

UNIVERSIDAD SANTANDER

Facultad de Ciencias de la Salud

Maestría en Administración de los Servicios de Salud

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN A
LOS ENFERMEROS DEL COMPLEJO HOSPITALARIO MANUEL**

AMADOR GUERRERO JULIO -SEPTIEMBRE 2018.

Trabajo de grado para optar por el título de Maestría en Administración de los servicios de salud.

AUTOR/ES:

YAHIEL DE LEÓN

YERALDINE TORIBIO

Director de Trabajo:

Marisol García

Asesor Metodológico:

Dra. Nydia Flores

Panamá, 20 de junio de 2021

DEDICATORIA

Este proyecto de grado está dedicado primeramente a Dios. Es para nosotras una gran satisfacción poder dedicarles este proyecto a nuestra familia, quienes son nuestros pilares para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

La vida es hermosa y una de las principales características de esta hermosura es que la podemos compartir y disfrutar con quienes amamos, podemos ayudar y guiar a muchas personas si ellas lo permiten, pero también podemos ser ayudados y guiados durante nuestra vida.

Al departamento de Docencia de Enfermería, del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero, región de Colón, por su autorización y apoyo para realizar el proyecto de grado en la institución.

A las enfermeras rotadoras de la institución donde se realizó el presente estudio, por su colaboración y disponibilidad con el mismo.

A la profesora Nidia Flores, por su paciencia, tolerancia, orientación y colaboración para guiarnos en el desarrollo de este.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: El Problema	
1.1 Formulación del Problema.....	13
1.2 Justificación.....	15
1.3 Objetivos.....	17
CAPÍTULO II: Marco Teórico	
2.1 Marco Histórico y Antecedentes.....	18
2.2 Marco Legal.....	21
2.3 Marco Referencial.....	23
CAPÍTULO III: Marco Metodológico	
3.1 Tipo de Estudio.....	33
3.2 Identificación de Variables.....	34
3.3 Población a la que va dirigida el estudio.....	37
3.4 Muestra.....	38
3.4.1 Criterios de Inclusión.....	38
3.4.2 Criterios de Exclusión.....	38

3.4.3 Nudos Críticos.....	39
3.5 Procedimiento e instrumento para la medición y recolección de información.....	39
3.6 Aspectos Éticos.....	40
3.7 Viabilidad de la investigación.....	41
3.8 Análisis de los Instrumentos y Resultados.....	41
CAPÍTULO IV:	
Propuesta.....	56
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS	
Consentimiento Informado.....	61
Instrumento para la recolección de datos.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro N°1: Edad según sexo de los enfermeros que laboran en el Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....	47
Cuadro N° 2: Estado civil según sexo de enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....	48
Cuadro N° 3: Estudios realizados por los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....	49
Cuadro N° 4: Servicios donde laboran los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....	50
Cuadro N° 5: Categoría laboral de los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....	52
Cuadro N° 6: Jornada laboral de los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....	53
Cuadro N°7: Felicitaciones y motivaciones por el trabajo realizado por los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....	54
Cuadro N°8: Satisfacción salarial según sexo de los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero	55
Cuadro N°9: Nivel de estrés que manejan diariamente los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....	56

Cuadro N°10: Sobrecarga laboral en los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero..... 57

Cuadro N°11: Salario vs responsabilidades de acuerdo con la categoría de cada uno de los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....58

Cuadro N°12: Síntomas frecuentes que presentan los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....59

Cuadro N°13: Frecuencia en que se han sentido agotados, consumidos y con tensión en sus labores los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....60

Cuadro N°14: Con cuánta frecuencia realizan actividades recreativas en el área de trabajo fomentando buenas relaciones y el trabajo en equipo en los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.....61

RESUMEN

El trabajo de enfermería es considerado como una actividad estresante, el cual fomenta la aparición del riesgo psicosocial, por las condiciones de trabajo, propias de los servicios hospitalarios y de la labor de enfermería, lo cual puede desencadenar alteraciones o daños a la salud de tipo físico, mental y emocional relacionados al estrés, el síndrome de burnout y otras constituyendo una de las principales causas de ausentismo laboral perjudicando así el sistema de salud.

La detección e intervención de los factores de riesgos psicosociales tienen como propósito que las condiciones de trabajo procuren bienestar personal y social de los trabajadores, propiciando la buena salud y mejor ambiente laboral.

Según Hans Engelberts, secretario general de la Public Service International - ISP: “Las enfermeras desempeñan un papel esencial en la asistencia a los pacientes, su función no se limita a los servicios profesionales que presentan, son el eslabón más directo y continuo entre los pacientes y todas las personas que participan en su tratamiento”. (Internacional de los Servicios Públicos (IPS), 2007)

El objetivo de esta investigación es evaluar los factores de riesgos psicosociales que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero, ubicado en la ciudad de Colón, Panamá. Es un estudio observacional descriptivo de corte transversal, tiene la finalidad de recolectar datos tanto cuantitativos como cualitativos ya que cuantificamos diversas variables por medio de instrumentos o

técnicas. Para obtener los datos, se utilizó una encuesta con técnica directa, ya que de esta manera se recoge la información a través de las 70 enfermeras que participaron, con el fenómeno estudiado.

Se concluye que existen muchos factores de riesgos psicosociales en que una enfermera está expuesta en cada área de trabajo, ya que cada una trae consigo su propio nivel de responsabilidad, estrés y competencia. Entre los factores de riesgos que figuran en los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel A. Guerrero los turnos rotativos, el aumento de las actividades diarias, la sobrecarga laboral, el tema del salario en cuanto sus responsabilidades y si satisfacen sus necesidades, la falta de apoyo y más aún actividades recreativas entre colegas y compañeros de trabajo para la fomentación de buenas relaciones interpersonales

ABSTRACT

Nursing work is considered a stressful activity, which encourages the emergence of psychosocial risk, due to working conditions, typical of hospital services and nursing work, which can trigger alterations or damage to health type physical, mental and emotional related to stress, burnout syndrome and others constituting one of the main causes of work absenteeism thus damaging the health system.

The purpose of the detection and intervention of psychosocial risk factors is that working conditions ensure the personal and social well-being of workers, promoting good health and a better working environment.

According to Hans Engelberts, General Secretary of the Public Service International - ISP: “Nurses play an essential role in patient care, their function is not limited to the professional services they present, they are the most direct and continuous link among patients and all the people who participate in their treatment ”. (International Public Services (IPS), 2007)

The objective of this research is to evaluate the psychosocial risk factors that affect the nurses of the Manuel Amador Guerrero Hospital complex, located in the city of Colón, Panama. It is a descriptive cross-sectional observational study, it has the purpose of collecting both quantitative and qualitative data since we will quantify various variables through instruments or techniques. To obtain the data, a direct technique survey was used, since in this way the information is collected through the 70 nurses who participated, with the phenomenon studied.

concluded that there are many psychosocial risk factors in which a nurse is exposed in each work area, since each one brings with it its own level of responsibility, stress and

competence. Among the risk factors that appear in the nurses of the Manuel A. Guerrero Hospital Complex are rotating shifts, the increase in daily activities, work overload, the issue of salary in terms of their responsibilities and if they meet their needs, the lack of support and even more recreational activities among colleagues and co-workers for the promotion of good interpersonal relationships

INTRODUCCIÓN

El trabajo humano tiene elementos paradójicos, que llevan a las personas a la excelencia o haciendo un daño inmenso a la salud, ya sea física, emocional o mental. Los riesgos laborales han cambiado a lo largo de toda la historia, el colaborador carecía de cualquier derecho, su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara y si sufría cualquier daño parcial o letal era a su suerte.

En el área hospitalaria, el trabajo es fuente de estrés y carga mental, no se cuenta con instrumentos que prevén cuando una situación del trabajo es susceptible de originar en los colaboradores estados de estrés y fatiga mental. Actualmente, las enfermeras sufren una carga mental debido al alto grado de procesamiento de información para realizar sus tareas, la aplicación de nuevas tecnologías imponiendo al colaborador de enfermería elevadas exigencias en sus capacidades de procesar información, la creciente complejidad de las técnicas y problemas jerárquicos, teniendo en cuenta la organización que facilita o dificulta la tarea.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La importancia de los factores y consecuencias psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970.

El comité mixto OIT/OMS, en la novena reunión sobre Medicina del Trabajo celebrada en Ginebra en 1984, acuerdan “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Ceballos, 2014).

La detección e intervención de los factores de riesgos psicosociales tienen como propósito que las condiciones de trabajo procuren bienestar personal y social de los trabajadores, propiciando la buena salud y mejor ambiente laboral.

Actualmente la enfermería es una profesión considerada muy estresante con prevalencias altas de enfermedades físicas, así como también trastornos psicosociales relacionados con el estrés, el síndrome de burnout y otras, constituyendo una de las causas principales de ausentismo laboral perjudicando así el sistema.

La salud y el trabajo son dos aspectos de la vida que van unidos y que influyen mutuamente, considerándose fundamentales para el humano. En algunos casos el trabajo se

acompaña de un ambiente laboral no saludable y esto puede afectar negativamente a la salud, en este caso de las enfermeras. (Cimop, 2000)

El término de factor psicosocial, en salud ocupacional es empleado para categorizar los elementos no físicos del ambiente de trabajo o del trabajo mismo, incluyendo el clima organizacional o la cultura del grupo, aspectos específicos de la organización tales como la complejidad de las tareas como sus actitudes frente al trabajo e inclusive el tipo de personalidad. (Romero, 1998)

El personal es una clave fundamental para lograr la calidad en la atención lo que obliga a tomar en cuenta el factor humano. Por ello es indispensable conocer con mayor precisión posible todas sus necesidades y aquellos factores que disminuyen su rendimiento en el área laboral.

La manera en que se organiza el trabajo en las enfermeras de nuestro país a nivel hospitalario es fuente de estrés y conlleva a problemas de salud. La exposición a agentes infecciosos, levantamientos de cargas son algunos de los riesgos físicos que podemos mencionar, pero también tenemos los riesgos que representan carga mental para el personal, como el contacto directo con la enfermedad, sufrimiento y muerte del paciente.

En Panamá existen estudios que hablan sobre los factores de riesgos psicosociales y de salud mental enfocada al trabajo, pero en otras profesiones como los recolectores de basura,

los docentes superiores y otros; más sin embargo en el área de salud en especial de enfermería no existen dichos estudios dirigidos a este tema.

Por esta razón nos hacemos la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Si bien es cierto que el trabajo y la salud van de la mano para un mejor desempeño laboral, en los últimos tiempos esta idea se ve afectada por muchos factores de riesgos sean estos físicos o ambientales, lo que desencadenan enfermedades en los trabajadores.

El informe sobre la Salud en el mundo elaborado por la OMS en el año 2000 está dedicado a evaluar la calidad de los sistemas de salud y cómo proceder a su mejora. En él se señala que los Recursos Humanos de un sistema de salud son vitales para el buen funcionamiento del sistema.

El personal de salud, en especial el personal médico y de enfermería son considerados profesiones de alto riesgo porque son los que están directamente expuestos a agentes infecciosos, físicos y emocionales que están relacionados con el paciente a nuestro cuidado, por lo que es importante analizar sus funciones, así como también sus necesidades, problemas y desórdenes con los cuales han de trabajar.

Un estudio realizado por Dewe en 1993, con una muestra de 2500 enfermeras procedentes del ámbito hospitalario, pone de manifiesto el elevado estrés y la consecuente insatisfacción

del profesional, cuando el esfuerzo es muy alto, ante la gravedad del paciente y cargas de trabajo derivadas a él. (Lopez Montesinos, Dña. Ma.José, 2009)

La Unión Europea desde 1991 viene realizando encuestas sistemáticamente cada 5 años sobre las condiciones de trabajo en Europa. Para 1991 en su primera encuesta, como aspectos psicosociales los temas específicos que se tenían en cuenta era la información, el entrenamiento y el apoyo social; para 1996 en su segunda encuesta se distinguen dos grandes apartados, una organizacional que incluye tiempo de trabajo, ritmo, control y autonomía, contenido del trabajo y salario, y otro social en el que se incluye participación, igualdad de oportunidades y violencia. (Baez, 2010)

En España actualmente se dispone de una gran cantidad de instrumentos especialmente de cuestionarios que permiten evaluar los riesgos psicosociales en las organizaciones.

Un estudio realizado en 15 países expone la presencia de burnout y disminución de bienestar laboral con porcentajes de un 43% en las enfermeras de EE. UU., un 36% en Canadá, un 33% en el Reino Unido y Nueva Zelanda y un 15% de presencia de burnout en la enfermeras de Alemania, como consecuencia de la ratio enfermera- paciente. Desequilibrio entre la necesidad de recursos humanos y cargas de trabajo que se produce con más frecuencia en aquellos países en los que, según se deriva de los resultados, son más cortas las estancias hospitalarias. (Lopez, 2009)

Este tema es de gran interés ya que en Panamá no existen estudios que hablen sobre los riesgos psicosociales que están expuestos el personal de salud, ni mucho menos las

enfermeras la cual trabajan en un ambiente estresante y de recarga laboral por el déficit de enfermeras con relación al aumento de la población enferma.

Es de gran utilidad ya que esta información ayudaría a formular pautas encaminadas a realizar propuestas o estrategias a futuro para la mejora de este problema.

1.3 OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar los factores de riesgos psicosociales que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero

Objetivos Específicos:

- ✓ Determinar las características demográficas de los enfermeros que laboran en el Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero.
- ✓ Determinar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero
- ✓ Cuantificar la frecuencia de aparición de cada factor psicosocial que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero
- ✓ Elaborar un plan de mitigación de los factores psicosociales que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Histórico y Antecedentes

Antes de la inauguración del Canal de Panamá el 15 de agosto de 1914, existían dos hospitales para atención de pacientes norteamericanos. Uno era el Hospital Colón, que se ubicó en la extinta Zona del Canal, Barrio de Nuevo Cristóbal (hoy demolido) y el otro lo fue el Hospital Samaritano ubicado en la esquina de la calle 4 y Avenida Meléndez (hoy, Colegio Academia Santa María), que luego se trasladó al sector de la calle 7 Avenida Santa Isabel. Para la atención de caridad (aún no existía la Caja de Seguro Social) se atendían los pacientes en el dispensario médico (conocido popularmente como el Hospitalito de la calle 12) creado en 1926 contando con una Sala con 20 camas y una sección de maternidad y atención de urgencias. Sostenido económicamente por la Lotería Nacional como filial del Hospital Santo Tomás de Panamá.

Construcción del Nuevo Hospital

A pesar de la crisis mundial que afectó la economía nacional, el Gobierno del entonces presidente Doctor Harmodio Arias Madrid logró un préstamo con el Banco Nacional para la construcción del moderno Hospital Manuel Amador Guerrero. Por Decreto Ejecutivo del 31 de mayo de 1936, se imparte la orden para la Licitación Pública en el cual concursaron en el Acto Público empresas como Grebiens & Martins Co., Hipólito Fernández y Cía., Constructora Amado. Se iniciaron los trabajos en el área muy cercana a los terrenos del Hotel Sand Diamand y la Avenida Roosevelt. Gran parte de los materiales de construcción provenían de la Ciudad de Panamá por vía del Ferrocarril y algunos extranjeros entre ellos el Elevador Eléctrico y el equipo de cirugía y de la sala de obstetricia.

Las Obras Civiles culminaron a finales de 1937, pero aún no estaba listo para su ocupación puesto que algunas de sus Salas Generales no estaban disponibles, por retraso en los embarques marítimos que debían arribar al Puerto de Cristóbal.

Del Hospital Santo Tomás se enviaron algunos insumos de laboratorios y algunas camas mientras llegaban los pedidos esperados del extranjero.

Por fin el 1 de Mayo de 1936, en un acto sencillo pero muy significativo se inaugura el nuevo Hospital Manuel Amador Guerrero con la presencia del entonces Secretario de Higiene, Beneficencia y Fomento Ing. Ernesto Jaén Guardia en representación del Presidente Doctor Juan Demóstenes Arosemena, el Licenciado Joaquín Fernando Franco Presidente del Consejo Municipal, el Alcalde del Distrito de Colón Don Pedro Fernández Parrilla, el Gobernador de la Provincia Don Inocencio Galindo Jr. , Don Julio Jiménez Sierra como Superintendente, el Doctor José Guillermo Lewis como cirujano jefe, el Doctor Próspero Meléndez (colonense) Jefe de obstetricia, el Doctor Juan Antonio Núñez Quintero médico general, el Doctor José Encarnación Arjona y un nutrido grupo de público.

El Nuevo hospital le fueron instaladas 120 camas para las Salas Generales de Hombres, Mujeres, Niños y cunas para los neonatos, equipo técnico para la Sala de Cirugía, Sala de Cuidados Especiales, Sala de Urgencias, Sala de Maternidad y la sección de patología general (morgue) siendo después del Santo Tomás uno de los más modernos hospitales regionales del país.

En 1941, el Ayuntamiento Provincial de Colón gestiona la construcción de un edificio para la cremación de cadáveres con un horno de incineración y equipo moderno, cuyos costos

se establecieron en B/19,859.53. Luego se le dota de una ambulancia marca Ford para el traslado de pacientes cómo apoyo de la American Red Cross.

En la década del 70 se dan novedosos cambios en el sistema de atención al paciente a través del Ministerio de Salud bajo el lema: "Salud Igual es para Todos " funcionando tanto la atención que daba el Ministerio de Salud y la Caja de Seguro Social permitiendo una organización integral para mejorar la atención del paciente. En esta década se integran más médicos nacidos en la Ciudad de Colón entre éstos Ernesto Triana, Mariano Cerezo, José Trejos, Richiotti Emiliani, Raquel Lanuza, Rosa Vásquez de Gómez, N. Katulas, y otros valiosos galenos prestigiosos. En esta década se construyó el Hospital Materno Infantil que posteriormente sufrió una reorganización funcional dando nacimiento al hoy Hospital Manuel Amador Guerrero dado el aumento vertiginoso de la población de la provincia y la urgente necesidad de modernas instalaciones aumentando a más de 300 camas y modernos equipos de Radiología, Medicina Nuclear, más salas de cirugía poniendo al Hospital a tono con las exigencias.

El Hospital, es declarado Amigo de los Niños por la excelente atención de los infantes por organismos internacionales de la Salud. Lastimosamente con el advenimiento de la Invasión Norteamericana del 20 de Diciembre de 1989, el Nosocomio cae en una profunda crisis en la atención al paciente, escasez de insumos y herramientas de cirugía, deficiente sistema de saneamiento nosocomial, falta de ambulancias, mal funcionamiento del sistema de enfriamiento de cadáveres, falta de médicos especialistas y enfermeras, pagos retrasados a las horas extraordinaria del personal médico, insuficiencia de camas y sillas de ruedas, que mantienen al Hospital en un ritmo desacelerado en materia de desarrollo institucional.

Se espera que en los próximos años culminen las obras civiles del Nuevo Hospital Manuel Amador Guerrero que permitan impulsar la atención médica a los niveles exigidos por la población colonense.

Visión de la Caja de Seguro Social

Hacia una gestión más humana.

Misión de la Caja de Seguro Social

Ofrecemos seguridad social a los asegurados a través de servicios de salud integral y medios económicos de subsistencia, con efectividad y calidad humana.

2.2 MARCO LEGAL

Leyes y Acuerdos que regulan la profesión de Enfermería

✓ **El artículo 1 de la Ley 1 de 6 de enero de 1954** dice lo siguiente: “Por lo cual se reglamenta la carrera de enfermería y se da estabilidad y jubilación”

✓ **El artículo 2 de la Ley 1 de 6 de enero de 1954:** “Con el propósito de proteger la vida y la salud en la República de Panamá, toda persona que practique u ofrezca sus servicios como enfermera profesional, debe presentar pruebas de que está capacitada para hacer ejercicio de la profesión”.

✓ **El artículo 4 de la Ley 35 de 16 de febrero de 1956** dice lo siguiente: “Reconoce legalmente como peligrosa o riesgosa, la profesión de enfermeras y afines, por razón o consecuencia obligada del ejercicio de estas o del sitio en donde preste dicho servicio”.

✓ Un comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud declaró en 1950, que los gobiernos deben establecer y cumplir normas para promover y mantener el bienestar

en los trabajadores; prevenir daños causados a la salud de estos, por las condiciones en el trabajo y protegerlos contra riesgos.

✓ A parte de los factores de riesgo laboral, hay profesiones como la Enfermería que producen servicios muy meritorios a los ojos del resto de la comunidad y que por su valor social merecen, no un fuero o privilegio, sino un trato diferente. Si aceptamos:

- Que la Enfermería, sobre todo a nivel hospitalario, es una profesión que desgasta mucho más rápido a quienes la ejercen.

- Que, como consecuencia de ello, sobre todo por los obligantes horarios y en los sitios en donde se labora, las enfermeras (rotadoras) están expuestos a muchos riesgos, sin que hasta el momento se hayan legalizado ni se haya ejercido una real fuerza coercitiva, en la implementación de medidas preventivas de protección.

- Que es el Estado, principalmente, el que está utilizando esa fuerza de trabajo y que las enfermeras poseen primas de antigüedad, ni fondo de cesantía, ni están sindicalizadas para negociar convenciones colectivas.

✓ **El artículo 19 de la Constitución vigente del País**, dice que “No habrá fueros ni privilegios personales, ni discriminación, por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas”, la palabra FUERO se refiere a un privilegio

que se le reconoce a ciertas actividades por su propia naturaleza; en la profesión de Enfermería se ejercen actividades riesgosas o peligrosas, que no están protegidas por leyes.

2.3 MARCO REFERENCIAL

La profesión de enfermería puede darnos grandes satisfacciones como seres humanos, siempre y cuando, practiquemos las buenas relaciones humanas, con adecuada comunicación, actitud y, sobre todo, valores. El personal de Enfermería constituye un importante grupo laboral, aproximadamente el 60% de los colaboradores de las Instituciones de Salud; siendo así un importante y destacado gremio laboral, representando el pilar y columna vertebral de las instituciones hospitalarias. El personal de Enfermería presenta condiciones particulares de trabajo, continuidad del servicio durante las 24 horas, los diferentes factores de riesgos presentes en el área laboral y como característica de género Femenino predominante, en el personal que ejerce la profesión, aspecto que le brinda connotación especial.

Según Hans Engelberts, secretario general de la Public Service International - ISP: “Las enfermeras desempeñan un papel esencial en la asistencia a los pacientes, su función no se limita a los servicios profesionales que presentan, son el eslabón más directo y continuo entre los pacientes y todas las personas que participan en su tratamiento”. (Internacional de los Servicios Públicos (IPS), 2007)

Las condiciones de salud y de trabajo del personal de enfermería, ha venido deteriorándose progresivamente a nivel mundial, debido a los factores de riesgos a las cuales, se encuentran expuestas, en el área laboral, como: la inadecuada organización del trabajo,

debido a la abolición de los Departamentos de Enfermería, en algunas instituciones de salud, repercutiendo en la pérdida de identidad y autonomía en el trabajo; El multiempleo y flexibilización laboral: aspectos que aumentan la exposición a los factores de riesgos laboral; Los turnos rotativos en especial el turno nocturno, desequilibra la salud física, mental y social del grupo laboral de enfermería; y sobrecarga laboral.

Según la OMS “Organización Mundial de la Salud”: un factor de riesgo es cualquier rasgo, características o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. (OMS, 2002)

Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T): “Los riesgos psicosociales se definen como las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias”. (OIT, 1986)

Los factores psicosociales no pueden considerarse como elementos secundarios o complementarios para la seguridad y la calidad de vida laboral debido a que son factores reales, y probablemente cada vez lo sean más debido a la creciente importancia de los factores organizacionales en la estructura del trabajo y de las organizaciones.

La presencia de otros factores de riesgos psicosocial como los asociados a la relación convivencia entre compañeros, percepción de apoyo del jefe, la supervisión, las condiciones asociadas a la administración entre otras pueden constituir factores de riesgos que pueden generar detrimento en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de su desempeño. (Contreras F., 2010)

Para la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de sus colaboradores, sino dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio. También debe permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales.

Analizando los principales problemas de salud que generan los factores de riesgos en el personal de Enfermería, los agrupamos en las siguientes categorías:

- *La fatiga muscular:* genera disminución del rendimiento laboral, disminución de la fuerza y velocidad del movimiento, mayor posibilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares, patologías lumbares y de los diferentes segmentos corporales.
- *La fatiga mental:* produce sensaciones de malestar general, estrés, disminución de la autoestima y la motivación. Irritabilidad, insomnio, ansiedad y estados depresivos, enfermedades cardiovasculares, mareos, dolores de cabeza, ausentismo laboral, disminución de la atención, concentración, memoria y percepción.
- *El trabajo por turnos rotativos,* horas extras muchas veces sin periodos de descanso, genera aumento de accidentes de trabajo, debido a la disminución de nivel de alerta, alteración del ritmo del sueño – vigilia, fatiga general y crónica, limitaciones de la vida familiar y social, errores frecuentes en procesos muy sencillos, perturbaciones nerviosas y psicósomáticas.
- *Los estilos de mando y comunicación inadecuadas* insatisfacción y desmotivación laboral, apatía e indiferencia por las actividades que desarrolla la Institución Hospitalaria, rabia y agresividad reprimida, errores en el trabajo, ausentismo laboral, rotación laboral

constante, conflictos interpersonales, estrés laboral, restricción de la participación social y comunitaria.

Psicología del trabajo:

La psicología del trabajo se preocupa de la pérdida del bienestar psicológico causada por las enfermedades laborales, las lesiones o los accidentes del trabajo. Además, investiga las alteraciones (psicológicas y psicosomáticas) que a un empleado le pueden causar la insatisfacción laboral originada por los problemas y

los conflictos que rodean al trabajo tales como su adaptación al entorno, la convivencia y las relaciones interpersonales, las posibilidades de promoción, la monotonía, la fatiga, la tensión, el estrés laboral, el burnout, las situaciones de hostigamiento y otros (Boada-Grau & Ficapal-Cusí, 2012).

Entre los riesgos psicosociales que encontramos con más frecuencias en el área laboral en especial el personal de salud están:

Estrés laboral

Actualmente las diferentes formas de producción y distribución, el trabajo en cadena, la competitividad, la dependencia económica de las ciudades, el cambio de estructura familiar, las catástrofes sociales, el desempleo, la miseria, las deficiencias de los servicios sociales y de salud, etc., son situaciones que pueden someter al ser humano a una constante y abrumadora sobre estimulación que lo llevan a un estado de estrés o síndrome de burnout.

El estrés puede definirse como un estado de tensión emocional que provoca en otras alteraciones trastornos del sueño, síntomas psicosomáticos, insatisfacción laboral y conflictos en las relaciones humanas.

En otra definición el estrés laboral es el grado de respuesta física, psicológica y comportamental que se presenta cuando el individuo percibe una situación amenazante son causadas por el desajuste entre la persona y el puesto de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: “Esta enfermedad es un peligro para la economía de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores.” (Oficina Internacional del Trabajo, Revisión 2010)

Las investigaciones que se llevan a cabo de este tema en el área laboral en especial en los personales de salud manifiestan que las enfermeras experimentan mayor estrés ocupacional que cualquier otro tipo de trabajadores, por esta razón la Health Education Authority clasificó la enfermería como la cuarta profesión mundial más estresante.

Este nivel de estrés también va a depender del área donde la enfermera labore, ya que en unidades críticas o terminales existe el mayor riesgo a comparación de áreas de atención primaria o consulta externa. No obstante, una enfermera de mayor experiencia y conocimientos presenta menos estrés que otra que no posea estas características al momento de una urgencia con los pacientes por ejemplo un código azul.

Estresores en enfermería:

Dentro de esta profesión existen muchas situaciones estresantes capaces de provocar alteraciones físicas, emocionales y sociales, entre las que se pueden mencionar:

- Contacto con el dolor y la muerte
- Conflictos con pacientes y sus familiares

- Conflictos con los superiores
- Situaciones urgentes y graves
- Carencias
- Estrés emocional
- Sobrecarga laboral
- Turnos rotativos y nocturnos

El trabajo hospitalario es intenso, donde en el día a día se combina una gran responsabilidad y una continua disponibilidad a las necesidades de los enfermos, que resultan agotadoras y producen estrés ocupacional.

El CIE (Consejo Internacional de Enfermería) publicó un documento mencionando las investigaciones sobre factores de riesgos para los enfermeros, donde se consideró entre los más frecuentes los factores ergonómicos y de naturaleza psicosocial. Entre los agentes psicosociales están:

a. La violencia física y mental incluyendo el acoso sexual. De los 459 informantes, el 78% sufrió agresión violenta y, en más del 85% las agresiones ocurrieron en el propio hospital.

b. El estrés, como uno de los factores responsables por la tensión de los enfermeros en el trabajo ha sido asociado a insuficiencia de recursos, alto nivel de responsabilidad, contacto con enfermedad y muerte, desvalorización de las funciones profesionales, remuneración insuficiente, conflictos funcionales, descontrol en el proceso de toma de decisión, cansancio por exceso de horas de trabajos. (Consejo Internacional de Enfermeras, 1998)

Síndrome del quemado

El síndrome del quemado también conocido como el síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que provoca detrimento en la salud física y mental en los individuos.

Este concepto fue utilizado por primera vez en 1974 por el investigador Herbert Freudenberg, quien reagrupó diversas manifestaciones de tensión que se daban en personas “adictas al trabajo”. Su definición contemplaba “una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador. (Reyes & Mendoza, 2009)

En 1981 Cristina Maslach y Susan Jackson investigadoras estadounidenses describen el burnout como un síndrome de estrés crónico que se manifiesta en aquellas profesiones de servicios caracterizadas por una atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o de dependencia. (Reyes & Mendoza, 2009)

La mayoría de los profesionales de la salud tienen claro su rol laboral: promover la salud, prevenir la enfermedad, curar, cuidar o rehabilitar. A pesar de la satisfacción que ello les produce, suelen manifestar sentimientos de tensión, ansiedad, miedo o incluso hostilidad encubierta, estableciendo relaciones interpersonales bajo un constante estrés que acaba conduciendo a una pérdida de energía y al desarrollo de lo que se denomina “burnout” o síndrome del quemado.

Desde la perspectiva psicosocial “síndrome del quemado” no se identifica como estrés psicológico, sino como la respuesta a fuentes de estrés crónico que nacen de las relaciones interpersonales, quedando de manifiesto dos posturas principales:

1. La que refiere que el burnout se manifiesta por agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento personal, generado en la relación del profesional sanitario y sus pacientes y que la disminución del rendimiento se sustituye o compensa por una actitud de omnipotencia.

2. Se ha considerado burnout como un tipo particular de afrontamiento y autoprotección frente al estrés crónico establecido por la relación individuo-organización, lo cual incluye a personas que no trabajan en el sector de asistencia sanitaria (educadores, trabajadores sociales, policías, estudiantes, etc.), este involucra un agotamiento físico, emocional y mental producido por la sobrecarga laboral percibida desbordante a sus recursos. (Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo, 2006)

El personal de enfermería es una población de alto riesgo en Burnout y es necesario estudiarlo aquí en nuestro país. Existen muchas causas para que este síndrome se desarrolle, pero en esta población en riesgo tenemos: las sobrecargas de trabajo, el continuo trato con personas tristes y deprimidas, la impotencia ante la enfermedad y sus consecuencias, los turnos rotativos que perturban el ritmo biológico, los trabajos nocturnos, el alto índice de población enferma hospitalizadas, las cargas de trabajos y problemas familiares y la alta responsabilidad de las tareas que se realizan. No obstante, a estas múltiples situaciones debemos agregar: el aumento de demandas legales por parte de los pacientes y familiares, la falta de participación en la toma de decisiones acerca del trabajo, el aumento de ausentismo del personal, el liderazgo y la supervisión inadecuada, la falta de interacción social y de apoyo mutuo, así como la sobrecarga de trabajo administrativo.

Hostigamiento o Psicoterrorismo laboral

El psicoterrorismo laboral o acoso laboral, es conocido frecuentemente como “mobbing o bullying laboral”. En los seres humanos, se manifiesta aislando a un miembro del grupo y este recibe todo tipo de conductas agresivas por parte de sus iguales o de sus supervisores. (Cárdenas Becerra, noviembre 2007)

La Health and Safety Executive del Reino Unido define la violencia en el lugar de trabajo como “todo incidente en el que un trabajador sea insultado, amenazado o agredido por otra persona en circunstancias surgidas durante el desempeño de su trabajo. Los agresores pueden ser pacientes o familiares, clientes, jefes o supervisores, así como también compañeros de trabajo.

Psiquiatras y psicólogos, en conjunto estudiaron el término a partir de los síndromes de ansiedad y depresión que afectaba gravemente a las personas que sufrían de acoso en determinados grupos sociales. Es necesario entender que el lugar de trabajo, donde el individuo pasa el mayor tiempo de su vida, donde establece relaciones interpersonales con los demás dentro de una organización productiva, viene a convertirse en uno de esos grupos sociales donde, quizás, se manifiesta de forma continua la agresión psicológica.

Los estudios que Fornés (1990, 1991, 2004) ha llevado a cabo sobre hostigamiento psicológico en enfermería, ponen de manifiesto las consecuencias y efectos del mobbing tiene sobre la salud psíquica y física de los profesionales, dándose la circunstancia de que en unidades especializadas como las de intensivos, en las que suelen presentar elevados niveles de estrés, unido a situaciones de mobbing, pueda desencadenarse una sintomatología psicosomática y problemas de bienestar psicológico y presencia de insatisfacción laboral en

el trabajador, con el consecuente descenso de los rendimientos en el trabajo y de la calidad asistencial. (López Montesinos, Dña. Ma. José, 2009)

Fornés, añade que es fundamental para el profesional de enfermería presentar un buen nivel de autoestima y satisfacción, y plantea que este profesional necesita recibir cuidados para atender su bienestar psicológico y salud física. (López Montesinos, Dña. Ma. José, 2009)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio observacional descriptivo de corte transversal sobre los factores de riesgos psicosociales que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero durante los meses de julio a septiembre del 2018.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades y características importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis.

Miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes de los fenómenos a investigar.

Este estudio tiene la finalidad de recolectar datos tanto cuantitativos como cualitativos ya que cuantificamos diversas variables por medio de instrumentos o técnicas.

Para obtener los datos, utilizamos la encuesta como técnica directa, ya que de esta manera se recoge la información a través de un número considerable de personas que están directamente involucradas en el fenómeno estudiado.

3.2 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

<i>VARIABLE</i>	<i>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</i>	<i>DEFINICIÓN OPERACIONAL</i>
Edad	Tiempo que ha vivido una persona, o ciertos animales o vegetales. (DLE, 2022)	Edad cronológica a partir de los 21 años.
Sexo	Conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer. (Barba, 2019)	Femenino y masculino.
Estado civil	Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio que se hacen constaren el registro civil. (DPEJ, 2022)	Soltero, casado y viudo.
Jerarquía de enfermeras	Niveles dentro del campo de la enfermería que varían en términos de habilidades, responsabilidades, educación y requisitos de licencia. La jerarquía de enfermería se refiere a la estructura organizativa de las enfermeras dentro de una organización, basada en la educación y la experiencia laboral. (Mas Enfermería 2022)	Enfermera básica, enfermera jefa, enfermera supervisora y enfermera especialista.
Título académico	La palabra proviene del latín “ titulus ”, esta se relaciona a escritos, carteles, incluso a los textos de las lápidas. A nivel académico, el título funciona como indicador del nivel de educación formal que posee una persona. (Hernandez, 2021).	Licenciatura, postgrad o, maestría y doctorados.

Jornada laboral	Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses. (Esther, 2012)	Turno fijo vespertino, turno fijomatutino y turnos rotativos.
Estrés	Se define como la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. (Regueiro, 2018)	Nivel de estrés considerado
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es una forma organizada de trabajo relacionados a la motivación, la participación, la comunicación y el liderazgo implementados para el logro de los objetivos. (Treviño, 2017)	Existencia en el área de trabajo de ayuda y apoyo entre compañeros.
Sobrecarga laboral	Relacionada con una carga o volumen excesivo de trabajo que deben soportar los profesionales de las organizaciones. (García, 2014)	Existencia de aumento de designaciones diarias
Relaciones Interpersonales	Son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad y en los ámbitos que la sociedad determina, como el laboral. (Martinez, 2017)	Convivencia en el grupo de trabajo con respeto, solidaridad y compañerismo.
Relaciones con los jefes y superiores	No es solo adecuada para el cumplimiento de labores, es un gran paso hacia nuestra salud y hacia la reducción del estrés laboral. (Escudero Mariana, 2004)	Nivel de confianza para comunicarse con sus superiores.
Fatiga física y mental	Es un estado de agotamiento físico y psicológico crónico, resultado de un exceso de exigencias personales y un estrés mental continuado. (Guerra, 2018)	Frecuencia de síntomas como falta de concentración, insomnio, dolores físicos, cansancio fácil o problemas gastrointestinales.

Síndrome del quemado o burnout	Es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas. (García-Allen, 2018)	Nivel de agotamiento y tensión en el encuestado al momento de realizar sus actividades.
--------------------------------	--	---

Acoso laboral o mobbing	En los seres humanos, se manifiesta aislando a un miembro del grupo y este recibe todo tipo de conductas agresivas por parte de sus iguales o de sus supervisores. (Cárdenas Becerra, Noviembre 2007)	Frecuencia en que ha sido víctima de exclusión o burlas por parte de compañeros o superiores.
Valoración y motivación laboral	Es la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. (Luis, 2004)	Frecuencia con la que se realizan esfuerzos para satisfacer alguna necesidad laboral.
Salario	Es el pago en dinero que recibe un trabajador en forma periódica de manos de su empleador, a cambio de un trabajo en un determinado tiempo. (Equipo Supercurioso, 2017)	Estimación de cantidad de dinero versus la cantidad de trabajo u horas trabajadas.

Turnos nocturnos	Turno realizado entre las 10:00 pm y 6:00 am o aquel en que se invierta no menos de tres horas de trabajo diarios o al menos una tercera parte en la jornada anual en este tipo de horario. (Mena, 2018)	Afectación de los turnos nocturnos en la salud física y mental.
Relación familia y turno	Integrar a la familia y turnos significa plantearse un desarrollo armónico de la persona donde pueda asumir sus responsabilidades familiares y laborales sin que un ámbito se vea afectado por el otro. (trabajo,2016)	Frecuencia en que el encuestado se queda más tiempo en el trabajo y pasa menos tiempo con la familia.

3.3 POBLACIÓN A LA QUE VA DIRIGIDA EL ESTUDIO

La población motivo para este estudio, comprendió el personal de enfermería que labora en el Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero, en la Ciudad de Colón. Se obtuvo una población de estudio de 108 enfermeras/os que laboran en dicha institución.

Participaron enfermeras que laboran en áreas de hospitalización como servicio de medicina varones y mujeres, servicio de pediatría y neonatología, servicio de cirugía varones y mujeres, sala de partos, personal que labora ocho horas, con turnos rotativos. Enfermeras de áreas críticas como cuarto de urgencias, salón de operaciones y cuidados intensivos, el cual labora seis (6) horas diarias con turnos rotativos. Enfermeras administrativas, como supervisoras, jefas de salas y docente de enfermería, la cual laboran ocho (8) horas diarias con fines de semanas libres, a excepción de las supervisoras de enfermería que realizan turnos rotativos.

3.4 MUESTRA

El universo por estudiar incluye a enfermeros que laboran en el Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero de la Caja de Seguro Social, con un número registrado de ciento cuarenta y ocho (148) enfermeros activos actualmente.

Para el cálculo de la muestra, se utilizó la calculadora de muestra digital de la Asesoría Económica & Marketing S.C. http://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php. Se utilizó un margen de error 5%, un nivel de confianza de 95%, tamaño de la población de ciento cuarenta y ocho (148), dando como resultado una muestra de ciento ocho (108) enfermeros.

La muestra correspondió a ciento ocho (108) enfermeros que representan el 73% de la población de enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero de la Caja de Seguro Social, provincia de Colón. Considerando que solo se obtuvo un total de setenta (70) enfermeros encuestados de ciento ocho (108), por razones que serán descritas en los nudos críticos del estudio. Los análisis de los resultados de este proyecto (Investigación) será considerado un Estudio Piloto.

3.4.1 Criterios de inclusión

- Enfermeros que laboran en el Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.
- Que acepten participar firmando el consentimiento informado.

3.4.2 Criterios de exclusión

- Los enfermeros que están en el momento de la aplicación de la encuesta están de vacaciones, en licencia por gravedad.

3.4.3 Nudos Críticos

Teniendo una muestra de ciento ocho (108) enfermeros, solo se logró entrevistar a setenta (70) enfermeros por motivos como incapacidades, ausencias injustificadas, licencia por gravidez, vacaciones, personal que no aceptó realizar la entrevista por temor a represalias.

Por estos motivos no se logró completar los requisitos de la muestra, los cuales fueron previamente establecidos en los criterios de inclusión y exclusión. Por tanto, el resultado de esta Investigación es un Estudio Piloto.

3.5. PROCEDIMIENTO E INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Una vez aprobado el estudio por el Comité de Bioética de la Universidad de Santander, y autorizado por la Dirección General de la Caja de Seguro Social se presentará al Departamento de Docencia de Enfermería del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

Luego de ser presentado y aprobado por el Departamento de Docencia de Enfermería del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero, se aplicará 70 encuestas, en un periodo de un mes, aplicándose 17 encuestas por semanas en los turnos rotativos (7/3, 3/11, 11/7); en los diferentes servicios que brinda el nosocomio: Medicina de Varones – Mujeres, Cirugía de Varones – Mujeres, Ginecoobstetricia, Pediatría y Neonatología, Unidad de Cuidados Intensivos, Salón de Operaciones, Cuarto de Urgencia. Para así captar la mayor cantidad de enfermeros.

Se procederá a hablar con las jefas de cada sala de dicha institución, y se solicitará también

permiso para abordar a cada enfermero individualmente explicándole el objetivo y el propósito del estudio, y se le aplicará el consentimiento informado. Si el enfermero acepta participar firmando el consentimiento informado se le hará entrega de la encuesta la cual contestarán ellos mismos y que en promedio tardan 7 minutos. Los datos recolectados se irán digitalizando y codificando en una base de datos para su posterior análisis.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

Entre las actividades realizadas para salvaguardar los aspectos éticos en el estudio planteado se podrían mencionar:

- Presentar el estudio ante el Comité de Bioética de la Universidad Santander para su debida aprobación.
- Iniciar el desarrollo del presente estudio por medio de autorización escrita de la Dirección General de Salud, (DIGESA).
- Mantener los resultados obtenidos en completo anonimato, para que los funcionarios partícipes del mismo se sientan más dispuestos a mostrarse con completa naturalidad sin temor a represalias.
- Toda información que produzca el estudio a desarrollarse será redactada y salvaguardada en la computadora portátil de uso personal de las investigadoras principales, y tendrán acceso a la misma vía electrónica los directores metodológicos del estudio y el director científico del proyecto.
- Una vez finalizado el presente estudio se mantendrá en medio digital CD, reposando en la dirección de Docencia de Enfermería de la Institución participante.

3.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La disponibilidad de tiempo, de los recursos de investigación y la falta de factibilidad se identificó como limitantes para la realización de la investigación, pero no fueron obstáculos para cumplir con los objetivos de la investigación, mediante la planificación de tiempo, manejo del cronograma de trabajo.

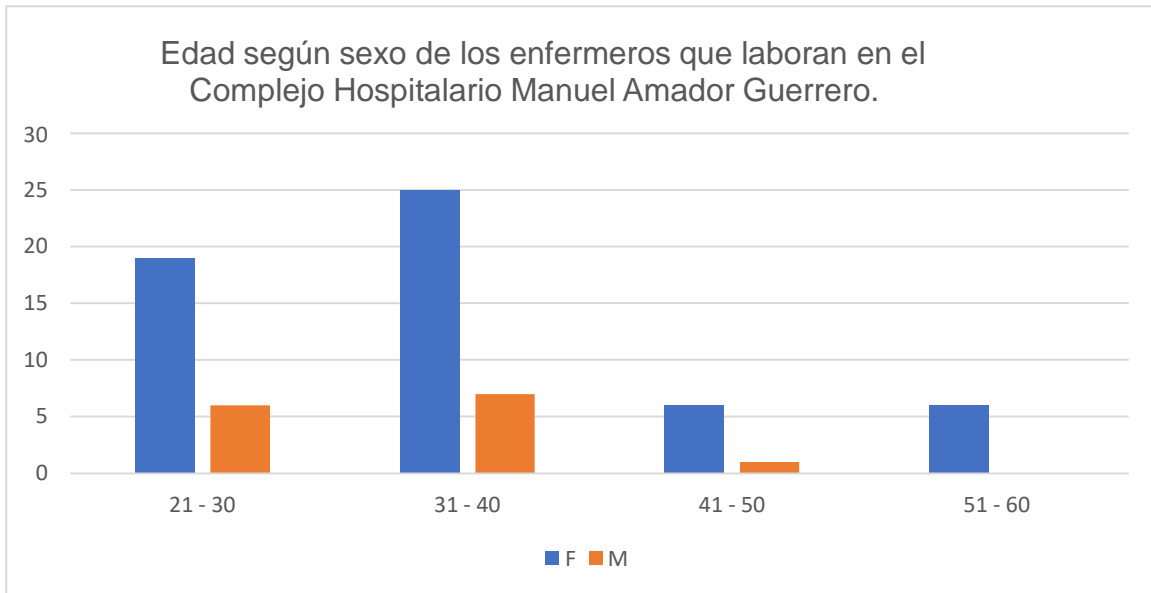
3.8 ANÁLISIS DE LOS INSTRUMENTOS Y RESULTADOS

En este capítulo se presentan los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero de la provincia de Colón.

Cuadro N° 1. Edad según sexo de los enfermeros que laboran en el Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

Edades	Sexo		TOTAL
	F	M	
21 -30	19	6	25
31 - 40	25	7	32
41 -50	6	1	7
51 - 60	6	-	6
			70

Fuente: Estudiantes de Maestría de Administración de los Servicios de Salud.
Universidad de Santander, provincia de Panamá.



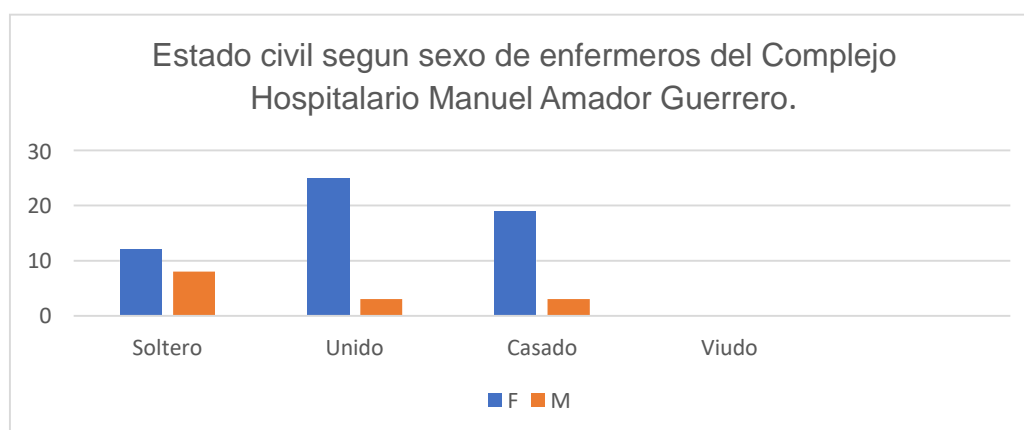
Análisis: Nuestra muestra fue de 70 personas de entre 21 a 60 años. Esta tabla nos muestra que la edad de entre 31 a 40 años representa el mayor número en los encuestados y que el sexo predominante es el femenino. Por ser una carrera creada para mujeres, pero en el siglo XXI se ha presentado el aumento de personas del sexo masculino ingresar esta carrera.

Cuadro N° 2: Estado civil según sexo de enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel

Amador Guerrero.

Estado Civil	Sexo		Total
	F	M	
Soltero	12	8	20
Unido	25	3	28
Casado	19	3	22
Viudo	-	-	-
Total	56	14	70

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud.
Universidad de Santander,
Provincia de Panamá.

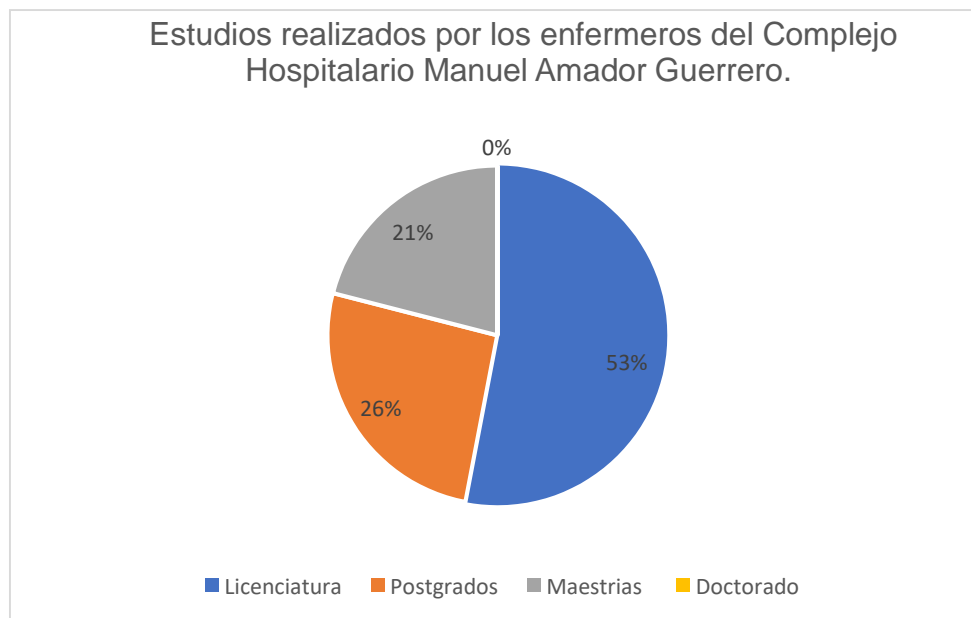


Análisis: El estado civil es una variable muy importante en nuestro estudio ya que este puede ser un factor de riesgo o un factor protector para el encuestado. Esta gráfica nos muestra que más del 50 % de nuestra población de estudio mantienen una relación estable.

Cuadro N° 3: Estudios realizados por los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

Estudios Realizados	Frecuencia	%
Licenciatura	37	53
Posgrados	18	26
Maestrías	15	21
Doctorado	0	0
Total	70	100%

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá



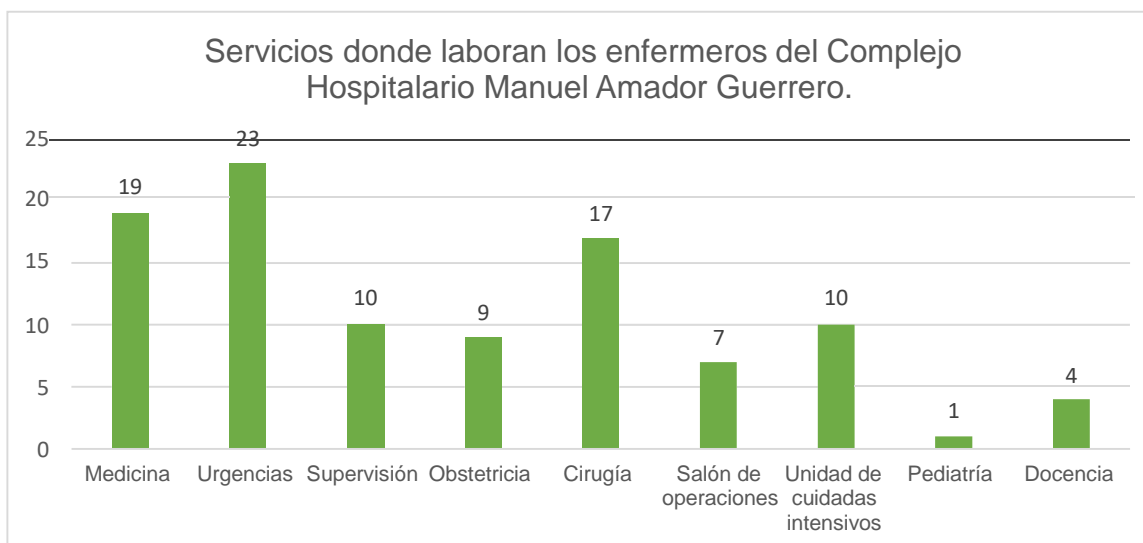
Análisis: En la carrera de enfermería es muy importante el nivel de estudios ya que entre más responsabilidades con el paciente y con el recurso humano así mismo será el nivel de estrés que se maneja laboralmente. 37 de nuestros encuestados solo tienen la licenciatura básica en ciencias de la enfermería representando el 53% de nuestra población.

Cuadro N° 4: Servicios donde laboran los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel

Amador Guerrero.

Servicios	Frecuencia	%
Medicina	13	19
Urgencias	16	23
Supervisión	7	10
Obstetricia	6	9
Cirugía	12	17
Salón de operaciones	5	7
Unidad de cuidados intensivos	7	10
Pediatría	1	1
Docencia	3	4
Total	70	100%

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud.
Universidad de Santander, Provincia de Panamá.



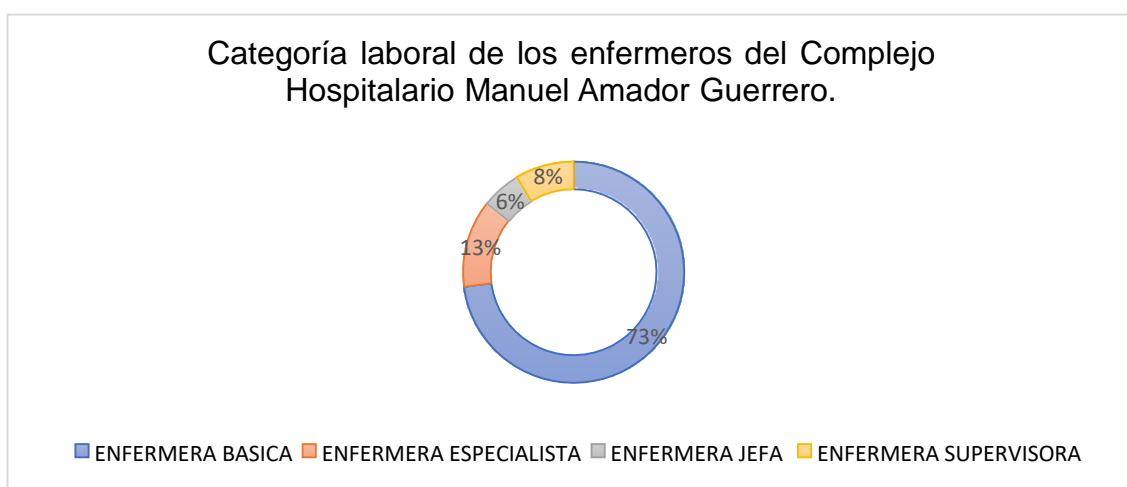
Análisis: La enfermería como servicio se mantiene laborando en todas las salas de hospitalizaciones de un hospital. En nuestra gráfica podemos observar que el gran número

de encuestados pertenecían a una de las áreas más estresantes de un nosocomio: urgencias, representando el 23% de nuestra población de estudio.

Cuadro N° 5: Categoría laboral de los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

Categoría	Frecuencia	%
Enfermera básica	51	73
Enfermera especialista	9	13
Enfermera jefa	4	6
Enfermera supervisora	6	8
Total	70	100%

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.

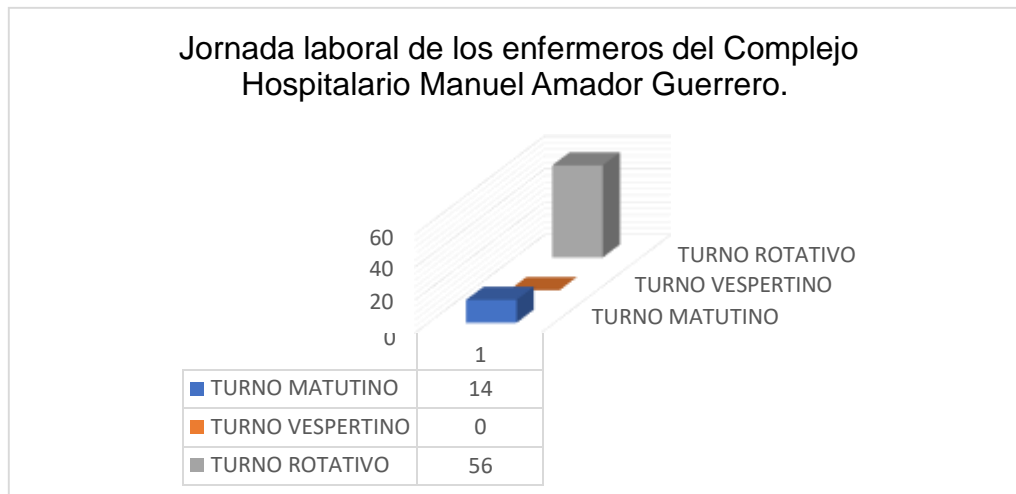


Análisis: Dentro de nuestra encuesta una de las opciones a contestar están las categorías en la que se encuentran los enfermeros de este nosocomio, que van desde las enfermeras básica hasta las supervisoras obteniendo la mayor proporción a las enfermeras básicas que representan el 73%.

Cuadro N° 6: Jornada laboral de los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

Jornada laboral	Frecuencia	%
Turno matutino	14	20
Turno vespertino	0	0
Turno rotativo	56	80
Total	70	100

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.

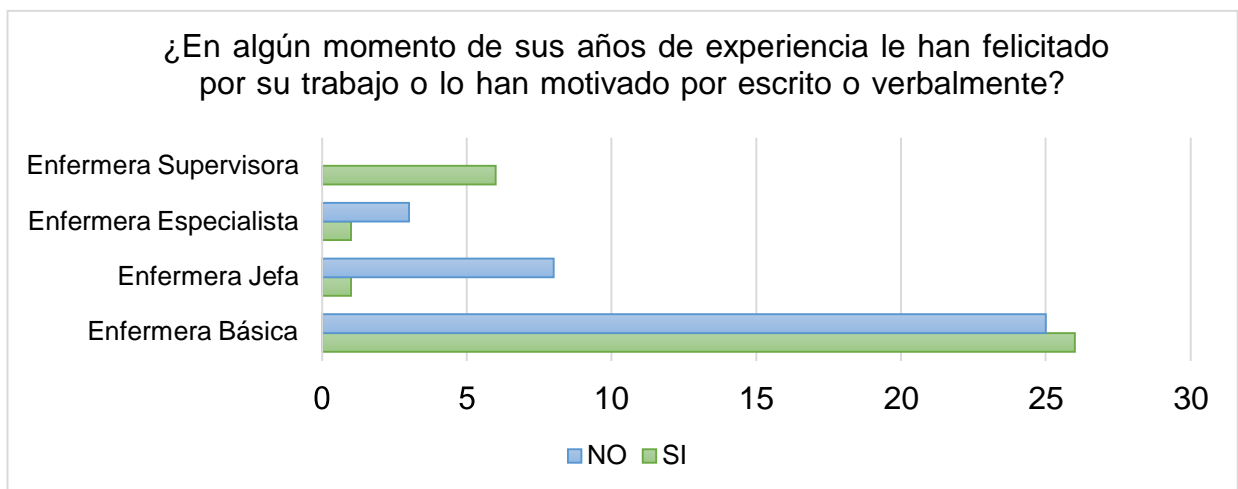


Análisis: Es importante saber cuáles son las jornadas laborales de los enfermeros de este hospital ya que la profesión de enfermería es de 24 horas los 7 días de la semana y para lograr cubrirlos se mantienen algunos horarios que son llamados turnos. En nuestra gráfica observamos que el 80 % de nuestra población cubre los turnos rotativos.

Cuadro N°7: Felicitaciones y motivaciones por el trabajo realizado por los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

Categoría	Felicitaciones y Motivaciones		
	Si	No	Total
Enfermera Básica	26	25	51
Enfermera Jefe	1	8	9
Enfermera Especialista	1	3	4
Enfermera Supervisora	6	0	6
Total	34	36	70

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.



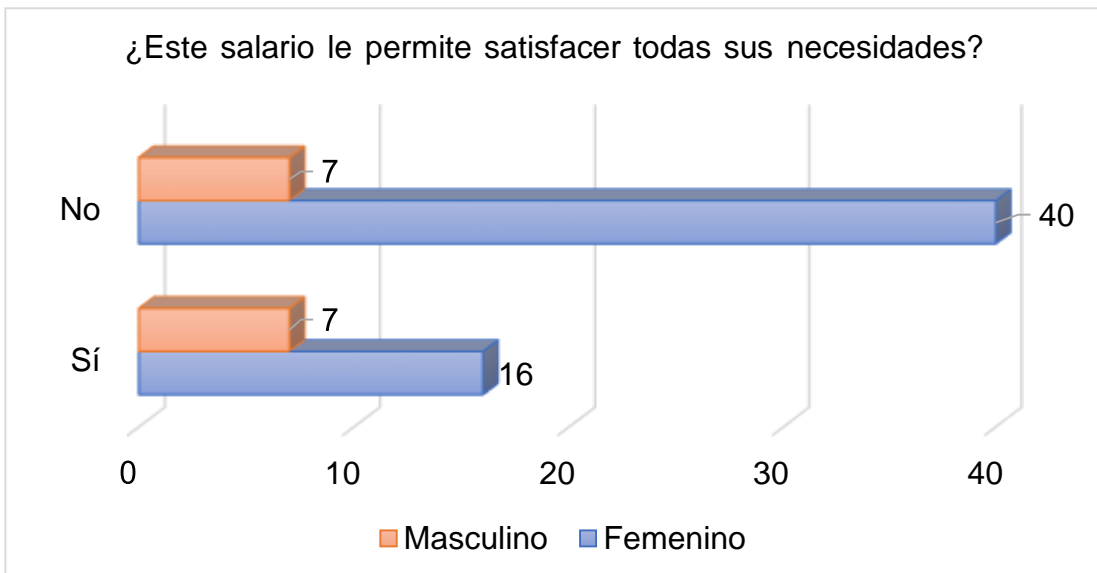
Análisis: En la siguiente gráfica observamos que el 34% de nuestra población afirmaron que en algún momento si se le felicitó ya sea de manera verbal o escrita por su trabajo realizado sin embargo muy cerca está la negativa a esta pregunta. Es importante destacar que para las enfermeras jefes este no es el caso, el trabajo administrativo en esta profesión es muy estresante, demandando tiempo y mucha carga mental.

Cuadro N°8: Satisfacción salarial según sexo de los enfermeros del Complejo Hospitalario

Manuel Amador Guerrero.

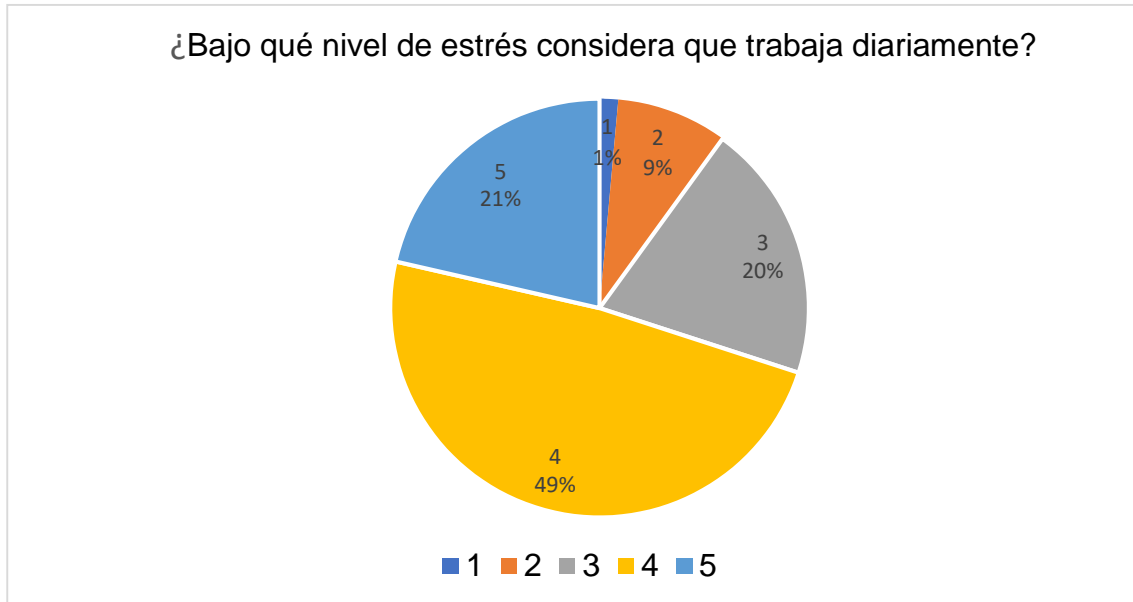
Sexo	Satisfacción Salarial		Total
	Sí	No	
Femenino	16	40	56
Masculino	7	7	14
Total	23	47	70

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.



Análisis: En esta gráfica observamos que el 67% (47) de los encuestados coinciden en que el trabajo realizado como personal de enfermería no satisface sus necesidades la cual representa un gran factor de riesgo estresante. Muchos enfermeros para suplir ciertos gastos y necesidades toman otros trabajos en otras instituciones o bien realizan jornadas extras pagadas, lo que disminuye las horas de descanso y/o esparcimiento.

Cuadro N°9: Nivel de estrés que manejan diariamente los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.



Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.

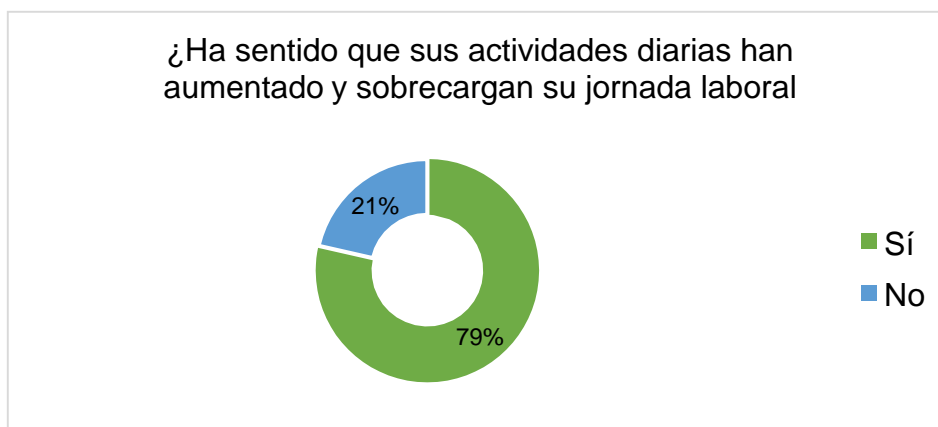
Análisis: Para realizar esta encuesta pedimos al encuestado escogiera el nivel de estrés que manejaba a diario siendo el N°: 1 nivel mínimo y el N°: 5 nivel máximo. En la gráfica observamos que diariamente el personal de enfermería de esta institución maneja estrés a gran escala, lo que puede afectar la calidad de atención directa con el paciente igualmente su salud.

Cuadro N°10: Sobrecarga laboral en los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel

Amador Guerrero.

Sobrecarga en su Jornada Laboral		
	Frecuencia	%
Sí	55	21
No	15	79
Total	70	100%

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.

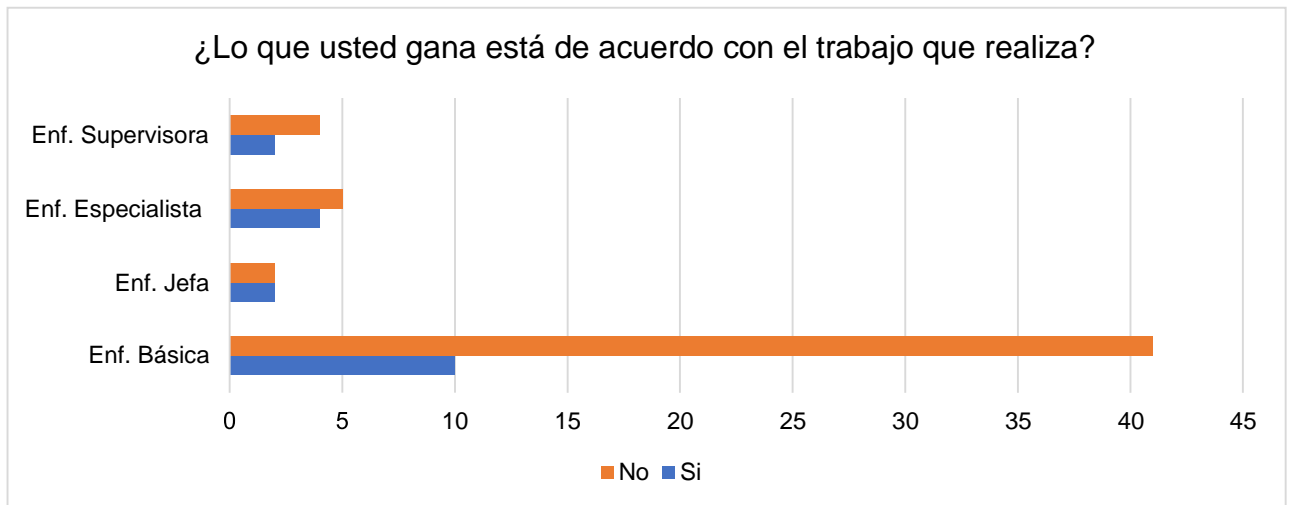


Análisis: En la siguiente gráfica podemos observar que el 79% de los encuestados afirman que en sus labores diarias ha aumentado la sobrecarga laboral a veces estas sobrecargas dependen de muchos factores entre esos el ausentismo, falta de personal suficiente para cubrir las áreas, lo que provoca estrés en los enfermeros. Los estudios demuestran que las exigencias laborales se definen como la cantidad de trabajo y el tiempo para ejecutarlo. Esto incluye entonces que el aumento de las labores en cada uno de los enfermeros constituye una carga mental y física porque aumenta sus responsabilidades en el desarrollo de sus tareas.

Cuadro N°11: Salario vs responsabilidades de acuerdo con la categoría de cada uno de los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

¿Lo que usted gana está de acuerdo con el trabajo que realiza?			
Categoría	Sí	No	Total
Enf. Básica	10	41	51
Enf. Jefa	2	2	4
Enf. Especialista	4	5	9
Enf. Supervisora	2	4	6
Total	52	18	70

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.

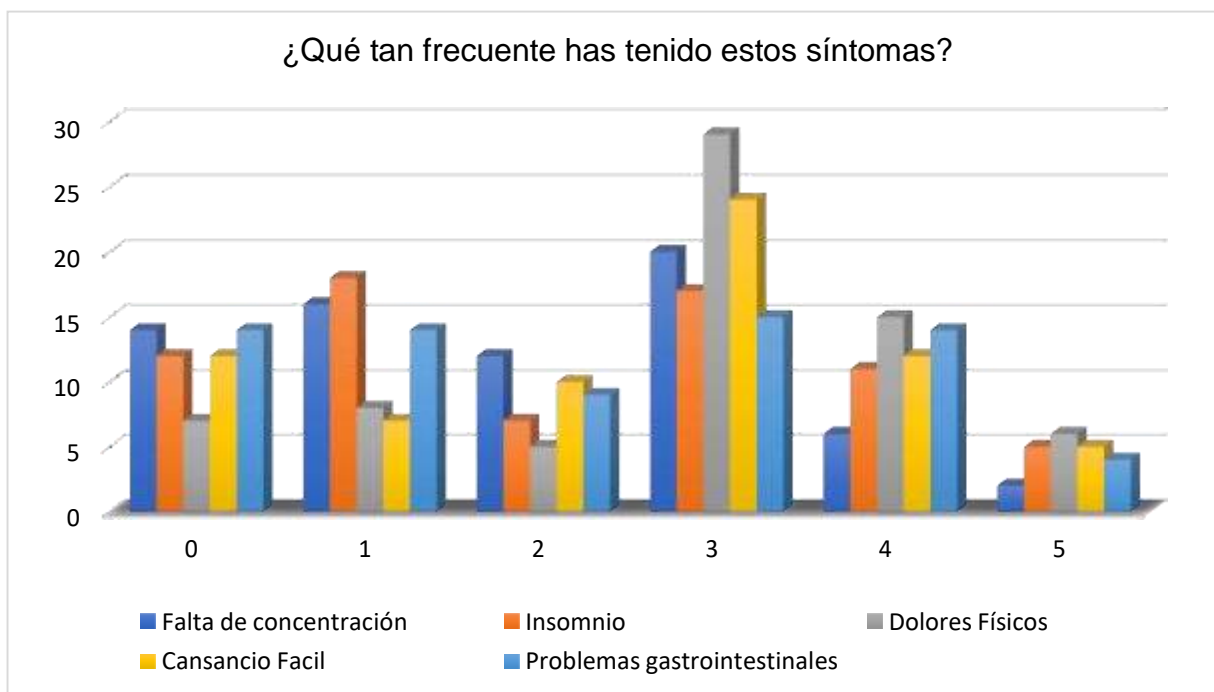


Análisis: Podemos observar en esta tabla y gráfica que los enfermeros de este hospital consideran que el salario no está acorde a las responsabilidades que cada uno realiza. La categoría de enfermera básica representa casi el 73% (51) de la población encuestada.

Cuadro N°12: Síntomas frecuentes que presentan los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

¿Qué tan frecuente has tenido estos síntomas?							
	0	1	2	3	4	5	Total
Falta de concentración	14	16	12	20	6	2	70
Insomnio	12	18	7	17	11	5	70
Dolores Físicos	7	8	5	29	15	6	70
Cansancio fácil	12	7	10	24	12	5	70
Problemas gastrointestinales	14	14	9	15	14	4	70

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.

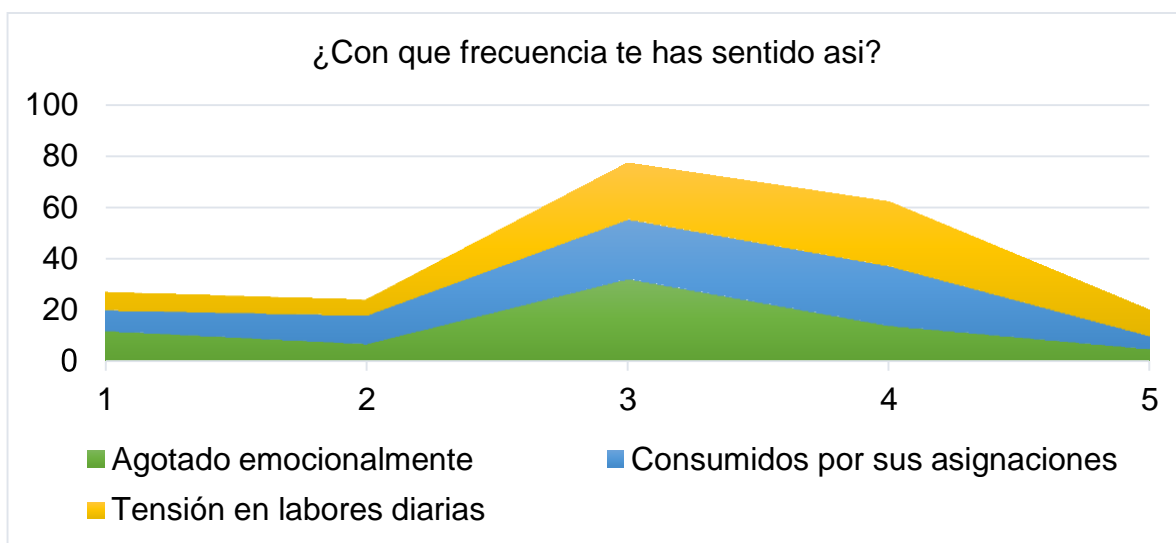


Análisis: En esta gráfica podemos observar que los enfermeros sienten muchos síntomas que nos pueden indicar estrés entre estos el cansancio fácil representando el nivel moderado. Representando el 30% de la población.

Cuadro N°13: Frecuencia en que se han sentido agotados, consumidos y con tensión en sus labores los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

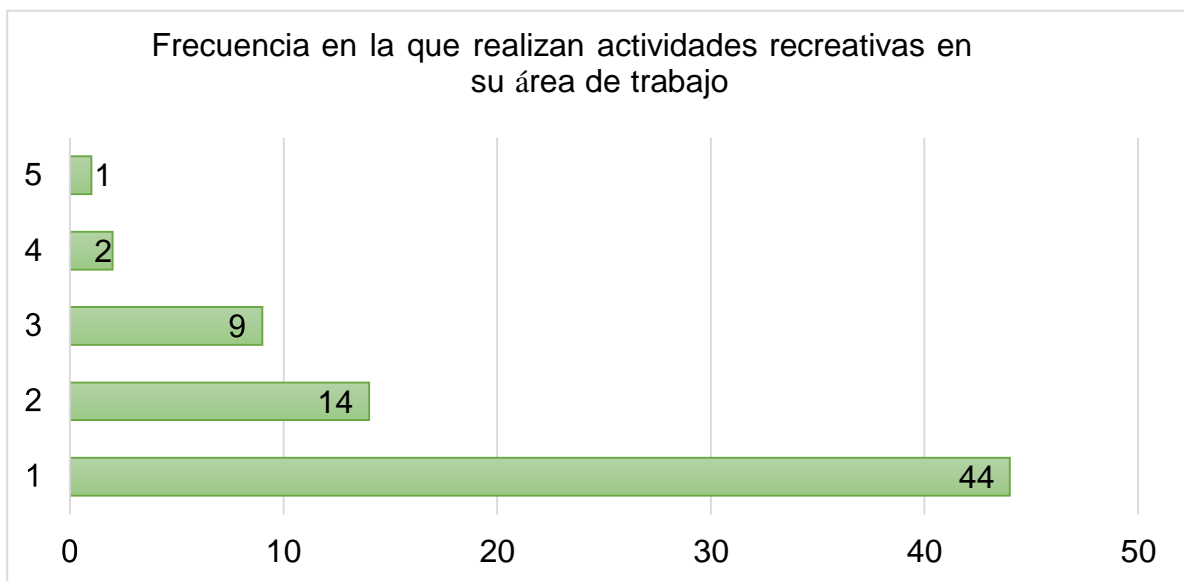
	1	2	3	4	5	total
Agotado emocionalmente	12	7	32	14	5	70
Consumido por tus asignaciones	8	11	23	23	5	70
tensión en tus labores diarias	7	6	22	25	10	70

Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.



Análisis: En este gráfico podemos observar que el 40% de la población encuestada contestó que un alto nivel de agotamiento emocional, tensión en las labores y el estar consumido por sus asignaciones.

Cuadro N°14: Con cuánta frecuencia realizan actividades recreativas en el área de trabajo fomentando buenas relaciones y el trabajo en equipo en los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.



Fuente: Estudiante de Maestría de Administración de los Servicios de Salud. Universidad de Santander, Provincia de Panamá.

Análisis: En esta gráfica podemos observar claramente que en esta institución no existen actividades recreativas que puedan fomentar las buenas relaciones interpersonales y el trabajo en equipo entre los compañeros en cada una de sus áreas laborales. El 63% de nuestros encuestados respondieron que el nivel mínimo de esta actividad se realiza.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

Denominación:

Talleres de Autocuidado al Recurso Humano de Enfermería:

- Manejo del estrés
- Toma de decisiones
- Estilo de vida saludables

Objetivos:

❖ General: Implementar el uso de talleres de autocuidado al Recurso Humano de Enfermería del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

❖ Específicos:

- Implementar estrategias de conciencia plena y mindfulness (atención plena) para el manejo del estrés.
- Identificar habilidades de comunicación asertiva para favorecer una comunicación clara y respetuosa entre el Recurso Humano de Enfermería.
- Analizar las situaciones presentadas, para así identificar cuáles son las posibles soluciones.
- Detallar las pautas de hábitos saludables: alimentación balanceada, higiene del sueño y actividad física.
- Establecer las características principales de la ansiedad, efectuar las estrategias y habilidades aprendidas para la aceptación y gestión.
- Divulgar hallazgos.

Tiempo de Duración:

- 8 horas: presenciales

CONCLUSIÓN

- Finalizado dicho estudio podemos concluir que si existen factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero.

- Nuestra población de estudio estuvo conformada mayoritariamente por mujeres, comprendiendo la edad de entre los 31 y 40 años. El 70 % de los encuestados mantienen una relación de pareja estable (unido y/o casado). lo que puede representar un factor de riesgo o un factor protector ante ciertas situaciones

- Existen muchos factores de riesgos psicosociales en que una enfermera está expuesta en cada área de trabajo, ya que cada una trae consigo su propio nivel de responsabilidad, estrés y competencia. Entre los factores de riesgos que figuran en los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel A. Guerrero los turnos rotativos, el aumento de las actividades diarias, la sobrecarga laboral, el tema del salario en cuanto sus responsabilidades y si satisfacen sus necesidades, la falta de apoyo y más aún actividades recreativas entre colegas y compañeros de trabajo para la fomentación de buenas relaciones interpersonales.

- Hay signos, síntomas que nos pueden indicar un malestar físico o psicológico entre los encuestados llevándolos a un estado crónico de estrés o síndrome de burnout que puede desencadenar otras enfermedades, entre estos están: cansancio fácil, problemas gastrointestinales y el insomnio, el 30% de la población indicó que estos síntomas lo mantienen en niveles moderados a altos.

- Se realizó una propuesta enfocada en el autocuidado para el manejo del estrés y así mismo las relaciones interpersonales enfocándose en el trabajo en equipo.

RECOMENDACIONES

Implementación de estrategias para disminuir los factores de riesgos psicosociales; se recomienda:

- Evaluación periódica de los riesgos psicosociales presentes en el Recurso Humano de Enfermería.
- Elaboración de programas de intervención, seguimiento y control, encaminado a mejorar las condiciones de trabajo que pueden ser fuente de riesgos.
- Talleres orientados hacia el autocuidado al Recurso Humano de Enfermería.
- Reforzamiento positivo al Recurso Humano de Enfermería: permite afianzar la conducta, palabras alentadoras y motivadoras.
- Realizar pausas activas: Técnicas de periodos cortos de tiempo, máximo 10 minutos, durante la jornada laboral, permiten que se recuperen las energías, mejore el desempeño y eficiencia en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Borges Romero. (1998). Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo Baez León, Carmen. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
2. Barba Pan, Montserrat (2019). Definición de sexo, género y sexismo. Obtenido de www.aboutspanol.com/definicion-de-sexo-genero-y-sexismo-1271572
3. Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012). Salud y Trabajo: Los nuevos y Emergentes riesgos psicosociales. Barcelona, España: UOC.
4. Cárdenas Becerra, M. T. (noviembre 2007). Mobbing y Burnout: un problema personal y laboral. Chía: Universidad de La Sabana, Facultad de Psicología.
5. Ceballos, V. P. (2014). Factores de riesgo Psicosociales. Chile.
6. Cimop (2000). El estrés en las mujeres trabajadoras, sus causas y sus consecuencias. Madrid, España: Instituto de La Mujer.
7. Consejo Internacional de Enfermeras. (1998). Las Enfermeras de Malta sufren estrés. La Salud y La Seguridad. Génève/Switzerland: NoticiasSew: N°1.
8. Contreras F., J. F. (2010). Estilos de Liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas. Colombia Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 18, 7-17.
9. Diccionario Panhispánico del español jurídico (DPEJ) (2022). obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/estado-civil>
10. Diccionario de la Lengua Española (DLE) (2022). Obtenido de <https://dle.rae.es/edad>
11. Esther. (29 de octubre de 2012). Tiempos Modernos. Obtenido de Web de formación y orientación Laboral: <http://www.tiemposmodernos.eu/jornada-vacaciones-permisos/>
12. Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo. (2006). En C. A. Lourdes Preciado, Estrés Laboral y Síndrome de Burnout (pág. 125). México: Universidad de Guadalajara.
13. García, A. R. (2014). Sobrecarga laboral y autonomía en trabajadores sociales en relación con el Síndrome de Burnout. España: Universidad de La Rioja.
14. García-Allen, J. (2018). Psicología y Mente. Obtenido de Burnout (Síndrome del quemado): como detectarlo y como tomar medidas.: <https://psicologiaymente.net/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>
15. Guerri, M. (2018). Piscoactiva, mujerhoy.com. Obtenido de La fatiga mental y emocional: <https://www.piscoactiva.com/blog/la-fatiga-mental-emocional/>
16. Hernández, José. (diciembre del 2021). Definición de Título. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/titulo/>.
17. Internacional de los Servicios Públicos (IPS). (12 de mayo de 2007). Escasez Mundial de Enfermeras agravadas por sus malas condiciones de trabajo. Comunicado de Prensa.

18. Lopez Montesinos, Dña. Ma.José. (2009). Consecuencias Psicosociales del Trabajo en el Personal de Enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la Gestión de Recursos Humanos. España: Universidad de Murcia.
19. Martinez, Raúl Antonio (2017). Las relaciones interpersonales en las empresas. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA)
20. Más Enfermería (febrero 2022). Obtenido de <https://masenfermeria.com/recursos/jerarquia-de-enfermeras/>
21. Mena Rodriguez, Yarisbel Alba (2018). Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana de las enfermeras. Informe de monografía. Panamá, Universidad de Educación, Ciencia y Tecnología.
22. Oficina Internacional del Trabajo. (Revisión 2010). Lista de enfermedades profesionales. Ginebra.
23. OIT. (1986). Factores Psicosociales en el Trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
24. OMS. (2002). Informe sobre la salud en el mundo- Reducir los riesgos y promover una vida sana. Obtenido de <http://www.who.int/whr/2002/es/>
25. OMS. (13 de mayo de 2015). Obtenido de <https://abcdelestres.wordpress.com/2015/05/13/el-estres-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud/>
26. Orozco-Vásquez MM, Zuluaga-Ramírez YC, Pulido-Bello G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
27. Regueira, Ana María (2018). Taller de estrés y cómo nos afecta. Universidad de Málaga. Servicio de atención psicológica. <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
28. Reyes, E. B., & Mendoza, J. E. (2009). Agotamiento Emocional en el Personal de Enfermería del Hospital de la Niñez Oaxaqueña: La Prevención del Burnout. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
29. Treviño Alanis, Ninfa Idalia (2017). Trabajos en equipo, Grupos de trabajo y perspectiva de competencia. Instituto de estudios superiores Spenta México.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante la firma de este documento, usted da su consentimiento para participar en el trabajo de investigación: Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero. Desarrollado por las investigadoras Yeraldin Toribio. Licenciada en Enfermería; Yahel De León. Licenciada en Enfermería, de la Universidad Santander.

Fue elegido para el estudio Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero. En el cual, a usted se le pedirá completar una encuesta, esto tomará aproximadamente 7 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Por lo que no se revelará a otras personas, por lo tanto, no afectará su situación personal. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el. Igualmente puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Se le agradece su participación.

Fecha: _____

Firma del participante

Firma del Investigador

UNIVERSIDAD DE SANTANDER

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD

Encuesta: Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero. Datos Generales:


- Edad: _____
- Sexo: Femenino Masculino
- Estado civil: Soltero Casado Unido Viudo:
- Categoría: Enf. Básica Enf. Jefa Enf. Especialista Enf. Supervisora
- Estudios Realizados: Postgrados Maestría Doctorados
- Servicio donde trabaja: _____
- Experiencia Laboral: Años _____ meses _____
- Jornada Laboral: Turno Fijo Matutino Turno Fijo Vespertino
Turno Rotativo

La encuesta es totalmente anónima e individual. Debe marcar con una “X” la respuesta, que considere que se ajusta más a su opinión sobre la pregunta. No existe respuesta correcta, adecuada o inadecuada. Lo importante es que nos comparta su opinión en cada una de las preguntas. En caso de equivocarse en alguna respuesta redondee con un círculo la incorrecta y señale con una “X” la nueva respuesta. Algunas preguntas se responderán en escalas de 1 al 5, siendo 1 el nivel mínimo y 5, nivel máximo, de lo que se pregunta.

FACTORES	Sí	No
1. ¿En algún momento de sus años de experiencias le han felicitado por su trabajo o lo han motivado escrito o verbalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con el trabajo que realiza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Este salario le permite satisfacer todas sus necesidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Ha sentido que sus actividades diarias han aumentado que sobrecargan su jornada de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FACTORES	1	2	3	4	5
1. ¿Bajo qué nivel de estrés considera Ud. que trabaja diariamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Qué tanto trabajo en equipo existe entre Ud. y sus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Qué tanto le afectan los turnos nocturnos en su salud física y mental?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. ¿Qué tanta confianza siente Ud. para comunicarse con sus superiores?					
5. ¿Qué tan frecuente ha tenido estos síntomas?:					
<ul style="list-style-type: none"> ● falta de concentración, ● insomnio, ● dolores físicos, ● cansancio fácil, ● problemas gastrointestinales 					
6. ¿Qué tanto se afecta su vida social, familiar y sexual por sus horarios de trabajo?					
7. ¿Qué tan frecuente en su vida laboral ha sido víctima de exclusión, avasallamiento o burla por parte de sus superiores o compañeros?					
8. Con cuánta frecuencia te has sentido: <ul style="list-style-type: none"> ● Agotado emocionalmente ● Consumido por tus asignaciones ● Tensión en tus labores diarias 					
9. ¿Con cuánta frecuencia realizan actividades recreativas en su área de trabajo promoviendo las buenas relaciones interpersonales y el trabajo en equipo?					

 Universidad Santander	COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EXTESIÓN	
	Inscripción Propuesta Trabajo de Grado FR-INE-01	Fecha: 25 – Abril de 2017
		Versión 0.0 Página 1 de 1

INSCRIPCIÓN DE PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO

1. Título del Proyecto:	Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero.
2. Facultad	Ciencias de la Salud
3. Programa:	Maestría en Administración de Servicios De Salud con Énfasis en Gerencia en Salud
4. Unidad Ejecutora:	Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero.
5. Director Técnico del Estudio:	Marisol García
6. Investigador (es):	
Nombre:	Yahel De León
Correo Electrónico:	yahelyazmin@gmail.com
Número telefónico:	6303-3650
Nombre:	Yeraldine Toribio
Correo Electrónico:	y.toribio0770@gmail.com
Número telefónico:	6443-1392
Nombre:	
Correo Electrónico:	
Número telefónico:	
7. Duración del Proyecto:	3 meses
8. Fecha Probable de Inicio:	Enero 2018
9. Fecha Probable de Terminación:	Marzo 2018
10. Fecha de Aprobación de la Coordinación de Investigación:	29 de septiembre 2017
11. Código del Proyecto:	<i>MA33-2017-10-05</i>
12. Firma Coordinador de proyectos de Investigación	<i>[Firma]</i>
13. Firma Decano y/o Director programa:	<i>[Firma]</i>



92489



DENSYP-S-DENADOI-N-1734-2017
Panamá, 07 de septiembre de 2017

Doctor
Alfredo Martíz F.
Director General
Caja de Seguro Social
E. S. D.

v"b"
Dr. Alfredo Martíz F.
Director General
28-7-2017

Respetado Dr. Martíz F:

Hemos recibido solicitud de **Certificación de no Objeción** para el estudio **"Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero"**, por parte de la Licdas. Yabel De León y Yeraldine Toribio, Enfermeras de la institución y estudiantes de la Maestría de Administración de los Servicios de Salud con énfasis en Gerencia en Salud de la Universidad Santander y como parte de su trabajo de grado.

La solicitud se hace como parte de los requisitos exigidos por el Comité de Institucional de Ética de Investigación de la CSS para la evaluación del protocolo.

El objetivo principal es identificar los factores de riesgos psicosociales que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero y elaborar un plan de mitigación de estos factores.

Por lo anterior, y toda vez que los resultados del estudio pueden suponer un gran apoyo para el desarrollo de la investigación y el conocimiento sobre ésta condición, solicitamos su visto bueno como **Certificación de no Objeción** para desarrollar el estudio en la CSS. Se le instruirá al IP que al recibir la aprobación del Comité de Bioética y el aval sanitario correspondiente, deberán presentarla para la autorización definitiva.

Adjunto información.

Dr. Américo Lombardo H.
Director Ejecutivo Nacional de
los Servicios y Prestaciones en Salud



Dirección General-C.S.S.

ALH/JTL/NPCH

Recibido por:
13-9-17 2105

29-9-2017 Depto. Mal. Demia

Prevención y atención oportuna es salud

983698

Buenos días, Licenciada Yahel De León,

Hemos recibido su solicitud referente al protocolo de investigación "**Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Dr. Manuel Amador Guerrero**"

Agradecemos la información, la cual se incluye en el registro de protocolos de investigación para la salud.

La circular 003 de septiembre de 2015 emitida por DIGESA y su réplica por el Comité Nacional de Bioética de la Investigación (CNBI) de marzo 2016, **indican que los estudios clínicos deberán ser avalados por la autoridad sanitaria previamente a ser sometidos a un Comité Bioética Institucional (CBI) acreditado.** Hasta el momento, se ha implementado el aval mediante el registro de toda investigación para salud y la evaluación de algunos estudios clínicos, los que, de acuerdo con los criterios señalados en ambas circulares, y modificados según acuerdos plasmados en el flujograma de protocolos de investigación (ensayos clínicos y polémicos), deben ser evaluados en la DIGESA. Puede descargar los documentos mencionados y otros relacionados a través del enlace: <http://www.minsa.gob.pa/informacion-salud/regulacion-de-investigacion-para-la-salud>

De acuerdo al protocolo adjunto y a los criterios contenidos en los lineamientos mencionados en el primer párrafo, el estudio por el que nos consulta **no requiere evaluación para el trámite de autorización sanitaria para otorgar el aval.**

Le agradecemos continúe informándonos de los avances de esta investigación, tanto en lo relacionado a la obtención de la aprobación bioética, la fecha real de inicio, una vez confirmada, y en especial, notificándonos oportunamente, previo a su difusión por cualquier medio, sobre aquello que pueda apoyar la toma de decisiones en favor de la salud de la población a medida que vayan obteniendo resultados parciales, así como los finales, que puedan ser de impacto en este sentido.

De acuerdo a lo establecido en la Ley 83 de 2012, que "*los trámites en línea tendrán la misma validez que los realizados de forma presencial*" y con miras a la mayor agilización de este paso regulatorio adicional, fue acordado entre MINSAL y CNBI que **puede imprimir este e-mail como constancia de nuestro aval para el proceso de revisión ética al que someterá esta investigación.**

Cordialmente,

Coordinación en Regulación de Investigación para Salud
Dirección General de Salud Pública
Ministerio de Salud
República de Panamá
Tel.: 512 9479



**AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR TÉCNICO PARA LA PRESENTACIÓN DEL
TRABAJO DE GRADO**

Quien suscribe, Tutor Marisol García, con cédula de identidad N°. 3-74-1156, hace constar que ha revisado debidamente el Trabajo de Grado titulado: Factores de riesgos psicosociales que afectan a los enfermeros del Complejo Hospitalario Manuel Amador Guerrero. Julio – septiembre 2018 del (de los) estudiante (s) Yeraldine Toribio y Yabel De León y lo considero apto para ser sometido a la evaluación de Jurado Examinador.



Firma del Director Técnico.

Fecha: 23 de enero 2023