



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO



Facultad de  
Ciencias Médicas  
UNCUYO

Universidad Nacional de Cuyo  
Facultad de Ciencias Médicas  
Escuela de Enfermería

## **TRABAJO FINAL**

**Tema: “PERCEPCIÓN DE ENFERMERAS/OS  
DEL TRABAJO EN INSTITUCIONES  
PSIQUIÁTRICAS”**

**Autoras**

Romina Beatriz DOMINGUEZ

Yasmín Noelia BEARD

Mendoza, Febrero 2022

*“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”.*

## ACTA DE APROBACIÓN

Presidente: Lic Jorge MICHEL 

Vocal 1: Lic Ana Inés FERNÁNDEZ 

Vocal 2: .....

Trabajo Aprobado el: 24 / 02 / 2022

## **AGRADECIMIENTOS**

Le agradecemos a nuestro profesor de Trabajo Final, Lic. Jorge Michel, por la orientación y ayuda que nos brindó para la realización de la misma, por su apoyo y amistad.

A la Lic. Yamila Selán por el material y equipo que nos facilitó.

A todos nuestros profesores que nos acompañaron a lo largo de la carrera.

Y especialmente agradecemos el acompañamiento de nuestras familias quienes nos apoyaron incondicionalmente hasta cumplir con nuestro objetivo más esperado.

## PRÓLOGO

La siguiente investigación se realizó con el fin de conocer la salud del personal de enfermería de los hospitales psiquiátricos de la Provincia de Mendoza y el efecto que les produce trabajar con dichos pacientes.

Se investigó en el repositorio de la universidad además de bibliografías de distintos países referidas al tema, con el fin de conocer trabajos realizados por colegas en la provincia, sus resultados, y la situación a nivel mundial.

Para la investigación se utilizó un diseño cuantitativo-descriptivo-transversal y se llevó a cabo en el Hospital psiquiátrico “El Sauce” – Hospital Escuela de Salud Mental, Guaymallen, Mendoza y el Hospital Escuela de Salud Mental Carlos Pereyra, Capital, Mendoza, en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022

## ÍNDICE GENERAL

Acta de aprobación .....	III
Agradecimientos.....	IV
Prólogo .....	V
Índice general.....	VI
Índice de tablas y gráficos .....	VII

### **CAPÍTULO I: Planteo del problema**

Introducción.....	2
Planteo del problema .....	6
Objetivos .....	6
Marco teórico.....	7
Personal de enfermería en instituciones psiquiátricas.....	13

### **CAPÍTULO II: Diseño metodológico**

Diseño metodológico.....	22
Tipo de estudio .....	22
Área de estudio.....	22
Universo y muestra.....	23
Variables.....	23
Operacionalización de la variable .....	24
Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	27
Análisis, procesamiento y presentación de los datos .....	28
Respuestas .....	29

### **CAPÍTULO III: Resultados, discusión y propuestas**

Comparación de respuestas entre las instituciones encuestadas.....	62
Conclusión.....	89

Propuestas .....	91
------------------	----

## APÉNDICE Y ANEXOS

Bibliografía .....	93
Anexo .....	95

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla N° 1: Institución en donde se desempeña el personal de enfermería encuestado.....	29
Gráfico N°1.....	29
Tabla N° 2: Edad del personal de enfermería encuestado.....	30
Gráfico N°2.....	30
Tabla N°3: Sexo del personal de enfermería encuestado.....	31
Gráfico N°3.....	31
Tabla N°4: Antigüedad laboral en la institución donde se desempeñan del personal de enfermería encuestado.....	32
Gráfico N°4.....	32
Tabla N° 5: Nivel de formación del personal de enfermería encuestado.....	33
Gráfico N° 5.....	33
Tabla N° 6: Formación en salud mental/psiquiatría del personal de enfermería encuestado luego de su formación básica.....	34
Gráfico N°6.....	34
Tabla N° 7: Existencia de algún programa de ayuda para el personal de enfermería encuestado cuando ha atravesado situaciones personales conflictivas y/o estresantes.....	35
Gráfico N° 7.....	35

Tabla N° 8: Calificación del programa ofrecido al personal de enfermería encuestado ante una situación personal conflictiva o estresante.....	36
Gráfico N° 8.....	36
Tabla N° 9: Cantidad de horas que el personal de enfermería de las instituciones encuestadas trabaja por semana. ....	37
Gráfico N° 9.....	37
Tabla N° 10: Cantidad de horas que descansa por día el personal de enfermería encuestado.....	38
Gráfico N°10.....	38
Tabla N° 11: Apoyo/acompañamiento por parte de la institución al personal de enfermería encuestado ante situaciones laborales estresantes y/o conflictivas. ....	39
Gráfico N° 11.....	39
Tabla N°12: Valoración del apoyo/acompañamiento brindado por la institución al personal de enfermería encuestado.....	40
Gráfico N° 12.....	40
Tabla N° 13: Agotamiento emocional en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo. ....	41
Gráfico N° 13.....	41
Tabla N° 14: Ansiedad/depresión en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo. ....	42
Gráfico N° 14.....	42
Tabla N° 15: Frustración en el personal de enfermería ocasionada por el trabajo encuestado.....	43
Gráfico N° 15.....	43
Tabla N° 16: Apatía en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo. ....	44
Gráfico N° 16.....	44

Tabla N° 17: Deseos de abandonar la institución en el personal de enfermería encuestado ocasionados por el trabajo.....	45
Gráfico N° 17.....	45
Tabla N° 18: Cansancio/agotamiento físico en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo.....	46
Gráfico N° 18.....	46
Tabla N° 19: Disfunciones sexuales/menstruales en el personal de enfermería encuestado ocasionadas por el trabajo.....	47
Gráfico N° 19.....	47
Tabla N° 20: Cefaleas/dolores musculares en el personal de enfermería encuestado ocasionados por el trabajo.....	48
Gráfico N° 20.....	48
Tabla N° 21: Insomnio en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo.....	49
Gráfico N° 21.....	49
Tabla N° 22: Limitación en la participación de capacitaciones, ateneos, actividades recreativas debido al trabajo en el personal de enfermería encuestado.....	50
Gráfico N° 22.....	50
Tabla N° 23: Calificación/ evaluación de las relaciones interpersonales, respecto a su grupo de trabajo, en el personal de enfermería encuestado. ....	51
Gráfico N° 23.....	51
Tabla N° 24: Calificación/evaluación de la calidad de trabajo y productividad, respecto a su grupo de trabajo, en el personal de enfermería encuestado.....	52
Gráfico N° 24.....	52
Tabla N° 25: Evaluación del grado de ausentismo en el servicio desde la perspectiva del personal de enfermería encuestado.....	53
Gráfico N° 25.....	53

Tabla N° 26: Motivos de ausentismo indicados por el personal de enfermería encuestado.....	54
Gráfico N° 26.....	55
Tabla N° 27: Opinión sobre la rotación por distintos servicios en el personal de enfermería encuestado. ....	56
Gráfico N° 27.....	56
Tabla N° 28: Como el trabajo afecta en la relación con su pareja en el personal de enfermería encuestado. ....	57
Gráfico N° 28.....	57
Tabla N° 29: Como el trabajo afecta la relación con sus hijos en el personal de enfermería encuestado. ....	58
Gráfico N° 29.....	58
Tabla N° 30: Como afecta el trabajo en el entorno familiar del personal de enfermería encuestado. ....	59
Gráfico N° 30.....	59
Tabla N° 31: Apoyo familiar en la elección profesional y laboral del personal de enfermería encuestado. ....	60
Gráfico N° 31.....	60
Tabla N° 32: Comparación de respuestas respecto a la edad de los enfermeros encuestados.....	62
Gráfico N° 32.....	62
Tabla N° 33: Comparación de respuestas respecto al sexo de los enfermeros encuestados.....	63
Gráfico N° 33.....	63
Tabla N° 34: Comparación de respuestas respecto a la antigüedad laboral en la institución de los enfermeros encuestados. ....	64
Gráfico N° 34.....	64

Tabla N° 35: Comparación de respuestas respecto al nivel de formación de los enfermeros encuestados.....	65
Gráfico N° 35.....	65
Tabla N° 36: Comparación de respuestas respecto a si los enfermeros encuestados conocen sobre la existencia de algún programa de ayuda que brinde la institución ante situaciones personales conflictivas y/o estresantes..	66
Gráfico N° 36.....	66
Tabla N° 37: Comparación de respuestas respecto a la cantidad de horas que trabaja por semana los enfermeros encuestados.....	67
Gráfico N° 37.....	67
Tabla N° 38: Comparación de respuestas respecto a la cantidad de horas que descansan por día los enfermeros encuestados.....	68
Gráfico N° 38.....	68
Tabla N° 39: Comparación de respuestas respecto al Apoyo/ Acompañamiento que reciben por parte de la institución los enfermeros encuestados.....	69
Gráfico N° 39.....	69
Tabla N° 40: Comparación de respuestas respecto a la valoración del Apoyo/Acompañamiento que reciben por parte de la institución los enfermeros encuestados.....	70
Gráfico N° 40.....	70
Tabla N° 41: Comparación de respuestas respecto al Agotamiento Emocional ocasionado por el trabajo en los enfermeros encuestados. ....	71
Gráfico N° 41.....	71
Tabla N° 42: Comparación de respuestas respecto a la Ansiedad/Depresión ocasionada por el trabajo en los enfermeros encuestados. ....	72
Gráfico N° 42.....	72
Tabla N° 43: Comparación de respuestas respecto a la Frustración ocasionada por el trabajo en los enfermeros encuestados.....	73

Gráfico N° 43.....	73
Tabla N° 44: Comparación de respuestas respecto a la Apatía ocasionada por el trabajo en los enfermeros encuestados. ....	74
Gráfico N° 44.....	74
Tabla N° 45: Comparación de respuestas respecto al Deseo de abandonar la institución ocasionado por el trabajo en los enfermeros encuestados. ....	75
Gráfico N° 45.....	75
Tabla N° 46: Comparación de respuestas respecto al Cansancio/ Agotamiento ocasionado por el trabajo en los enfermeros encuestados. ....	76
Gráfico N° 46.....	76
Tabla N° 47: Comparación de respuestas respecto a Disfunciones sexuales/menstruales ocasionadas por el trabajo en los enfermeros encuestados.....	77
Gráfico N° 47.....	77
Tabla N° 48: Comparación de respuestas respecto a Cefaleas/Dolores musculares ocasionados por el trabajo en los enfermeros encuestados. ....	78
Gráfico N° 48.....	78
Tabla N° 49: Comparación de respuestas respecto al Insomnio ocasionado por el trabajo en los enfermeros encuestados.....	79
Gráfico N° 49.....	79
Tabla N° 50: Comparación de respuestas respecto a la limitación que les produce el trabajo en la participación de ateneos, capacitaciones, etc. en los enfermeros encuestados.....	80
Gráfico N° 50.....	80
Tabla N° 51: Comparación de respuestas respecto a la influencia del trabajo en las relaciones interpersonales en los enfermeros encuestados. ....	81
Gráfico N° 51.....	81

Tabla N° 52: Comparación de respuestas respecto a la calidad de trabajo y productividad en los enfermeros encuestados. ....	82
Gráfico N° 52.....	82
Tabla N° 53: Comparación de respuestas respecto al grado de ausentismo que observan en los enfermeros encuestados.....	83
Gráfico N° 53.....	83
Tabla N° 54: Comparación de respuestas respecto a la opinión de los enfermeros encuestados sobre las rotaciones pos distintos servicios. ....	84
Gráfico N° 54.....	84
Tabla N° 55: Comparación de respuestas respecto a la relación con su pareja en los enfermeros encuestados. ....	85
Gráfico N° 55.....	85
Tabla N° 56: Comparación de respuestas respecto a la relación con sus hijos en los enfermeros encuestados. ....	86
Gráfico N° 56.....	86
Tabla N° 57: Comparación de respuestas respecto a la relación con su entorno familiar en los enfermeros encuestados.....	87
Gráfico N° 57.....	87
Tabla N° 58: Comparación de respuestas respecto al apoyo de familiar en la elección profesional en los enfermeros encuestados.....	88
Gráfico N° 58.....	88

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Con la siguiente investigación, nuestro deseo y expectativa es que pueda servir como base para futuros estudios referidos a la salud mental del personal de enfermería. Nos pareció relevante partir desde el personal que trabaja con pacientes psiquiátricos, ya que su trabajo es considerado como “riesgo” para su salud, tanto física como psicoafectiva.

Según la OMS (2013)<sup>1</sup> define la salud mental como: *“Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”*.

En una primera búsqueda bibliográfica, que no pretende ser exhaustiva pero que a los fines de este trabajo es totalmente pertinente hemos encontrado 5 investigaciones que se han desarrollado en nuestro medio y en otros lugares, que arrojan los siguientes resultados:

En 2004<sup>2</sup>, se realizó una investigación en el Hospital Carlos Pereyra, de la provincia de Mendoza, cuyo objetivo era: *“Conocer la valoración que realiza el personal de Enfermería de su propia salud”*. En ella participaron 37 enfermeros de dicha institución. De acuerdo a la relevancia de los datos obtenidos, en cuanto a la antigüedad del personal en la institución, inseguridad, contacto directo y permanente con pacientes con distintas patologías y el déficit de enfermeros en el hospital, concluyeron con esos resultados que su trabajo interfiere en la salud de los enfermeros, colocándolos en un estado de vulnerabilidad, desvirtuando sus actividades y asumiendo responsabilidades y funciones ajenas a su profesión.

Continuando con dicha búsqueda encontramos una investigación realizada en el año 2006<sup>3</sup> en el Hospital El Sauce de Mendoza, en la cual el objetivo que se planteaba era *“Conocer y detectar los factores de motivación que*

---

<sup>1</sup> (Organización Mundial de la Salud, 2013)

<sup>2</sup> (Araujo, Ferreyra, & Ponce, 2004)

<sup>3</sup> (Bacamonte & Garcia , 2006)

*influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería*”; para ello tomaron una muestra de 70 enfermeros.

Se concluyó que la mayor parte del personal es femenino y se encuentra en planta permanente; la edad promedio de enfermeros era de 31 a 40 años y los investigadores consideran que en esta edad se encuentra mayor productividad, en cuanto al desempeño laboral; otro dato relevante es que el 100% de la muestra considero presentar un buen desempeño laboral, aunque el 67,7% no creía que esto fuera medible.

Otro factor que midieron fue que solo el 26,29% del personal de enfermería había recibido algún tipo de incentivo o reconocimiento y de este porcentaje solo el 7,14% consideró que la remuneración era medianamente suficiente. En cuanto a los recursos materiales el 85,7% de la muestra consideró que no son apropiados para el desempeño laboral. En cuanto a las capacitaciones el 81% recibió menos de dos capacitaciones durante los dos últimos años, el 40,5% que recibió capacitación manifestó que esta fue mala. Finalmente, el 46,7% de enfermeros reclamó mejor remuneración y más capacitaciones para el personal.

La siguiente investigación se realizó en el año 2009<sup>4</sup>, en los Hospitales, El Sauce y Carlos Pereyra el objetivo que se planteó fue *“Determinar, mediante un estudio descriptivo-transversal el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital El Sauce y Carlos Pereyra durante los meses de enero, febrero y marzo del año 2009”*, tomando una muestra de 47 enfermeros del Hospital El Sauce y 29 del Hospital Carlos Pereyra; lo cual los llevó a concluir que: *“La percepción del malestar generalizado se transformó en una observación realista, objetiva y distinta”* y dicho malestar que perciben los enfermeros se refleja directamente en la atención que recibe el paciente.

En 2012<sup>5</sup>, se realizó un estudio en México, en el Hospital psiquiátrico infantil, cuyo principal objetivo era: *“Identificar y medir los estresores que dañan*

---

<sup>4</sup> (Burgos, García, & Pasten, 2009)

<sup>5</sup> (Martínez Jaime, Albores Gallo, & Márquez Caraveo, julio-agosto 2012)

la salud de las personas". En él participaron 111 psiquiatras y psicólogos adscritos, además de residentes.

Como parte del estudio, las dimensiones fueron divididas en 3 ejes, donde se observaron los siguientes problemas más significativos:

- **Exigencias psicológicas:** Las de tipo emocional se vieron relacionadas con el malestar mental, síntomas conductuales y con síntomas cognitivos de estrés; concluyendo que se exponen a una alta exigencia emocional.
- **Calidad de liderazgo:** Mostró una asociación con el malestar mental, síntomas cognitivos y conductuales de estrés y con la falta de vitalidad. Además, el escaso apoyo de los jefes mostró una relación con la insatisfacción laboral, falta de vitalidad y malestar mental.
- **Equilibrio esfuerzo – recompensa:** Obtuvieron una asociación entre la inseguridad laboral y todas las dimensiones de salud nombradas anteriormente (falta de vitalidad, malestar mental y síntomas cognitivos del estrés). Además, hubo una mayor asociación entre la inseguridad y la insatisfacción laboral, 8 de cada 10 encuestados se manifestaron preocupados por variaciones en su salario o por tener que requerir un 2do trabajo.

Por último, una investigación realizada en el año 2013<sup>6</sup>, donde participaron 68 Enfermeros del Hospital "El Sauce", de la provincia de Mendoza y donde su objetivo fue: "*Determinar qué factores condicionan la salud ocupacional del enfermero psiquiátrico de dicho hospital*", desarrollaron una conclusión basándose en un esquema del campo de salud como el de M. Lalonde. Tomando como ejes:

- **Biología Humana:** La mayoría del personal de la institución es mujer, se encuentran en la franja etaria mayor a los 40 años y con una antigüedad en la institución mayor a 15 años. Por lo que los investigadores deducen que hay un importante riesgo psicofísico.
- **Medio ambiente:** Las tareas asistenciales de enfermería a pacientes con patologías mentales conllevan un gran desgaste psicofísico. También

---

<sup>6</sup> (Aceituno, González, & Robledo, 2013)

observaron que la profesión no presenta una inclusión en el equipo terapéutico, pocas actividades de capacitación y al momento de realizada la investigación, no contaban con una residencia en Salud Mental.

- **Estilo de vida:** El salario bajo que recibe el personal, conlleva a que tengan la necesidad de conseguir otro trabajo para poder satisfacer sus necesidades socioeconómicas, lo que produce un aumento en las horas laborales y disminuye el tiempo de ocio y descanso.
- **Organización en la atención de salud:** Encontraron falta de contención al personal desde la institución.

## PLANTEO DEL PROBLEMA

¿Cuál es la percepción del personal de enfermería del Hospital el Sauce – Hospital Escuela de Salud Mental y Hospital Escuela de Salud Mental Dr. Carlos Pereyra sobre el trabajo con pacientes psiquiátricos, durante los meses de Diciembre del año 2021 y Enero del año 2022?

## OBJETIVOS

**Objetivo general:** Analizar la percepción que tienen los enfermeros del Hospital el Sauce – Hospital Escuela de Salud Mental Hospital Escuela de Salud Mental Dr. Carlos Pereyra, sobre su propia práctica con pacientes psiquiátricos, durante los meses de Diciembre del año 2021 y Enero del año 2022.

### **Objetivos específicos:**

1. Caracterizar la muestra de estudio.
2. Analizar la percepción de los enfermeros en cuanto a modalidades de apoyo institucional
3. Conocer la percepción con respecto a la influencia del trabajo en lo personal.
4. Conocer la percepción con respecto a la influencia del trabajo en lo social/grupal

## MARCO TEÓRICO

### Criterio de ingreso de los pacientes a una institución de salud mental.

#### Historia de la salud mental

Para entender la salud mental en general (que es, su evolución en el tiempo, comienzos en Argentina y criterios de ingreso), es necesario repasar un poco de historia.

Desde tiempos muy lejanos se habla del término de salud mental, el 1er registro que aparece es del libro Daniel del antiguo testamento, donde atribuían la salud mental a una fuerza sobrenatural (dioses, demonios o fuerzas naturales). En el habla de Nabucodonosor, un hombre que por su soberbia fue castigado con locura y pérdida de la razón por 7 años, donde después por decisión divina se recupera.

Siguiendo una cronología, aparece en el Siglo V a.C en Grecia la “teoría humorista”. Esta decía que había 4 fluidos corporales: bilis negra, bilis amarilla, flema o pituita y sangre que debían estar en equilibrio para que una persona este sana. La característica principal de esta teoría es que a los desequilibrios los situaba topográficamente, por ejemplo: a la enfermedad mental, la situaba en el cerebro.

Galeno, en el Siglo II d. C reafirma la teoría humorista y agrega que solo hay 2 tipos de enfermedades mentales: la manía, dada por un exceso de bilis amarilla o sangre y manifestada por alucinaciones; y la melancolía, producida por un exceso de bilis negra y su manifestación era la depresión.

En el 313 d.C, Constantino comienza la difusión del cristianismo, lo que conlleva a que haya conflictos entre la ciencia y medicina grecorromana y la visión cristiana. Esta última consistía en la omnipotencia y omnipresencia divina, muchos médicos se convirtieron al cristianismo y adoptaron la postura de que la enfermedad era un designio divino y retomaron el concepto del antiguo testamento donde decían que la enfermedad mental era producto de una posesión demoníaca. Una característica muy importante, es que surgen los

primeros hospitales, solo con un fin de caridad y compasión, dando apoyo espiritual y físico al paciente; los mismos estaban a cargo de matronas. Pero, a pesar de que existían estos lugares donde brindaban contención, las enfermedades mentales se mantenían en el ámbito doméstico y tratadas, en su mayoría, por sacerdotes.

Mientras tanto, en la península arábrica nace el Islam. No contaban con una medicina tradicional, pero si hay algo en común, en todos estos datos históricos, es que ellos también consideraban a las enfermedades mentales (incluyendo los trastornos) como una posición de una fuerza sobrenatural. Mohammad (fundador del Islam) les brinda una unidad religiosa, política y conocimientos básicos sobre medicina, por lo que forman la llamada “medicina del profeta” y las personas que padecían enfermedades mentales era porque sus amuletos y talismanes no funcionaban correctamente. Adoptan una parte de la medicina griega, debido a los emigrantes que huían de la doctrina cristiana, y también crean hospitales, aceptando en ellos a pacientes con enfermedades mentales donde el tratamiento que les brindaban era sangría y purgas con el fin de eliminar los humores malignos.

Muchos años más adelante, Thomas Szasz, un psiquiatra norteamericano, publica dos libros en los años 1961 y 1971, en ambos niega la existencia de la enfermedad mental, afirmando que es un “mito” que crearon los psiquiatras debido a una sociedad que quiere soluciones fáciles a los problemas que presentan. Etiquetaba como enfermos mentales a aquellos considerados como pestes sociales.

### Contexto Latinoamericano

A finales de los años 70, Chile fue el pionero en establecer un proceso de reforma psiquiátrica en América Latina basándose en un modelo comunitario, éste incluía una red de servicios territorizada con el centro de salud mental como eje central para el tratamiento, además de la promoción y prevención de las enfermedades mentales introduciendo el trabajo en la comunidad con el objetivo de delegar funciones, crear monitores como agentes comunitarios y difundir los programas de salud mental en plazas o sedes.

Hasta principios de los 90, las experiencias comunitarias en materia de Salud Mental se localizaron en barrios pobres, salvo las de carácter nacional como las de los gobiernos de Chile y Cuba. Entre el 11 y 14 de Noviembre de 1990 se lleva a cabo la declaración de Caracas en Venezuela, en esta conferencia, se establecen reformas psiquiátricas, y la OPS establece en el orden de prioridades que los gobiernos de la región traten las políticas de salud mental, manicomios y la necesidad de la desinstitucionalización

*La declaración de Caracas (OMS/OPS, 1990)<sup>7</sup>:*

1. Que la reestructuración de la atención psiquiátrica ligada a la atención primaria de salud y en los marcos de los sistemas locales de salud permite la promoción de modelos alternativos centrados en la comunidad y dentro de sus redes sociales.
2. Que el hospital psiquiátrico obstaculiza el logro de los objetivos, aísla al enfermo de su medio y genera mayor discapacidad social.
3. Que los recursos, cuidados y tratamiento provistos deben pretender la permanencia del enfermo en su medio comunitario.
4. Que las legislaciones de los países deben ajustarse de manera que aseguren el respeto de los derechos humanos y civiles de los enfermos mentales.
5. La capacitación del recurso humano en salud mental debe apuntar a un modelo cuyo eje pasa por el servicio de salud comunitaria y propicia la internación psiquiátrica en los hospitales generales.
6. Que las organizaciones se comprometan a desarrollar programas que promuevan esta reestructuración y la defensa de los derechos humanos de los enfermos mentales.

En 1992 se realiza la 2da conferencia Nacional de Salud Mental con sede en Brasilia, después de una extenuante sesión, se aprueba una moción en que se promueve un Sistema Único de Salud, descentralizado en municipios y con desarrollo en atención primaria como eje fundamental.

---

<sup>7</sup> (Desviat, 2020)

### *Características de la reforma brasileña<sup>8</sup>*

- a) La preocupación por garantizar los derechos de los pacientes en las instituciones psiquiátricas (prohibición de celdas de aislamiento, respeto a la intimidad, correspondencia, visitas, etc), estableciendo efectivas medidas de penalización económica y de desacreditación y cierre de los establecimientos, controladas por una comisión de evaluación, comisión mixta de profesionales, usuarios y familiares.
- b) La preocupación por la técnica, por la clínica, la rehabilitación, la planificación, la evaluación.
- c) Se da en el contexto de una ideología social progresista que ve la alineación social, en la explotación y en las formas adversas de vida en el marco de la alineación individual, sin reducir lo social a psicopatología ni viceversa.
- d) La inclusión de la sociedad civil en el proceso. El debate de la Ley Federal y de las leyes estatales reflejó el amplio debate que se producía en la sociedad civil. El consenso era claro: el cierre de los hospitales psiquiátricos y la creación de recursos alternativos en la comunidad. Cierre contemplado en leyes estatales desde 1992 y por una Ley Federal en 1993.

La OPS/OMS certifica en excelencia en salud mental a Cuba en el año 2008 al tener una universalización y gratuidad de una sanidad socializada, que privilegian las acciones de promoción y prevención con el fin de lograr grados altos de calidad de vida en la población. Se caracteriza por brindar servicios de hospitalización psiquiátrica en hospitales generales, clínico – quirúrgicos, pediátricos y psiquiátricos como parte de una red integral de servicios.

### Contexto Argentina. Leyes de salud mental

Luego de situarnos en parte de la historia de la salud mental en el mundo, entramos al contexto de nuestro país, pero para ello es necesario situar el sistema de salud en general.

Argentina, hasta 1949 no tenía un Ministerio de Salud que regulara las normas que eran vigentes, en ese año se lo crea a cargo del Dr. Ramón Carrillo,

---

<sup>8</sup> (Desviat, 2020)

también se crea la CGT y las mutuales que existían hasta ese año pasan a ser obras sociales.

En la 2da mitad del Siglo XIX se crean los primeros Hospitales de salud Mental (Hospital Borda en 1858 y Hospital Moyano en 1854).

Durante la dictadura de Onganía se crean los primeros centros de salud mental y servicios hospitalarios de psicoterapia.

Luego del retorno a la democracia, la dirección de Salud Mental trabajaba en un nuevo plan, pero debido a la crisis de 1989 esta dirección desaparece.

En 1983, se sanciona la Ley N° 22.914 Personas con deficiencias mentales, toxicómanos y alcohólicos crónicos, basada en un modelo tradicional de manicomialización, se refiere al paciente como “demente” y la internación puede realizarse con una autorización judicial.

En los 90 las políticas de salud de nuestro país se ven direccionadas por los lineamientos del Banco Mundial donde se implementó la descentralización del Estado para que todas las provincias tengan la responsabilidad del reembolso de la deuda externa, lo que lleva a que se brinde una canasta básica de prestaciones en función al costo-beneficio y los demás servicios sean abonados por las personas que lo necesiten, lo que llevó a acentuar más la brecha social que existía entre las clases sociales.

Debido al proceso de descentralización prácticamente no quedan establecimientos dependientes de la Nación, por lo que las Provincias y Municipios son libres de desarrollar la práctica según sus políticas.

Cada provincia tiene su propia legislación en Salud Mental, así mismo, cada profesión tiene una reglamentación en cuanto a la práctica profesional y los códigos de ética.

Diversos estudios, investigaciones que se han realizado en todo el mundo señalan lo mismo, una interacción prolongada en una institución de salud mental no es una terapia eficaz, ya que no rehabilita y cura al individuo, sino que, todo lo contrario, le provoca una institucionalización cronificándolo y estigmatizándolo.

Es así como en Argentina se avanza en el reconocimiento de las personas con padecimientos mentales, para que sean sujetos de derechos. El 2 diciembre de 2010 se promulga la Ley 26.657 Nueva ley de salud mental, estableciendo un nuevo paradigma en este ámbito.

Esta nueva ley define a la salud mental como un “*proceso determinado por componentes históricos, culturales, socioeconómicos, biológicos y psicológicos*”<sup>9</sup>. Trata puntos clave como la desmanicomialización, la prohibición de nuevos nosocomios y la internación voluntaria. Deja de referirse al paciente como demente, y para la internación, se necesita una evaluación del equipo interdisciplinario y posterior control judicial.

Su objetivo principal es asegurar la protección de la salud mental de todas las personas, prohibiendo los diagnósticos basados en el status político o grupo cultural, religioso o racismo; demandas familiares, laborales, elección o identidad sexual, y estableciendo una serie de criterios para el ingreso a la institución los usuarios.

Toda disposición de internación, dentro de cuarenta y ocho (48) horas, debe cumplir con los siguientes requisitos<sup>10</sup>:

- a) Evaluación, diagnóstico interdisciplinario e integral y motivos que justifican la internación, con la firma de al menos dos profesionales del servicio asistencial donde se realice la internación, uno de los cuales debe ser necesariamente psicólogo o médico psiquiatra;
- b) Búsqueda de datos disponibles acerca de la identidad y el entorno familiar;
- c) Consentimiento informado de la persona o del representante legal cuando corresponda. Sólo se considera válido el consentimiento cuando se presta en estado de lucidez y con comprensión de la situación, y se considerará invalidado si durante el transcurso de la internación dicho estado se pierde, ya sea por el estado de salud de la persona o por efecto de los medicamentos o terapéuticas

---

<sup>9</sup> (Ley 26.657. Ley Nacional de Salud Mental, 2010)

<sup>10</sup> (Ley 26.657. Ley Nacional de Salud Mental, 2010)

aplicadas. En tal caso deberá procederse como si se tratase de una internación involuntaria

Además de brindarle los servicios correspondientes a los pacientes que se encuentren internados en estas instituciones, la ley de salud mental establece que su estadía sirva de rehabilitación para una óptima reinserción en la sociedad.

La hospitalización es un factor desencadenante de estrés, capaz de generar alteraciones físicas y psíquicas, tanto para la persona que está internada como para sus familiares. Son comunes los sentimientos y las sensaciones de miedo, enojo, soledad, dolor, angustia, desamparo, pérdida de la autonomía, de la función social e incertidumbre acerca del futuro. Esto ocurre, principalmente, porque ser paciente muchas veces también implica adaptarse a una nueva realidad en la cual sus familiares y amigos deben cumplir con horarios y días de visitas, que en su cotidianidad no acostumbraban. Además de compartir habitación y baño con personas que desconoce y rodearse de un ambiente totalmente nuevo para él. En este periodo que podríamos llamarlo adaptación, contamos con la participación de un equipo interdisciplinario el cual está conformado por médico clínico, psiquiatra, psicólogo, nutricionista, asistente social, acompañantes terapéuticos, entre otros profesionales. El aporte de enfermería en este periodo es fundamental, ya que es la persona que pasa más tiempo con el paciente y de esta manera puede observar su comportamiento y también informar novedades al resto del equipo para realizar ajustes si se requiere en el esquema de medicación, dieta, etc.

### **Personal de enfermería en instituciones psiquiátricas**

La enfermería en salud mental o psiquiátrica nace de la necesidad de proporcionar buenos cuidados y atención que garantizara el bienestar de los pacientes, es por ello que se crean las Escuelas de enfermería especializadas en Psiquiatría dentro de establecimientos donde ingresaban a pacientes “insanos”.

Durante la Guerra de Secesión Americana (guerra civil 1861-1865), no se contaba con enfermeros, ambulancias o servicios médico-hospitalarios, es por

ello que Dorothea Lynde Dix, una profesora voluntaria en la guerra, recorrió los establecimientos asilares y carcelarios, recolectado información de la cantidad de personas internadas y elaboró un registro de la situación de los enfermos mentales, lo que posteriormente inspiró a la formación de centros psiquiátricos y como al surgimiento de la enfermería psiquiátrica.

Linda Richards fue la primera enfermera profesional en América y ella decía que el enfermo mental debe ser atendido con el mismo cuidado que el que padece una enfermedad física.

Hildegard Peplau es considerada la madre de la psiquiatría. En la 2da Guerra Mundial trabajó en un neuropsiquiátrico, realizó un aporte muy importante a la historia de la salud mental con la teoría de las relaciones interpersonales, la misma se refiere a que cuando un paciente no puede identificar y/o satisfacer sus necesidades humanas, el personal de enfermería debe ayudar a que las identifique y resuelva.

En España a principios del Siglo XX, los enfermos mentales eran custodiados en 2 sistemas: el penitenciario y el sanitario, lo que lleva a una reforma realizada por el Instituto de Reformas Sociales creando la Escuela Nacional de Pericultura en 1923 y la Escuela Nacional de Sanidad en 1924 con el intento de solucionar el problema de los cuidados a enfermos mentales. En 1926 la corte Krausista funda la Escuela en Psiquiatría con elementos para la investigación científica del enfermo mental, tratamiento y curación, se establece un plan para la organización docente, selección del personal para aconsejar sobre el tema y enseñar a los practicantes y enfermeros que quisieran dedicarse a ese ámbito de la salud.

Se crea el patronato de asistencia social psiquiátrica (1932), hecho histórico y relevante en la historia porque se profesionaliza la enfermería en salud mental en España. Se dispuso de un grupo de enfermeras psiquiátricas visitadoras, un trabajo local y un archivo. Tenían funciones educativas y eran encargadas de cumplir con diferentes funciones:

- Visitar a la familia de las personas con enfermedades mentales

- Visitar a los enfermeros en las instituciones donde se encontraran
- Ser de nexo entre la familia y la institución
- Facilitar la reinserción de la persona a la sociedad y familia
- Colaborar con otras profesiones dentro y fuera del patronato tanto en el nivel asistencial como en el docente e investigador.

Más tarde ese año, se implantó la ordenación y regulación del personal sanitario en establecimientos psiquiátricos públicos y privados.

De acuerdo a la definición brindada por los siguientes organismos HSO, HSP, OPS y OMS<sup>11</sup>:” *La enfermería en salud mental y psiquiátrica y en adicciones comprende el diagnóstico y el tratamiento de las respuestas humanas a los problemas efectivos o potenciales de salud mental o adicción. Se trata de un campo especializado de la práctica de la enfermería que utiliza las teorías del comportamiento humano como ciencia y la dedicación de sí mismo/a a un buen propósito como arte. Las enfermeras en salud mental-psiquiátrica y en adicciones brindan una atención que incluye los servicios constantes e integrales requeridos para el fomento de la salud mental óptima, la prevención de enfermedades mentales y adicciones, el tratamiento para el mantenimiento de la salud y/o la derivación de los casos de problemas de salud mental y física, el diagnóstico y el tratamiento de los trastornos mentales, sus secuelas y rehabilitación.*”

Los enfermeros que se desempeñan en el área de salud mental prestan asistencia a la persona, familia y comunidad para promover y fomentar la salud mental, prevenir la enfermedad y afrontar las experiencias de estrés y de enfermedad mental, y les ayuda a reinsertarse y a encontrar significado en estas experiencias.

El rasgo diferencial que presentan, con respecto a otras áreas de la salud, es su orientación, dirigida fundamentalmente a las relaciones interpersonales entre paciente o grupos de pacientes. Utilizan esta relación como herramienta

---

<sup>11</sup> (Programa de Organización y Gestión de Sistemas y Servicios de la Salud; División de Desarrollo de Sistemas y Servicios de Salud; Organización Panamericana de la salud; Organización Mundial de la Salud, 2000)

terapéutica principal de su labor, iniciando, fomentando y manteniendo una relación de ayuda entre ellos y la persona, familia o grupo receptor de los cuidados, durante un determinado periodo de tiempo. En este periodo, los enfermeros centran su actuación en las necesidades y problemas de la persona, familia o grupo, mediante la utilización de conocimientos, actitudes y habilidades terapéuticas propias de la profesión.

También actúan en el ámbito intrahospitalario (centros de hospitalización psiquiátrica, unidades de psiquiatría del hospital general y de otras unidades del hospital general en el que su asesoramiento sirve de ayuda a otros/as profesionales ante las dificultades emocionales de los y las pacientes) y en la comunidad (consulta externa, hospital de día, centros de salud y domicilio).

#### Tareas que realizan:

En el aspecto asistencial, es responsable de los cuidados de salud mental, ya que dirige el proceso de atención de enfermería en sus diferentes etapas (valoración de las necesidades, diagnósticos de enfermería, planificación de los cuidados, ejecución y evaluación del proceso de cuidados):

- Fomenta, previene, mantiene y rehabilita la salud mental de la comunidad y se encarga de su cuidado.
- Valora las situaciones individuales, familiares y colectivas tanto en el medio intrahospitalario como en el extrahospitalario.
- Identifica y valora los trastornos de salud mental.
- Valora los recursos disponibles en la zona en la que se atiende a la persona usuaria y los gestiona y distribuye.
- Procura un entorno saludable y seguro, teniendo en cuenta la situación del paciente y los recursos.
- Elabora un plan de cuidados adecuado a los objetivos terapéuticos, actividades y criterios de cada situación.
- Proporciona cuidados de enfermería a personas, familia y comunidad con problemas de salud mental.
- Identifica los problemas bioéticos y aplica el razonamiento y el juicio crítico en su análisis y resolución.

- Canaliza hacia otros/as profesionales las situaciones que lo requieran.
- Evalúa el desarrollo de las diferentes etapas del proceso de cuidados, introduciendo los elementos de corrección necesarios para asegurar la eficacia de la intervención de enfermería.
- Lleva a cabo tareas relacionadas con su función docente.

Enseña a los pacientes y a la familia a desarrollar habilidades y técnicas de autocuidado, dirigidas a obtener un estado óptimo de salud:

- Asesora y presta apoyo a las/los enfermeras/os generalistas y especialistas, para ayudar a completar el plan de cuidados pertinente y mejorar sus relaciones interpersonales.
- Organiza la formación de estudiantes de enfermería básica y especializada que se encuentran a su cargo.
- Contribuye a la enseñanza de cuidados en salud mental a otros/as trabajadores y a personas de la comunidad.
- Participa en la docencia en escuelas de enfermería y en centros relacionados con esta especialidad.
- Dirige la especialidad de enfermería en salud mental, impartiendo docencia en la enseñanza de los temas que le son propios.
- Promueve, participa y dirige actividades de formación continua en enfermería de salud mental, en los diversos ámbitos de actuación de enfermería.

Desarrolla su función administradora, con las siguientes tareas:

- Participa en la elaboración de las políticas de salud mental, tanto de ámbito nacional como local, y se implica en el desarrollo de los servicios de salud mental con las funciones que le son propias.
- Colabora en el desarrollo de los servicios de salud mental de acuerdo con los criterios propios del equipo de enfermería de salud mental.
- Asume el liderazgo profesional y propone la planificación, la elaboración y la puesta en marcha de programas de salud mental.
- Lleva a cabo proyectos de investigación que contribuyan a optimizar la calidad de los cuidados y el desarrollo profesional.

- Contribuye en los avances de la profesión a través del intercambio y discusión de las investigaciones que se realicen en el ámbito de la salud mental.

De las diferentes especialidades dentro de la enfermería, el área de salud mental es considerada como una de las más estresantes; esto puede deberse a que los enfermeros de salud mental, además de compartir los estresores característicos de la profesión, se ven expuestas a algunos estresores específicos de su ocupación. ¿A qué nos referimos con la palabra estresor? Basándonos en la definición encontrada en el estudio, define el estresor ocupacional: " ...como toda causa o razón subyacente, relacionada con la ocupación, que puede llegar a generar síntomas de estrés ocupacional o enfermedades relacionadas, en un trabajador..."<sup>12</sup>. Entendemos con esta definición que la vulnerabilidad en el estado emocional surge cuando una persona percibe que las demandas de su ocupación sobrepasan los recursos que dispone para enfrentarlas.

Algunos de los estresores más relevantes son: dificultades relacionadas con los residentes, falta de recursos, la carga laboral, conflictos con otros profesionales de salud, presiones presentes en el ámbito laboral y agresiones por parte de los pacientes.

En la teoría cognitiva del estrés y procesos cognitivos de Folkman y Lazarus<sup>13</sup>, mencionan que el estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. A su vez, plantean al afrontamiento del estrés como el proceso a través del cual el individuo maneja las demandas de la relación individuo-ambiente que evalúa como estresantes y las emociones que ello genera.

No afrontar exitosamente las demandas excesivas o la falta de recursos, probablemente generará estrés, impacto negativo en la salud y la organización

---

<sup>12</sup> (Ruiz, Tovar, & Andrade, 2017)

<sup>13</sup> (Lazarus & Folkman, 1986)

En cuanto a las consecuencias del estrés laboral, pueden causar un efecto tanto a nivel psíquico (ansiedad, depresión, apatía, etc.), como físico (cansancio, cefalea, disfunciones sexuales, etc.); y esto a su vez repercute en la calidad de atención y contención que se brinda a los propios residentes.

### **El síndrome de Burnout y su relación con el personal de enfermería**

Los enfermeros realizan una entrega diaria en el servicio brindando atención tanto a la persona enferma, como a sus familiares; esto exige de ellos un gran compromiso y entrega, que les proporciona una enorme satisfacción personal cuando se alcanzan las expectativas. El trabajo se desarrolla con calidad, los pacientes se curan, se evita el sufrimiento y se goza del merecido reconocimiento.

Sin embargo, en el área de salud mental, los enfermeros tratan con pacientes crónicos, por lo cual no existe una cura. Si se puede lograr una estabilidad en el comportamiento y adherencia al tratamiento este sería el principal objetivo en esta área. Además, en dicho servicio la mayoría de los residentes no cuenta con apoyo y contención de sus familiares, poniendo a los enfermeros en una gran problemática ya que esto dificulta que los pacientes no sientan afecto por ellos y los traten como familia, generando un desgaste emocional considerable, que recae en estos profesionales la presión de educación y marcar roles enfermero-paciente sin generar vínculos. Cuando surgen este tipo de situaciones, el desgaste emocional es considerable; cuando este desgaste confluye con la falta de cuidado de la propia salud y bienestar, aparece el llamado síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional.

Este síndrome es muy amplio, ya que trae consecuencias tanto en lo profesional (ej.: síntomas físicos, malestares conductuales, problemas emocionales, etc) como en lo asistencial (ej.: ausentismo laboral, abandono de la profesión, insatisfacción del ambiente laboral, etc).

Consecuencias del síndrome de desgaste profesional<sup>14</sup>

Consecuencias en la salud del profesional
<p><i>Síntomas físicos:</i> cansancio, agotamiento, malestar general, disfunción sexual, alteraciones menstruales, cefaleas, migrañas, dolores musculares, insomnio, trastornos nutricionales, problemas cardiovasculares y gastrointestinales, disfunción inmunológica y aumento de la susceptibilidad a las infecciones.</p>
<p><i>Manifestaciones conductuales:</i> adicción a drogas, abuso de ansiolíticos, alcoholismo, cambios de humor, irritabilidad, agresividad, falta de concentración.</p>
<p><i>Problemas emocionales:</i> agotamiento emocional, disfonía, distanciamiento afectivo, ansiedad, depresión, culpa, soledad, frustración, impotencia, apatía, desconfianza, cinismo, hostilidad, distanciamiento, baja autoestima, deseos de abandonar la profesión.</p>
<p><i>Desajustes sociales:</i> actitudes negativas hacia la vida, descuido de la vida personal (familiar, de pareja y social), uso inapropiado del tiempo libre y el ocio</p>
Consecuencias en las responsabilidades asistenciales
<p><i>Insatisfacción y deterioro del ambiente laboral:</i> escasa participación en las actividades del servicio, relaciones interpersonales pobres, ironía, sarcasmo, hostilidad</p>
<p><i>Disminución de la calidad del trabajo y productividad:</i> contacto reducido, comportamiento más frío y distante con el paciente, medicina defensiva.</p>
Ausentismo laboral
Aumento de la rotación
Accidentalidad
Abandono de la profesión
Coste económico

Fuente: Extraído del libro *Enfermería en Cuidados Intensivos. Prácticas integradoras. Capítulo 10*. Editorial panaericana.

<sup>14</sup> (Prieto Pereira Vaina & Torre, 2019)

## TÍTULO DEL DOCUMENTO

### Tipo de estudio

El presente trabajo fue realizado dentro un estudio descriptivo de tipo cualitativo.

El objetivo de este estudio fue describir las opiniones de los usuarios de Internet.

Como resultado de este estudio se obtuvieron los siguientes datos.

Descripción de los datos obtenidos.

### Área de estudio

Este estudio se realizó en el Hospital de San Martín de Mendoza.

# CAPÍTULO II

Este capítulo describe el desarrollo de la investigación y los resultados de la misma.

Es una investigación descriptiva de tipo cualitativo, realizada en el Hospital de San Martín de Mendoza, con el objetivo de describir las opiniones de los usuarios de Internet.

El estudio se realizó en el Hospital de San Martín de Mendoza, en la sala de Internet.

Los resultados de este estudio se describen en el capítulo III.

En este capítulo se describen los resultados de la investigación.

## DISEÑO METODOLÓGICO

### Tipo de estudio

El presente trabajo fue realizado desde un enfoque cuantitativo, tipo transversal descriptivo.

Cuantitativo: los datos e información obtenida pueden ser expresadas en números.

Corte transversal: el estudio se realiza en un determinado periodo de tiempo.

Descriptivo: se describen los datos obtenidos.

### Área de estudio

Esta investigación se lleva a cabo en los siguientes hospitales:

Hospital “El Sauce” – Hospital Escuela de Salud Mental. Se encuentra ubicado a 15 km de la capital de Mendoza, en una zona semi-rural del distrito de El Sauce, departamento de Guaymallén.

Tuvo una doble inauguración siendo la primera en noviembre de 1951 con carácter administrativo y en febrero de 1952 se produce la inauguración oficial.

Es una institución pública de 3er nivel de complejidad, especializado en Salud Mental, aborda y asiste de manera interdisciplinaria e integral al sujeto de derechos que requiere atención ambulatoria o internación, en los tres niveles de atención a la salud.

Hospital Escuela de Salud Mental Dr. Carlos Pereyra. Se encuentra ubicado en la calle Itzaingó 2835, Capital, Mendoza.

Fue inaugurado en el año 1941, siendo anteriormente un hospital de infecciones y, al no estar en condiciones para esta función, en 1952 se lo habilita como hospital Neuropsiquiátrico de la provincia de Mendoza.

Es una institución de carácter público monovalente, de 3er nivel de complejidad asistencial.

## **Universo y muestra**

El universo de nuestra investigación es la totalidad de enfermeros de ambos hospitales.

De ese total extraemos una muestra de 17 enfermeros del Hospital el Sauce – Hospital Escuela de Salud Mental y 15 enfermeros del Hospital Escuela de Salud Mental Dr. Carlos Pereyra.

## **Variables**

- Percepción del personal de enfermería
- Características de la muestra de estudio
- Modalidades de apoyo institucional
- Influencia del trabajo en lo personal
- Influencia del trabajo en lo social/grupal

Operacionalización de la variable				
Variable	Indicadores		Escala Likert	
Características de la muestra de estudio.	Edad	18 a 28 años		
		29 a 39 años		
		40 a 50 años		
		Más de 51 años		
	Sexo	Femenino		
		Masculino		
		No binario		
	Años de antigüedad	De 1 a 3 años		
		De 4 a 6 años		
		De 7 a 9 años		
		10 años o más		
	Nivel de formación en enfermería	Auxiliar de enfermería		
		Enfermero/a profesional o universitario/a		
		Licenciado/a en enfermería		
		Posgrado		
	Formación en salud mental/psiquiatría	Si		
No				
En curso				
Modalidades de apoyo institucional.	Programa de ayuda	Si	Excelente	
			Muy bueno	
			Bueno	
			Regular	
			Malo	
			No	
	Cantidad de horas de trabajo semanales	40 hs semanales o menos	Más de 40 hs semanales	
	Cantidad de horas de descanso por día	6 hs o menos		
		De 7 a 10 hs		
		Más de 10 hs		
	Apoyo/ acompañamiento por la institución ante situaciones laborales estresantes			Siempre
Casi siempre				
A veces				
Raras veces				
			Nunca	

Influencia del trabajo en lo personal.	Psíquico	Agotamiento emocional	Siempre
			Casi siempre
			A veces
			Raras veces
		Ansiedad/depresión	Nunca
			Siempre
			Casi siempre
			A veces
		Frustración	Raras veces
			Nunca
			Siempre
			Casi siempre
	Apatía	A veces	
		Raras veces	
		Nunca	
		Siempre	
	Deseos de abandonar la institución	Casi siempre	
		A veces	
		Raras veces	
		Nunca	
Físico	Cansancio/agotamiento	Siempre	
		Casi siempre	
		A veces	
		Raras veces	
	Disfunciones sexuales/menstruales	Nunca	
		Siempre	
		Casi siempre	
		A veces	
	Cefaleas/dolores musculares	Raras veces	
		Nunca	
		Siempre	
		Casi siempre	
Insomnio	A veces		
	Raras veces		
	Nunca		
	Siempre		

Influencia del trabajo en lo social/grupal.	Contexto laboral	Participación en las actividades del servicio	Siempre
			Casi siempre
			A veces
			Raras veces
			Nunca
		Relaciones interpersonales en el grupo de trabajo	Excelente
			Muy buena
			Buena
			Regular
			Necesita mejorar
		Calidad de trabajo y productividad	Excelente
			Muy buena
			Buena
			Regular
			Necesita mejorar
		Ausentismo	Muy alto
	Alto		
	Mediano		
	Bajo		
	Muy bajo		
	Rotaciones de servicio	Totalmente de acuerdo	
		De acuerdo	
		Neutral	
		En desacuerdo	
		Totalmente en desacuerdo	
	Contexto familiar	Relación con su pareja	La afecta totalmente
			La afecta en gran medida
			La afecta medianamente
La afecta ocasionalmente			
No afecta mi relación			
No tengo pareja			
Relación con sus hijos		La afecta totalmente	
		La afecta en gran medida	
		La afecta medianamente	
		La afecta ocasionalmente	
		No afecta mi relación	
		No tengo hijos	
Apoyo familiar	Totalmente		
	En gran medida		
	Medianamente		
	Ocasionalmente		
		No recibo apoyo	

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para la realización del siguiente estudio, se utilizó una encuesta anónima, la cual fue distribuida al personal de Hospital El Sauce y Hospital Carlos Pereyra a través de un formulario de google form.

Se utilizó una fuente de información primaria, ya que en forma directa se le brindó la encuesta al personal de enfermería de dichos hospitales.

Una vez finalizada la recolección de datos, la información obtenida se presentará en forma de gráficos y tablas con fi y relativa, lo que permitirá el cruce de los datos de la variable de estudio obtenidos.

Análisis univariante y  
bivariante de los datos

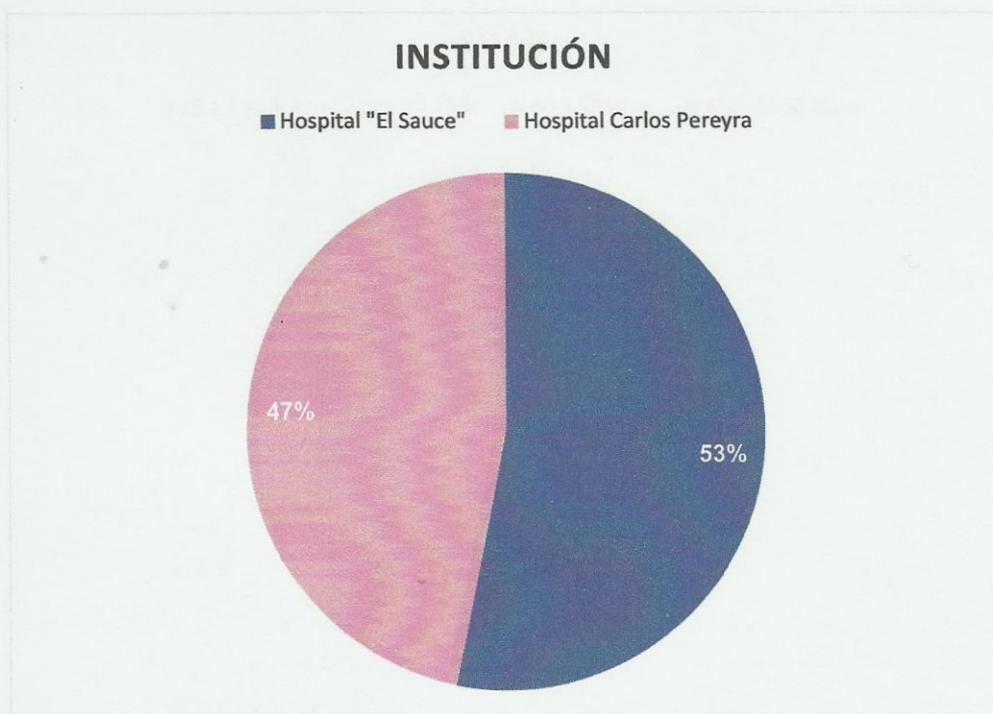
## Análisis, procesamiento y presentación de los datos

### Respuestas

**Tabla N° 1: Institución en donde se desempeña el personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Hospital "El Sauce"	17	53%	17
Hospital Carlos Pereyra	15	47%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N°1**



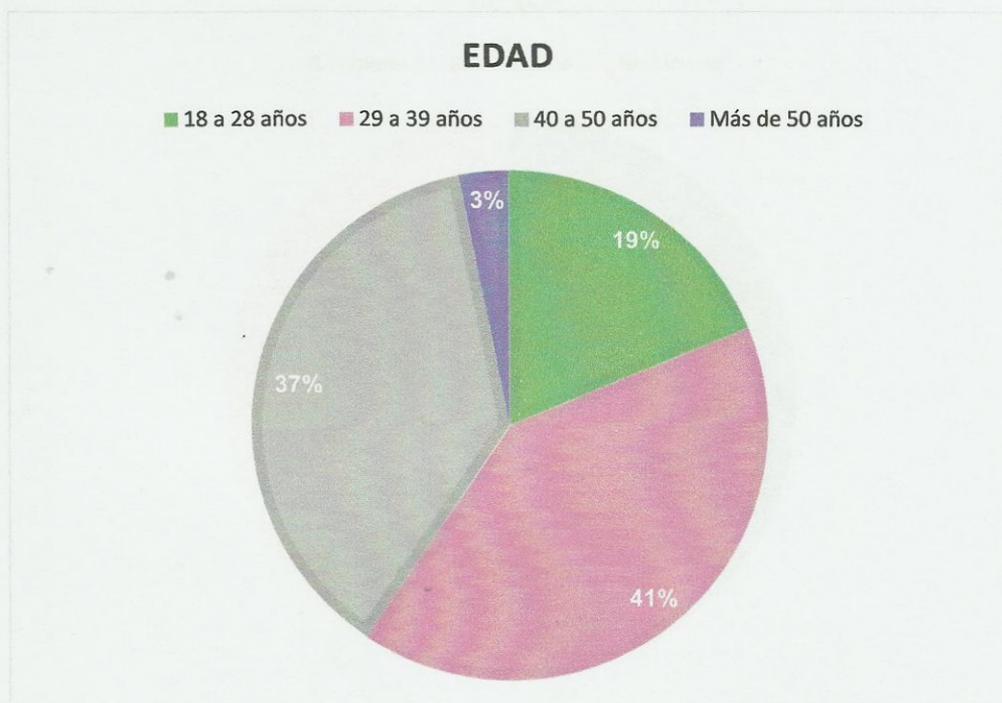
**Comentarios:** en el gráfico se muestra la distribución con respecto a institución donde se desempeñan con un predominio del 53% del Hospital "El Sauce"

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 2: Edad del personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
18 a 28 años	6	19%	6
29 a 39 años	13	41%	19
40 a 50 años	12	38%	31
Más de 50 años	1	3%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N°2**



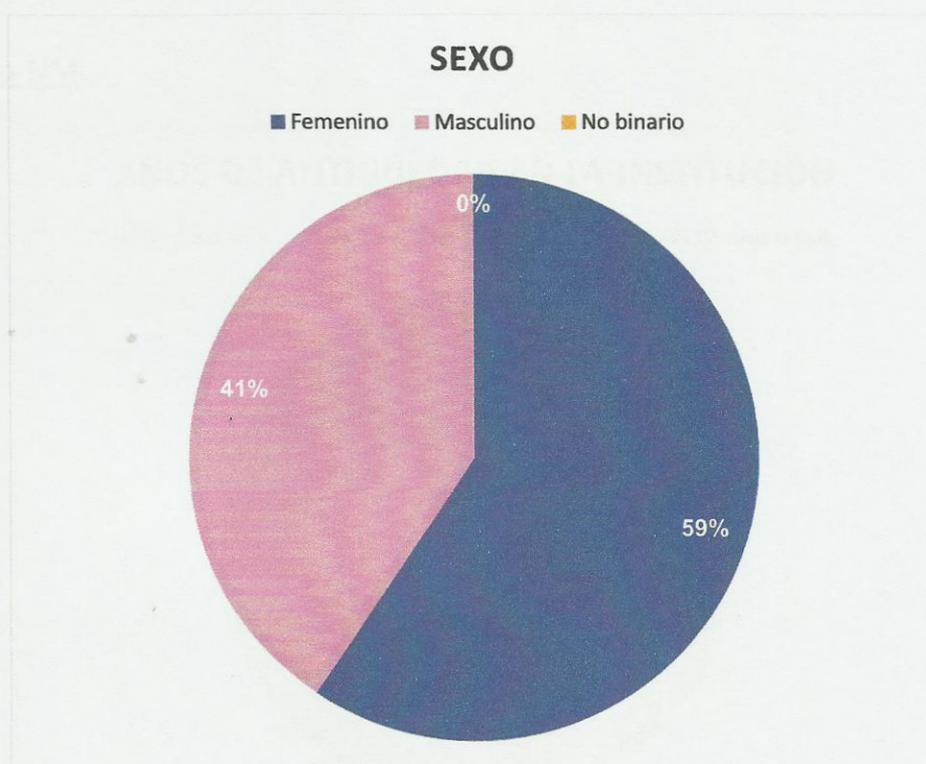
**Comentarios:** En el gráfico se observa la distribución respecto a la edad del personal encuestado, con un predominio del 41% en entre los 29 a 39 años.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N°3: Sexo del personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Femenino	19	59%	19
Masculino	13	41%	32
No binario	0	0%	32
Total	32	100%	

**Gráfico N°3**



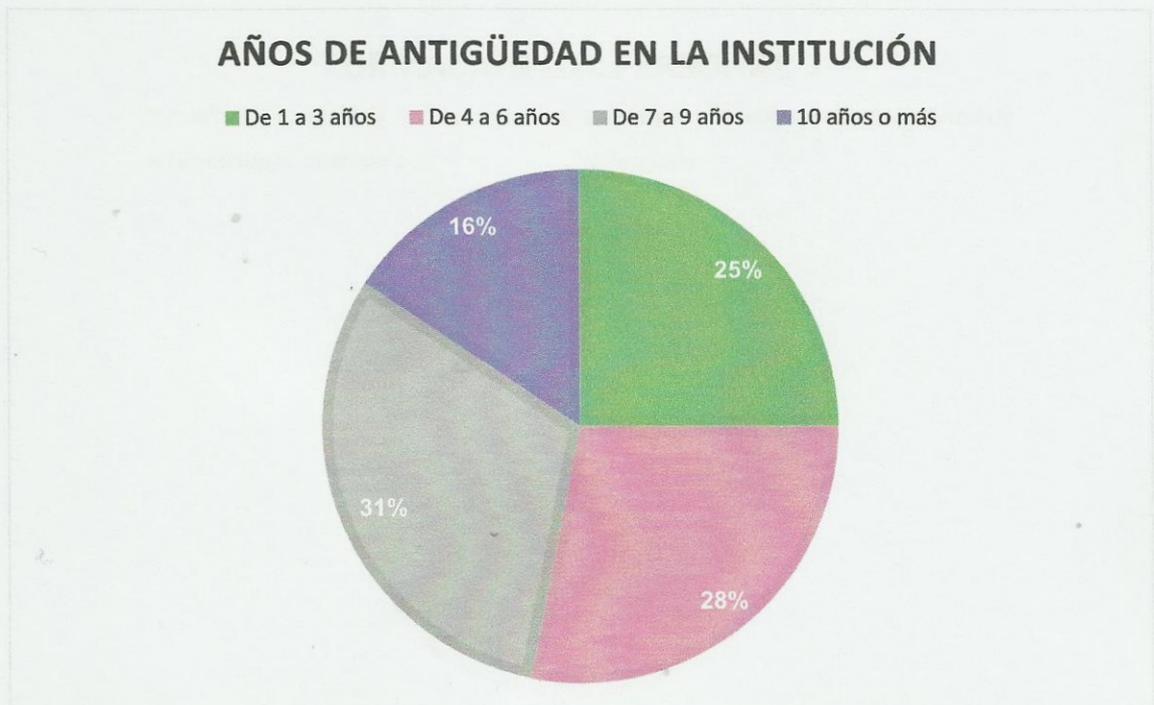
**Comentario:** En el siguiente gráfico se puede observar la distribución del personal encuestado respecto al sexo, donde predomina el femenino con un 59%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N°4: Antigüedad laboral en la institución donde se desempeñan del personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
De 1 a 3 años	8	25%	8
De 4 a 6 años	9	28%	17
De 7 a 9 años	10	31%	27
10 años o más	5	16%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N°4**



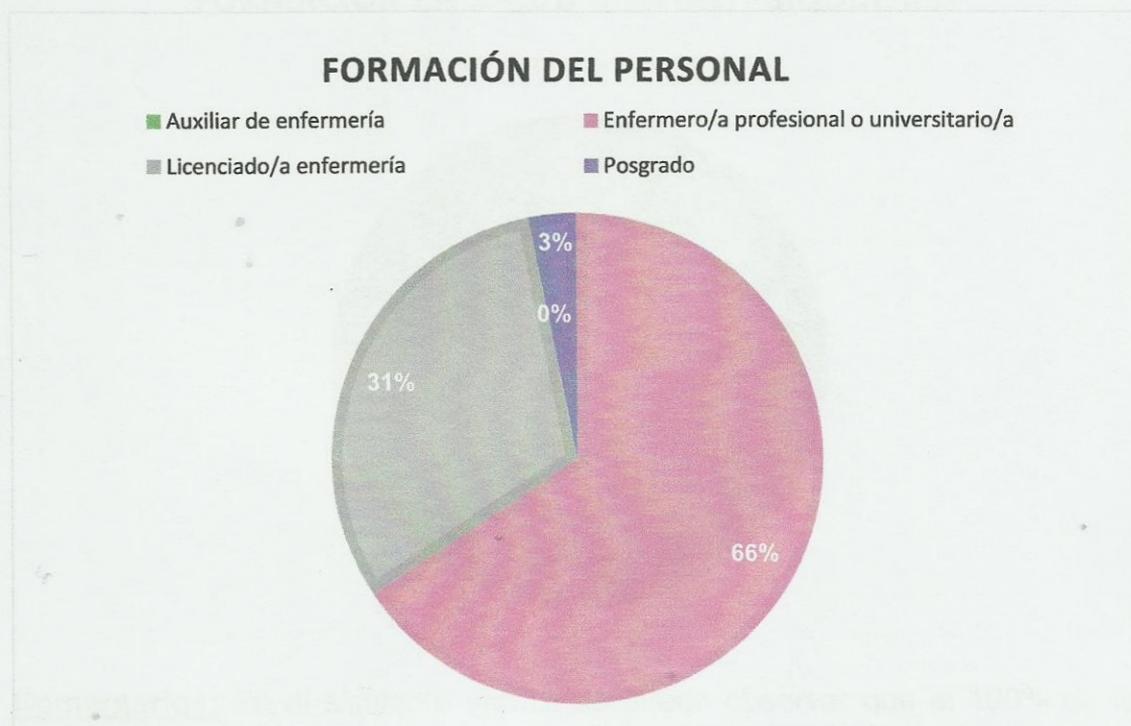
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar los años de antigüedad del personal de enfermería que se desempeña en las instituciones encuestadas, con un predominio del 31% en el rango de 7 a 9 años.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 5: Nivel de formación del personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Auxiliar de enfermería	0	0%	0
Enfermero/a profesional o universitario/a	21	66%	21
Licenciado/a enfermería	10	31%	31
Posgrado	1	3%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 5**



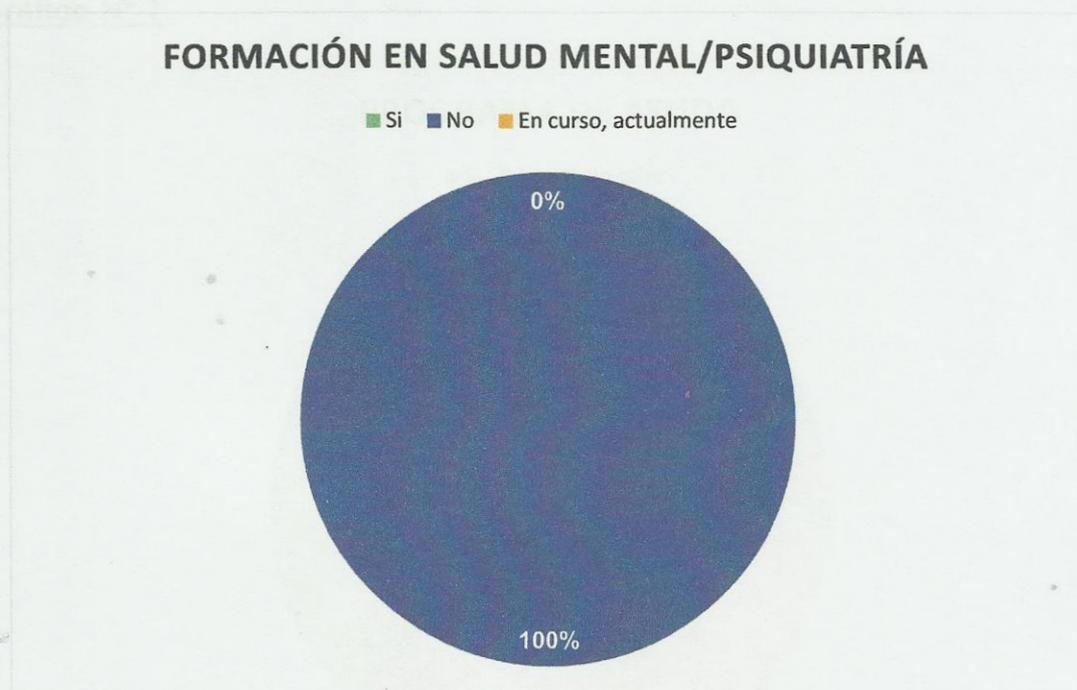
**Comentarios:** En el siguiente gráfico observamos el nivel de formación que posee el personal encuestado, en el que predominan con un 66% los/as enfermeros/as profesional o universitario/a.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 6:** Formación en salud mental/psiquiatría del personal de enfermería encuestado luego de su formación básica.

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Si	0	0%	0
No	32	100%	32
En curso, actualmente	0	0%	32
Total	32	100%	

**Gráfico N°6**



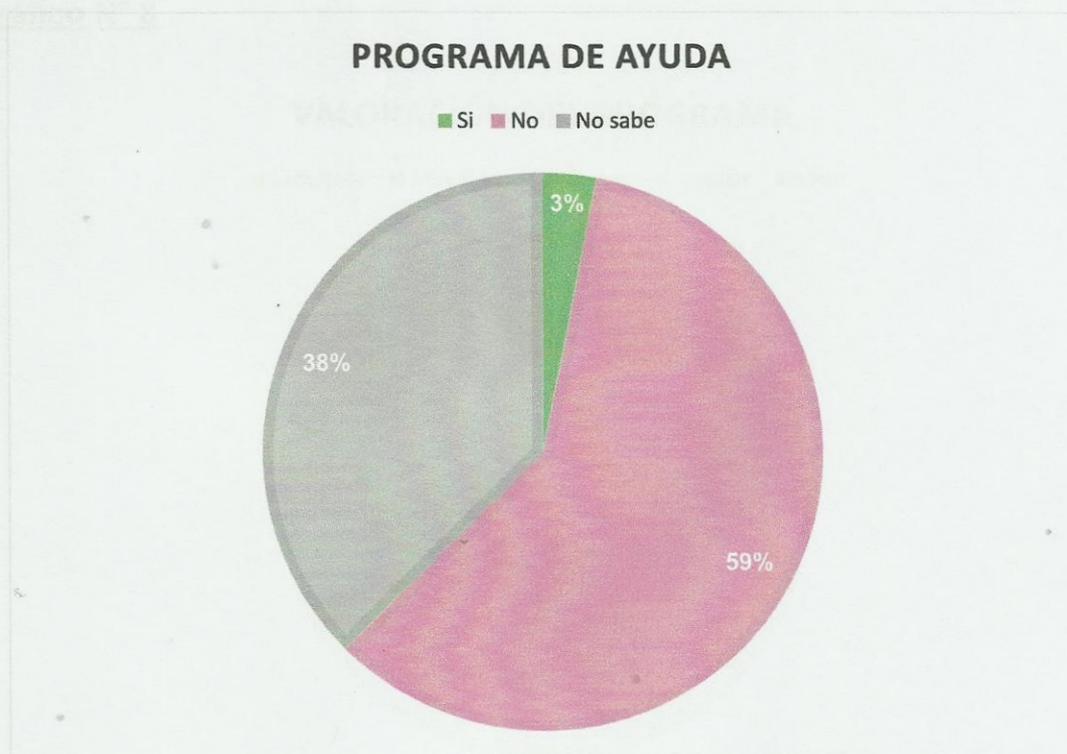
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar que el 100% de los encuestados no poseen una formación en salud mental/psiquiatría después de su formación básica de enfermería.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 7: Existencia de algún programa de ayuda para el personal de enfermería encuestado cuando ha atravesado situaciones personales conflictivas y/o estresantes.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Si	1	3%	1
No	19	59%	20
No sabe	12	38%	32
Total	32	100%	

**Gráfico N° 7**



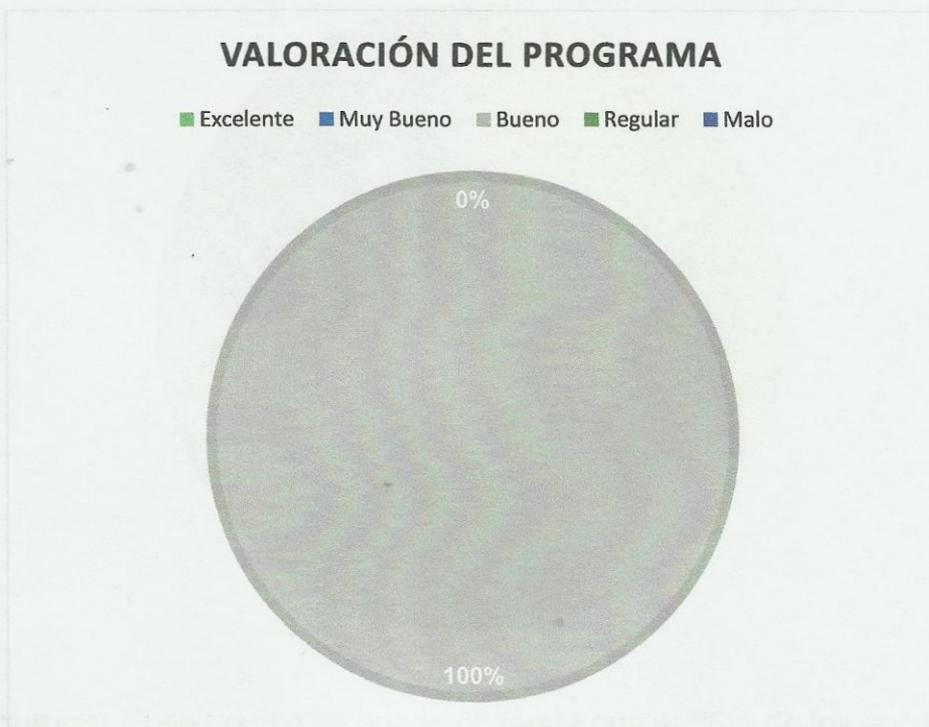
**Comentarios:** Como se puede observar en el siguiente gráfico, el 59% de los encuestados dice que no existe un programa de ayuda donde los enfermeros se sientan acompañados ante situaciones personales conflictivas y/o estresantes.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 8: Calificación del programa ofrecido al personal de enfermería encuestado ante una situación personal conflictiva o estresante.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>Excelente</b>	0	0%	0
<b>Muy Bueno</b>	0	0%	0
<b>Bueno</b>	1	<b>100%</b>	1
<b>Regular</b>	0	0%	1
<b>Malo</b>	0	0%	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 8**



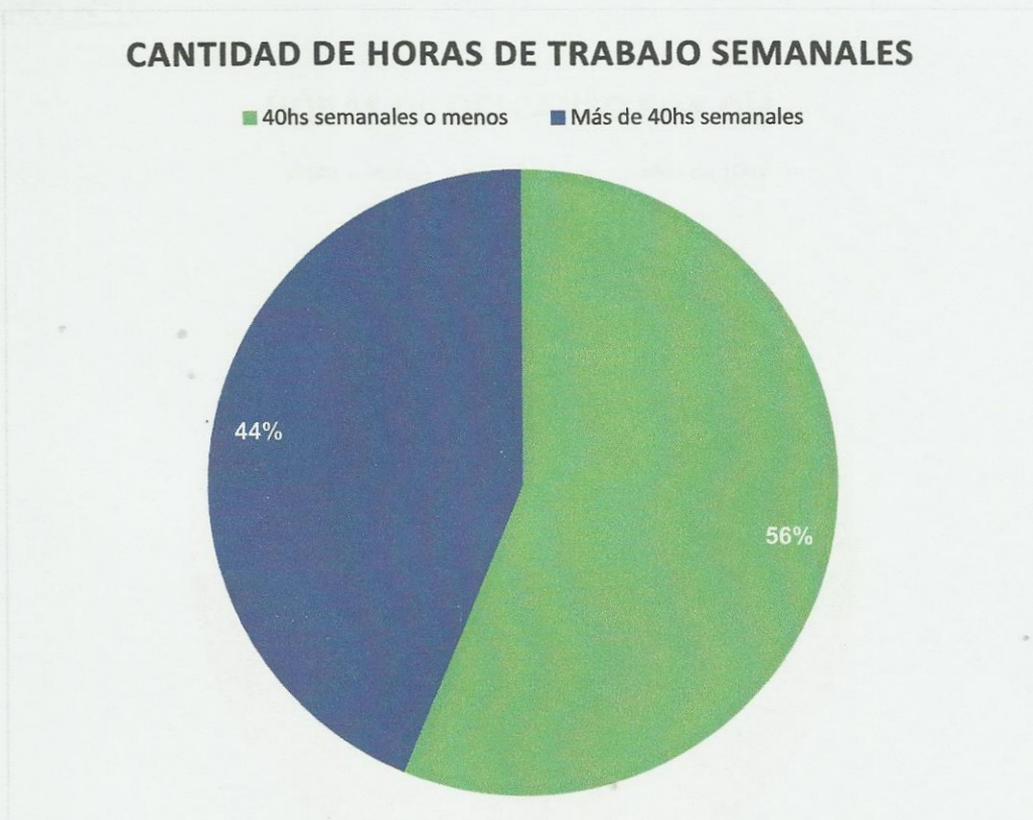
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar la valoración del encuestado respecto al programa de ayuda que se le brindó.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 9: Cantidad de horas que el personal de enfermería de las instituciones encuestadas trabaja por semana.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>40hs semanales o menos</b>	18	<b>56%</b>	18
<b>Más de 40hs semanales</b>	14	44%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 9**



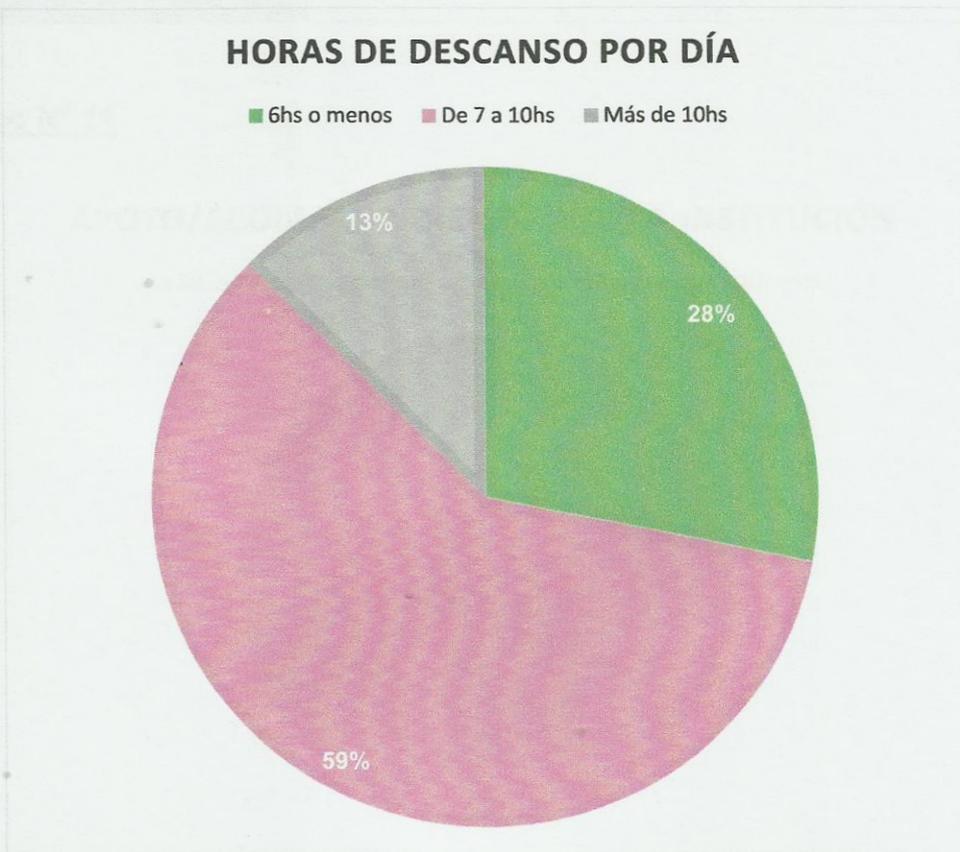
**Comentarios:** El en gráfico se puede observar que el 56% de los encuestados respondió que trabaja 40 horas semanales o menos.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 10: Cantidad de horas que descansa por día el personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
6hs o menos	9	28%	9
De 7 a 10hs	19	59%	28
Más de 10hs	4	13%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N°10**



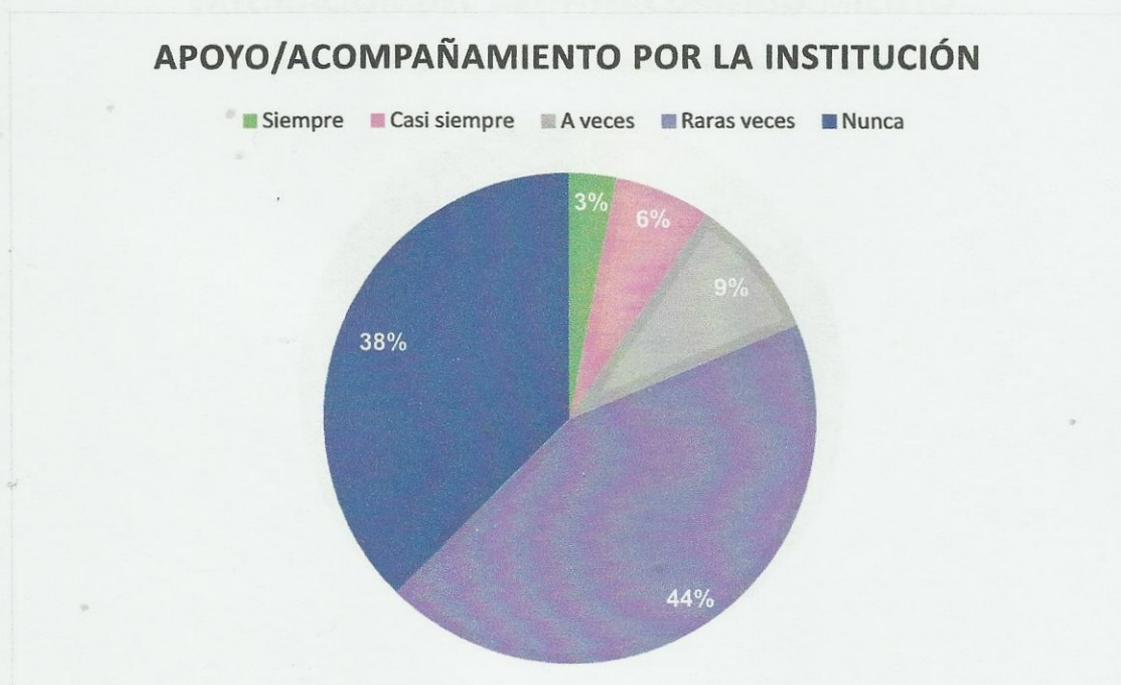
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar que el 59% de los encuestados descansa entre 7 y 10hs por día.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 11: Apoyo/acompañamiento por parte de la institución al personal de enfermería encuestado ante situaciones laborales estresantes y/o conflictivas.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Siempre	1	3%	1
Casi siempre	2	6%	3
A veces	3	9%	6
Raras veces	14	44%	20
Nunca	12	38%	32
Total	32	100%	

**Gráfico N° 11**



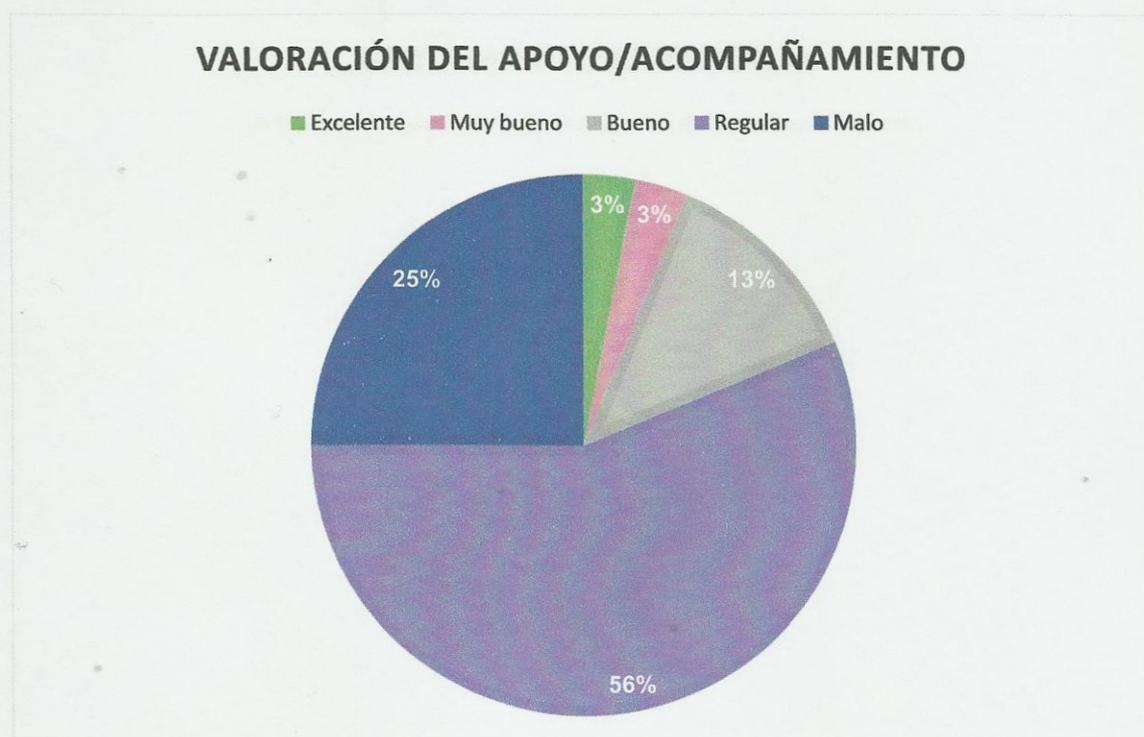
**Comentarios:** En el siguiente gráfico, se puede observar un predominio del 44% de la respuesta raras veces ante la pregunta si en situaciones laborales estresantes y/o conflictivas ha recibido apoyo/acompañamiento por parte de la institución donde se desempeña.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N°12: Valoración del apoyo/acompañamiento brindado por la institución al personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>Excelente</b>	1	3%	1
<b>Muy bueno</b>	1	3%	2
<b>Bueno</b>	4	13%	6
<b>Regular</b>	18	<b>56%</b>	24
<b>Malo</b>	8	25%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 12**



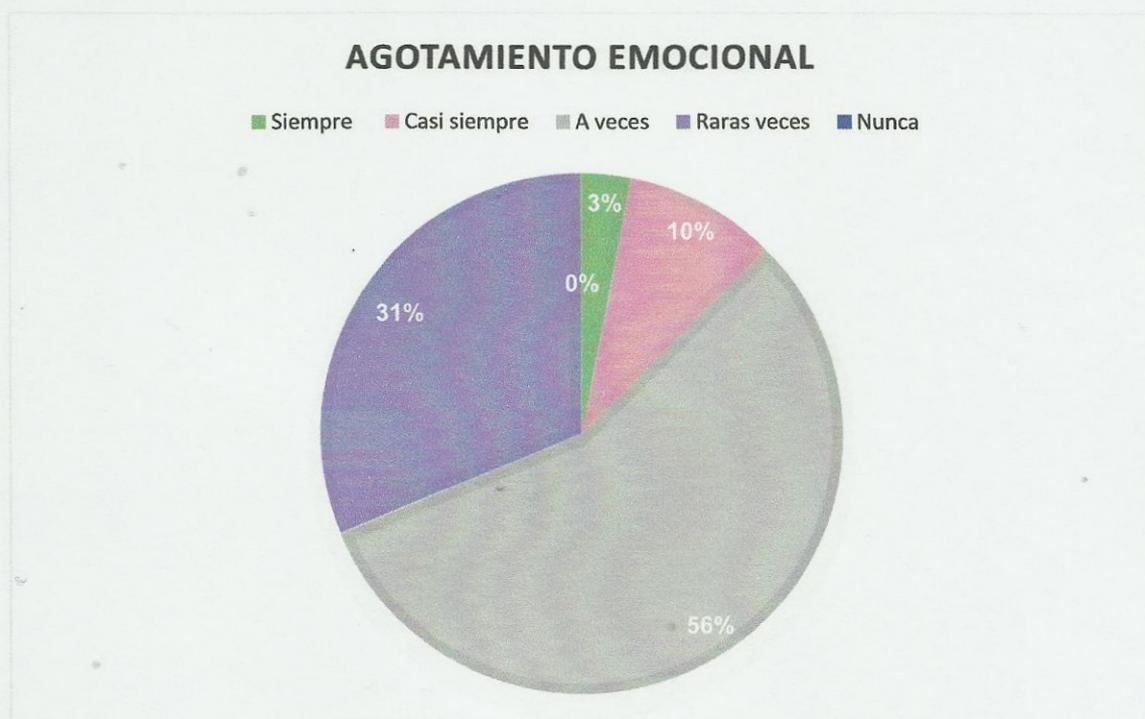
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar la valoración del personal de salud respecto al apoyo/acompañamiento brindado por la institución ante situaciones laborales estresantes y/o conflictivas, con un predominio del 56% de la respuesta regular.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 13: Agotamiento emocional en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>Siempre</b>	1	3%	1
<b>Casi siempre</b>	3	9%	4
<b>A veces</b>	18	<b>56%</b>	22
<b>Raras veces</b>	10	31%	32
<b>Nunca</b>	0	0%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 13**



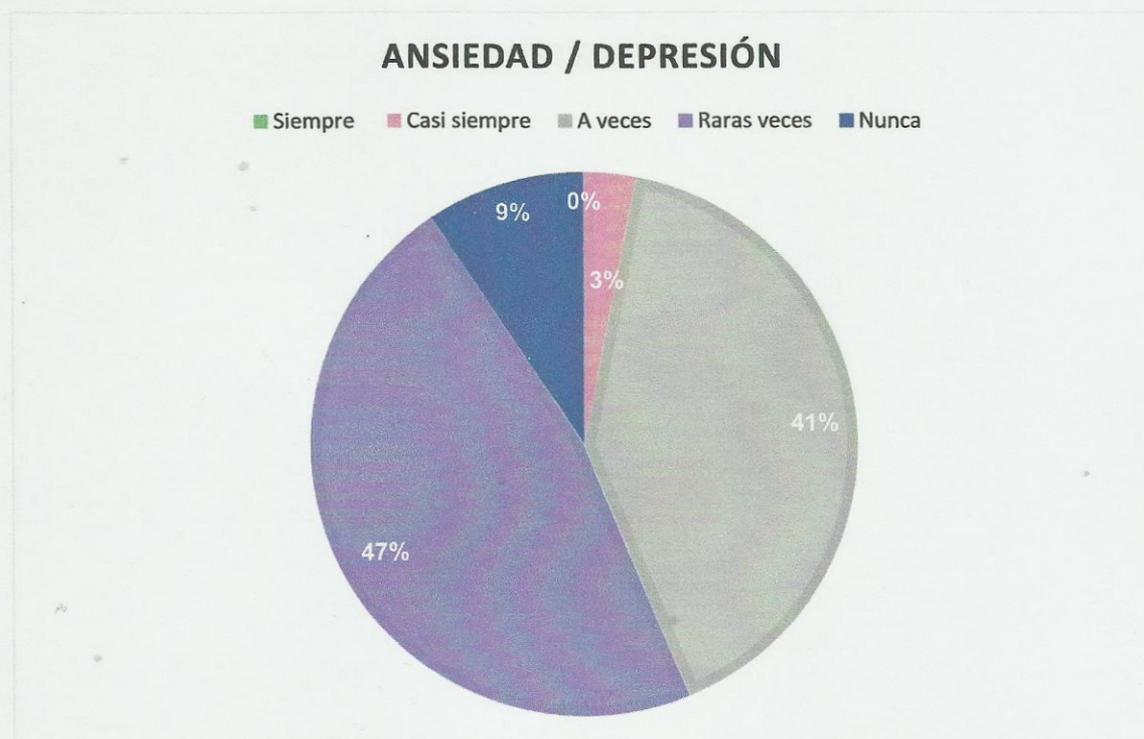
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 56% de los encuestados respondió que a veces el trabajo le ocasiona agotamiento emocional.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 14: Ansiedad/depresión en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>Siempre</b>	0	0%	0
<b>Casi siempre</b>	1	3%	1
<b>A veces</b>	13	41%	14
<b>Raras veces</b>	15	<b>47%</b>	29
<b>Nunca</b>	3	9%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 14**



**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 47% de los encuestados respondió que raras veces el trabajo les produce ansiedad/depresión.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 15: Frustración en el personal de enfermería ocasionada por el trabajo encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Siempre	0	0%	0
Casi siempre	3	9%	3
A veces	19	59%	22
Raras veces	8	25%	30
Nunca	2	6%	32
Total	32	100%	

**Gráfico N° 15**



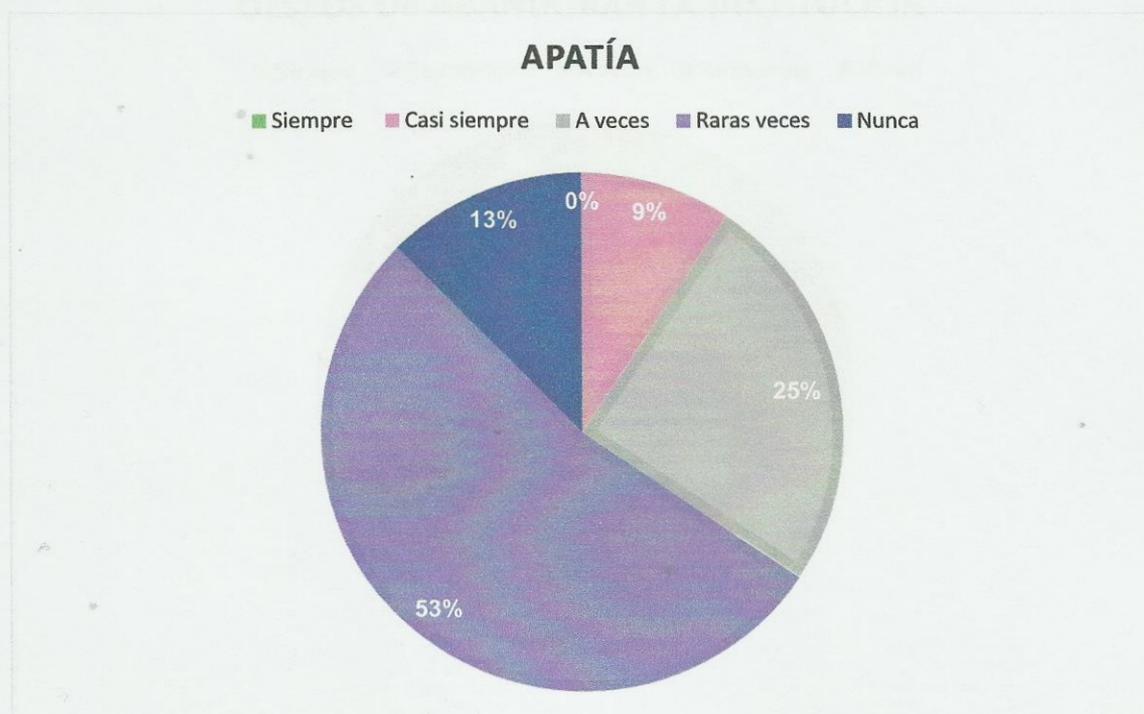
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 59% de los encuestados respondió que a veces el trabajo les produce frustración.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 16: Apatía en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>Siempre</b>	0	0%	0
<b>Casi siempre</b>	3	9%	3
<b>A veces</b>	8	25%	11
<b>Raras veces</b>	17	<b>53%</b>	28
<b>Nunca</b>	4	13%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 16**



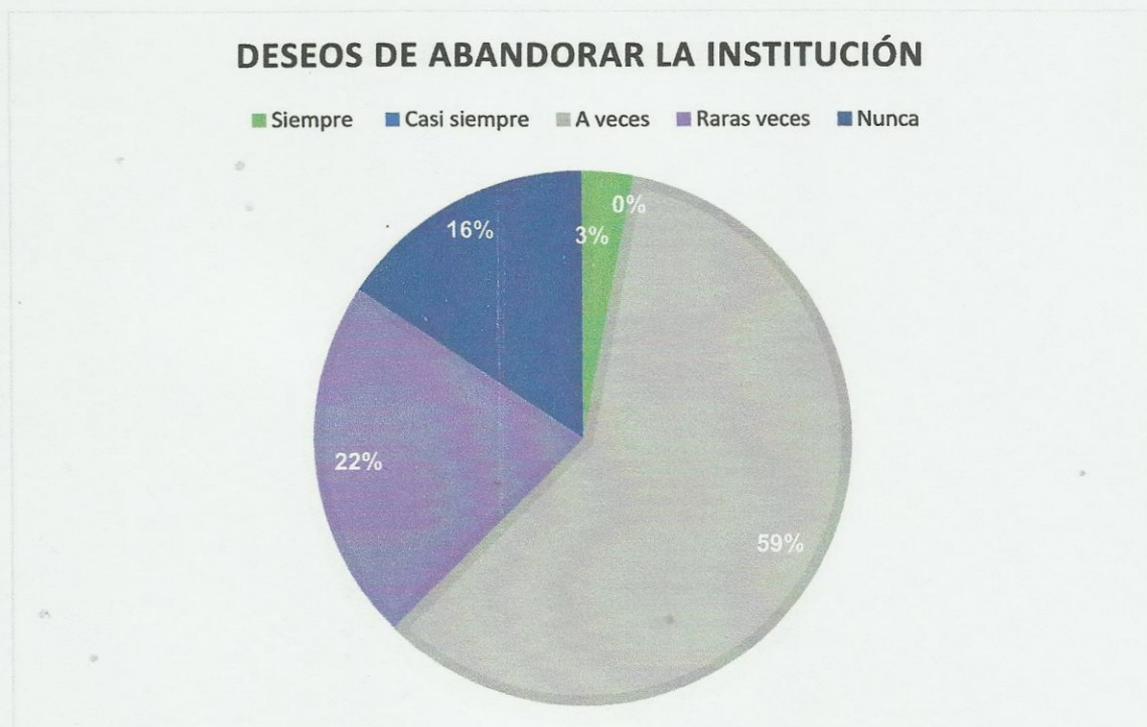
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 53% de los encuestados respondió que a veces el trabajo les produce apatía.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 17: Deseos de abandonar la institución en el personal de enfermería encuestado ocasionados por el trabajo.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Siempre	1	3%	1
Casi siempre	0	0%	1
A veces	19	59%	20
Raras veces	7	22%	27
Nunca	5	16%	32
Total	32	100%	

**Gráfico N° 17**



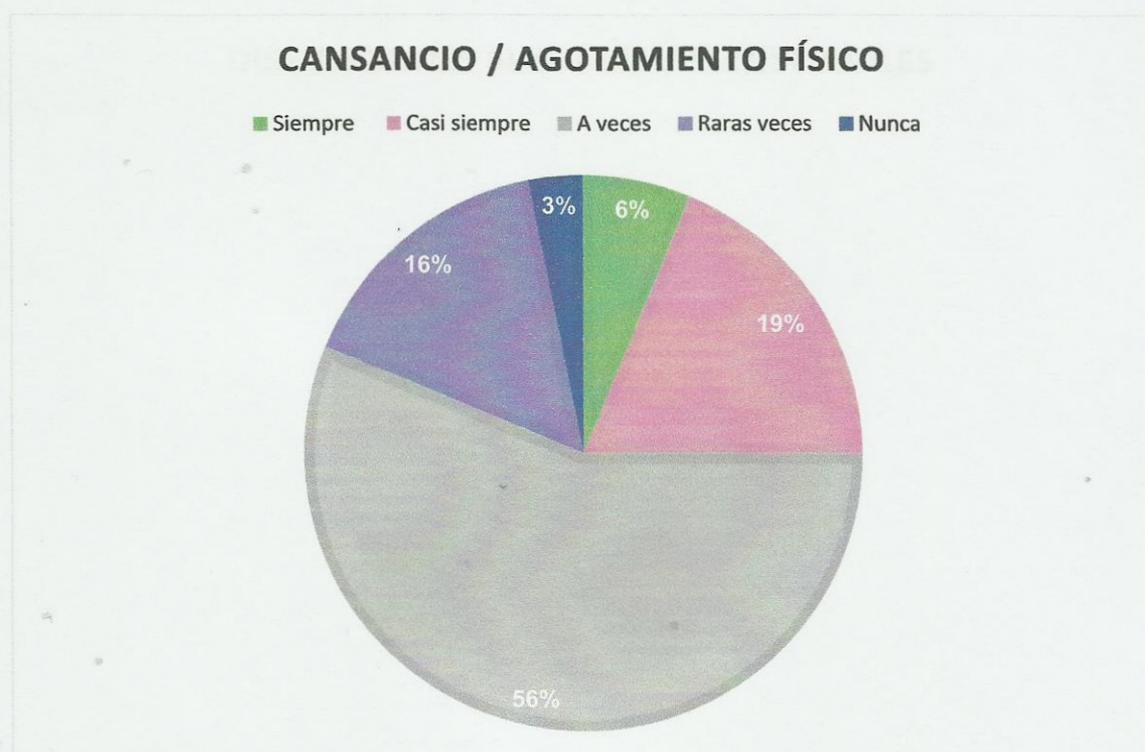
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 59% de los encuestados respondió que a veces el trabajo les produce deseos de abandonar la institución donde se desempeñan.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 18: Cansancio/agotamiento físico en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Siempre	2	6%	2
Casi siempre	6	19%	8
A veces	18	56%	26
Raras veces	5	16%	31
Nunca	1	3%	32
Total	32	100%	

**Gráfico N° 18**



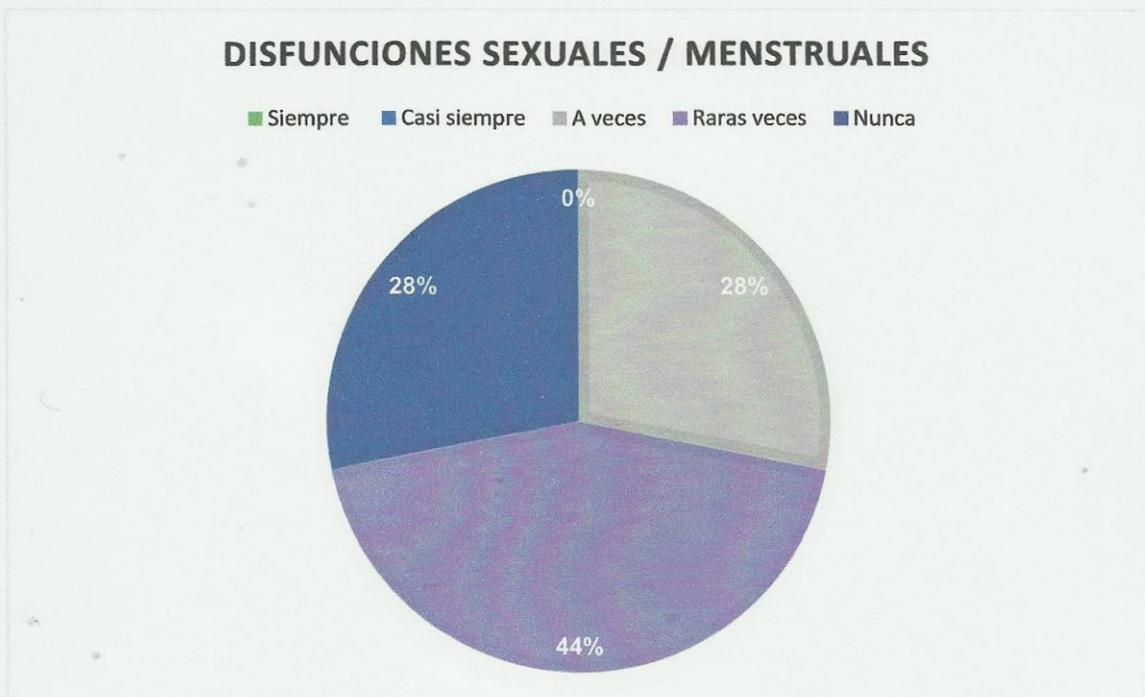
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 56% de los encuestados respondió que a veces el trabajo les produce cansancio/agotamiento físico.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 19: Disfunciones sexuales/menstruales en el personal de enfermería encuestado ocasionadas por el trabajo.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>Siempre</b>	0	0%	0
<b>Casi siempre</b>	0	0%	0
<b>A veces</b>	9	28%	9
<b>Raras veces</b>	14	44%	23
<b>Nunca</b>	9	28%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 19**



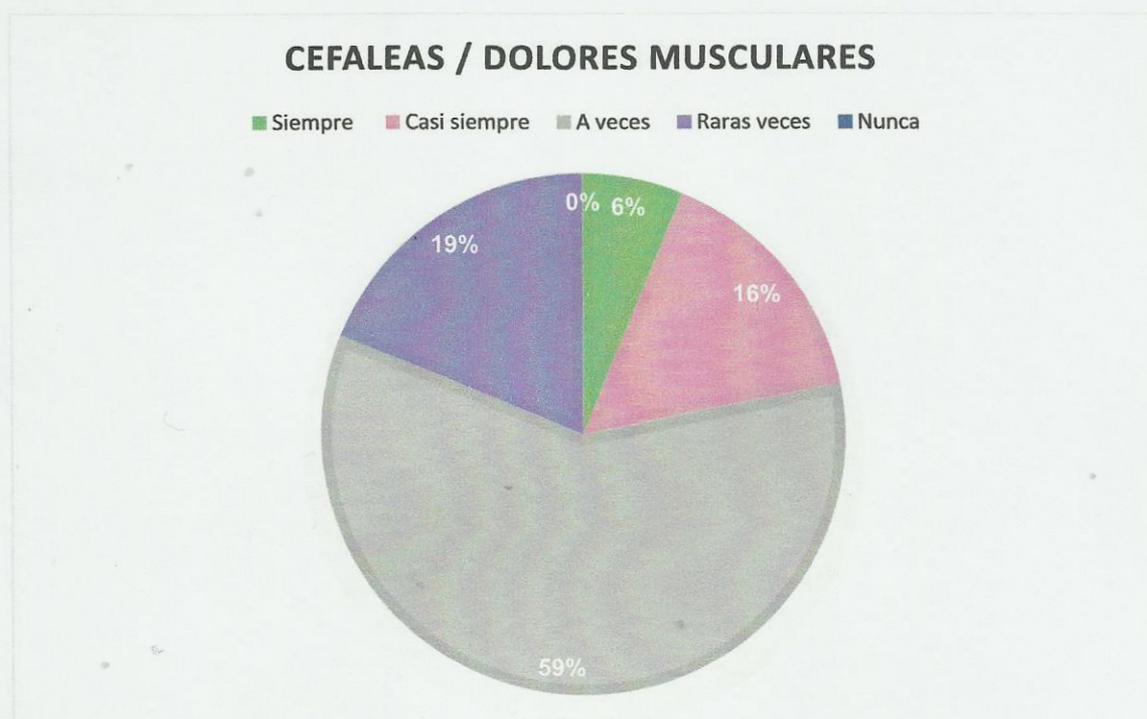
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 44% de los encuestados respondió que raras veces el trabajo les produce disfunciones sexuales/menstruales.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 20: Cefaleas/dolores musculares en el personal de enfermería encuestado ocasionados por el trabajo.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Siempre	2	6%	2
Casi siempre	5	16%	7
A veces	19	59%	26
Raras veces	6	19%	32
Nunca	0	0%	32
Total	32	100%	

**Gráfico N° 20**



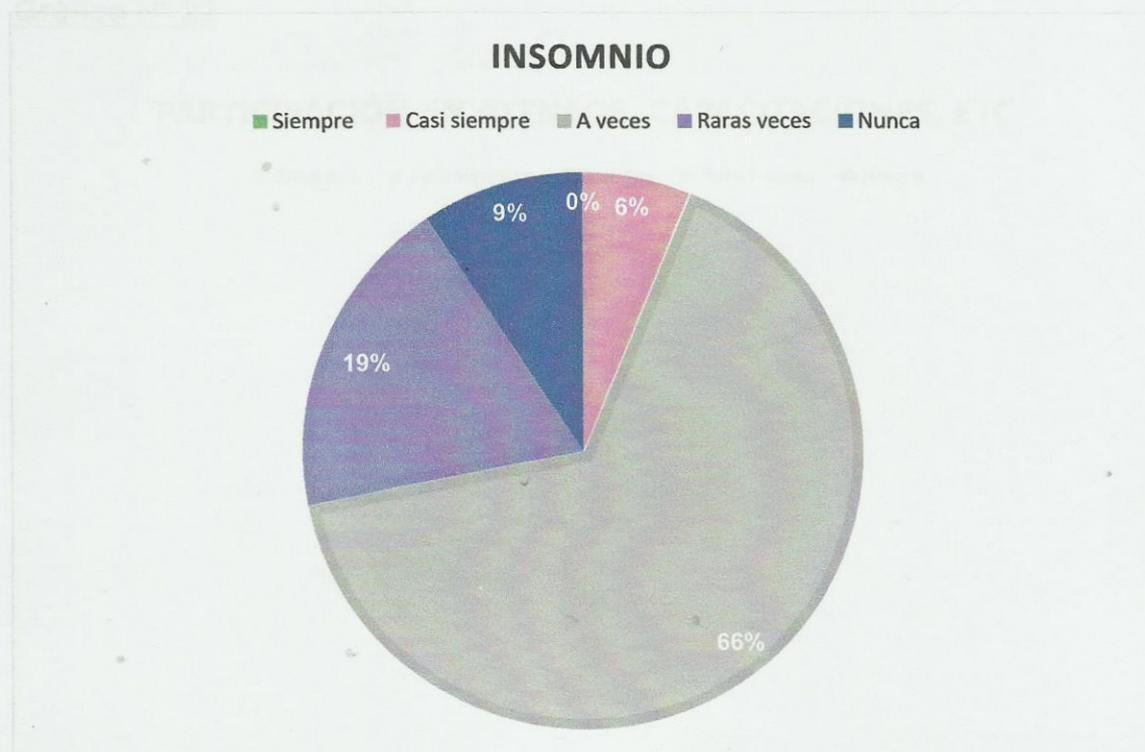
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 59% de los encuestados respondió que a veces el trabajo les produce cefaleas/dolores musculares.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 21: Insomnio en el personal de enfermería encuestado ocasionado por el trabajo.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Siempre	0	0%	0
Casi siempre	2	6%	2
A veces	21	<b>66%</b>	23
Raras veces	6	19%	29
Nunca	3	9%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 21**



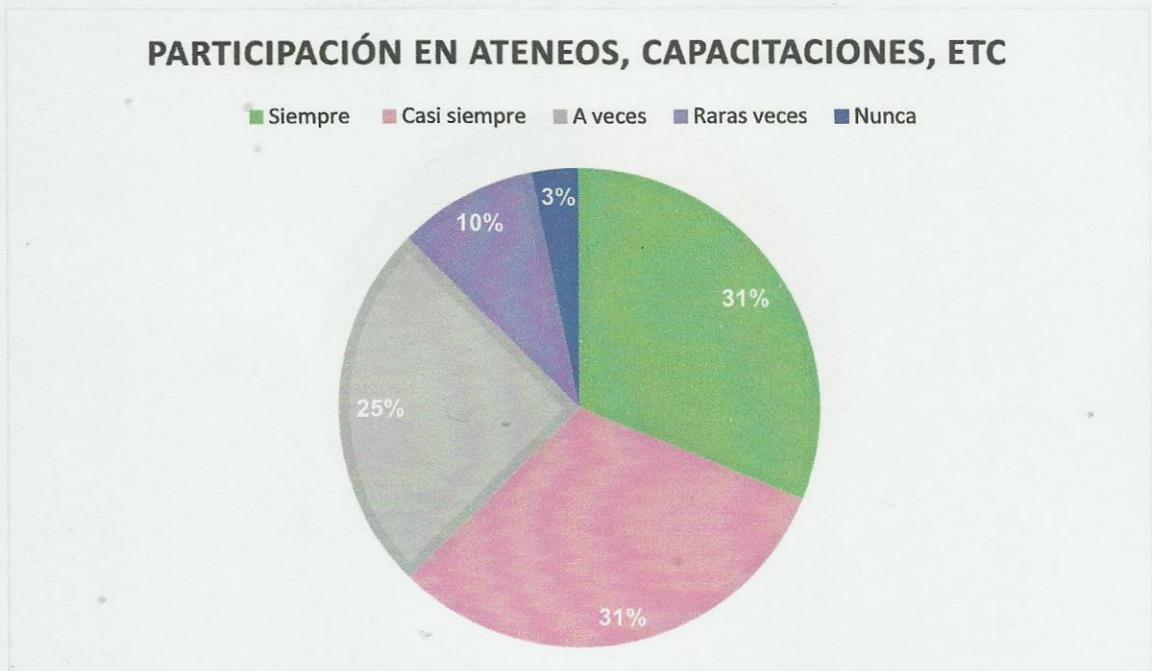
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 66% de los encuestados respondió que a veces el trabajo les produce insomnio.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 22: Limitación en la participación de capacitaciones, ateneos, actividades recreativas debido al trabajo en el personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>Siempre</b>	10	<b>31%</b>	10
<b>Casi siempre</b>	10	<b>31%</b>	20
<b>A veces</b>	8	25%	28
<b>Raras veces</b>	3	9%	31
<b>Nunca</b>	1	3%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 22**



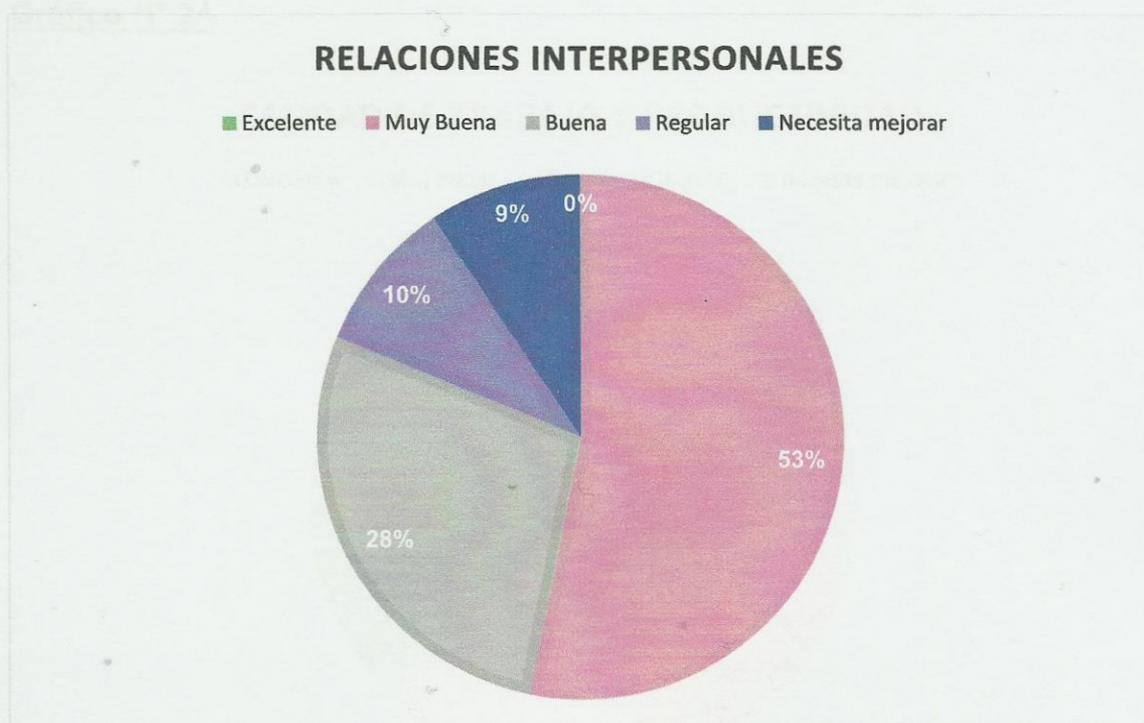
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 31% de los encuestados respondió que siempre y casi siempre el trabajo los limita en la participación de capacitaciones, ateneos, actividades recreativas, etc.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 23:** Calificación/ evaluación de las relaciones interpersonales, respecto a su grupo de trabajo, en el personal de enfermería encuestado.

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Excelente	0	0%	0
Muy Buena	17	53%	17
Buena	9	28%	26
Regular	3	9%	29
Necesita mejorar	3	9%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 23**



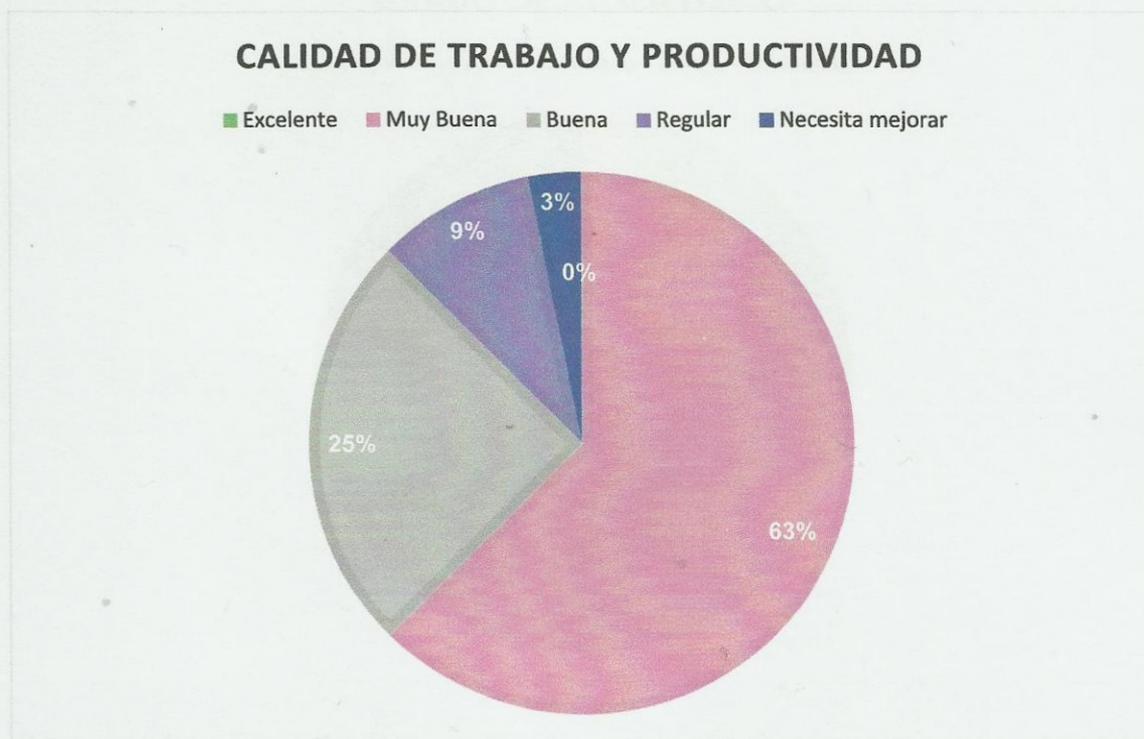
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 53% de los encuestados respondió que la relación con sus compañeros de trabajo es muy buena.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 24:** Calificación/evaluación de la calidad de trabajo y productividad, respecto a su grupo de trabajo, en el personal de enfermería encuestado.

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Excelente	0	0%	0
Muy Buena	20	63%	20
Buena	8	25%	28
Regular	3	9%	31
Necesita mejorar	1	3%	32
Total	32	100%	

**Gráfico N° 24**



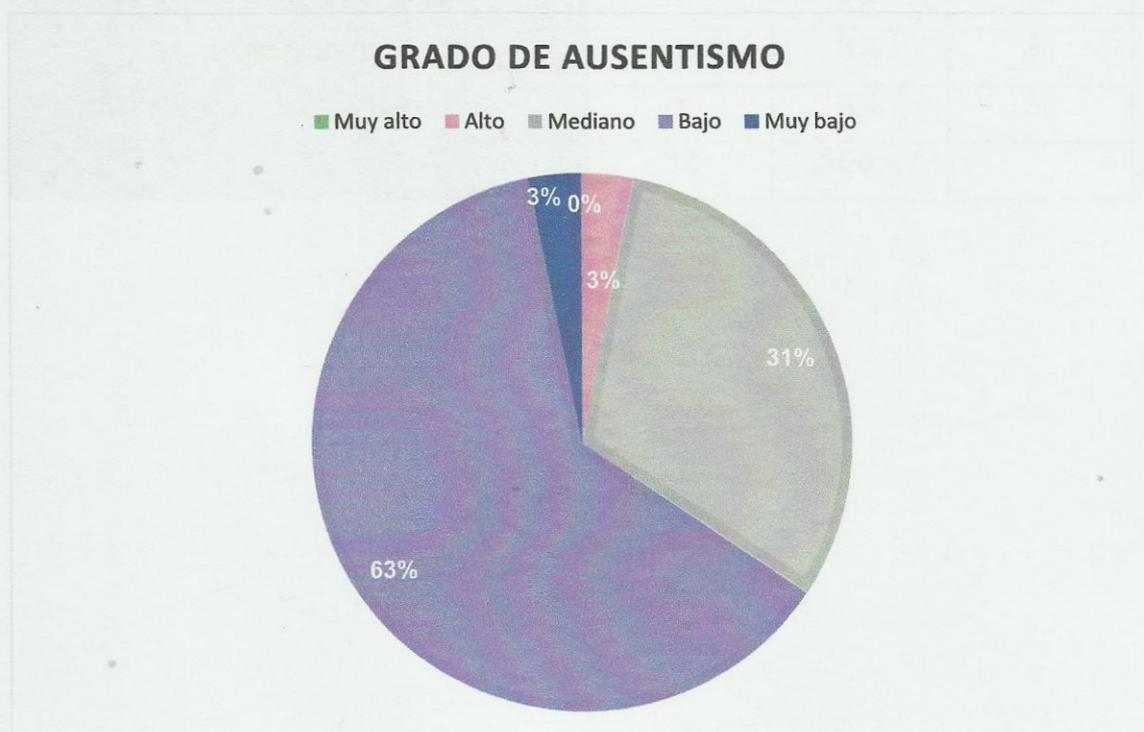
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 63% de los encuestados respondió que la calidad de trabajo y productividad es muy buena.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 25:** Evaluación del grado de ausentismo en el servicio desde la perspectiva del personal de enfermería encuestado.

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Muy alto	0	0%	0
Alto	1	3%	1
Mediano	10	31%	11
Bajo	20	<b>63%</b>	31
Muy bajo	1	3%	32
Total	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 25**



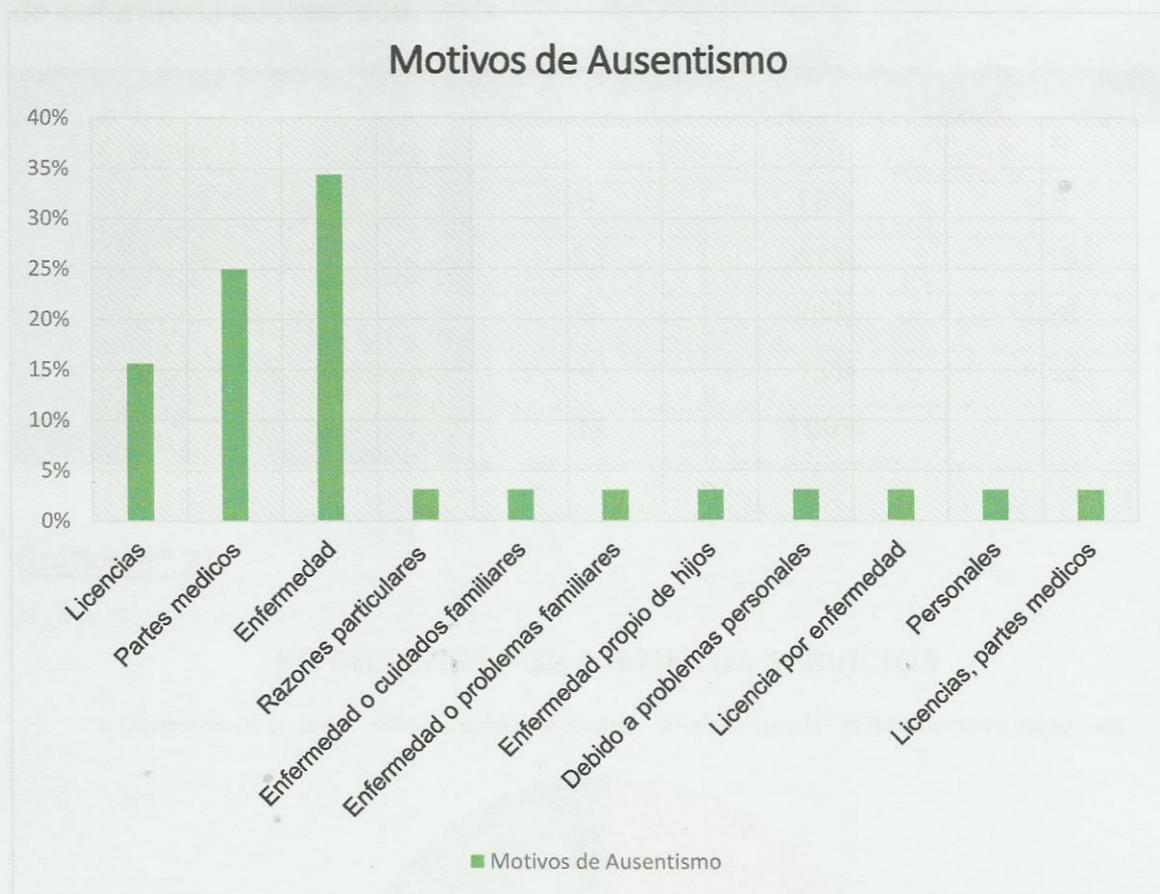
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 63% de los encuestados respondió que el grado de ausentismo en su servicio es bajo.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 26: Motivos de ausentismo indicados por el personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
Licencias	5	16%	5
Partes médicos	8	25%	13
Enfermedad	11	<b>34%</b>	24
Razones particulares	1	3%	25
Enfermedad o cuidados familiares	1	3%	26
Enfermedad o problemas familiares	1	3%	27
Enfermedad propio de hijos	1	3%	28
Debido a problemas personales	1	3%	29
Licencia por enfermedad	1	3%	30
Personales	1	3%	31
Licencias, partes médicos	1	3%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 26**



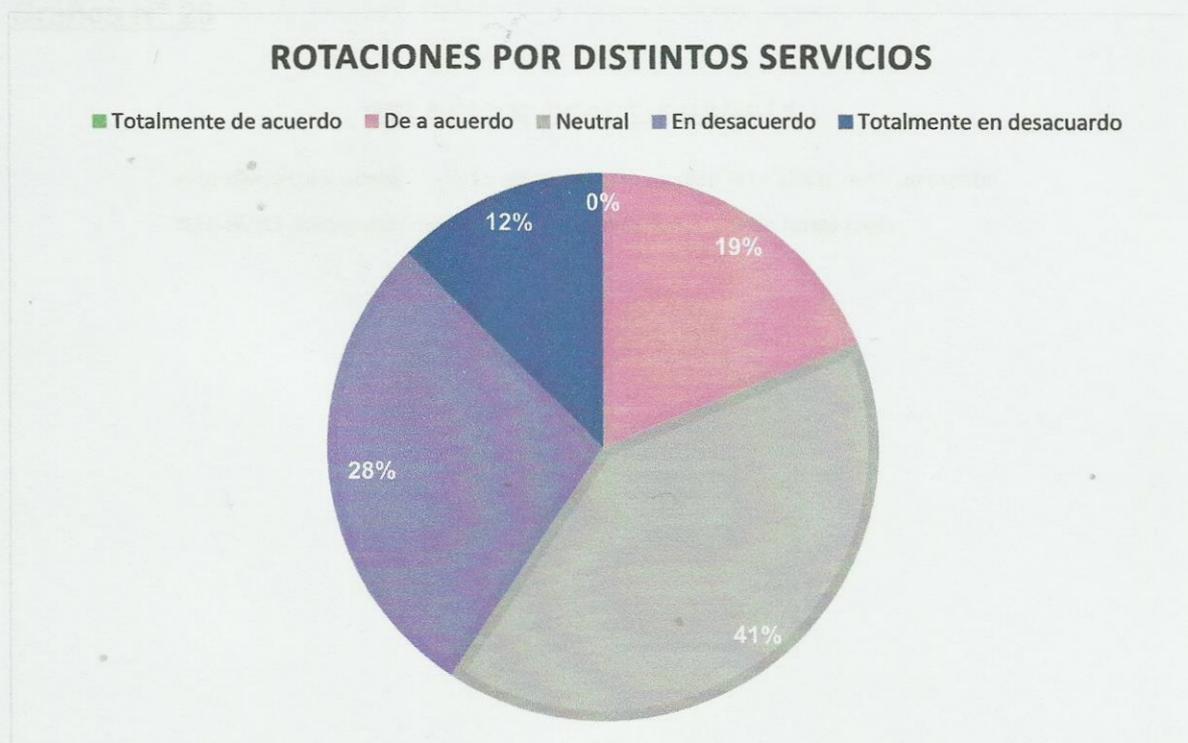
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 34% de los encuestados respondió que la enfermedad es el motivo que más se repite en sus servicios.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 27: Opinión sobre la rotación por distintos servicios en el personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>Totalmente de acuerdo</b>	0	0%	0
<b>De a acuerdo</b>	6	19%	6
<b>Neutral</b>	13	<b>41%</b>	19
<b>En desacuerdo</b>	9	28%	28
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	4	13%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 27**



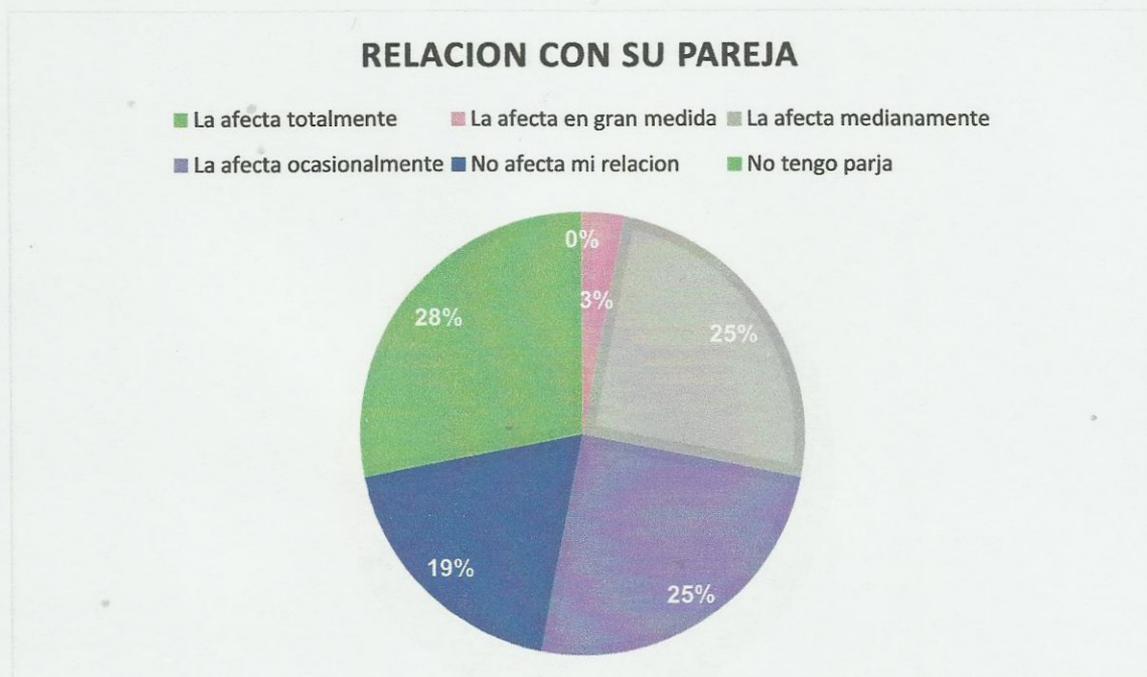
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 41% de los encuestados respondió que tienen una postura neutral respecto a la rotación por distintos servicios.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 28:** Como el trabajo afecta en la relación con su pareja en el personal de enfermería encuestado.

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
La afecta totalmente	0	0%	0
La afecta en gran medida	1	3%	1
La afecta medianamente	8	25%	9
La afecta ocasionalmente	8	25%	17
No afecta mi relación	6	19%	23
No tengo pareja	9	28%	
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 28**



**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 28% de los encuestados respondió que no tienen pareja. A su vez, 72% que, si tiene pareja, el 25% expreso que el trabajo afecta medianamente y ocasionalmente su relación.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 29:** Como el trabajo afecta la relación con sus hijos en el personal de enfermería encuestado.

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
La afecta totalmente	1	3%	1
La afecta en gran medida	4	13%	5
La afecta medianamente	2	6%	7
La afecta ocasionalmente	9	28%	16
No afecta mi relación	6	19%	22
No tengo hijos	10	31%	
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 29**



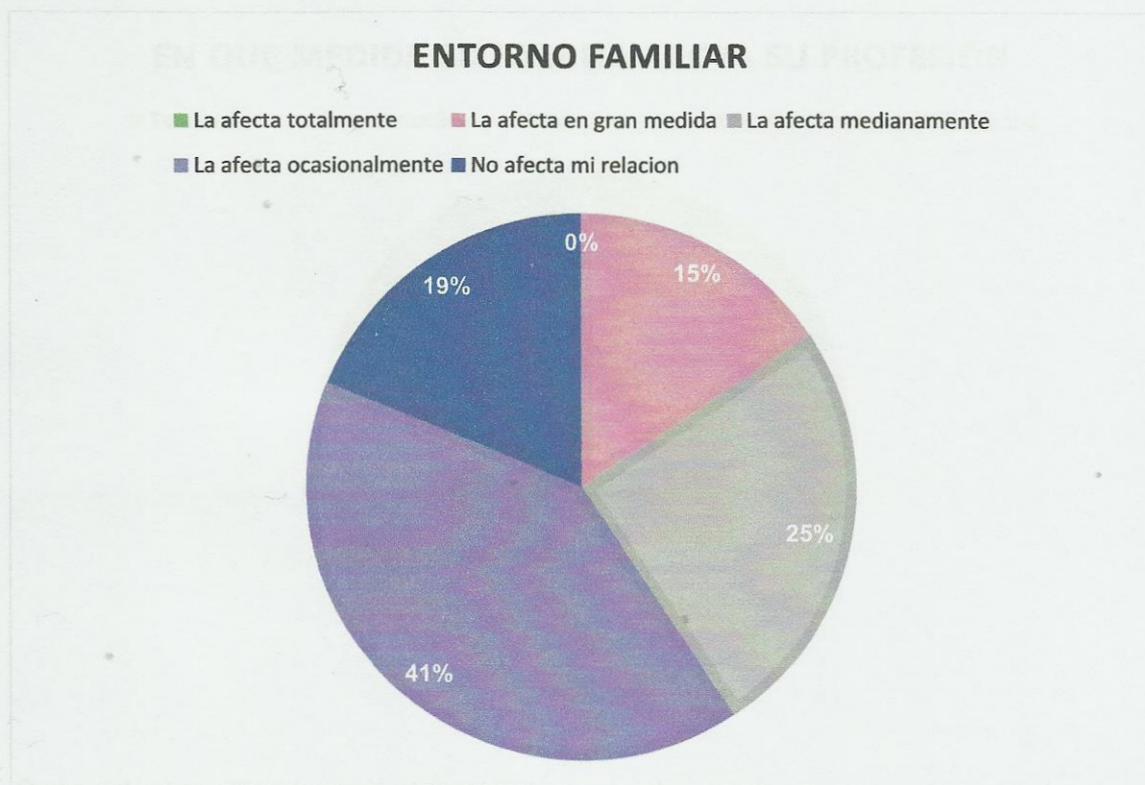
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 31% de los encuestados respondió que no tiene hijos. A su vez, 69% que, si tiene hijos, el 28% expreso que el trabajo afecta ocasionalmente su relación.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 30: Como afecta el trabajo en el entorno familiar del personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
La afecta totalmente	0	0%	0
La afecta en gran medida	5	16%	5
La afecta medianamente	8	25%	13
La afecta ocasionalmente	13	41%	26
No afecta mi relación	6	19%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 30**



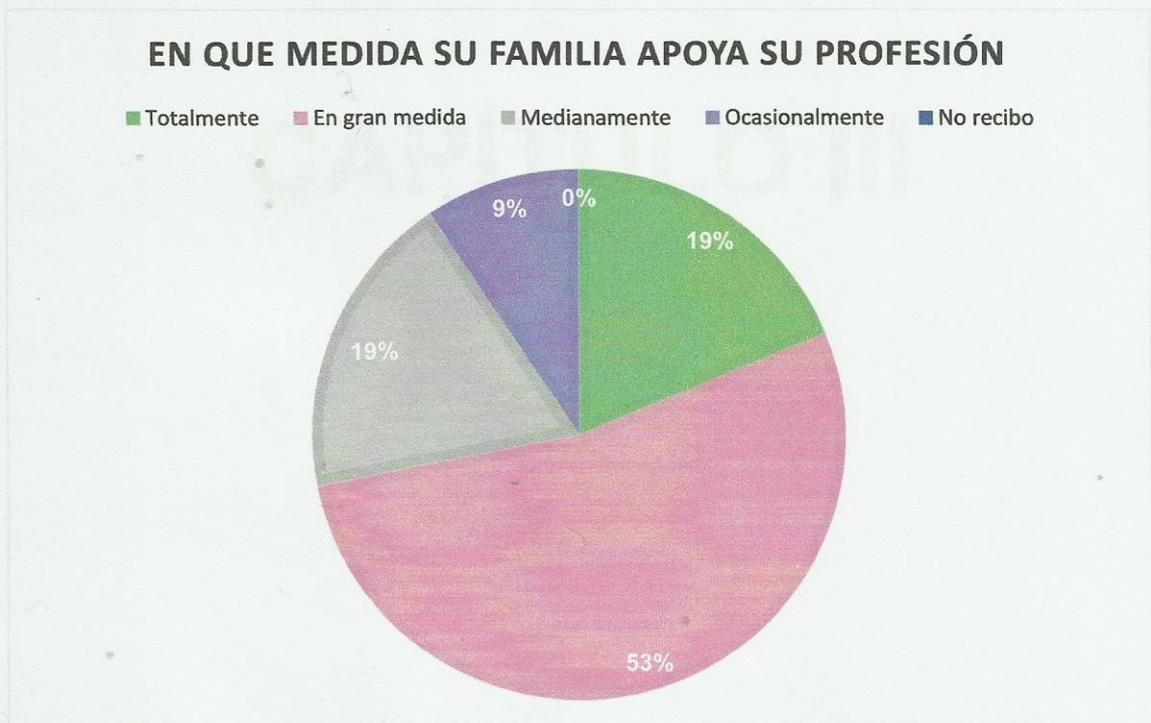
**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 41% de los encuestados respondió que afecta ocasionalmente su relación.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 31: Apoyo familiar en la elección profesional y laboral del personal de enfermería encuestado.**

	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$F_i$
<b>Totalmente</b>	6	19%	6
<b>En gran medida</b>	17	<b>53%</b>	23
<b>Medianamente</b>	6	19%	29
<b>Ocasionalmente</b>	3	9%	32
<b>No recibo</b>	0	0%	32
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	

**Gráfico N° 31**



**Comentarios:** En el siguiente gráfico se puede observar, con mayor predominio, que el 53% de los encuestados respondió que su familia apoya en gran medida su elección profesional y laboral.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

COMPARACIÓN DE RESPUESTAS ENTRE LAS INSTITUCIONES  
ENCUESTADAS

Tabla N° 32: Comparación de respuestas respecto a la edad de los enfermeros encuestados.

Edad	Responde	Porcentaje	Responde	Porcentaje
10-20 años	1	14%	4	27%
21-30 años	7	47%	6	40%
31-40 años	7	47%	5	33%
41-50 años	1	14%	2	13%
51-60 años	1	14%	1	6%
61-70 años	1	14%	1	6%
71 años y más	1	14%	1	6%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Gráfico N° 33:

# CAPÍTULO III

Generalmente, cuando se pide el género en el sistema genera el campo género que se relaciona con el Masculino y Femenino, con el 100% de los 20 y 20 años, así como el de 10 a 20 años con el género masculino, 10 veces más el género Femenino. Finalmente, relaciona con el 100% de los 20 y 20 años.

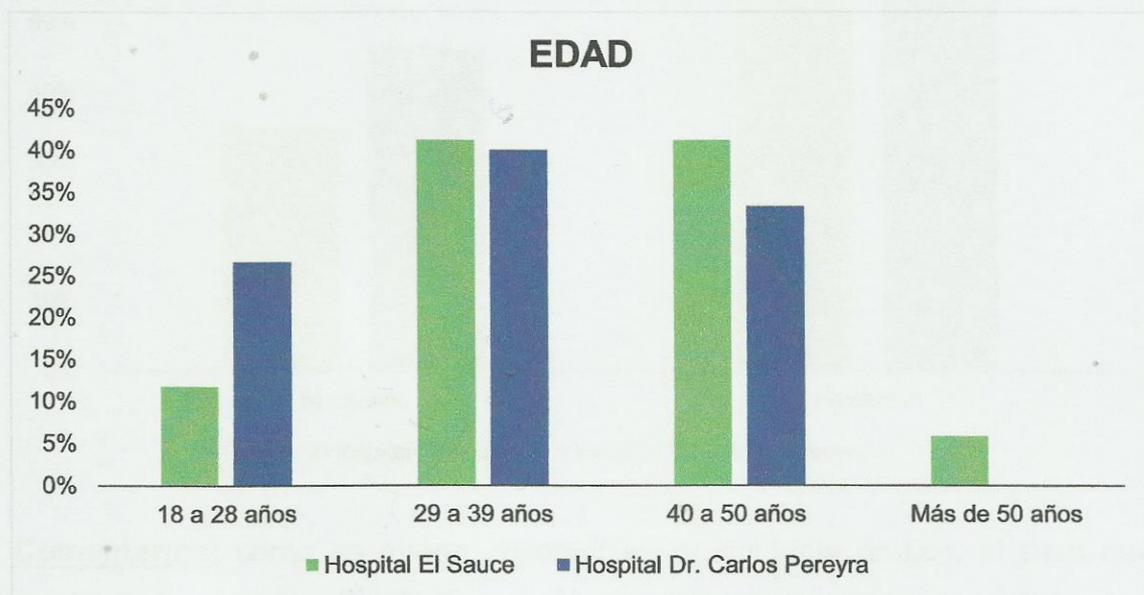
Fuente: Elaboración propia. Datos estadísticos obtenidos de encuestas realizadas por los autores en la ciudad de Mendoza, del 2011 al 2012.

## COMPARACIÓN DE RESPUESTAS ENTRE LAS INSTITUCIONES ENCUESTADAS

**Tabla N° 32:** Comparación de respuestas respecto a la edad de los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
18 a 28 años	2	12%	4	27%
29 a 39 años	7	41%	6	40%
40 a 50 años	7	41%	5	33%
Más de 50 años	1	6%	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 32**



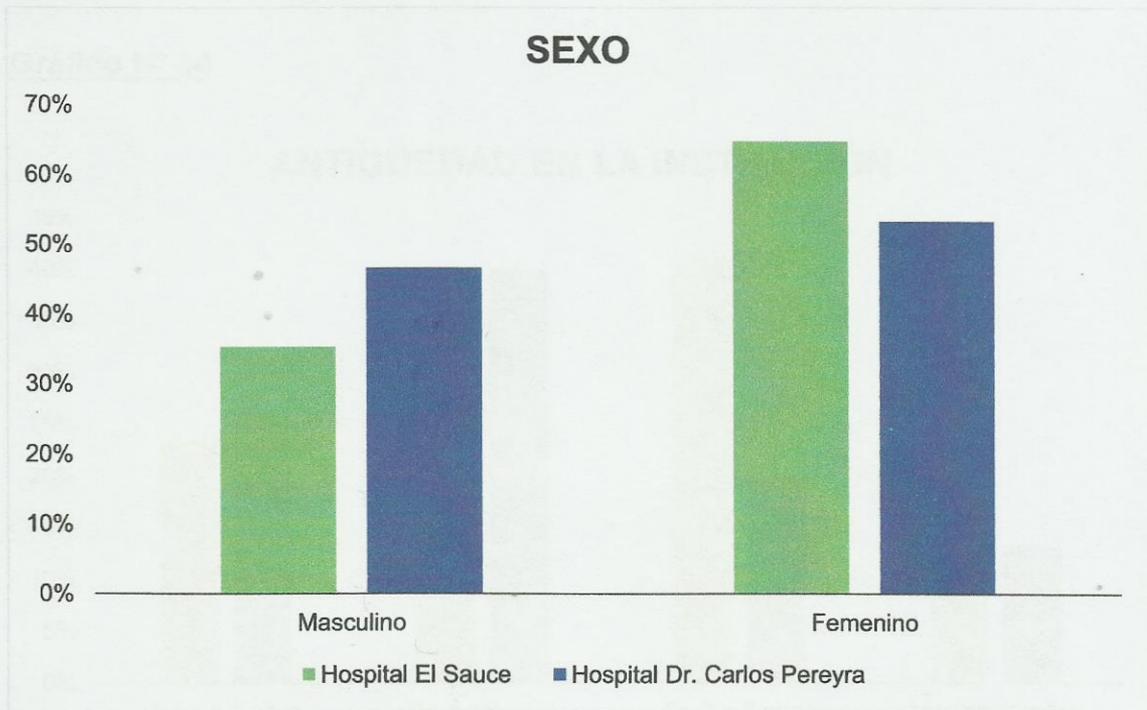
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el rango etario que predomina en el Hospital El Sauce, con el 41%, es el de 29 a 39 años, así como el de 40 a 50 años con el mismo porcentaje. Mientras que el Hospital Dr. Carlos Pereyra, predomina con el 40%, es el de 29 a 39 años.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 33:** Comparación de respuestas respecto al sexo de los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	fi	$F_r \times 100\%$	fi	$F_r \times 100\%$
<b>Masculino</b>	6	35%	7	47%
<b>Femenino</b>	11	65%	8	53%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 33**



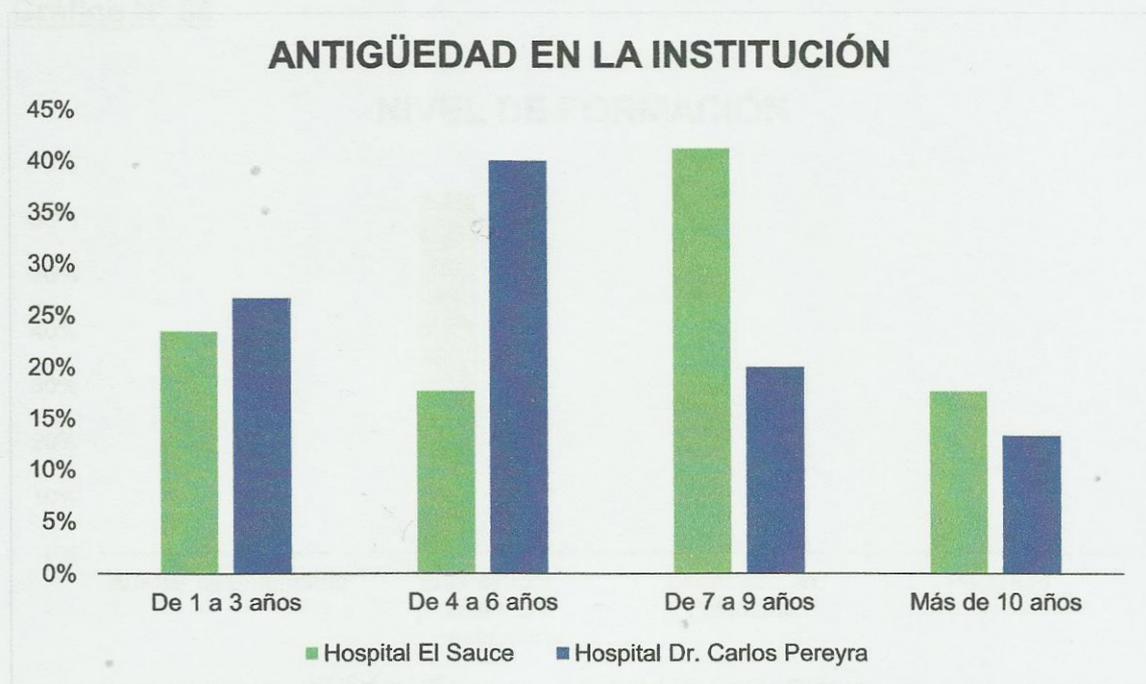
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el sexo que predomina en el Hospital El Sauce, con el 65%, es femenino, lo mismo en el Hospital Dr. Carlos Pereyra con el 53%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 34: Comparación de respuestas respecto a la antigüedad laboral en la institución de los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%
De 1 a 3 años	4	24%	4	27%
De 4 a 6 años	3	18%	6	40%
De 7 a 9 años	7	41%	3	20%
Más de 10 años	3	18%	2	13%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 34**



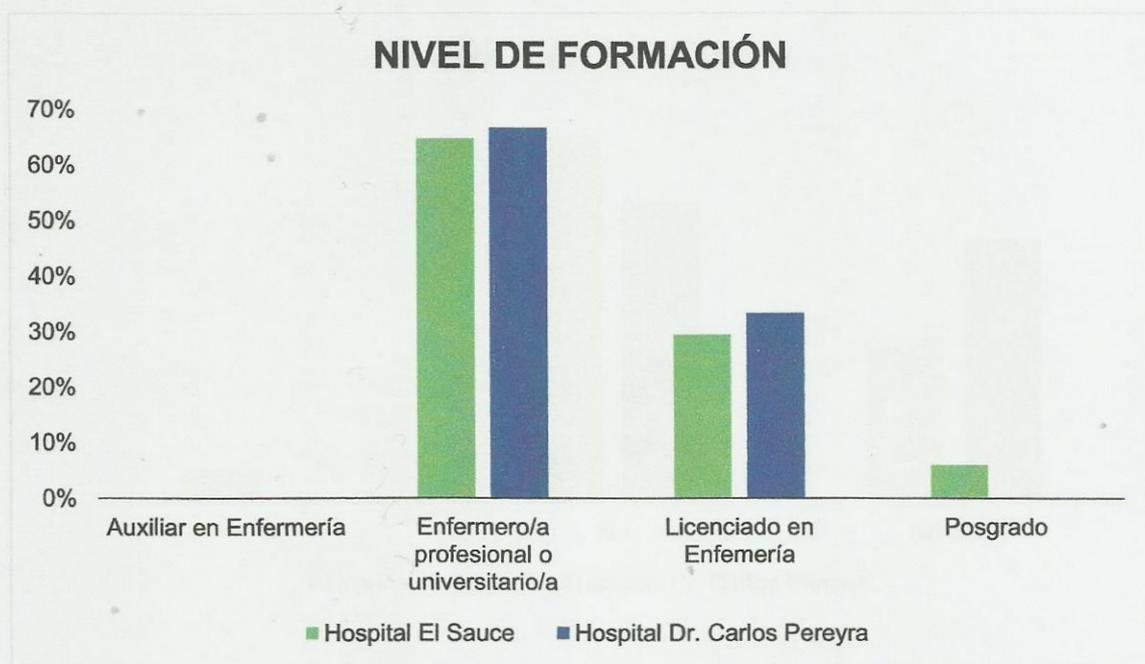
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, la antigüedad laboral que predomina en el Hospital El Sauce, con el 41%, es el de 7 a 9 años. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra, predomina con el 40%, la de 4 a 6 años.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 35:** Comparación de respuestas respecto al nivel de formación de los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	fi	Fr x 100%	fi	Fr x 100%
Auxiliar en Enfermería	0	0%	0	0%
Enfermero/a profesional o universitario/a	11	65%	10	67%
Licenciado en Enfermería	5	29%	5	33%
Posgrado	1	6%	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 35**



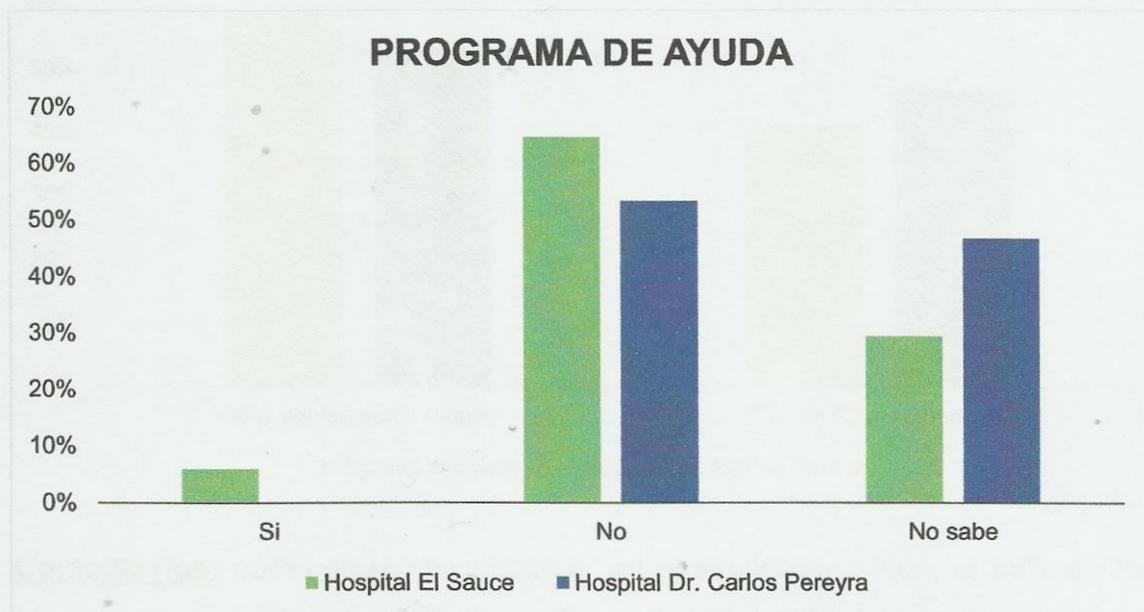
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el nivel de formación que predomina en el Hospital El Sauce, con el 65%, es el de enfermero/a profesional o universitario/a. Mientras que el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucede lo mismo con el 67%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 36:** Comparación de respuestas respecto a si los enfermeros encuestados conocen sobre la existencia de algún programa de ayuda que brinde la institución ante situaciones personales conflictivas y/o estresantes.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
Si	1	6%	0	0%
No	11	65%	8	53%
No sabe	5	29%	7	47%
Total	17	100%	15	100%

**Gráfico N° 36**



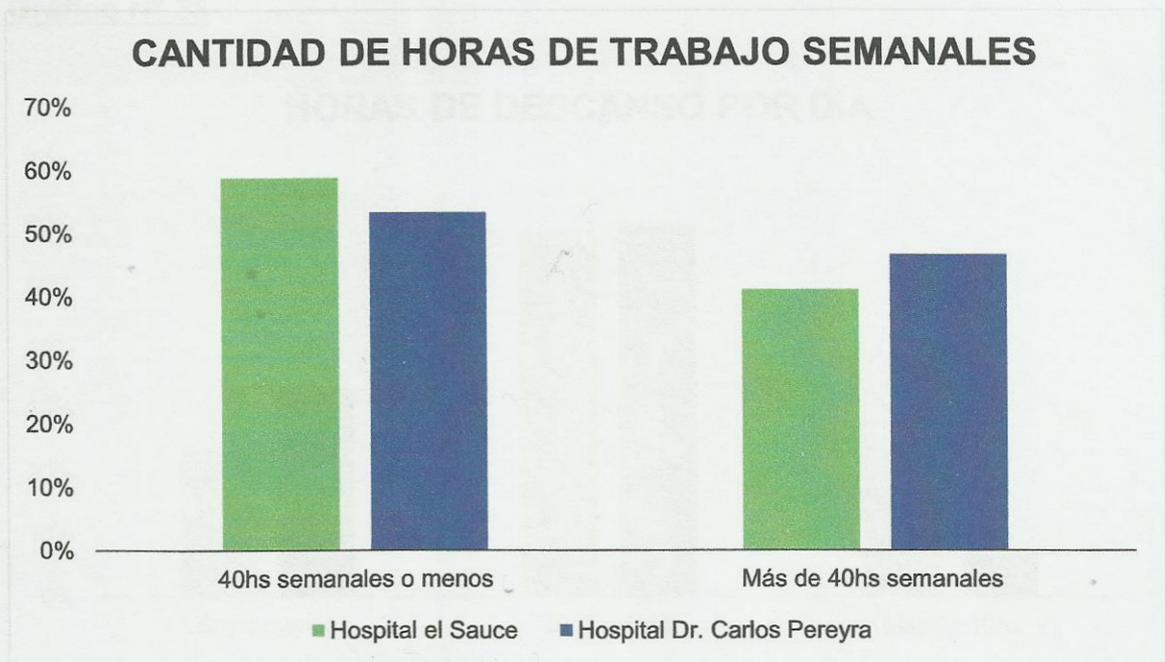
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 65% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió no conocer sobre la existencia de algún programa de ayuda, mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 53%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 37: Comparación de respuestas respecto a la cantidad de horas que trabaja por semana los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%
<b>40hs semanales o menos</b>	10	59%	8	53%
<b>Más de 40hs semanales</b>	7	41%	7	47%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 37**



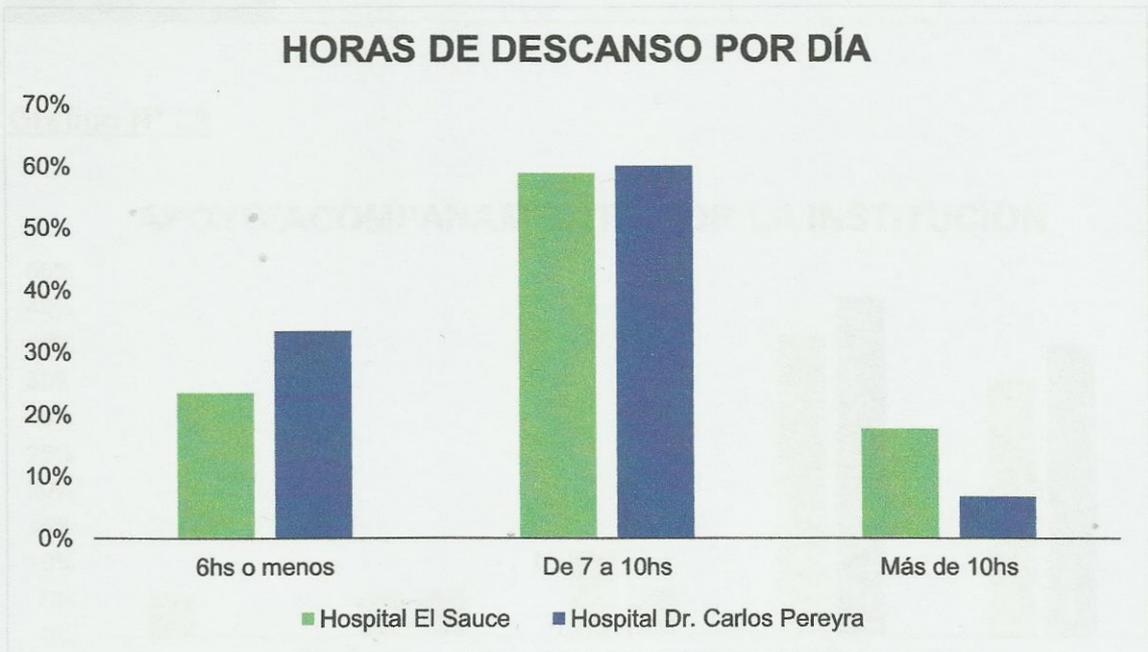
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 59% de los encuestados del Hospital El Sauce refieren trabajar 40hs semanales o menos. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 53%

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 38: Comparación de respuestas respecto a la cantidad de horas que descansan por día los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
<b>6hs o menos</b>	4	24%	5	33%
<b>De 7 a 10hs</b>	10	59%	9	60%
<b>Más de 10hs</b>	3	18%	1	7%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 38**



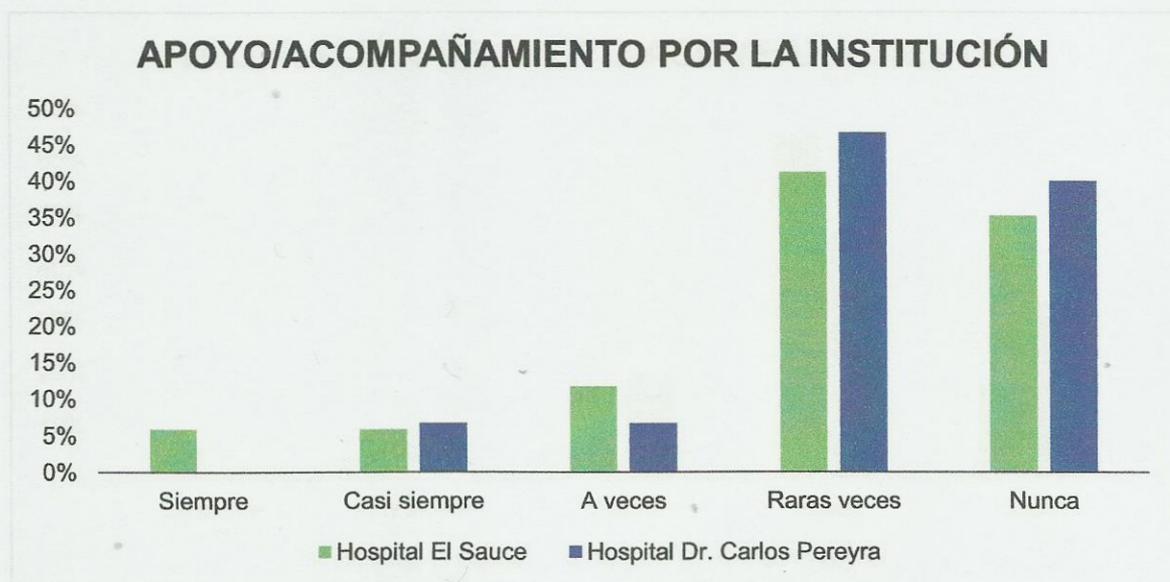
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 59% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió descansar entre 7 y 10hs. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 60%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 39:** Comparación de respuestas respecto al Apoyo/Acompañamiento que reciben por parte de la institución los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
Siempre	1	6%	0	0%
Casi siempre	1	6%	1	7%
A veces	2	12%	1	7%
Raras veces	7	41%	7	47%
Nunca	6	35%	6	40%
Total	17	100%	15	100%

**Gráfico N° 39**



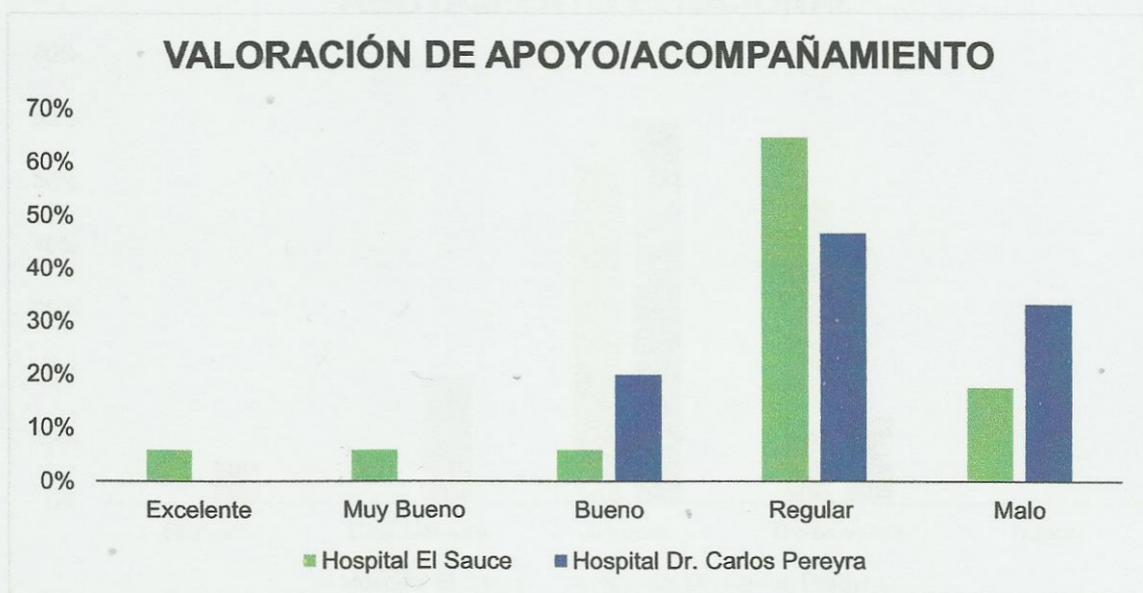
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 41% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que raras veces ha recibido apoyo/acompañamiento por parte de la institución. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 47%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 40:** Comparación de respuestas respecto a la valoración del Apoyo/Acompañamiento que reciben por parte de la institución los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
<b>Excelente</b>	1	6%	0	0%
<b>Muy Bueno</b>	1	6%	0	0%
<b>Bueno</b>	1	6%	3	20%
<b>Regular</b>	11	<b>65%</b>	7	<b>47%</b>
<b>Malo</b>	3	18%	5	33%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 40**



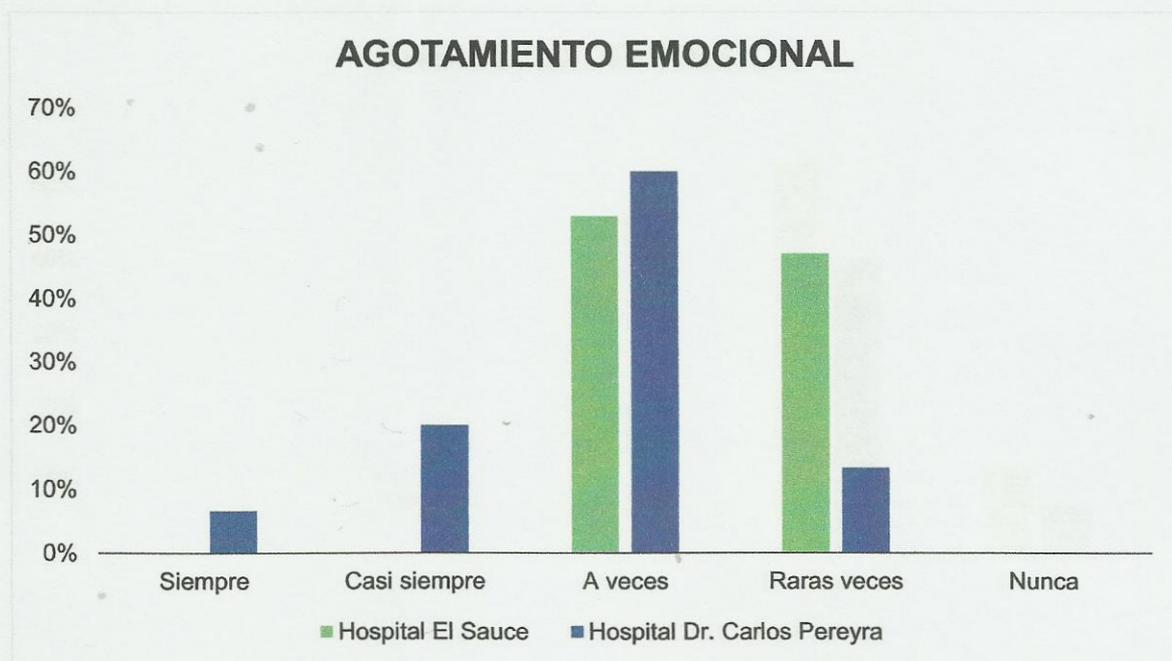
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 65% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió como regular el apoyo/acompañamiento brindado por la institución. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 47%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 41:** Comparación de respuestas respecto al Agotamiento Emocional ocasionado por el trabajo en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	fi	Fr x 100%	fi	Fr x 100%
<b>Siempre</b>	0	0%	1	7%
<b>Casi siempre</b>	0	0%	3	20%
<b>A veces</b>	9	<b>53%</b>	9	<b>60%</b>
<b>Raras veces</b>	8	47%	2	13%
<b>Nunca</b>	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 41**



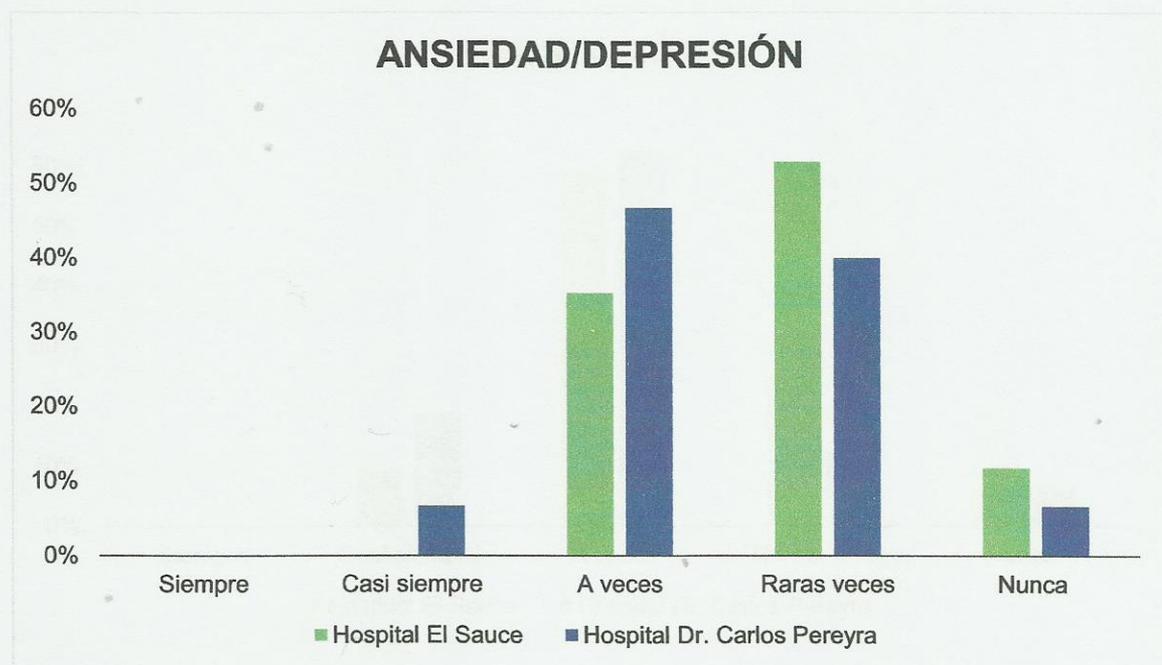
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 53% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que a veces el trabajo le ha ocasionado agotamiento emocional. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 60%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 42: Comparación de respuestas respecto a la Ansiedad/Depresión ocasionada por el trabajo en los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%
<b>Siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>Casi siempre</b>	0	0%	1	7%
<b>A veces</b>	6	35%	7	<b>47%</b>
<b>Raras veces</b>	9	<b>53%</b>	6	40%
<b>Nunca</b>	2	12%	1	7%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 42**



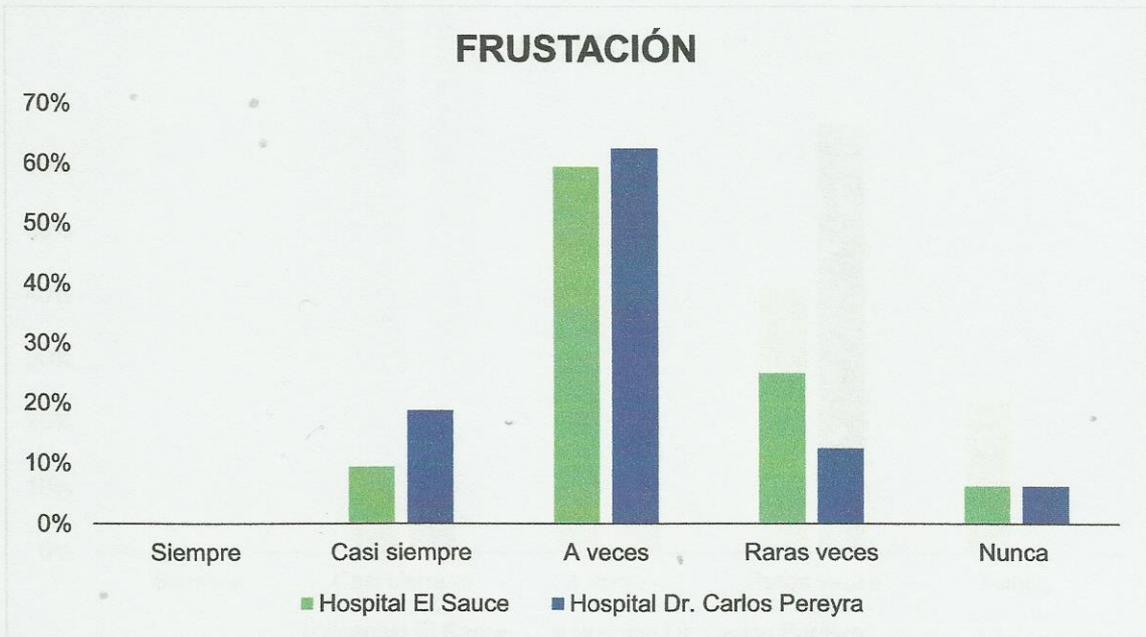
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 53% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que raras veces el trabajo le ha ocasionado ansiedad/depresión. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra 47% respondió que a veces el trabajo les ha producido ansiedad/depresión.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 43:** Comparación de respuestas respecto a la Frustración ocasionada por el trabajo en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	fi	Fr x 100%	fi	Fr x 100%
<b>Siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>Casi siempre</b>	3	9%	3	19%
<b>A veces</b>	19	<b>59%</b>	10	<b>63%</b>
<b>Raras veces</b>	8	25%	2	13%
<b>Nunca</b>	2	6%	1	6%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 43**



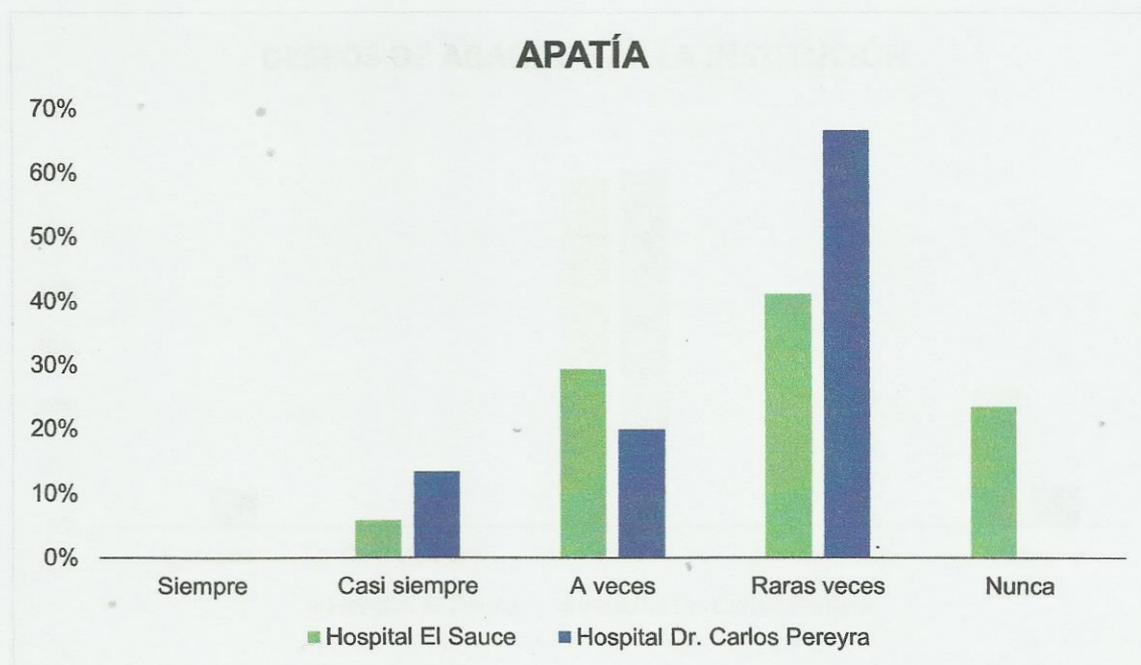
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 59% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que a veces el trabajo le ha ocasionado frustración. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 63%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 44:** Comparación de respuestas respecto a la Apatía ocasionada por el trabajo en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
<b>Siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>Casi siempre</b>	1	6%	2	13%
<b>A veces</b>	5	29%	3	20%
<b>Raras veces</b>	7	41%	10	67%
<b>Nunca</b>	4	24%	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 44**



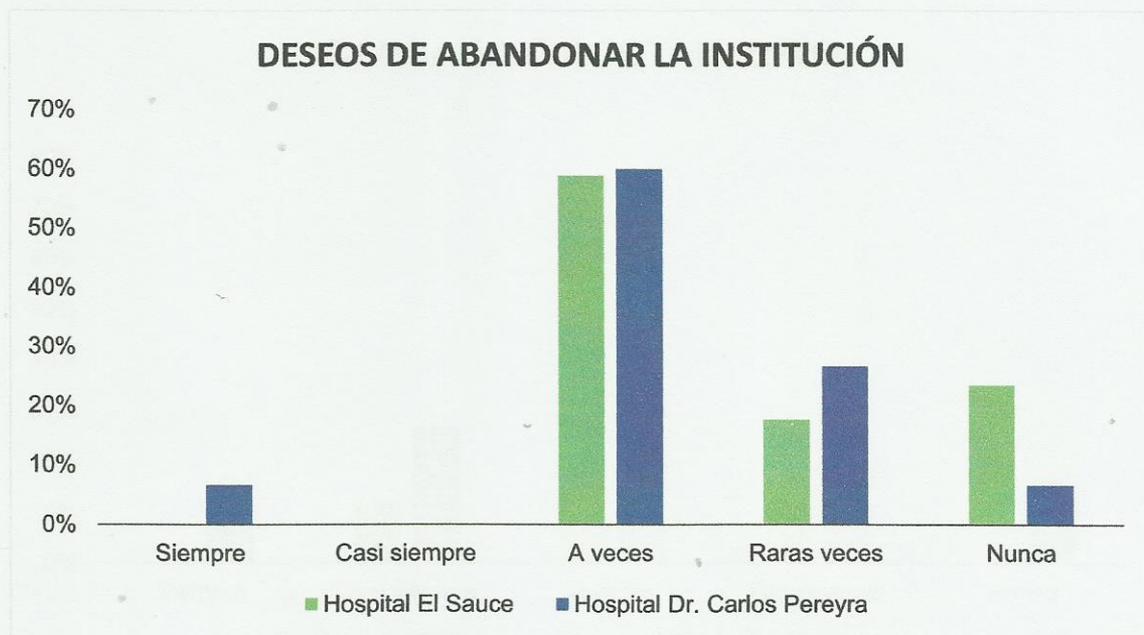
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 41% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que raras veces el trabajo le ha ocasionado apatía. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 67%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 45:** Comparación de respuestas respecto al Deseo de abandonar la institución ocasionado por el trabajo en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
<b>Siempre</b>	0	0%	1	7%
<b>Casi siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>A veces</b>	10	<b>59%</b>	9	<b>60%</b>
<b>Raras veces</b>	3	18%	4	27%
<b>Nunca</b>	4	24%	1	7%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 45**



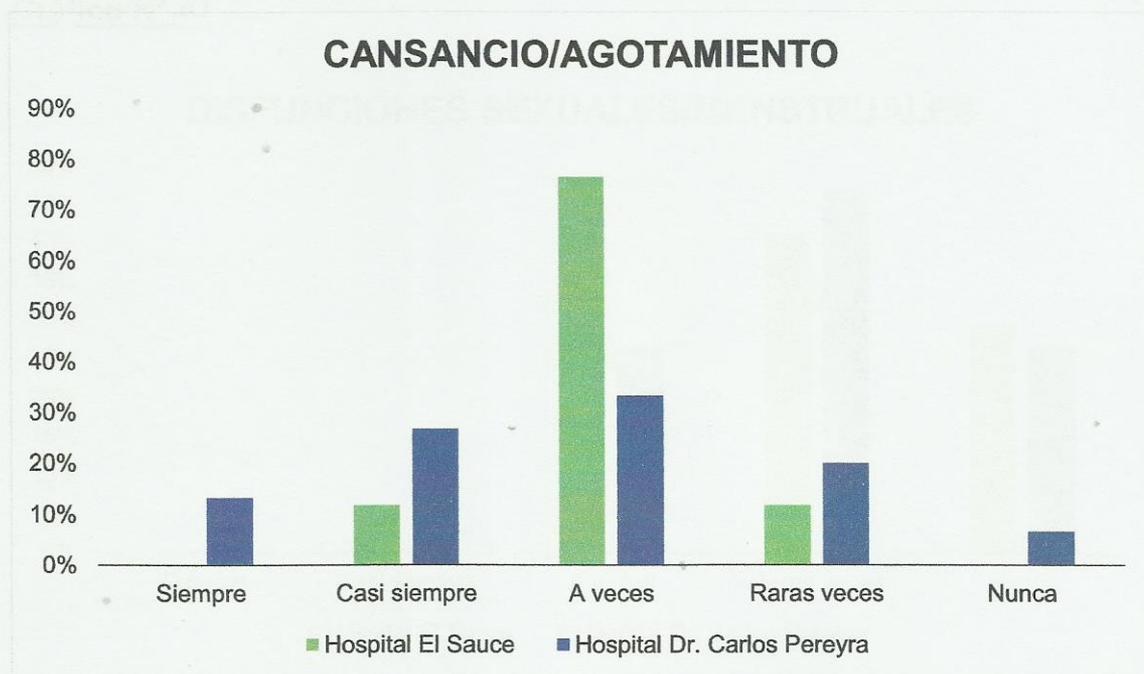
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 59% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que a veces el trabajo le ha ocasionado deseos de abandonar la institución. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 60%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 46: Comparación de respuestas respecto al Cansancio/Agotamiento ocasionado por el trabajo en los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	fi	F <sub>r</sub> x 100%	fi	F <sub>r</sub> x 100%
<b>Siempre</b>	0	0%	2	13%
<b>Casi siempre</b>	2	12%	4	27%
<b>A veces</b>	13	<b>76%</b>	5	<b>33%</b>
<b>Raras veces</b>	2	12%	3	20%
<b>Nunca</b>	0	0%	1	7%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 46**



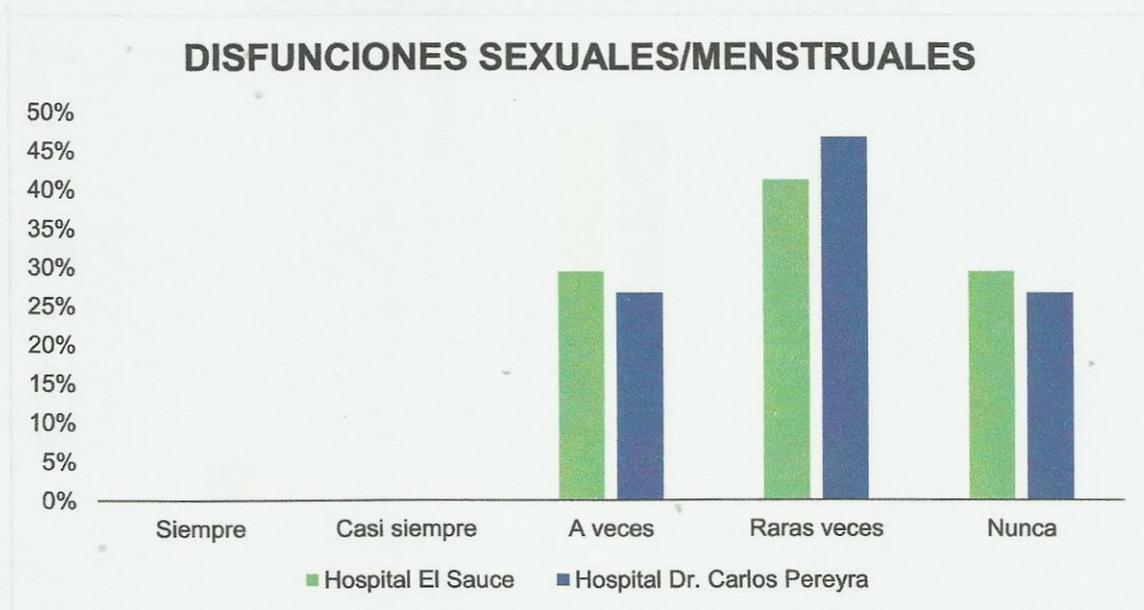
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 76% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que a veces el trabajo les ha ocasionado cansancio/agotamiento. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 33%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 47:** Comparación de respuestas respecto a Disfunciones sexuales/menstruales ocasionadas por el trabajo en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
<b>Siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>Casi siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>A veces</b>	5	29%	4	27%
<b>Raras veces</b>	7	41%	7	47%
<b>Nunca</b>	5	29%	4	27%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 47**



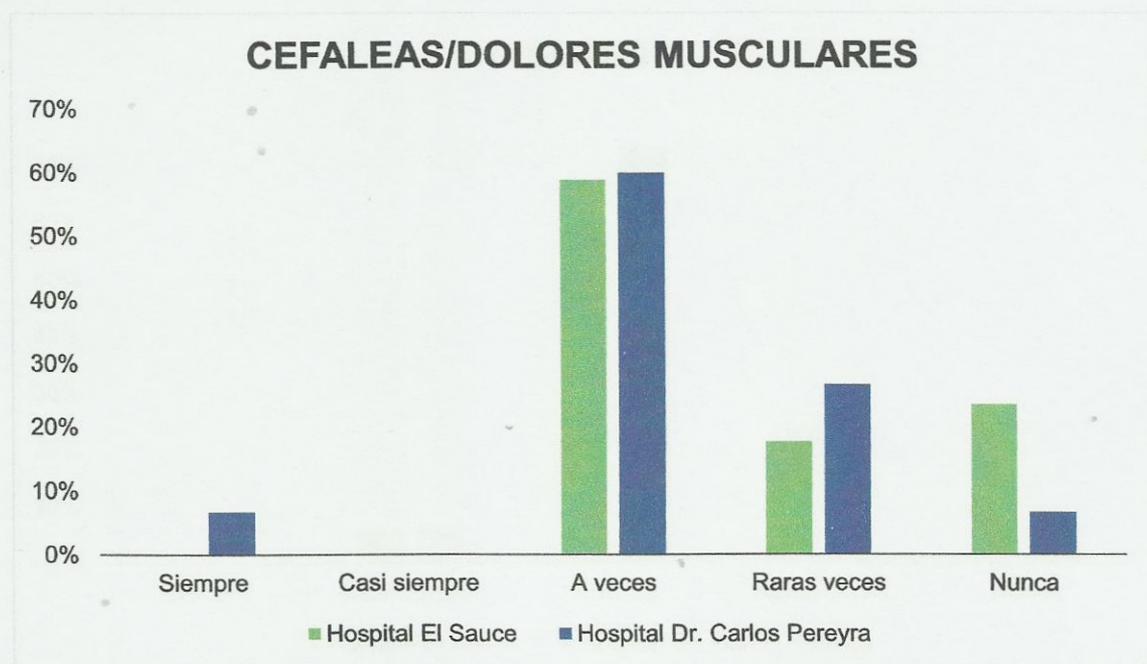
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 41% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que raras veces el trabajo les ha ocasionado disfunciones sexuales/menstruales. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 47%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 48: Comparación de respuestas respecto a Cefaleas/Dolores musculares ocasionados por el trabajo en los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
<b>Siempre</b>	0	0%	1	7%
<b>Casi siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>A veces</b>	10	<b>59%</b>	9	<b>60%</b>
<b>Raras veces</b>	3	18%	4	27%
<b>Nunca</b>	4	24%	1	7%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 48**



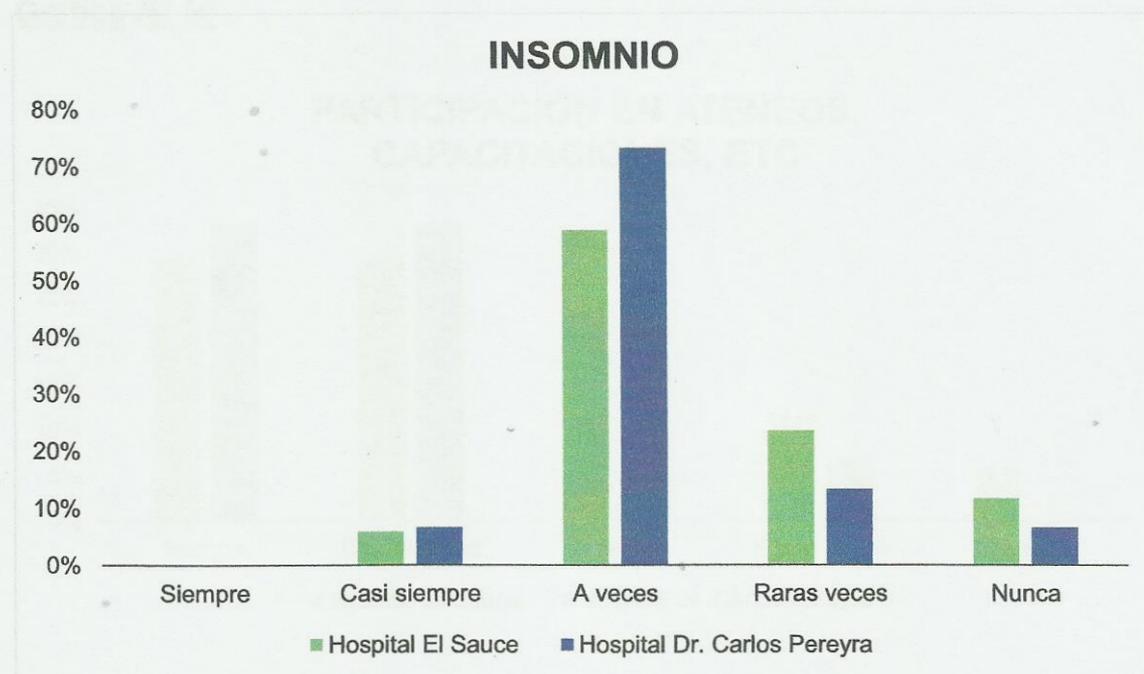
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 59% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que a veces el trabajo les ha ocasionado cefaleas/dolores musculares. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 60%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 49: Comparación de respuestas respecto al Insomnio ocasionado por el trabajo en los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
<b>Siempre</b>	0	0%	0	0%
<b>Casi siempre</b>	1	6%	1	7%
<b>A veces</b>	10	<b>59%</b>	11	<b>73%</b>
<b>Raras veces</b>	4	24%	2	13%
<b>Nunca</b>	2	12%	1	7%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 49**



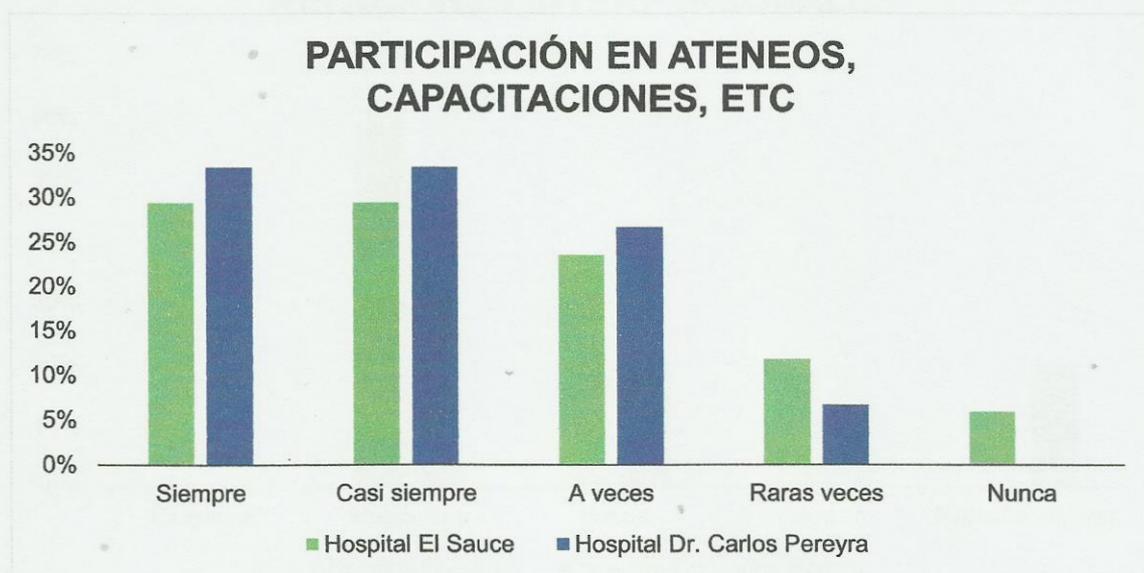
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 59% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que a veces el trabajo les ha ocasionado insomnio. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 73%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 50: Comparación de respuestas respecto a la limitación que les produce el trabajo en la participación de ateneos, capacitaciones, etc. en los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
<b>Siempre</b>	5	29%	5	33%
<b>Casi siempre</b>	5	29%	5	33%
<b>A veces</b>	4	24%	4	27%
<b>Raras veces</b>	2	12%	1	7%
<b>Nunca</b>	1	6%	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 50**



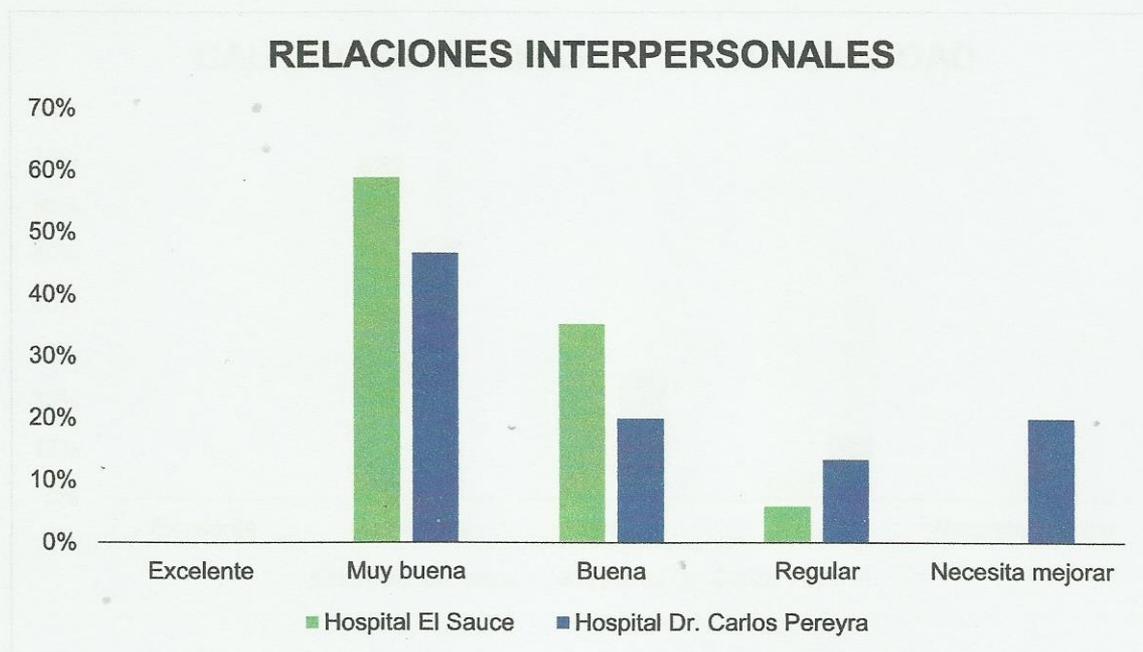
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 29% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que siempre y casi siempre el trabajo les ocasiona limitaciones al momento de participar en ateneos, capacitaciones, etc. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra se obtuvieron las mismas respuestas con el 33%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 51:** Comparación de respuestas respecto a la influencia del trabajo en las relaciones interpersonales en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	fi	Fr x 100%	fi	Fr x 100%
Excelente	0	0%	0	0%
Muy buena	10	59%	7	47%
Buena	6	35%	3	20%
Regular	1	6%	2	13%
Necesita mejorar	0	0%	3	20%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 51**



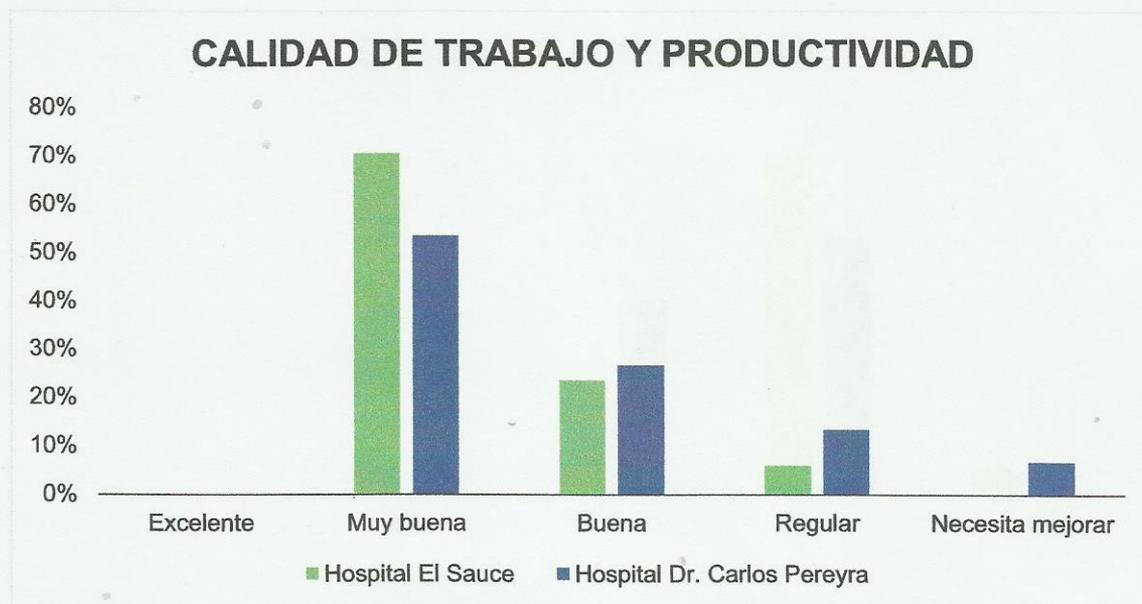
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 59% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que la relación con sus compañeros de trabajo es muy buena. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 47%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 52:** Comparación de respuestas respecto a la calidad de trabajo y productividad en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
<b>Excelente</b>	0	0%	0	0%
<b>Muy buena</b>	12	<b>71%</b>	8	<b>53%</b>
<b>Buena</b>	4	24%	4	27%
<b>Regular</b>	1	6%	2	13%
<b>Necesita mejorar</b>	0	0%	1	7%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 52**



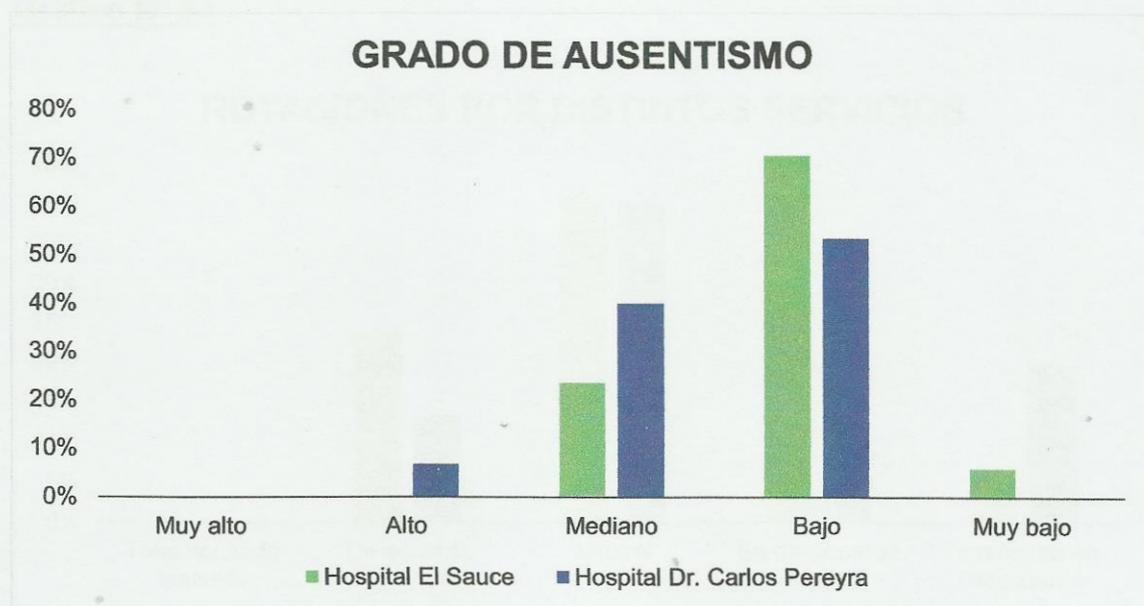
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 71% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que la con calidad de trabajo y productividad es muy buena. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 53%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 53:** Comparación de respuestas respecto al grado de ausentismo que observan en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	fi	Fr x 100%	fi	Fr x 100%
Muy alto	0	0%	0	0%
Alto	0	0%	1	7%
Mediano	4	24%	6	40%
Bajo	12	71%	8	53%
Muy bajo	1	6%	0	0%
Total	17	100%	15	100%

**Gráfico N° 53**



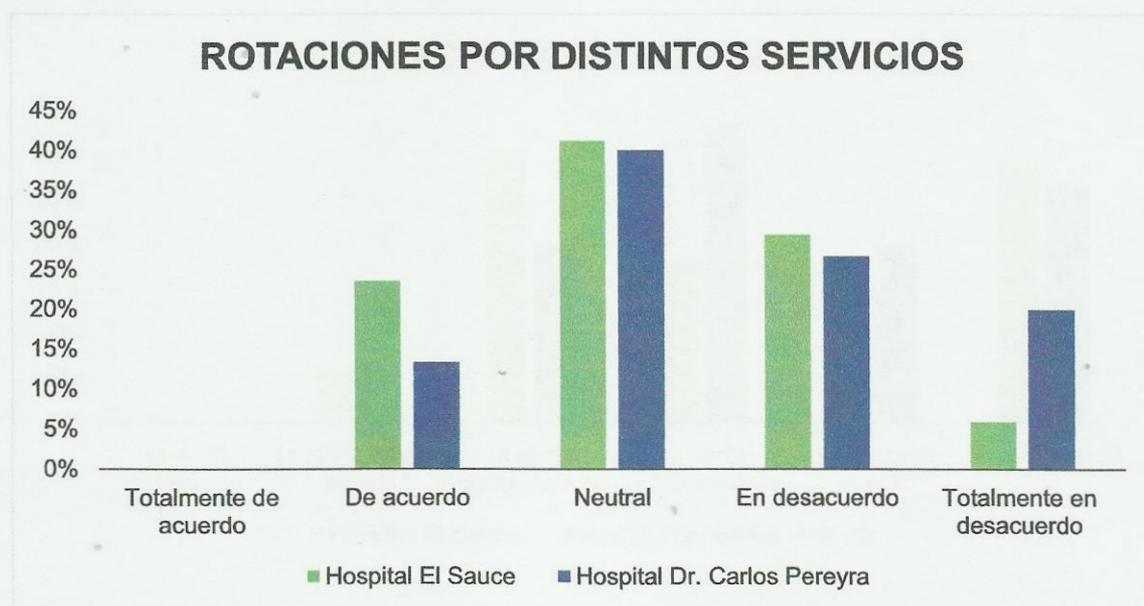
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 71% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que el grado de ausentismo que observan en su servicio es bajo. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 53%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 54:** Comparación de respuestas respecto a la opinión de los enfermeros encuestados sobre las rotaciones pos distintos servicios.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%
<b>Totalmente de acuerdo</b>	0	0%	0	0%
<b>De acuerdo</b>	4	24%	2	13%
<b>Neutral</b>	7	<b>41%</b>	6	<b>40%</b>
<b>En desacuerdo</b>	5	29%	4	27%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	1	6%	3	20%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 54**



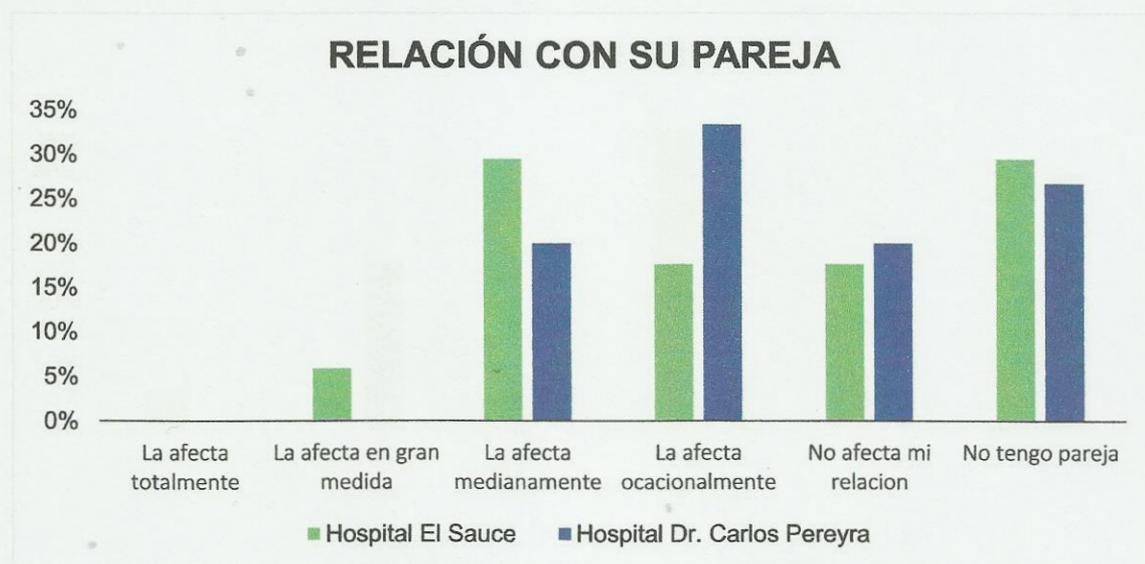
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 41% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que su opinión sobre la rotación por distintos servicios es neutral. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 40%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 55: Comparación de respuestas respecto a la relación con su pareja en los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
La afecta totalmente	0	0%	0	0%
La afecta en gran medida	1	6%	0	0%
La afecta medianamente	5	29%	3	20%
La afecta ocasionalmente	3	18%	5	33%
No afecta mi relación	3	18%	3	20%
No tengo pareja	5	29%	4	27%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 55**



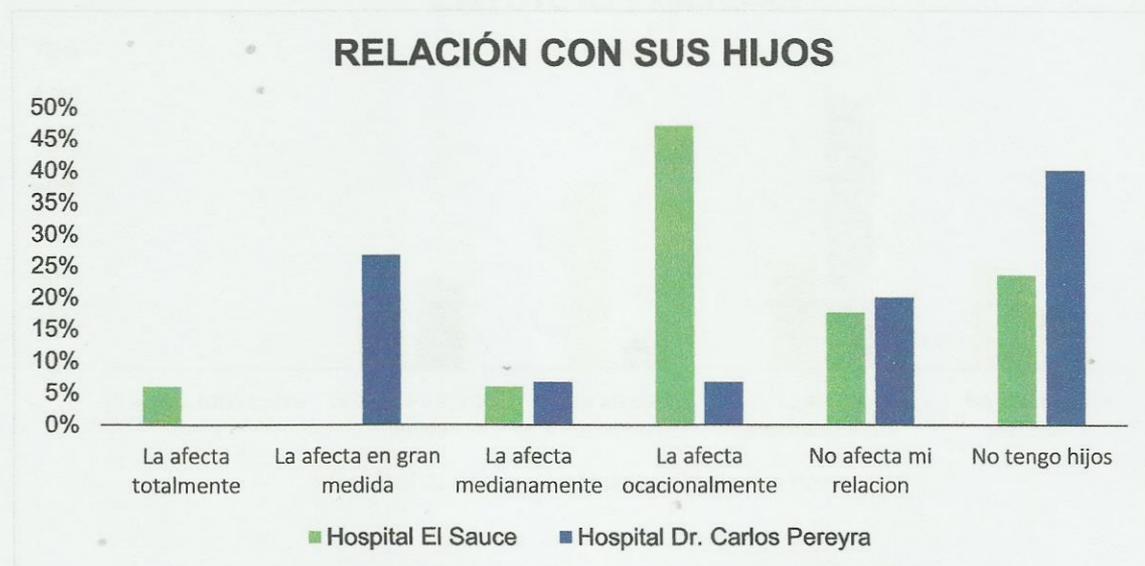
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 29% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que la relación con su pareja se ve afectada medianamente y otro 29% no tiene pareja. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra el 27% manifiesta no tener pareja.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 56:** Comparación de respuestas respecto a la relación con sus hijos en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%
La afecta totalmente	1	6%	0	0%
La afecta en gran medida	0	0%	4	27%
La afecta medianamente	1	6%	1	7%
La afecta ocasionalmente	8	47%	1	7%
No afecta mi relación	3	18%	3	20%
No tengo hijos	4	24%	6	40%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 56**



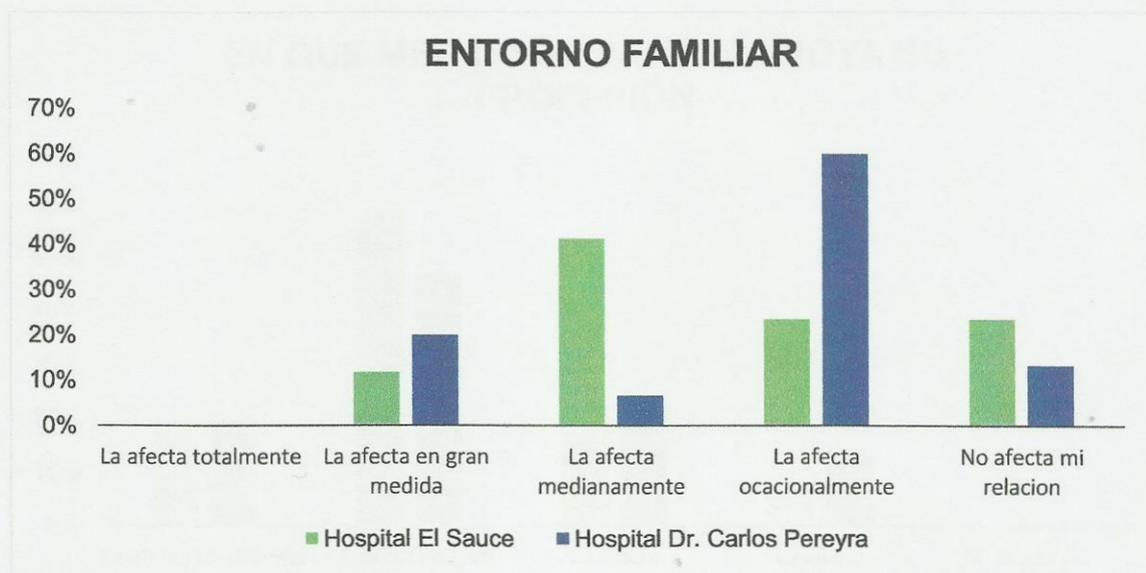
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 47% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que la relación con sus hijos se ve afectada ocasionalmente. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra el 40% manifiesta no tener hijos.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 57: Comparación de respuestas respecto a la relación con su entorno familiar en los enfermeros encuestados.**

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%	f <sub>i</sub>	F <sub>r</sub> x 100%
La afecta totalmente	0	0%	0	0%
La afecta en gran medida	2	12%	3	20%
La afecta medianamente	7	41%	1	7%
La afecta ocasionalmente	4	24%	9	60%
No afecta mi relación	4	24%	2	13%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 57**



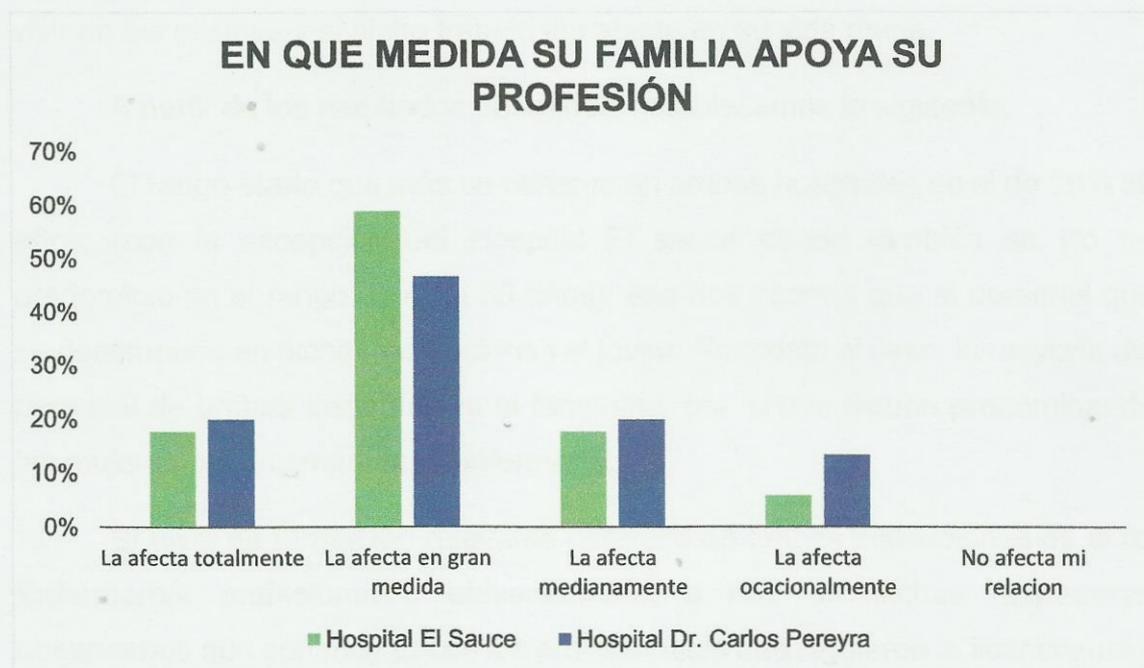
**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 41% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que la relación con su entorno familiar se ve afectado medianamente. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra el 60% manifiesta que la relación con su entorno familiar se ve afectada ocasionalmente.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022.

**Tabla N° 58:** Comparación de respuestas respecto al apoyo de familiar en la elección profesional en los enfermeros encuestados.

	Hospital El Sauce		Hospital Dr. Carlos Pereyra	
	$f_i$	$F_r \times 100\%$	$f_i$	$F_r \times 100\%$
La afecta totalmente	3	18%	3	20%
La afecta en gran medida	10	59%	7	47%
La afecta medianamente	3	18%	3	20%
La afecta ocasionalmente	1	6%	2	13%
No afecta mi relación	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 58**



**Comentarios:** como se puede observar en el siguiente gráfico, el 59% de los encuestados del Hospital El Sauce refirió que gran medida su familia apoya su elección profesional. Mientras que en el Hospital Dr. Carlos Pereyra sucedió lo mismo con el 47%.

**Fuente:** Elaboración propia. Datos obtenidos mediante la encuesta realizada por las autoras en los meses de Diciembre del 2021 y Enero del 2022. A

## CONCLUSIÓN

La salud mental es un eje fundamental a tener en cuenta en los enfermeros que trabajan con pacientes con capacidades diferentes ya que es una profesión estresante sujeta a situaciones agobiantes del trabajo diario.

El estar en contacto con el dolor, sufrimiento y muchas veces la irritabilidad de los usuarios conlleva a que se manifiesten situaciones de estrés en el personal que por consiguiente pueden afectar su entorno psicológico y perder la empatía por la profesión y realizarla de manera mecanizada. En muchos casos estas situaciones tienen un desencadenante fatal acompañados por sentimientos de frustración, agotamiento emocional o ansiedad y depresión.

El objetivo que nos propusimos con este trabajo es exponer la percepción que tienen los enfermeros de estas instituciones ante las situaciones que le toca vivir en las mismas y si dicho trabajo les afecta en su vida diaria.

A partir de los resultados obtenidos, establecemos lo siguiente:

El rango etario que más se observa en ambos hospitales es el de 29 a 39 años, (con la excepción del Hospital El sauce donde también se vio un predominio en el rango de 40 a 50 años), eso nos informa que el personal que se desempeña en dichas instituciones es joven. Respecto al sexo, la mayoría del personal de ambas instituciones es femenino, por lo que siguen predominando las mujeres en el campo de la enfermería.

El nivel de formación relevante obtenido en ambas instituciones es el de Enfermero/a profesional o universitario/a, a raíz de dichas respuestas, observamos que son muy pocos los profesionales que siguieron la licenciatura y que nadie posee un posgrado en salud mental y, en su mayoría, presentan una antigüedad laboral superior a los 4 años y menor a los 10 años.

Cuando se les pregunto sobre si tienen conocimiento de algún programa de ayuda, todo el personal encuestado respondió que no y que raras veces se sienten acompañados por la institución donde se desempeñan, valorando ese acompañamiento como "regular".

Recopilando, observando y analizando los resultados respecto a la salud psico-física del personal, concluimos lo siguiente:

El personal raras veces ha sufrido ansiedad/depresión, apatía y disfunciones sexuales/menstruales relacionado con el trabajo que desempeñan en las instituciones, pero a veces manifiestan agotamiento emocional, frustración, deseos de abandonar la institución, cansancio/agotamiento, cefaleas e insomnio. Lo que demuestra el grado de estrés al que están expuestos en su trabajo.

Desde la perspectiva social y familiar de los encuestados, se obtiene:

Sus participaciones en actividades recreativas o capacitaciones laborales siempre se ven influenciadas por su trabajo en la institución, teniendo que planear días y horarios entorno a su disponibilidad, manifiestan una muy buena relación con sus compañeros y colegas, lo que se refleja en su calidad de trabajo y productividad, en el bajo ausentismo que presentan y en la neutralidad en cuanto a estar de acuerdo o no con rotaciones por distintos servicios.

En el ámbito familiar la gran mayoría refiere no tener pareja e hijos, pero los que sí tienen su relación se ve afectada ocasionalmente por su trabajo. Lo mismo sucede con su entorno familiar, si bien apoyan en gran medida la elección profesional y laboral que eligieron, su relación es afectada ocasionalmente por el mismo.

Para concluir dichas comparaciones, establecemos que no obtuvimos grandes diferencias de las respuestas entre ambos hospitales. Por consiguiente, afirmamos que la percepción de los enfermeros es la misma en dichas instituciones. Lo que nos lleva a plantearnos que el trabajo con pacientes psiquiátricos afecta de la misma manera a todo el personal encuestado indistintamente el efector en donde se desempeñen.

## PROPUESTAS

En base a los resultados obtenidos del personal encuestado, creemos conveniente recomendar las siguientes propuestas:

- Armar un programa de ayuda para el personal de enfermería, en caso que atraviesen situaciones conflictivas y/o estresantes ya sea en el ámbito laboral como familiar. Lo que va a contribuir a que el personal se sienta acompañado por la institución.
- Incentivar al personal a formarse y capacitarse permanentemente en el área de salud mental. Considerándose importante el adquirir nuevos conocimientos y destrezas para afrontar situaciones que se presenten en el ámbito laboral.
- Proponerles a los directivos de ambos hospitales que mínimo una vez al mes se realice una actividad recreativa para el personal, a modo de distensión y fomentar la interrelación entre colegas.
- Identificar factores que pudieran estar influyendo en la conducta de los enfermeros y analizar, en relación con el personal menos satisfecho, que cambios se pueden implementar a fin de mejorar dicha insatisfacción.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud. Plan de acción sobre la Salud Mental 2013-2020. Ginebra, Suiza, 2013.
2. Arriola H, O. Ferragut, M. E. Ponce, M. A. Saldaña de los que hablan en la Salud Mental, Mendoza, Argentina, Universidad Nacional de Cuyo, 2014.
3. Scazzano C, García M. Metodología de la investigación en enfermería. Buenos Aires, Argentina, Universidad Nacional de Cuyo, 2010.
4. Siqueira E, Corzo S, A. Ponce A. Contribución de los servicios de enfermería en las unidades psiquiátricas. Mendoza, Argentina, Universidad Nacional de Cuyo, 2014.
5. Siqueira E, Corzo S, A. Ponce A, Corzo S, A. Ponce A. Efectos de la hospitalización en el paciente psiquiátrico. Universidad Nacional de Cuyo, 2014.

# APÉNDICE Y ANEXOS

1. Scazzano C, García M, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
2. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
3. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
4. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
5. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
6. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
7. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
8. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
9. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
10. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.
11. Scazzano C, Ferragut O, Ponce M, Saldaña M, de los que hablan en la Salud Mental. Equidad de género. El sector psiquiátrico. Argentina, Servicios Nacionales de Salud, 2014.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud. Plan de acción sobre la Salud Mental 2013-2020. Ginebra, Suiza; 2013.
2. Araujo, N, C, Ferreyra, L, E, Ponce, W, J. Salud de los que trabajan en la Salud Mental. [Mendoza, Argentina]: Universidad Nacional de Cuyo; 2014.
3. Bacamonte C, García M. Motivación del personal de enfermería del Hospital El Sauce. [Mendoza, Argentina]: Universidad Nacional de Cuyo; 2006.
4. Burgos E, García, S, M, Pasten A. Satisfacción laboral del personal de enfermería en hospitales psiquiátricos. [Mendoza, Argentina]: Universidad Nacional de Cuyo; 2009.
5. Martínez Jaime, M, M, Albores Gallo L, Marquez Caraveo, M, E, editores. La integridad mental del personal clínico de un hospital psiquiátrico, asociada a una alta exigencia emocional y a la organización nociva del trabajo. Vol. 35 (4). Revista de Salud Mental; Julio-Agosto 2012. 297–304 p.
6. Aceituno, D, J, Gonzales, M, E, Robledo, J, A. Salud ocupacional de los Enfermeros psiquiátricos del Hospital El Sauce. [Mendoza, Argentina]: Universidad Nacional de Cuyo; 2013.
7. Desviat M, editor. Evolución histórica de la atención a la salud mental: hitos esenciales en la construcción del discurso de la salud mental comunitaria. Vols. 75, 17–45. Revista D' intervención socioeducativa; 2020.
8. 26.657 Ley Nacional de Salud Mental. 2 de Diciembre de 2010.
9. Programa de Organización y Gestión de Sistema y Servicio de la Salud. División de Desarrollo de Sistemas y Servicios de Salud. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud. Enfermería en Salud Mental. San Juan. Puerto Rico; 2000.
10. Ruiz, A, M, Tovar, J, A, Andrade V, editores. Experiencias del personal de enfermería de salud mental ante estresores ocupacionales en una Institución prestadora de Servicios de Cali, Colombia. Vols. 19 (2), 171–185. Universidad y Salud; 2017.
11. Lazarus, R, S, Folkman S. Estrés y Procesos Cognitivos. Martínez Roca; 1986.

12. Prieto Pereyra, R, A, Torre M. Enfermería en Cuidados Intensivos. Prácticas Integradoras. Vol. Cap. 10. Panamericana; 2019.

Parámetro de referencia de los valores de trabajo en el laboratorio de gases sanguíneos. Este cuestionario forma parte de un estudio de postgrado de grado de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo.

El objetivo del estudio es medir los conocimientos y habilidades de los estudiantes de tercer año de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo, en el tema de Trabajo Práctico que les corresponde en el laboratorio de gases sanguíneos.

La importancia de estudiar el tiempo que tarda una muestra y la aplicación de los gases sanguíneos, muchos gases.

1. ¿Cuál es el pH normal de una gasa?
  - A) 7,35-7,45
  - B) 7,35-7,40
  - C) 7,35-7,42
  - D) 7,35-7,41
2. ¿Cuál es el pH normal de una gasa?
  - A) 7,35-7,45
  - B) 7,35-7,40
  - C) 7,35-7,42
  - D) 7,35-7,41
3. ¿Cuál es el pH normal de una gasa?
  - A) 7,35-7,45
  - B) 7,35-7,40
  - C) 7,35-7,42
  - D) 7,35-7,41
4. ¿Cuál es el pH normal de una gasa?
  - A) 7,35-7,45
  - B) 7,35-7,40
  - C) 7,35-7,42
  - D) 7,35-7,41

## ANEXO

### Encuesta

#### **Percepción de enfermeras/os sobre el trabajo en salud mental/psiquiatría.**

Este cuestionario forma parte de un estudio de investigación de grado de Licenciatura en Enfermería, de la Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Cuyo.

El objetivo del estudio es estrictamente académico, y la información que se recabe, estrictamente confidencial y anónima. Esta será utilizada sólo a los fines de la aprobación del Taller de Trabajo Final que las autoras actualmente se encuentran cursando.

Le agradecemos de antemano el tiempo que tome para contestar, y le solicitamos lo haga responsablemente. Muchas gracias.

1. Institución donde se desempeña

- Hospital "El Sauce"
- Hospital Carlos Pereyra

2. Edad. (en años)

- 18 a 28 años
- 29 a 39 años
- 40 a 50 años
- Más de 50 años

3. Sexo

- Masculino
- Femenino
- No binario

4. Antigüedad en la institución en la que trabaja. (especificar años)

- De 1 a 3 años
- De 4 a 6 años
- De 7 a 9 años
- 10 años o más

5. Nivel de formación en la profesión de enfermería
- Auxiliar de enfermería
  - Enfermero/a profesional o universitario/a
  - Licenciado/a en enfermería
  - Posgrado
6. Si en la respuesta anterior, eligió posgrado, especifique qué posgrado posee
7. ¿Posee formación en salud mental/psiquiatría luego de su formación básica de enfermería?
- Si
  - No
  - En curso, actualmente
8. Si en la respuesta anterior, sí o en curso actualmente, especifique qué posgrado
9. En su institución, ¿existe un programa de ayuda para el personal que ha atravesado situaciones personales conflictivas y/o estresantes?
- Si
  - No
  - No sabe
10. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cómo valoraría el programa de ayuda de su institución?
- Excelente
  - Muy bueno
  - Bueno
  - Regular
  - Malo
11. ¿Cuántas horas trabaja usted por semana?
- 40 horas semanales o menos
  - Más de 40 horas semanales

12. En promedio, ¿Cuántas horas descansa usted por día?
- 6 horas o menos
  - De 7 a 10 horas
  - Más de 10 horas
13. Ante situaciones laborales estresantes, conflictivas, ¿ha recibido apoyo/acompañamiento de parte de la institución en la que trabaja?
- Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Raras veces
  - Nunca
14. Ante situaciones laborales estresantes, conflictivas, ¿cómo valoraría el apoyo/acompañamiento brindado por la institución en la que trabaja?
- Excelente
  - Muy bueno
  - Bueno
  - Regular
  - Malo
15. En su experiencia personal, ¿el trabajo le ha ocasionado AGOTAMIENTO EMOCIONAL?
- Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Raras veces
  - Nunca
16. En su experiencia personal, ¿El trabajo le ha ocasionado ANSIEDAD/DEPRESIÓN?
- Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Raras veces
  - Nunca

17. En su experiencia personal, ¿El trabajo le ha ocasionado FRUSTRACIÓN?
- Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Raras veces
  - Nunca
18. En su experiencia personal, ¿El trabajo le ha ocasionado APATÍA?
- Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Raras veces
  - Nunca
19. En su experiencia personal, ¿El trabajo le ha ocasionado DESEOS DE ABANDONAR LA INSTITUCIÓN?
- Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Raras veces
  - Nunca
20. En su experiencia personal, ¿El trabajo le ha ocasionado CANSANCIO/AGOTAMIENTO FÍSICO?
- Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Raras veces
  - Nunca
21. En su experiencia personal, ¿El trabajo le ha ocasionado DISFUNCIONES SEXUALES/MENSTRUALES?
- Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Raras veces
  - Nunca

22. En su experiencia personal, ¿El trabajo le ha ocasionado CEFALEAS/DOLORES MUSCULARES?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Raras veces
- Nunca

23. En su experiencia personal, ¿El trabajo le ha ocasionado INSOMNIO?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Raras veces
- Nunca

24. Pensando en actividades como capacitaciones, ateneos, y otras referidas a recreación, salidas, etc., el trabajo propio en la institución, ¿Determina o limita su participación en estas actividades?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Raras veces
- Nunca

25. ¿Cómo calificaría/evaluaría las relaciones interpersonales en su grupo de trabajo?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Necesita mejorar

26. ¿Cómo calificaría/evaluaría la calidad de trabajo y productividad en su grupo de trabajo?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Necesita mejorar

27. ¿Podría evaluar el grado de ausentismo de su servicio?

- Muy alto
- Alto
- Mediano
- Bajo
- Muy bajo

28. Indique los motivos de ausentismo en su servicio

29. Pensando en la organización de su institución, y en su propia organización y capacitación ¿Acuerda usted con las rotaciones por distintos servicios?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

30. ¿En qué medida cree que el trabajo que realiza afecta la relación con su PAREJA?

- La afecta totalmente
- La afecta en gran medida
- La afecta medianamente
- La afecta ocasionalmente
- No afecta mi relación
- No tengo pareja

31. ¿En qué medida cree que el trabajo que realiza afecta la relación con sus HIJOS?

- La afecta totalmente
- La afecta en gran medida
- La afecta medianamente
- La afecta ocasionalmente
- No afecta mi relación
- No tengo hijos

32. ¿En qué medida cree que el trabajo que realiza afecta la relación con su entorno familiar?

- La afecta totalmente
- La afecta en gran medida
- La afecta medianamente
- La afecta ocasionalmente
- No afecta mi relación

33. ¿En qué medida cree su entorno familiar, apoya su elección profesional y laboral?

- Totalmente
- En gran medida
- Medianamente
- Ocasionalmente
- No recibo apoyo