



UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN SIMÓN
Facultad de Medicina
División de Postgrado
Residencia de Medicina Familiar



**DETERMINACIÓN DE LOS NIVELES DE SATISFACCION LABORAL,
LA PRESENCIA DE TRANSTORNOS DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN E
IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTRESORES LABORALES MÁS
FRECUENTES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
CLÍNICO VIEDMA EN EL AÑO 2005**

**Investigador:
Dr. Freddy Gonzalo Mendoza Castedo**

**Tutor:
Dra. Maria Rocha Salvatierra**

**CQCHABAMBA – BOLIVIA
Febrero 2006**

ÍNDICE

	Pág
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	4
I.- Antecedentes.....	4
II.- Marco Teórico.....	7
III.- Justificación.....	25
3. OBJETIVOS.....	26
I.- Objetivo General.....	26
II.- Objetivos Específicos.....	26
4. DISEÑO METODOLÓGICO.....	27
5. RESULTADOS.....	29
6. DISCUSIÓN.....	34
7. CONCLUSIONES Y ANÁLISIS DEL TRABAJO.....	34
8. RECOMENDACIONES.....	36
9. BIBLIOGRAFÍA.....	37
10. ANEXOS.....	39

1. RESUMEN.-

TÍTULO DEL PROYECTO:

Determinación de los niveles de Satisfacción laboral, la presencia de trastornos de Ansiedad y Depresión e identificación de los Estresores Laborales más frecuentes en el personal de enfermería del Hospital Clínico Viedma.

OBJETIVO:

Determinar el nivel de Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Clínico Viedma (H.C.V.).

Detección de trastornos de Ansiedad y Depresión en el personal de enfermería del H.C.V.

Identificación de los Estresores Laborales más frecuentes a los que puede estar expuesto el personal de enfermería hospitalario.

DISEÑO:

Estudio prospectivo, descriptivo, no experimental, de corte transversal.

POBLACIÓN:

Enfermeras/os Licenciadas/os, Enfermeras/os auxiliares, Enfermeras/os Egresados voluntarios del H.C.V.

INTERVENCIÓN:

Mediante entrevista, recolección de variables por medio de cuestionarios auto aplicados valorándose el grado de Satisfacción Laboral, determinación de la presencia de Ansiedad y

Depresión, medición de los Estresores Laborales a los que puede estar expuesto el personal de enfermería hospitalario; Ingreso de la información a una base computarizada de datos y finalmente Análisis Estadístico de los mismos.

RESULTADOS:

De una muestra total de 90 enfermeras y 6 enfermeros, los resultados fueron:

Mediante el **Cuestionario de Satisfacción Laboral** se buscó determinar los distintos niveles de Satisfacción mediante una serie de índices (los que se explican en el extenso del trabajo), encontrándose los siguientes resultados en orden ascendente de satisfacción:

1. Niveles de satisfacción hacia el Salario Percibido;
2. Posibilidades de Ascenso
3. Índice general de Satisfacción
4. Organización
5. Subordinados
6. Jefes o superiores
7. Compañeros
8. Tipo de trabajo

Entonces, encontramos que de acuerdo a los datos mencionados anteriormente, la causa mayor de Insatisfacción es la Remuneración Económica; Por otro lado, se observa el mayor índice de satisfacción hacia el Tipo de Trabajo realizado.

Finalmente aplicando el mismo cuestionario, se llega a la conclusión de que existe en general una Insatisfacción Laboral en el personal de enfermería del H.C.V.

En la aplicación del **Cuestionario de Goldberg**, en lo referente a la Subescala de Ansiedad Con resultados positivos en 38 de los encuestados/as (39,6 %).

Para la Subescala de Depresión, se obtuvo un resultado positivo en 59 enfermeros/as (61,5%).

En el trabajo con el **Cuestionario sobre Estresores Laborales**, se llegó a determinar la presencia de los más frecuentes en nuestro medio, los cuales, en orden de frecuencia serían:

1. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio, Ver a un paciente sufrir,
2. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)
3. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente,
4. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería,
5. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal,
6. El médico no está presente en una urgencia médica,
7. La muerte de un paciente
8. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora y finalmente
9. Recibir críticas de un supervisor.

CONCLUSIONES:

Pese al índice global de Insatisfacción que muestra el estudio, se observa que el porcentaje de satisfacción en relación con el tipo de trabajo realizado es el más alto, lo que lleva a pensar que el personal de enfermería trabaja con verdadera vocación de servicio y amor al prójimo.

Frecuencia elevada de la presencia de trastornos de Ansiedad y sobre todo Depresión en el personal de enfermería casi en todas las edades.

Se encontró que el personal comprendido en el grupo etáreo entre los 41 y 50 años, tienen pocos problemas de Ansiedad y Depresión, lo cual es compatible con resultados de estudios similares internacionales.

Los tipos de Estresores Laborales en el personal de enfermería de nuestro medio se hallan en relación primordial a factores extrínsecos, mencionados en Resultados de la aplicación del cuestionario de Estresores Laborales, esto debido principalmente a la carencia de Recursos Humanos en el área y número insuficiente de personal de enfermería para las exigencias actuales del H.C.V.

PALABRAS CLAVES:

Personal de Enfermería, Satisfacción Laboral, Ansiedad, Depresión, Estresores Laborales.

2. INTRODUCCIÓN.-

ANTECEDENTES:

Es en la década de los treinta donde se inician los estudios sistemáticos sobre la Satisfacción Laboral y los factores que podrían afectarla.

Hoppock en 1935, publicó la primera investigación donde hacía un análisis profundo de la satisfacción laboral. A través de sus resultados llegó a la conclusión de que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión.

Herzberg en 1959, sugirió que la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico. Esto dio pie

para que a fines de los sesenta e inicio de los setenta se hiciera rápidamente popular el método de mejoras en el trabajo que consistía en enriquecer el trabajo en sí y de esta manera lograr mejorar la moral y el desempeño de los trabajadores.

En la era actual postmoderna hay una gran preocupación por ir mejorando el entorno laboral de las personas que trabajan, para que estos se encuentren lo más satisfechos posible y sientan que son eficientes y que puedan enorgullecerse del trabajo que realizan. De esta manera ser capaces de adaptarse con mayor éxito a las características del nuevo siglo, que recién comienza, así como también a las exigencias del trabajo que van a la par con el desarrollo de la humanidad, emergiendo nuevos campos laborales y nuevas profesiones, necesarias para satisfacer los requerimientos de la población.

El estudio de la Satisfacción Laboral como fenómeno vinculado a las actitudes y la relación de ésta con el comportamiento y los resultados que se obtienen hacen que éste sea un tema de gran importancia en la actualidad, reconocida cada vez por más investigadores: Cuesta 1990, 2001 y 2002, Robbins 2000, Tuban 2000, Kliszcz J, Nowicka-Sauer K, Trzeciak B, en el 2004, para citar a algunos.

El personal facultativo hospitalario está expuesto a importantes factores de riesgo durante el desarrollo de su práctica profesional. Entre ellos cabe destacar la exposición a factores de riesgo de origen psicosocial (Estresores Laborales), estos influirán de forma negativa en la salud y la calidad de vida de este colectivo. Una de las principales repercusiones será en la esfera psicológica (depresión, ansiedad, cansancio y/o desconexión emocional, aislamiento social, etc.), aunque también afectará al absentismo laboral, la calidad del trabajo realizado y las actividades familiares y sociales. Los factores de riesgo psicosocial a los que debe enfrentarse el personal de salud pueden ser intrínsecos o extrínsecos a su práctica profesional, y la mayoría está relacionada directamente con la práctica médica, constituyendo

características intrínsecas de la profesión, como trabajar en contacto con el sufrimiento y la muerte de los pacientes, la posibilidad de cometer errores de juicio profesional, etc. Entre los factores extrínsecos, destacan la sobrecarga de trabajo y sus repercusiones en la vida familiar, la escasez de recursos, las responsabilidades de gestión asumidas y la falta de control sobre el propio trabajo, así como, tener que adaptarse a plazos temporales tanto de la práctica clínica como de la investigación, ser responsable de la calidad del trabajo de otros profesionales sanitarios, las relaciones con el resto del equipo sanitario, la relación con los pacientes y tener que enfrentarse al enfado y al estrés de los familiares de los pacientes. Además, en menor medida, en la bibliografía aparecen referencias a otros estresores, como el temor a la posibilidad de ser demandado por mala práctica o negligencia, la percepción de ser poco remunerado, las dificultades de tratar con médicos u otro personal de salud, así como la relación con el personal administrativo.

La caracterización del ambiente psicosocial del trabajo del personal facultativo hospitalario ha sido escasamente estudiada en nuestro país. La escasez de trabajos que describen de un modo general el ambiente psicosocial del trabajo de este grupo profesional ha llevado a plantearme un acercamiento cualitativo, que permita una mayor flexibilidad y amplitud en el abordaje de un tema, en el que confluyen muchos factores complementarios. Asimismo, los resultados de este estudio permitirán completar los resultados aportados por otros estudios que se estén llevando a cabo sobre el mismo tema. La identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los profesionales de la salud, específicamente el personal de Enfermería, permitirá realizar las modificaciones organizacionales necesarias para reducir el impacto en su salud y bienestar, facilitando el cuestionamiento de su rol tradicional y la creación de nuevos roles más acordes con las características de la realidad de la asistencia