



PREMIOS ANUALES DE LA D.N.S.F.F.AA. AÑO 1999

Area Enfermería y Técnica Médica

“PRIMERA MENCION”

<https://doi.org/10.35954/SM2000.22.1.3>

**FACTORES LABORALES QUE PUEDEN
VINCULARSE A LA SALUD DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA EN SERVICIOS DE MEDICINA**

Alf.(N) Marcela Acuña

Alf.(N) Mónica Castro

Alf.(N) Rosa Sangiovanni

Tte.2º (N) Eduardo Schmitd

Departamento de Enfermería del H.C.F.F.AA.

RESUMEN

PALABRAS CLAVES: *factores de riesgo en enfermería.*

El trabajo que a continuación se presenta fue realizado por un grupo de Licenciadas en Enfermería del H.C.F.F.AA. y docentes del Departamento de Administración del INDE.

La motivación fundamental que centró nuestra atención en esta temática fue la de interiorizarnos acerca de los factores de riesgo del ámbito laboral que inciden en la salud del personal de enfermería, que trabajan en Servicios de Medicina.

Analizando material teórico e investigación acerca de la temática, acuerdan que tiene un gran peso las características del usuario que se atiende en estos servicios, entre algunos:

- Añosos
- Patología crónica
- Reingresos frecuentes
- Estadía prolongada
- Nivel de dependencia de enfermería elevado
- Etapas terminales

Coincidimos que la conformación del vínculo con estos usuarios para determinar la atención de enfermería interrelacionados con las características organizativas de los servicios y la estructura personal de la enfermería determinan cuantos factores interactúan para favorecer o determinar la salud individual y colectiva del personal.

Los objetivos que nos trazamos para esta instancia fueron:

- Promover en la comunidad de enfermería que trabaja en los servicios de medicina, el reconocimiento y comprensión de los factores de riesgo laborales que inciden en su salud.
- Favorecer transformaciones que reviertan la incidencia de los factores identificados.

Para abordar estos objetivos se realizó en el período julio-setiembre del año 1999 un estudio descriptivo, de corte transversal, en 7 salas de los Servicios de Medicina del H.C.F.F.AA. Se tomó la totalidad del universo (enfermería profesional y auxiliar). Se aplicó un cuestionario autoadministrado anónimo. Las variables que exploramos se limitaron a:

- Carga horaria
- Enseñanza cursada
- Medio de trabajo
- Grado de satisfacción
- Relaciones interpersonales
- Riesgos físicos y biológicas (accidentes laborales, enfermedades infectocontagiosas)

Los datos fueron procesados en Epi INFO 6.0

De un total de 57 funcionarios se recogió casi la totalidad del universo (53).

Las conclusiones a las que llegamos luego del análisis de los datos fueron:

- Alta carga horaria
- Trabajo nocturno
- Mayoritariamente personal femenino con niños a su cargo
- Poca capacitación en el área
- Repercusiones sicofísicas en su salud

Dentro de las propuestas que surgen de lo analizado se plantea :

- Fortalecer el rol profesional de la Licenciada apuntando a lo organizativo del Servicio.
- Que los funcionarios participan en propuestas para mejorar las condiciones laborales.
- Fortalecer instancias de educación continua en el servicio de acuerdo a las expectativas de funcionarios y profesionales.
- Abrir líneas de investigación así como ver la posibilidad de que se haga extensible a otras instituciones.

SUMMARY

KEY WORDS: *nursing risk factors.*

The following paper was prepared by a group of Registered Nurses of the Armed Forces Central Hospital and professors of the INDE Administration Department.

The main reason that attracted our attention to this subject was to further our knowledge about risk factors in this environment which affect the health of the nursing staff working at the Medicine Services.

Upon analyzing theoretical and investigation material about the subject, they agree that the characteristics of beneficiaries attended at these services are very important; among them, we find:

- elderly patients
- chronic pathologies
- frequent re-admissions
- lengthy hospitalizations
- great dependence level on nursing staff
- terminal stages

We agree that the number of factors which interact to favor or determine individual and collective health of the staff is determined by a rapport with these beneficiaries in order to establish nursing care linked to the service organization characteristics and nursing personnel structure.

Objectives set for this instance were the following:

- To promote within the nursing community working at medicine services, an awareness and understanding of occupational risk factors with an incidence on their health.
- To favor transformations in order to revert the incidence of the identified factors.

In order to address these objectives, it was performed a descriptive and transversal study, in the period between July-September, 1999 in 7 wards of the Medicine Department of the Armed Forces Central Hospital. All the personnel was taken into account (professional and auxiliary nursing staff). A self-administered and anonymous questionnaire was applied. Variables studied were limited to:

- working hours
- education level achieved
- means of work
- satisfaction level
- interpersonal relationships
- physical and biologic risks (occupational accidents, infectious and communicable diseases)

This information was processed in EpiInfo 6.0. Almost the whole population (53) was collected out of a total number of 57 workers. Conclusions reached after the analysis of the information were:

- extended working hours
- night shifts
- mostly female staff in charge of children
- scarce training in this area
- psychophysical effects on their health

Among proposals emerged from our analysis, we find the following:

- to strengthen the professional role of the Registered Nurse with reference to the organization of the Service
- staff members participate in proposals for the improvement of working conditions
- to strengthen a continuous education at the service according to the expectations of the staff members and professionals
- to open investigation lines in order to further our knowledge about the subject and address the identified factors as well as to study the possibility of reaching other institutions.

INTRODUCCION

El presente trabajo fue realizado por un grupo de Lic. Enfermería del H.C.FF.AA.

La motivación fundamental que centró la atención en esta temática fue la de interiorizarse acerca de los factores de riesgo en el ámbito laboral que se vinculan a la salud de los enfermeros que trabajan en Servicios de Medicina. Así como también las repercusiones que aparecen como producto de la interacción de los mismos.

Analizando material teórico e investigaciones que abordan el tema, acuerdan que de la unión de factores biológicos, psicológicos y sociales que inciden en la salud de la comunidad de enfermería aparecen ciertas características que son comunes a todo el grupo:

- ◆ Sistemas de guardias con turnos y libres que perturban el biorritmo personal.
- ◆ Esfuerzos físicos que conllevan a malestares múltiples, jaquecas, contracturas, sufrimiento de columna
- ◆ Contacto directo con agentes patógenos, lo que potencia la aparición de cuadros infecciosos.
- ◆ Tendencia a las quejas y a buscar culpables de los problemas que no se resuelven, así como sensación de sentirse presionados.

Cada Institución tiene sus particularidades específicas, que conforman la cultura organizacional, mas allá de estar cada uno de ellos en el marco Sistema Salud. Con los servicios se reproduce este mismo fenómeno y la variable que se considera como de fundamental peso, es la que se refiere a la caracterización del usuario.

A lo que este tema se refiere, que es investigar que características peculiares presenta el personal en Servicios de Medicina, vista desde el ángulo de su salud, existen una serie de aspectos que creemos son de relevancia:

- (1) Los usuarios que se atienden son fundamentalmente personas añasas.
- (2) Las patologías de más relevancia son las crónicas, en varios casos mas de una sobreagregadas.
- (3) Los diferentes estadios de la enfermedad, conllevan al encuentro frecuente con la etapa terminal y la muerte.
- (4) Reingresos frecuentes, con internaciones prolongadas y limitaciones en el estilo de vida.

En términos generales estos aspectos que hacen al usuario, interrelacionados con otras variables que corren por cuenta de la Institución y otras individuales del funcionario, ayudaran a delimitar si los factores que inciden en la salud del personal de los Servicios de Medicina.

Se aclara que si bien el trabajo apunta fundamentalmente a los factores del ámbito laboral, identificar que características reúne el personal de los Servicios de Medicina, desde el ángulo individual, permite identificar si esta expuesto a riesgos de adquirir enfermedades.

Se sabe que enfermería es una profesión genéricamente femenina y dentro de esta condición tiene peso el tema del multiempleo, hijos pequeños, asumir la jefatura del hogar, lo que determina una sobrecarga importante tanto en lo corporal como en lo psicológico. Luego de explicitar en términos generales el fundamento que llevó al abordaje de este tema, se trazaron 2 objetivos bien definidos para asumirlo.

OBJETIVOS

- I. *Promover en la comunidad de enfermería que trabaja en los servicios de medicina, el reconocimiento y comprensión de los factores de riesgo laborales que inciden en su salud.*
- II. *Favorecer transformaciones que reviertan la incidencia de los factores identificados.*

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realiza un estudio descriptivo, transversal en el período julio-setiembre del corriente año, en siete salas del Dpto de Medicina del H.C.FF.AA.

Se toma una muestra de conveniencia de enfermería (profesional y auxiliar), al cual se aplicó un cuestionario autoadministrado, anónimo (anexo 1), que fue probado en exploración de campo, siendo sometido a ajustes.

Las variables en estudio son:

1) Carga horaria: *incluye la totalidad de las horas trabajadas, independientemente que sean diferentes actividades y lugares.*

2) Turno: *Es el período del día en que se distribuye la carga horaria. Debido a que una jornada de enfermería comprende 6 horas se divide en cuatro turnos: mañana, tarde, vespertino y noche.*

3) Responsabilidades del cargo: *se valora si se desempeña un cargo de liderazgo o jefatura con personal a cargo. Se toman en cuenta las exigencias según la función que desempeña y quien determina su ritmo de trabajo.*

Por otro lado se valoran las habilidades y destrezas para desarrollar su trabajo.

Se categorizan en: muy calificado, calificado, con falta de ciertos conocimientos para el trabajo.

4) Enseñanza cursada: *se refiere a los estudios finalizados, y la actual.*

5) Medio de trabajo: se evalúa la percepción que tiene el funcionario acerca del clima que se genera por las relaciones interpersonales y como esto lo predispone para su jornada laboral.

6) Grado de satisfacción: cantidad y calidad de beneficios, que recibe el funcionario en relación a la expectativa que tiene de la institución.

7) Se agrupan las variables que comprenden relaciones interpersonales, que se evalúan dentro, incluyendo con el usuario y fuera del ámbito laboral.

Se incluyen datos generales como estado civil y con que persona convive.

Se toman en cuenta los vínculos interpersonales que el individuo es capaz de generar dentro del ámbito laboral en comparación con los que establece fuera de éste.

8) Por último se agrupan las variables que determinan los riesgos físicos y biológicos:

* *Accidentes Laborales:* todo aquel hecho que se produce en el sitio de trabajo en forma brusca e inesperada y que provoca incapacidad al funcionario en forma transitoria o definitiva.

* *Enfermedad Infectocontagiosa:* aquellas que se adquieren por contacto directo con una persona infectada internada.

Los datos son analizados y procesados en el sistema EPI INFO 6.0.

RESULTADOS

Tabla N°1

Distribución del personal según sexo y edad.

EDAD	SEXO		TOTAL
	M	F	
20-29	4	23	27
30-39	6	13	19
40-49	1	6	7
TOTAL	11	42	53

Se observa que la población estudiada es mayoritariamente de sexo femenino y adulto joven.

Tabla N°2

Distribución según la carga horaria semanal

HORAS SEMANALES	PORCENTAJE
6-36	44.7
37-72	25.6
>72	29.7
TOTAL	100

En esta tabla la mayoría de los encuestados trabaja entre 6 y 36 horas semanales

Tabla N°3

Capacitación remunerada en el último año de trabajo

CAPACITACION	PORCENTAJE
SI	18
NO	82
TOTAL	100

La mayor parte de la muestra no ha recibido dicho tipo de capacitación.

Tabla N°4

Percepción del funcionario de las habilidades y destrezas que presenta para desempeñar su función

CATEGORIAS	PORCENTAJE
Muy calificado	9.6
Muy calificado en ciertos aspectos	15.4
Calificado	53.8
Me faltan ciertos conocimientos	19.3
Me faltan muchos conocimientos	1.9
TOTAL	100

Mayoritariamente la población se autodefine como calificado para desempeñar su función.

Tabla N° 5

Distribución de los indicadores del grado de satisfacción

	Coincide totalmente	Coincide muy poco	No coincide casi nunca	No coincide en absoluto	Total
Ambiente tranquilo y agradable	61.5%	32.7%	5.8%	0%	100%
Buen compañerismo	88.5%	9.6%	1.9%	0%	100%
Libertad en el trabajo	51.9%	30.8%	11.5%	5.8%	100%
Aprende cosas nuevas	69.8%	26.4%	3.8%	0%	100%
A gusto con el usuario	94%	3%	3%	0%	100%

La mayoría de los encuestados relata trabajar en un ambiente favorable y en armonía con el usuario.

Tabla Nº6

Determinación del ritmo laboral

	NO	En pequeño grado	En cierta medida	En alto grado	TOTAL
Compañero de trabajo	41.3	8.7	41.3	8.7	100
Jefe	26.7	17.8	28.9	26.6	100
Yo	13.6	11.4	25.0	50.0	100
Usuario	10.4	10.4	22.9	56.3	100

Se distribuye equitativamente la determinación del ritmo de trabajo entre el usuario y el propio funcionario

Tabla Nº 7

Porcentaje de Accidentes Laborales

Accidentes	Porcentaje
Si	9.1
No	90.9
total	100

Dichos porcentajes corresponden a 3 accidentes corto-punzantes y 1 ósteo muscular

Tabla Nº 8

Distribución de las Afecciones funcionales

AFECCIONES ORGÁNICAS	PORCENTAJE
Cefaleas	69.5
Contracturas	84.0
Dolores de columna	54.5
Trastornos de visión	25.0
Enfermedades infecto contagiosas	13.6

Las afecciones orgánicas que se destacan son las contracturas y las cefaleas

DISCUSION

De un total de 57 funcionarios (5 Licenciadas y 48 Auxiliares de Enfermería), se recogieron 53 cuestionarios respondidos, lo que significa la cobertura de casi la totalidad de la muestra.

Con respecto al análisis de la variable carga horaria en relación a la edad y sexo, nos encontramos con un 20.8% de funcionarios de sexo masculino y 79.2% de sexo femenino, con una mayor frecuencia de adulto joven entre 20 y 29 años.

Si tenemos en cuenta el contexto familiar, encontramos que mayoritariamente está integrado por: esposo/a, con hijos y en segunda instancia por la pareja solamente. Uniendo estos datos a las horas trabajadas semanalmente, observamos que aparece un 44.7% que trabajan 6 a 36 horas, un 25% que trabajan entre 37 a 72

horas y un 29.7% cumple más de 72 horas. Es decir, que más de la mitad de nuestra población tiene una sobrecarga laboral de horas, que si agregamos que en un 59% se realizan en horario nocturno, suponemos que la repercusión en el biorritmo es inevitable.

Explorando la variable que indaga tipo de enseñanza cursada y actual, vemos que un 34% tiene secundaria completa, un 49% solamente primaria y un 17% universidad.

Respecto a la capacitación remunerada en el último año, en el área solamente un 18% ha realizado cursos, lo que unido al tipo de usuarios que se atienden con la complejidad asistencial, denota una necesidad de reactualizar conocimientos.

A su vez indagamos la percepción que tiene el funcionario acerca de sus habilidades y destrezas para desempeñarse, observamos que un 78.8% aduce estar calificado para asumir las tareas que le corresponden, lo que en cierta forma resulta paradójico, en relación al porcentaje de funcionarios que dicen haber sido capacitados en el último año.

Se une a este análisis que un 75% asegura que el ritmo de trabajo lo pautan el cliente y el mismo, mientras que solo un 25% lo pauta el profesional a cargo. Implica reflexionar sobre el rol que está asumiendo el profesional a cargo de los servicios, en relación al nivel de dependencia elevado que caracteriza a este tipo de usuario.

La variable que explora grado de satisfacción en el funcionario muestran que en lo que hace al clima laboral un 62% manifiesta que trabaja en un medio tranquilo y agradable, un 88.5% dice sentir buen compañerismo, un 52% aduce tener libertad para decidir como realizar su trabajo, y un 70% aprende cosas nuevas frecuentemente. Así como un 94% plantea estar a gusto con el trabajo directo con el usuario.

Deducimos de estos datos que resulta importante como este medio ambiente de trabajo, que los funcionarios identifican como positivos, podrían disminuir los factores de riesgo que inciden en su salud.

La variable que explora accidentes laborales, identifica que un 9.1% presentó accidentes en el servicio; 4 fueron de índole corto-punzante y 1 ósteo-muscular post-movilización de paciente. Vemos que a pesar que desde lo numérico las cifras no son significativas, adquieren importancia al ser ambos evitables.

El ítem que indaga afecciones funcionales muestra que en los últimos tres años un 65.9% presentó cefaleas, un 84% contracturas, un 54.5% dolores de columna, un 25% trastornos de la visión y un 13.6% enfermedades infecto contagiosas (Escabiosis y Respiratorias).

Si bien no podemos considerar la uncausalidad en estas afecciones, se ve que factores ya analizados anteriormente (sobrecarga horaria, usuarios dependientes, horarios nocturnos, etc.), podrían potenciar factores de riesgo para desencadenar otras afecciones desde lo laboral.

CONCLUSIONES

Se observa en términos generales que el personal que trabaja en Servicios de Medicina del H.C.F.F.AA. presenta desde el ángulo laboral factores que podrían estar determinando factores de riesgo que inciden en su salud tales como:

- (1) Alta carga horaria
- (2) Trabajo nocturno
- (3) Mayoritariamente femenino y adulto joven con niños a cargo
- (4) Poca capacitación en el área específica
- (5) Lineamientos de trabajo pautados por ellos mismos

Pueden condicionar la aparición de repercusiones psicofísicas tales como:

- (1) Cefaleas
- (2) Contracturas
- (3) Trastornos de visión
- (4) Problemas de columna
- (5) Accidentes laborales
- (6) Infecciones respiratorias
- (7) Infecciones de piel

Existen matices a nivel laboral que colaboran en forma positiva sobre la salud del funcionario como ser:

- (1) Adecuado clima de trabajo tanto en lo que hace a las interrelaciones con el usuario y los compañeros de trabajo
- (2) Impresiona como un clima de trabajo distendido a punto de partida de trabajo a gusto con el usuario.

Amortiguarían estos elementos, los anteriormente citados elementos negativos, lo que redundaría en un trabajo colectivo que logra mantener el statu quo del servicio en pro de la atención del usuario, incluyendo aspectos que atañen a la salud del propio trabajador.

PROPUESTAS

En relación a los elementos presentados se cree necesario enfocar estas propuestas hacia:

- 1) Fortalecer el rol profesional en lo que se refiere al apoyo que la licenciada pueda brindar desde lo organizativo en el servicio.
- 2) Incorporar a los funcionarios en la elaboración de propuestas tendientes a mejorar las condiciones laborales.
- 3) Fortalecer instancias de educación continua en el servicio de acuerdo a las expectativas de los funcionarios y los profesionales.
- 4) Abrir líneas de investigación que apunten a:
 - (1) generalizar las propuestas en otras instituciones de acuerdo al perfil de los mismos.
 - (2) profundizar aspectos del ámbito laboral para atacar los factores de riesgo identificados.

BIBLIOGRAFIA

- (1) Malagón - Londoño/Hernández Esquivel: "Infecciones Intrahospitalarias". 1era edición junio de 1995 Ed. Médica Panamericana. Bogotá Colombia
- (2) Campos, E y Col. "Prevención y Control de Infecciones Intrahospitalarias". 1era edición 1997 Sarvier Ed. de libros Médicos. San Pablo Brasil.
- (3) Weinstein, L. "Salud y Autogestión". Noviembre de 1978 Ed. Nordan. Mexico
- (4) Equipo de Salud Mental INDE. " Entre sufrimientos y gratificaciones" Año 1997 Ed. Nordan. Montevideo Uruguay.
- (5) Martínez, M.; Latapi, P. "Sociología de una profesión" Cap. El caso de Enfermería. Año 1985 Ed. Nordan México.

ANEXO 1

CUESTIONARIO SEGURIDAD LABORAL EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA

Cargo _____

1. Cuantas horas por semana trabajas, inclusive las horas extras?

2. En que turnos se reparten esas horas?

3. Tienes un cargo de jefatura o liderazgo para una o mas personas?

NO SI Total de personas a cargo _____

4. Has recibido formación en tiempo de trabajo pago el último año?

NO SI Total de días _____

5. Piensas que tienes conocimientos y destrezas para realizar tu trabajo?

- me considero muy calificado para realizar mi trabajo
- me considero muy calificado en ciertos aspectos de mi trabajo
- me considero calificado para mi trabajo
- considero que me faltan ciertos conocimientos necesarios para mi trabajo.
- considero que me faltan muchos conocimientos necesarios para mi trabajo.

6. Tienes algún trabajo extra remunerado paralelo a tu trabajo de enfermería?

NO SI ¿cuantas horas semanales le dedicas? _____

7. Que tipo de enseñanza has cursado?

- primaria
- secundaria
- universidad
- otro ¿cual? _____

8. Actualmente te encuentras cursando algún tipo de enseñanza?

NO SI ¿cual?

MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

9. El ritmo de tu trabajo esta determinado por?

Señala una alternativa por pregunta

	No	En pequeño grado	En cierta medida	En alto grado
Compañero de trabajo				
Cliente o usuario				
Jefe inmediato superior				
Yo mismo				
Otra cosa Cual....				

10. ¿Cual es tu posición en el trabajo?

Señala una alternativa por pregunta

	Sí, a menudo	Sí, a veces	No, casi nunca	No, nunca
Yo decido mi ritmo de trabajo				
Yo decido si prolongar mis pausas				
Yo decido si prolongar mis vacaciones				
Participo en actividades con mi jefe más próximo				
Participo en la elección de compañeros de trabajo				

11. Preguntas acerca de exigencias en tu trabajo

Señala una alternativa por cada pregunta

	Si, a menudo	Si, a veces	No, casi nunca	No, nunca
¿Exige tu trabajo que lo hagas muy rápidamente?				
¿Exige tu trabajo un gran esfuerzo de tu parte?				
¿Exige tu trabajo una gran entrega de tu parte?				
¿Tienes tiempo suficiente para cumplir con todas tus tareas?				
¿Suele haber exigencias contradictorias en tu trabajo?				
¿Aprendes cosas nuevas en tu trabajo?				
¿Exige tu trabajo habilidad de tu parte?				
¿Exige tu trabajo creatividad de tu parte?				
¿Es intrínseco a tu trabajo el realizar lo mismo una y otra vez?				
¿Tienes libertad para decidir como realizar tu trabajo?				
¿Tienes libertad para decidir que cosas realizar en tu trabajo?				
Si tus tareas laborales son difíciles ¿tienes posibilidad de ser aconsejado y ayudado?				

12. ¿Como es el clima en tu lugar de trabajo?

	Coincide totalmente	Coincide muy poco	No coincide casi nada	No coincide en absoluto
El clima es tranquilo y agradable				
Hay buen compañerismo				
Mis compañeros de trabajo me apoyan				
Hay comprensión si tengo un mal día				
Llego a buenos acuerdos con mis superiores				
Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo				
Es fácil discutir abiertamente con mis compañeros de trabajo				
Me siento a gusto con el trabajo directo con el usuario				

RELACIONES PERSONALES EN TU MEDIO

13. ¿Cual es tu estado civil?

- 1. Casada / concubinato
- 2. Soltero /a
- 3. Divorciado/a
- 4. Viudo/a

14. ¿Vives sola/a?

- 1. Si
- 2. No, vivo con mi esposo/a, concubino/a, sin hijos
- 3. No, vivo con mi esposo/a, concubino/a, con hijos
- 4. No, vivo con mis hijos, sin ningún adulto
- 5. No, vivo con mis padres

No, con otra persona

15. Ha tenido en los últimos 3 años algunos de los siguientes síntomas:

- Cefaleas
- Contracturas
- Dolores de columna
- Trastornos de visión.

16. Ha sufrido en los últimos 3 años algún accidente laboral:

- Si No

Cual _____

17. Ha adquirido alguna enfermedad infectocontagiosa (respiratoria, de piel, etc) en los últimos 3 años?

- Si No

Cual _____

18. en los últimos años ha presentado algún episodio de enfermedad (de cualquier origen).

- Ningún episodio
- Un solo episodio
- Entre 2 y 4 episodios
- Cinco o más episodios

19. Si su respuesta es SI. Ha usufructuado la licencia por certificación médica en esos momentos.

- Si No

