular mala

16- ¿Cómo es la relación con su jefe de unidad?

Buena regular mala

17- ¿Ha realizado un curso de actualización en este último año?

Siempre a veces nunca

18- ¿Realiza alguna actividad recreativa?

Siempre a veces nunca

19-¿Cree usted que la institución valora su trabajo ?

Siempre a veces nunca

20 -¿Cuenta con un espacio adecuado de estar de enfermería?

Adecuado medianamente nada adecuado

21- ¿Últimamente se ha sentido fatigado en su lugar de trabajo?

Siempre a veces nunca

22- ¿Ha evidenciado cambios en su conducta (irritabilidad) en su trabajo?

Mucho a veces nunca

23- ¿Ha padecido accidentes laborales en su servicio?

Siempre a veces nunca

24- ¿Noto en usted últimamente falta de comunicación con sus colegas?

Siempre a veces nunca

25- ¿Le cuesta concentrarse en su trabajo?

Siempre

a veces

nunca

	¿Cuántos años tiene?					SEXO		¿Cuál es su estado civil?				¿Cuál es su nivel de formación?			¿Cuántos hijos tiene?			
	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	mas de 40	Masculino	Femenino	Soltero	Casado	Divorciado	Otros	Auxiliar	Enfermero	Licenciado	Ninguno	1 a 2 h	3 a 4 h	mas de 5
1			1				1		1				1			1		
2		1					1											1
3	1	1			1			1				1						
4		1									1						1	
5		1					1											
6									1				1					
7					1		1											
8				1			1		1	1				1				
9							1						1	1				
10							1	1	1					1				
11	1						1		1					1				
12							1		1				1			1		
13							1						1					
14			1		1		1							1		1		
15					1		1		1		1			1		1		
16						1			1	1				1				
17	1				1				1							1		
18	1		1		1	1	1		1						1			1
19	1				1		1						1		1			
20				1	1				1				1		1	1		
21		1					1	1					1	1				
22		1	1				1		1	1			1	1	1			
23		1			1		1	1			1			1			1	
24				1	1	1	1		1					1				
25								1								1		
26				1			1	1							1	1		
27				1	1	1	1		1	1			1		1	1		
28				1			1		1				1	1			1	
29	1				1	1		1					1	1		1		
30	1			1			1	1					1	1		1		
31	1						1		1					1		1		
32					1										1	1	1	
33		1					1	1		1					1			
34					1	1	1		1		1				1			
35					1	1	1		1		1			1				
36							1		1				1	1	1		1	
37								1					1	1		1		
38			1		1		1	1			1		1		1	1		
39						1	1				1		1		1	1		
40					1		1			1			1		1	1		
41								1						1		1		1
42			1				1		1					1	1			
43			1	1			1		1		1			1			1	
44					1	1	1		1						1		1	
45		1			1	1	1	1				1	1		1	1		
46				1		1	1	1					1	1		1		
47		1	1	1			1	1					1	1		1		
48						1		1			1			1	1			

¿En que servicio se desempeña?			¿En que turno trabaja diariamente?			¿Cuál es su estado contractual?			¿Cuántas horas trabaja por día?			¿Cuál es su antigüedad laboral?				¿Falta a su trabajo?		
U.T.I.P.	U.T.I.N.	U.C.C.V	T. Mañana	T. Tarde	T. Noche	Planta	Contrato	Prestacio	7 horas	14 horas	mas de 14	5 años	10 años	15 años	mas de 20	Nunca	A veces	Frecuentemente
1		1	1	1		1		1	1			1			1	1	1	1
1					1		1		1		1	1	1				1	
			1			1			1								1	
1					1	1				1		1					1	
	1		1	1		1			1			1				1		
	1	1							1									
1			1		1	1		1	1		1	1			1		1	
1						1			1			1	1			1	1	
	1		1						1			1						
					1							1		1				
			1						1							1	1	
1	1		1			1	1		1			1				1		
	1				1	1		1	1		1	1					1	
	1	1				1			1			1						
1	1	1			1				1						1	1	1	
			1			1	1			1		1	1			1	1	
			1			1		1		1							1	
1	1		1			1			1			1				1	1	
					1													
		1		1		1			1			1						
	1					1		1	1			1					1	
			1			1	1		1		1					1		1
			1			1			1			1						
1			1		1	1	1		1								1	1
				1		1	1			1		1					1	
	1		1	1			1		1			1						
	1	1				1			1			1	1		1			
1		1		1		1		1	1		1		1	1			1	

	¿Cuántos años tiene?					SEXO		¿Cuál es su estado civil?				¿Cuál es su nivel de formación?			¿Cuántos hijos tiene?			
	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	mas de 40	Masculino	Femenino	Soltero	Casado	Divorciado	Otros	Auxiliar	Enfermero	Licenciado	Ninguno	1 a 2 h	3 a 4 h	mas de 5
49				1			1		1	1			1					
50			1				1		1				1			1		
51		1					1											1
52	1	1			1			1				1						
53		1									1						1	
54		1					1											
55									1				1					
56					1		1											
57				1			1		1	1				1				
58							1						1	1				
59							1	1	1					1				
60	1						1		1					1				
61							1		1				1			1		
62							1						1					
63			1		1		1							1		1		
64					1		1		1		1			1		1		
65						1			1	1				1				
66	1				1				1						1			
67	1		1		1	1	1		1						1			1
68	1				1		1						1		1			
69				1	1				1				1		1	1		
70		1					1	1					1	1				
71		1	1				1		1	1			1	1	1			
72		1			1		1	1			1			1			1	
73				1	1	1	1		1					1				
74								1								1		
75				1			1	1							1	1		
76					1	1	1		1	1			1		1	1		
77					1		1		1				1	1			1	
78	1				1	1		1					1	1		1		
79	1			1			1	1					1	1		1		
80	1						1		1					1		1		
81					1										1	1	1	
82		1					1	1		1					1			
83					1	1	1		1		1				1			
84					1	1	1		1		1			1				
85							1		1				1	1	1		1	
86								1					1	1		1		
87			1		1		1	1			1		1		1	1		
88						1	1				1		1		1	1		
89					1		1			1			1		1	1		
90								1						1		1		1
91			1				1		1					1	1			
92			1	1			1		1		1			1			1	
93					1	1	1		1					1		1		1
94		1			1	1	1	1				1	1		1	1		
95				1		1	1	1					1	1		1		
96		1	1	1			1	1					1	1		1		

¿En que servicio se desempeña?			¿En que turno trabaja diariamente?			¿Cuál es su estado contractual?			¿Cuántas horas trabaja por día?			¿Cuál es su antigüedad laboral?				¿Falta a su trabajo?		
U.T.I.P.	U.T.I.N.	U.C.C.V	T. Mañana	T. Tarde	T. Noche	Planta	Contrato	Prestacion	7 horas	14 horas	mas de 14	5 años	10 años	15 años	mas de 20	Nunca	A veces	Frecuentemente
	1	1							1									
		1	1	1		1		1	1			1			1	1	1	1
1					1		1		1			1		1		1		
1			1			1			1		1		1				1	
1					1	1				1		1					1	
	1		1	1		1			1			1				1		
	1	1							1							1		
1			1		1	1		1	1		1	1			1		1	
1						1			1			1	1			1	1	
	1		1						1			1						
					1							1		1				
1	1		1			1	1		1			1				1	1	
	1				1	1		1	1		1					1		
1	1	1		1		1			1			1	1			1	1	
			1			1	1			1		1				1	1	
	1		1		1	1		1		1						1		
1	1	1			1	1		1	1			1		1		1	1	
1						1			1			1				1		
		1		1		1			1			1						
	1					1		1		1		1					1	
	1		1		1	1	1		1			1				1		1
1				1		1				1				1		1	1	
				1				1	1			1			1	1		
					1				1		1			1			1	
	1	1	1		1	1	1		1	1						1		
1			1		1	1	1		1								1	1
				1		1	1			1		1					1	
	1		1	1		1		1	1			1						
	1	1				1	1			1						1		
1			1		1	1	1		1								1	1
				1		1	1			1		1					1	
	1		1	1		1		1	1			1	1					
	1	1				1				1						1		

¿Esta conforme con la retribucion económica ?			¿Cuántos trabajos tiene?			¿Cuántas horas duerme por día?			¿Cómo es la relación con sus compañeros?			¿Cómo es la relación con su jefe?			¿Ha realizado cursos en el ultimo año?			¿Realiza algun actividad recreativa?		
Insatisfecho	Poco	Satisfecho	1	2	3	5 horas	6 a 8 horas	mas de 9 hs	Buena	Regular	Mala	Buena	Regular	Mala	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	A veces	Nunca
1				1				1		1						1	1			1
	1		1		1		1		1			1							1	
1			1			1	1		1	1		1	1							1
1				1			1		1			1								1
1			1						1			1								1
1			1				1		1			1					1			
1				1				1	1			1					1			
1			1				1		1				1			1	1		1	
1			1				1		1								1			
1				1			1			1							1			1
1	1		1				1		1											1
1			1					1	1										1	
1			1					1	1			1								1
1				1			1			1						1	1			1
1	1		1				1		1								1			1
1			1					1	1										1	
1				1			1			1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1				1				1		1			1							1
1			1				1		1							1	1			1
1			1					1	1			1	1						1	1
1				1			1			1						1	1			1
1			1				1		1											1
1				1				1		1						1	1			1
1	1		1				1		1							1				1
1			1					1	1			1					1	1		1
1			1				1		1	1			1							1
1				1			1			1						1	1			1
1	1			1				1	1			1					1			1
1			1				1		1			1	1							1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1	1										1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1	1							1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1					1			1
1				1				1		1						1	1			1
1			1				1		1			1								1
1			1				1		1			1		</						



HOSPITAL HUMBERTO J. NOTTI - Plano de plantas con detalles de Servicios y Zonas de Seguridad

