Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Repositorio Kimelü **http://kimelu.mdp.edu.ar/**

Licenciatura en Terapia Ocupacional Tesis de Terapia Ocupacional

2021

Condiciones de Trabajo y Factores de Riesgos Posturales resultantes de la Carga Física de Trabajo del personal de Enfermería del Sector de Internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste Dr. Aníbal Serra de Río Negro.

García, Lucía

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.

http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/159

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

UNIVERSIDAD NACIONAL de MAR DEL PLATA

Condiciones de Trabajo y Factores de Riesgos Posturales resultantes de la Carga Física de Trabajo del personal de Enfermería del Sector de Internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste Dr. Aníbal Serra de Río Negro.

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE GRADO DE LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

Directora: Lic. Alsina, Verónica.

Autoras: García, Lucía.

Guerrero, Marianela.

Marzo, 2021. Mar del Plata.

ÍNDICE

HOJA DE FIRMAS 4
AGRADECIMIENTOS 5
..... 7
Introducción 7
Estado Actual 11
Tema, problema y objetivos 17
..... 21
Capítulo 1: Trabajo 21
Referencias Bibliográficas 35

..... 37
Capítulo 2: La Enfermería como Profesión 37
Referencias bibliográficas 47

Capítulo 3: Terapia Ocupacional Laboral 49
Referencias bibliográficas 53

Aspectos Metodológicos 54
Enfoque 55
Diseño y tipo de estudio 55
Población 55
Unidad de análisis: 56
Definición, dimensionamiento y operacionalización de las variables 56
Cuadro de dimensionamiento y operacionalización de las variables 63
Técnicas de recolección de datos: 69
Procedimientos 70
Procedimientos para garantizar aspectos éticos 71
Resultados 72
Discusión, Limitaciones y Conclusión 107
Referencias Bibliográficas 122
..... 129
Anexos 129
Anexo N°1: Cuestionario de datos sociodemográficos 130

Anexo N°2: Cuestionario de Condiciones de Trabajo 131
Anexo N°3: Cuestionario Carga Física..... 143
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL 150
ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN...... 150

HOJA DE FIRMAS

DIRECTORA

Lic. en Terapia Ocupacional

Alsina, Verónica.

_____

Cátedra: Taller de Trabajo Final

Asesoramiento metodológico.

AUTORAS

García, Lucía.

DNI: 32.017.104

_____

Guerrero, Marianela

DNI: 33.416.771

_____

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar queremos agradecer a nuestras familias por el apoyo, la paciencia, el cariño y por acompañarnos en cada paso de nuestra carrera. En especial a nuestros hijos, que son chiquitos y pudieron adaptarse a cada cambio y a cada rutina que tuvimos que modificar para poder dedicar tanto tiempo a esta investigación.

En segunda instancia agradecer a todos nuestros profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social por darnos la posibilidad de poder cumplir este sueño y darnos todas las herramientas y conocimientos para formarnos como profesionales.

Al Lic. Daniel Arrarás que fue el precursor de esta investigación y comenzó hace algunos años con una de nosotras a darle forma a este tema.

A la Lic. Veronica Alsina, nuestra actual directora, infinitas gracias por querer formar parte de esta última etapa y estar predispuesta a culminar nuestra investigación y darnos siempre tus palabras de fuerza y aliento cuando nos sentíamos tan desesperanzadas en este momento tan particular para poder terminar nuestra carrera.

A la Lic. Laura Laguarde que comenzó con la dirección de nuestro plan y fue nuestra guía para poder llevar a cabo todo este proceso de estudio. Gracias por todas tus correcciones, explicaciones, consejos y sobre todo por brindarnos tanto conocimiento.

Y por último, agradecer profundamente a todos los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal

Serra, por la predisposición en participar en el trabajo de campo de nuestra tesis, por brindarnos su tiempo a pesar del año de tanto esfuerzo laboral y también emocional que han vivido a raíz de la pandemia y que han tenido que enfrentar con tanto valor y vocación.

Introducción

La terapia ocupacional es una disciplina que se centra tanto en la persona y sus dimensiones como en su entorno, con el objetivo de alcanzar el máximo nivel de autonomía en todas las actividades de la vida diaria, en el ámbito personal, familiar y/o laboral. Entendiendo que las personas son seres sociales y se encuentran inmersos en una cultura, el terapeuta ocupacional buscará también promover políticas que apunten a las mejoras en cuanto a la atención de la salud, la promoción y prevención en todos sus niveles. Sus conocimientos le permiten intervenir en los espacios de trabajo, en pos de garantizar ambientes seguros y libres de daños. Desde la Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales se define a "la Terapia Ocupacional como una profesión que promueve la salud y el bienestar a través de la ocupación" (WFOT, 2012, p.1).

Teniendo en cuenta las incumbencias de Terapia Ocupacional, la presente investigación pretende brindar un aporte que refleje las condiciones laborales que enfrentan a diario las y los trabajadores de enfermería durante su desempeño en las distintas tareas que conforman su puesto de trabajo y en base a ello detectar cuáles son las exigencias físicas que le son demandadas. Para tal fin resulta de gran interés conocer la labor que realizan los enfermeros, y cuáles son sus alcances en cuanto a su capacitación profesional, por esta razón, es que se toma lo expresado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo cual es de suma importancia para el sistema socio-sanitario, debido a todas las competencias profesionales que desempeñan, como se cita a continuación:

> La enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o

> no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal. (OMS. 2019, p.1).

Sin embargo, a pesar del papel fundamental que ocupan en la sociedad, en la actualidad se considera que este sector se encuentra en crisis y esto indefectiblemente incide sobre el tipo de servicio de salud que se brinda a la población. Cabe destacar que dentro de las principales problemáticas por las cuales atraviesan, se encuentran la escasez de trabajadores de enfermería en los hospitales y la carencia de profesionales calificados; estos constituyen sólo algunos de los inconvenientes a los cuales se enfrentan las y los trabajadores de salud. Los mismos se visualizaron aún más con la aparición del COVID-19, que dejó al descubierto la falta de infraestructura en los hospitales sobre todo en el ámbito público, la precarización laboral y la vulnerabilidad en la cual se encuentran. Es por eso, que luego de haber tenido la oportunidad de dialogar con las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, ubicado en la provincia de Río Negro, es que surge el problema a investigar. En dicho diálogo los trabajadores manifestaron padecer dolencias físicas, principalmente dolores lumbares y dorsales, identificando como causa de los mismos, a los requerimientos laborales a los que se someten a diario. También hicieron referencia al trabajo nocturno, al escaso número de enfermeros, las largas jornadas laborales, los bajos salarios, la carencia de insumos y la falta en el hospital de una terapia intensiva con profesionales calificados, entre otros.

Estas condiciones de trabajo nombradas anteriormente hacen referencia al proceso y a la organización establecida dentro de la institución y constituyen el puntapié inicial del cual surgen los interrogantes en relación al tema planteado y a partir del cual se enuncia como objetivo a investigar, describir las condiciones de trabajo e identificar los factores de riesgos posturales derivados de la carga física en las y los trabajadores de enfermería del sector de Internación. El hospital donde se llevó adelante el estudio es de mediana complejidad (4B) ya que ofrece servicio de guardia, clínica médica, traumatología, cirugía, materno infantil, cuenta con 42 camas y es cabecera de la zona atlántica que abarca: General Conesa, Valcheta, Sierra Grande y Las Grutas.

Para concluir, cabe destacar que desde terapia ocupacional se considera al trabajo como un aspecto esencial en la vida de las personas, es así, que desde esta investigación se pretende realizar un aporte desde la disciplina, como futuras profesionales, al área de enfermería, acerca de las exigencias físicas que le son demandadas y en base a ello poder estimar los posibles riesgos posturales derivados de la carga física relacionándolo con sus condiciones laborales, con la finalidad de poder realizar contribuciones desde una visión preventiva, para el desarrollo de acciones como agentes de salud tendientes a la prevención de enfermedades profesionales y/o enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo.

Estado Actual

Se realizó un rastreo bibliográfico en las bases de datos académicas como Pubmed, Scielo, Biblioteca Virtual de Salud, con el fin de recabar información sobre la problemática e identificar estudios relacionados a la misma. A partir de esto se pudo observar que el personal de enfermería dentro del área de salud se ve particularmente afectado en ciertos aspectos tanto físicos como psíquicos y que en muchos de los casos esto se debe a las condiciones de trabajo a las cuales se enfrentan a diario.

Durante el desempeño de su tarea el personal de enfermería se encuentra sometido a una serie de factores de riesgo profesionales cuyo origen es el proceso de trabajo. Existen diferentes estudios que concuerdan acerca del impacto que generan las exigencias físicas que les demanda su labor diaria, en su gran mayoría coinciden que una de las principales afecciones es la Lumbalgia, considerada como una enfermedad de origen laboral cuando los requisitos del puesto de trabajo exigen la permanencia prolongada en posición de pie y la adopción de posturas forzadas al movilizar o trasladar pacientes.

Entre los estudios encontrados en torno a la temática planteada en la investigación se pueden mencionar; Loli A (2000), el objetivo de dicha investigación consistió en conocer y comparar las características laborales y las condiciones de salud, según la opinión de las enfermeras en tres tipos de instituciones. Se encontraron:

> Diversas problemáticas en el ambiente laboral en relación con la excesiva carga horaria y bajas remuneraciones. En cuanto a las condiciones de salud, las enfermedades de tipo postural o de trabajo más reportadas fueron: lumbalgia (42%) y várices en los miembros inferiores (49,9%). (p.136).

Asimismo en otra investigación llevada a cabo por las autoras Barrios M y Occhi M (2001) cuyo propósito consistió en describir las condiciones y la carga global de trabajo de los puestos de enfermería desarrollados en un hospital, se estableció una “prevalencia constante de valoraciones máximas durante la carga física estática (parado y agachado) y dinámica (desplazarse, levantar y transportar carga) en los puestos de cuidados clínicos y quirúrgicos moderados y en los puestos de ambulancia.”(p.86)

Durante la realización de las tareas el personal de enfermería es quien realiza manipulaciones y actividades que le exigen carga física, y como resultado de ello el surgimiento de lesiones de tipo musculoesquelético, lo cual genera además de un deterioro, ausencias en los puestos de trabajo. En el siguiente estudio presentado por: Daraiseh N, Genaidy A, Karwowski W, Stambough J, Davis L y Huston R; (2003), la población estuvo conformada por 133 miembros del personal de enfermería de un hospital geriátrico de EE.UU, en donde se analizó la asociación entre el desempeño en las tareas de manipulación y el malestar musculoesquelético detectando lo siguiente:

> El 62% notificaron una prevalencia de malestar musculoesquelético de intenso a moderado. La mayor parte de los TME relacionados con el trabajo que se encontraron se relacionaban con trastornos a nivel de espalda, aunque también incluyeron trastornos a nivel de cuello, hombro, brazo, muñeca y rodilla. Para el personal de enfermería, la manipulación manual de pacientes (mover o reposicionar a un paciente usando la fuerza del propio cuerpo) es la mayor causa de estos deterioros musculoesqueléticos. Después de tal

deterioro, muchos de los trabajadores en salud dejan el sector, de forma temporal o permanente. (p. 1180)

Como se puede observar en lo expresado con anterioridad, esta población se encuentra vulnerable a sufrir lesiones de tipo musculo esquelético, esto se puede deber en parte, a la falta de capacitación sobre aspectos ergonómicos y a la falta de diseño en los puestos de trabajo. A continuación se cita el siguiente estudio el cual indica que la labor desarrollada por los auxiliares de enfermería es considerada como de mayor predisposición a padecer algún tipo de trastorno musculo esquelético (TME).

En el año (2014), Fernández González M; Fernández Valencia M; Manso Huerta M; Rodríguez G; Jiménez Recio M y Coz Díaz F; realizaron un estudio llamado *"Trastornos musculo esqueléticos en personal auxiliar de enfermería del Centro Polivalente de Recursos para Personas Mayores "Mixta" de Gijón - C.P.R.P.M. Mixta*" Los resultados obtenidos así lo confirman:

> Más de la mitad de los encuestados, un 57,4%, manifiesta haber padecido molestias y/o dolores en los últimos 3 meses. Las zonas más afectadas son la espalda, el cuello y el hombro izquierdo. En un 31,1%, la duración de las molestias es permanente, siendo el nivel de intensidad de éstas en torno al 3 (de una escala de 0 a 4). El 11% de los encuestados manifiesta tener una intensidad máxima de molestias y/o dolor.

> Los factores en el trabajo relacionados con los TME más valorados por los encuestados son las posturas forzadas, la manipulación de cargas, el ritmo de trabajo elevado, los movimientos repetidos y el estrés, en este orden. (p.18)

A través de los distintos estudios se sugiere que el sector sanitario y la aparición de lesiones están dados principalmente por: manipulación manual de cargas, donde destaca la movilización de enfermos, ya que es una de las tareas más frecuentes; los movimientos forzados con o sin carga, pueden provocar contracturas musculares y lesiones de articulaciones y ligamentos; movimientos imprevistos (si el paciente realiza un movimiento brusco no esperado, es necesario que el trabajador o trabajadora lleve a cabo un sobreesfuerzo que, además, suele hacerse rápidamente y con posturas inadecuadas, con lo que aumenta el riesgo de producirse una lesión.

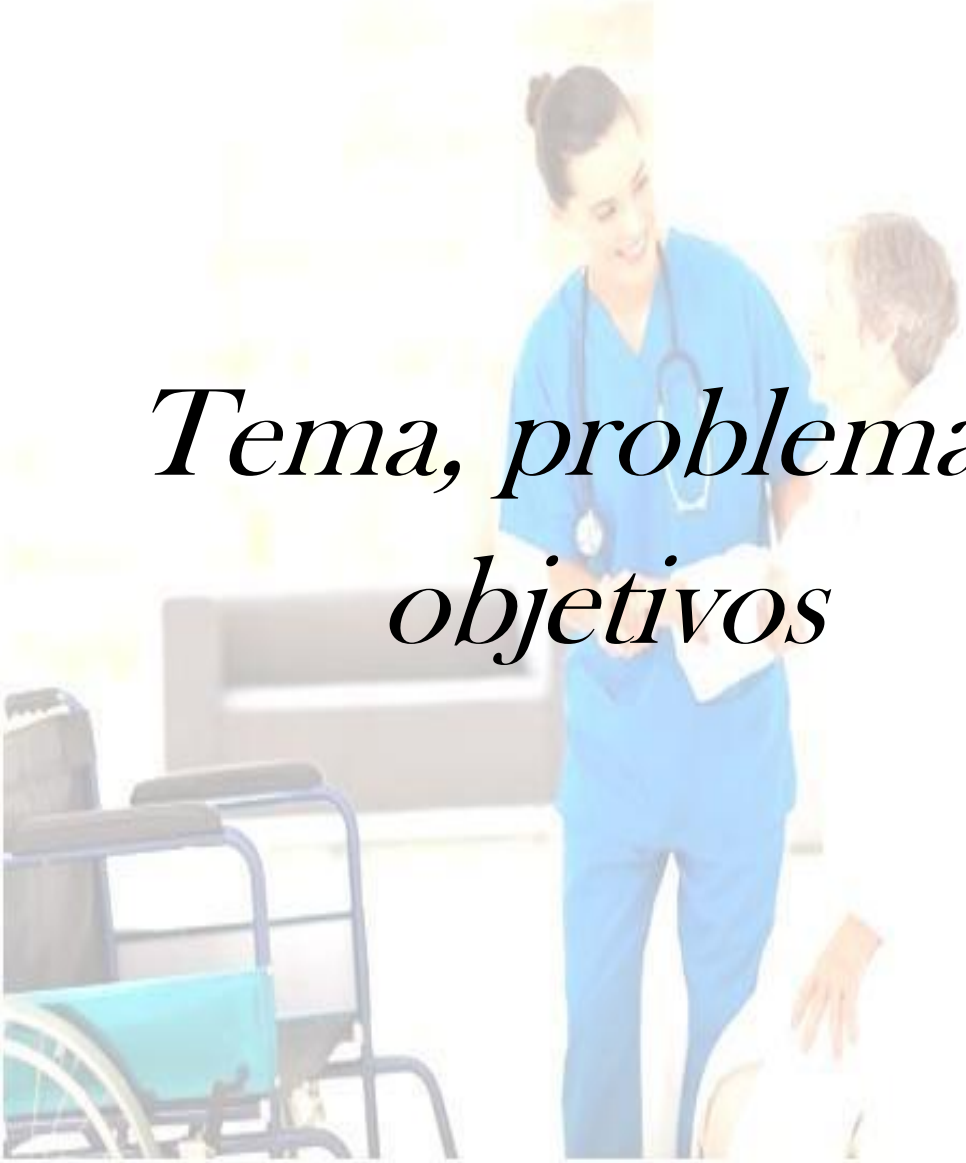
Continuando con la búsqueda bibliográfica se encontró un estudio llevado a cabo en Mar del Plata por Fava B y Moraña S, en el año (2016) llamado "*Condiciones de trabajo y síndrome de Burnout durante el ejercicio de la enfermería profesional*". Realizaron una muestra conformada por:

> 145 profesionales, de los cuales un 77,9% eran enfermeros y un 22,1% licenciados en enfermería. El 85,5% eran mujeres y el 14,5% hombres. De la totalidad de la muestra, el 97,2% de ellos residía en Mar del Plata mientras que el 2,8% restante lo hacía en las ciudades aledañas. Se encuestaron trabajadores de instituciones privadas (81,4%) y públicas (18,6%) que brindaban servicio las 24 horas. (p.33)

Una de las variables del estudio consistió en las condiciones de trabajo, dentro de ella se pudieron observar que casi un tercio de la muestra señaló que existían posibilidades de cambiar las formas de organización en la institución para mejorar las condiciones laborales. Además, aproximadamente la mitad, afirmó recibir algún tipo de capacitación en la institución, contribuyendo a que consideren que su nivel de formación está acorde al puesto en un 84,1%. El mismo porcentaje afirmó estar a gusto con su lugar de trabajo a pesar de las discrepancias frente a las condiciones laborales. En cuanto a la duración y configuración del tiempo de trabajo de la jornada laboral, se observó que en el ámbito público es habitual una carga horaria de 6 horas mientras que en el privado, es de 8. Por otro lado, el 71% consideró perturbada la manera de desarrollo de la jornada si su ritmo de trabajo varía, lo que demuestra la constante exigencia a la que está expuesto el trabajador diariamente. Por otra parte detectaron una marcada disconformidad en la remuneración tanto en el ámbito público como privado.

En cuanto a esta última investigación se puede dar cuenta que las condiciones de trabajo constituyen un importante factor, que en caso de no ser las adecuadas influyen directamente sobre la salud de los trabajadores.

El personal de enfermería presenta una alta prevalencia a sufrir desórdenes de tipo musculo esqueléticos, es por ello que el interés de la presente investigación se centró en conocer cuáles son las condiciones de trabajo y cómo inciden en la salud de los trabajadores.



Tema, problema y objetivos

Tema:

Condiciones de trabajo y factores de riesgos posturales resultantes de la carga física de trabajo del personal de enfermería del sector de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste Dr. Aníbal Serra, año 2020.

Problema:

¿Cómo son las condiciones de trabajo y los factores de riesgos posturales resultantes de la carga física de trabajo en el personal de enfermería del sector Internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste De Aníbal Serra, año 2020?

Objetivo general:

Describir las condiciones de trabajo e identificar los factores de riesgos posturales derivados de la carga física en las y los trabajadores de enfermería del sector de Internación.

Objetivos específicos:

- Describir las condiciones de trabajo que configuran la actividad de las y los trabajadores de enfermería (contenido y organización del trabajo; duración y configuración del tiempo de trabajo, sistema de remuneración, ergonomía y la posibilidad de participación de los trabajadores).
- Caracterizar las exigencias físicas posturales demandadas al trabajador, a fin de determinar posturas forzadas, levantamiento de cargas y desplazamiento durante la manipulación de pacientes.

- Identificar los posibles factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo y la carga física.
- Comparar las probables incidencias de los factores sociodemográficos, en relación a la edad y al género en la carga física de trabajo.

Marco Teórico

Capítulo 1: Trabajo

Trabajo

Como seres inmersos en una sociedad, el trabajo ocupa un rol básico y central en la vida de las personas, esto es debido en parte, a la cantidad de horas que conlleva su realización, y además porque permite la satisfacción de las necesidades esenciales. Las largas jornadas laborales, incluidas las horas extras y guardias, que realiza el personal de enfermería, sumado a las condiciones en donde lleva a cabo su trabajo, producen una repercusión en todas las esferas del individuo, ya que cuando se desarrolla la tarea, el mismo involucra en su realización todo su ser, no sólo su aspecto físico sino también intelectual, creativo, adaptativo y social; sobre todo en la labor tan humana y sensible que desempeña el personal de enfermería, en especial durante la aparición del COVID-19, en donde se ha visualizado no sólo su gran vocación, sino que además se ha dado a conocer aún más, la precarización laboral por la cual atraviesa el sistema de salud, que ha sido abandonado durante décadas en nuestro país, el cual se espera se tomen cartas en el asunto y se le dé la relevancia que se merece.

La presente investigación, busca en principio conocer las condiciones de trabajo del personal de enfermería, para tal fin se propone comenzar con una definición de trabajo desarrollada por García M, Martínez M, (2001), quienes lo consideran como un derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo tanto todas las personas sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización; el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales; es comprendido no sólo como un medio de supervivencia supliendo necesidades básicas y generando calidad de vida, sino también como un medio de

bienestar que genera un ámbito laboral sano y saludable garantizando la satisfacción laboral, personal y social del trabajador, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo.

Por consiguiente el trabajo es una de las actividades fundamentales que desarrollan los seres humanos en su vida adulta, incide indefectiblemente en la salud de quien lo realiza, ya que la persona pone en juego sus capacidades psicofísicas y emocionales para poder cumplir con los requerimientos, que le implica su puesto de trabajo. Es por ello que se establece una estrecha interrelación entre Salud y Trabajo, por lo que se ha desarrollado el concepto de Salud Ocupacional, que se tratará en el capítulo de Terapia Ocupacional Laboral.

Estudio del trabajo

A lo largo de la historia se pueden identificar distintos tipos de concepciones a partir de los cuales se ha estudiado al trabajo y al trabajador, uno de los primeros fue impulsado a partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1919, donde luego de finalizada la primer Guerra Mundial se reunieron en Versalles los representantes de nueve países, entre ellos se encontraron presentes empleados, empresarios y gobernantes, para tratar en conjunto la imperiosa necesidad de establecer derechos para los trabajadores que garanticen condiciones laborales dignas, y dejar en el pasado la explotación laboral sufrida de la mano de la industrialización. Es por esto, que se comienzan a realizar estudios de riesgos en los espacios de trabajo a partir de la “Seguridad e Higiene Laboral”, se intenta reparar los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, por medio de la medicina laboral, y de indemnizaciones, este tipo de concepción se denominó “tradicional”; según lo

expresa Neffa (2015) “se toman medidas en torno a los accidentes laborales, creyendo que los mismos son inevitables y forman parte del proceso productivo.” (p. 12). Desde esta perspectiva mecanicista o reparadora que se tiene hacia el trabajador se pone en evidencia la pérdida de la integridad hacia la persona, como un todo, es decir, un ser holístico que es atravesado por múltiples dimensiones, que involucra mucho más que sus aspectos físicos; y sobre el cual repercute de diferente manera las condiciones de trabajo, de acuerdo a las características personales.

Posteriormente en la década del 70 en Argentina, se planteó la necesidad de adoptar políticas que apunten a la mejora de las condiciones laborales desde una visión globalizante y en conjunto entre trabajadores y empresarios. La crisis social, económica y posteriormente el golpe de estado, hicieron que estas medidas quedarán a un lado, para ser tratadas posteriormente entre los años (1984-89), en donde se crea conjuntamente entre el Ministerio de Trabajo y El Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET el concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo cuya sigla es CyMAT. Es a partir de la creación de este nuevo concepto que se amplía el panorama, ya no se tiene en cuenta sólo los factores que actúan a nivel micro-económico, ahora se incorpora el contexto social, político y económico de cada sociedad, que a su vez va modificando en el tiempo es decir, se va adaptando, es un cambio muy importante porque a partir de ello se intenta comprender y abordar las problemáticas desde un nivel macro-económico.

Este nuevo enfoque constituye como punto de partida dos conceptos centrales que Neffa define como:

> La noción de proceso de trabajo, aplicada a la creación y transmisión de conocimientos, y por otra parte, la relación estrecha que se establece con la salud de los trabajadores. El proceso de trabajo está determinado por múltiples factores que intervienen a nivel micro y macro-económico, y se desarrolla en un contexto dado por las condiciones de trabajo, es a través de estas condiciones que se explica el impacto de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores. (Neffa, 1995, p.6)

Desde esta visión renovadora se plantea que a través del mejoramiento de las condiciones laborales se puede contribuir a reducir o eliminar los riesgos y daños profesionales, mejorar la salud de los trabajadores y además, garantizar la productividad.

Neffa (2015) plantea que las CyMAT están constituida por:

> Los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y restricciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global de trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las

> respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores. (p.14).

Proceso y Condiciones de Trabajo

El proceso de trabajo es la acción a través de la cual las personas llevan a cabo, con la ayuda de sus medios de trabajo, una modificación de los objetos de trabajo y las materias primas de acuerdo con un objetivo.

> El proceso de trabajo consiste en la articulación entre el uso de la fuerza de trabajo que se aplica sobre los objetos de trabajo (materia prima, información) con el apoyo de medios de trabajo (herramientas, máquinas, computadoras, tecnologías informatizadas) para producir bienes, servicios, y procesar informaciones que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer necesidades. (Neffa, J.C. 2017, p.13).

Es a partir de este proceso establecido dentro de la organización que se configuran los factores específicos presentes en el medio ambiente de trabajo y las características de las condiciones de trabajo. Definiendo a éstas últimas como los factores socio-técnicos y organizacionales del establecimiento.

Dentro de este marco se van a considerar las siguientes variables a tener en cuenta, las cuales son desarrolladas en base a los conceptos de Neffa.

1. <u>El contenido y la organización del proceso de trabajo</u>

Estos dos factores están determinados directamente por el tipo de proceso de trabajo que predomine en la institución y particularmente en el puesto de trabajo.

a. La organización del trabajo: en cuanto a ésta se pueden reconocer dos subdimensiones: división social y técnica.

En la división social se establece una relación de tipo jerárquica y por lo cual asimétrica, por un lado se sitúan los empleadores, encargados, supervisores y por otro lado se encuentran los trabajadores que ejecutan la tarea, asignadas por los primeros. Mientras que la división técnica es la distribución de las distintas tareas para alcanzar la producción de un bien o servicio y repartida en diferentes trabajadores según sus destrezas, las cuales se deberán cumplir en un tiempo determinado.

b. El contenido del trabajo: al nivel del puesto se articula directamente con la división social y técnica del trabajo de la cual deriva en cierta manera. Entre los factores que lo integran se puede hacer referencia a:

- *La descripción del puesto:* incluye en primer lugar *la naturaleza misma de la tarea prescripta por la dirección;* es decir la tarea es el trabajo tal y como se presenta al trabajador impuesta desde el exterior. “De ella surge la importancia estratégica del puesto dentro del conjunto del proceso productivo, los riesgos profesionales inherentes al mismo, la carga global de trabajo y la valoración objetiva que se asigna socialmente al puesto”. (Neffa, 1988, p.53)

- *Las calificaciones profesionales requeridas por el puesto de trabajo para que se lleve a cabo la tarea prescrita por la dirección.*: incluye el nivel de formación alcanzado, las capacitaciones y conocimientos, las habilidades y destrezas

adquiridas a través de la experiencia laboral. Todas estas características se tendrán en cuenta a la hora de establecer una remuneración.

- *Posibilidades mayores o menores que presentan los trabajadores de utilizar y desarrollar las calificaciones profesionales de que disponen:* hace referencia cuando los requerimientos del puesto se encuentran por encima de las calificaciones o contrariamente cuando los mismos quedan por debajo del nivel alcanzado, en ambos casos se producen sentimientos de frustración, rechazo o impotencia.
- *Grado de responsabilidad:* que posee el trabajador en relación con el puesto de trabajo la misma puede estar referida a la utilización de elementos en el entorno de trabajo como equipos, máquinas, instalaciones y adquiere una mayor relevancia cuando la responsabilidad se centra en el cuidado de otro. Según el Consejo Internacional de Enfermeras (Del Valle Rojas y Heredia, 1999) el ámbito de responsabilidad de los profesionales incluye cuidar a las personas, familias y comunidades, dirigir, gestionar, enseñar, hacer investigación y elaborar políticas para el sistema de salud. Es a través de la formación de los profesionales de enfermería que se adquieren responsabilidades mediante acciones que desarrollan y que se centran en la persona, tanto de manera individual como colectiva.
- *El carácter individual o colectivo del puesto de trabajo*, se trata del vínculo que se genera en comunicación y colaboración con los demás trabajadores.
- *Grado de autonomía, de interdependencia o de subordinación del trabajador:* implica la libertad de organizar y tomar decisiones de forma independiente o

en caso contrario existe una jerarquía entre el trabajador y su superior que promueve o no esa independencia.

- *promoción profesional:* son las posibilidades que tienen el trabajador de ascender, de acuerdo a sus calificaciones, desempeño, el tiempo y de la disposición para la realización de su trabajo, entre otras.

2. La duración y configuración del tiempo de trabajo

La duración y configuración del tiempo se refiere al establecimiento de los tiempos en los que se lleva a cabo el proceso de trabajo, como también las pausas y descansos de los cuales dispone el trabajador durante su jornada laboral; como así también el tiempo que destina complementariamente a la sociabilidad o recreación.

Esto significa que en la organización del trabajo y en la incorporación de los trabajadores al sistema productivo se deben tener en cuenta ciertas normas que determinan límites: como la duración máxima de la jornada laboral; las pausas autorizadas; los periodos de descanso semanal; licencias por vacaciones o por otros motivos remuneradas; las horas de trabajo extra; el tipo de trabajo nocturno, por turnos o por equipos; la edad mínima de ingreso al trabajo y máxima de pertenencia en la actividad, a partir de la cual los trabajadores deben comenzar a "gozar de los beneficios del sistema provisional". (Neffa, 1988, p.55).

En cuanto el trabajo cuando este es nocturno, generalmente también es rotativo, los trabajadores de enfermería forman parte de este tipo de trabajo, lo cual genera un impacto en la salud de quien lo realiza, en primer lugar se produce una modificación de los ritmos circadianos, que configuran la organización de las

funciones fisiológicas; y por otra parte se produce una desincronización con la vida familiar y social.

3. Sistema de remuneración

El sistema de remuneraciones tiene repercusiones directas e indirectas sobre la salud de los trabajadores. Existen diferentes sistemas de remuneración, los cuales establecen diferentes relaciones entre el trabajo realizado y el pago, ellos son:

- *Remuneración por tiempo de trabajo:* se trata de un acuerdo establecido entre el salario en relación a la cantidad de horas trabajadas.
- *Remuneración según el rendimiento:* se establece un salario a destajo es decir mientras más producción genera el trabajador mayor es la ganancia, este tipo de remuneración conlleva a un mayor porcentaje de lesiones debido al incremento del ritmo de trabajo.

4. La ergonomía

La ergonomía integra el conocimiento de muchas disciplinas, esto le permite establecer el análisis y comprensión acerca del funcionamiento de la persona en su entorno, tienen en cuenta tanto sus aspectos físicos, como sensoriales, psicológicos, en interacción con el contexto, buscando generar espacios seguros que garanticen la salud.

Dentro de la Terapia Ocupacional, la ergonomía es uno de los tantos enfoques que se puede utilizar, ya sea desde la prevención primaria, secundaria y/o terciaria dependiendo de la finalidad. La intervención en el área laboral requiere de la evaluación del trabajador, del puesto de trabajo y de las tareas realizadas para poder

desarrollar programas de prevención que garanticen la adecuación del trabajador a espacios seguros y libres de riesgos. Siendo el objetivo final de su intervención mejorar la calidad de vida laboral de las personas.

5. La posibilidad de Participación de los Trabajadores

En cuanto a este punto Neffa (1988) se refiere a la posibilidad de manifestarse, realizar intercambios de información y opinión y/o la toma de decisiones conjuntas entre la gestión de la organización y/o empleados de mayor jerarquía y los trabajadores, en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, como también en el proceso de modernización y de introducción de nuevas tecnologías, a partir de diferentes modalidades (como por ejemplo talleres o la conformación de Comités Mixtos de Higiene Seguridad y Condiciones de Trabajo).

La intervención y participación activa de los trabajadores es muy importante a la hora de identificar y prevenir cualquier tipo riesgo profesional y de este modo hacer los aportes y sugerencias correspondientes para el mejoramiento de las CyMAT y de la situación laboral vigente.

Cabe destacar que para el desarrollo de la investigación se siguieron los lineamientos planteados por Neffa y se identificaron los factores de riesgo posturales de la carga física a los que se someten a diario los trabajadores y sus posibles repercusiones, para el logro de tal cometido se describe a continuación la carga global de trabajo.

Carga Global de Trabajo

La carga global de trabajo es el conjunto de exigencias, requerimientos y limitaciones que conciernen a un puesto de trabajo, las cuales resultan de los factores del medio ambiente de trabajo y de las condiciones de trabajo, que están presentes en la Organización.

Dado que las personas en las actividades que emprenden ponen en juego sus capacidades psíquicas, físicas y cognitivas interrelacionadas entre sí, la carga global de trabajo, comprenderá estas tres dimensiones: la carga física, psíquica y mental.

Esta investigación se aboca a la evaluación de la carga física de trabajo como eje central, ya que como se ha mencionado anteriormente y sumado a la cantidad de estudios que lo demuestran; en el ejercicio de la profesión de enfermería existe un alto porcentaje de exposición a factores de riesgo físico, entre ellos la adopción de posturas incómodas acompañadas de movimientos repetitivos y levantamiento de cargas de manera prolongada conlleva a lesiones de tipo musculo esqueléticas, prevaleciendo el dolor de cuello y espalda superior e inferior.

1. Carga física

La carga física ha sido ampliamente estudiada en el mundo del trabajo analizando las repercusiones que genera en los trabajadores al llevar a cabo los diferentes procesos de trabajo. Según Neffa la carga física “es el esfuerzo físico, los gestos y posturas necesarias para realizar la actividad soportando los riesgos del medio ambiente de trabajo” (Neffa, 2015, p.15).

La carga física puede adoptar dos modalidades: estática o dinámica. La primera hace referencia a la contracción del músculo de forma continua y mantenida durante cierto tiempo. Y cuando el cuerpo debe mantener una postura durante el trabajo ya sea de pie (derecho o inclinado); sentado; arrodillado o agachado; o cuando una carga debe ser sostenida. En estas acciones estáticas los músculos permanecen del mismo largo y detienen el movimiento o soportan cargas. Mientras que la carga física dinámica se produce cuando hay una sucesión de tensiones y distensiones de los músculos de manera activa. Se trata de gestos, de esfuerzos realizados para transportar, empujar o levantar cargas y de los tipos de desplazamientos ya sean horizontales o verticales que efectúan los trabajadores con o sin transporte de cargas o a través del empleo de otros esfuerzos musculares. En estas acciones dinámicas el músculo cambia de longitud y la carga por lo tanto es movida. (Neffa, 1988, p.65)

La carga física de trabajo implica una serie de esfuerzos, que generan un desgaste de energía y además se producen modificaciones a nivel fisiológico. Esto puede observarse por ejemplo si el trabajador permanece durante tiempo prolongado en posición de pie, o con una inadecuada posición sentada se puede generar desviación de la columna vertebral o lesionar los discos inter-vertebrales. Además dicha carga de trabajo puede provocar trastornos de tipo músculo esqueléticos, que se encuentran regulados a partir de la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEYSS) N°295/2003 la cual menciona a los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo como un problema importante de salud laboral que puede gestionarse utilizando un programa de ergonomía para la salud y la seguridad. Específica a los trastornos musculoesqueléticos como los derivados de trastornos musculares crónicos, de los tendones y alteraciones en los

nervios causados por los esfuerzos repetidos, los movimientos rápidos, hacer grandes fuerzas, por estrés de contacto, posturas extremas, la vibración y/o temperaturas bajas.

Estos trastornos abarcan todo tipo de dolencias, desde las más leves hasta las severas e incapacitantes y se pueden producir en cualquier segmento del cuerpo, aunque los más frecuentes son los producidos en la espalda, el cuello, los hombros, los codos, las manos y las muñecas. En base a ello resulta de gran importancia la evaluación llevada a cabo por un terapista ocupacional sobre la carga física, permitiendo identificar si las demandas impuestas por la tarea y el ambiente de trabajo se encuentran dentro o fuera de los límites biomecánicos de la persona; ya que las tareas cuando son realizadas sin tomar los recaudos necesarios como el empleo de diferentes técnicas de protección musculo esquelética o con el mobiliario inadecuado, pueden provocar un factor de riesgo para la salud del trabajador.

Finalmente para llevar a cabo este estudio se realizó un cuestionario que permitió relevar los aspectos específicos de la carga física de trabajo y así poder realizar un análisis de las posturas inadecuadas y forzadas, del manejo manual de cargas (levantamiento, colocación, empuje, tracción, transporte y/o el desplazamiento de una carga); fuerza realizada y de las exigencias de la actividad, entre otras.

Referencias Bibliográficas

Del Valle Rojas A., Heredia A.M. (1999) El sistema de salud y la situación de enfermería en Argentina, *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, Vol 7 Nº1, Ribeirão Preto.

Garcia Martín-Caro, C., & Martínez Martín, M. L. (2001). *Historia de la enfermería: evolución histórica del cuidado enfermero.* Madrid: elsevier.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2003). Disponible en http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/90396/norma.htm

Neffa, J. C. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: propuesta de una nueva perspectiva*. Editorial Hvmanitas. Buenos Aires, Argentina.

Neffa, J. C. (1995). Las condiciones y medio ambiente del trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. *Documento CyMAT*, (1). Buenos Aires, Argentina. Consultado el 10 de septiembre de 2019. http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/1neffa.pdf.

Neffa, J. C. (2015). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Voces en el Fénix 46*, p 6-17. Consultado el 20 de Agosto de 2019. Disponible en http://www.vocesenelfenix.com/content/introducci%C3%B3n-al-concepto-de-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo-cymat

Neffa, J. C. (2017*). El enfoque teórico de la Investigación sobre riesgos psicosociales de los trabajadores no docentes de la UNLP*. Buenos Aires, Argentina. Editorial CEIL. Consultado el 23 de Septiembre de 2019. Disponible en http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2017/08/1-Neffa.pdf

Capítulo 2: La Enfermería como Profesión

Enfermería como profesión

Como es de público conocimiento, actualmente la sociedad se encuentra atravesada por la pandemia COVID-19, la cual ha dejado de manifiesto la importancia y necesidad de contar con la cantidad en número suficiente de profesionales de la salud, y que los mismos dispongan de correctas condiciones laborales y recursos que le garanticen la protección necesaria. El rol que desempeñan los profesionales de enfermería resulta indispensable ya que constituyen la primera línea de atención y cuidados de la salud.

Para tal sentido se hace necesario comenzar con el concepto de enfermería, el cual es tomado de la American Nurses Association (ANA) que define la enfermería como "la protección, promoción y mejora de la salud y habilidades, prevención de enfermedades y lesiones, el alivio del sufrimiento por medio de diagnóstico y tratamiento, y la promoción de la asistencia a los individuos, familias, comunidades y poblaciones" (Citado en Shamian, 2014, p.871).

Como se menciona su labor es de gran importancia en lo que respecta a la sociedad, sin embargo esta profesión, actualmente se encuentra atravesada por diferentes problemáticas que afectan a todos los trabajadores de enfermería en Argentina, lo cual impacta tanto en sus condiciones laborales como en la calidad de la atención en la salud. Entre las principales afecciones se pueden mencionar la sobrecarga laboral, el pluriempleo, las deficiencias en infraestructura e insumos y los bajos salarios de las y los trabajadores, son algunas de las situaciones por las cuales atraviesa el sector de la salud. Particularmente en enfermería se presentan ciertos aspectos que la colocan en una posición de mayor vulnerabilidad. Entre ellos, el déficit en la cantidad de trabajadores de enfermería y en los bajos niveles de calificación, las

largas jornadas laborales y el trabajo nocturno la posicionan en una situación de desventaja.

Aspectos laborales en enfermería

Las y los trabajadores de enfermería presentan incumbencias en distintos ámbitos, sus intervenciones se pueden dirigir tanto a la persona como a la comunidad, generalmente se desempeñan en instituciones de salud públicos o privados en los cuales efectúan múltiples tareas, siendo el cuidado de las personas su principal prioridad. Pero también durante su labor realizan tareas de tipo asistencial, administrativa y de gestión. Resulta de gran importancia a los fines del estudio destacar que, durante la jornada laboral el personal de enfermería ejerce una serie de procedimientos para la manipulación de los pacientes que incluyen diversas posturas que generan incomodidad, éstas al ser sostenidas en el tiempo pueden llegar a producir dolores o lesiones musculo esqueléticas.

> Las dolencias relacionadas con el trabajo, pueden afectarse por el ambiente laboral incrementándose las manifestaciones de dolor, entumecimiento y hormigueo, porque en los trastornos de origen ocupacional intervienen aspectos físicos, psicológicos y factores relacionados con la actividad laboral que se desempeña. (Montalvo, Cortés, Rojas, 2015, p.3).

Diversos estudios demuestran que los mayores riesgos se encuentran en situaciones que implican algún tipo de movilización y/o transferencia del paciente, ya que pueden comprender por parte del personal la adopción de posturas por fuera o desviadas de la posición neutra, generando así posibles alteraciones posturales.

Con el objetivo de una lectura más comprensiva y de enlace entre los conceptos a trabajar en este estudio, se propone realizar el siguiente recorrido conceptual; entendiendo por *movilización*; al movimiento que se realiza sobre una misma superficie como por ejemplo: girarse en la cama, puede ser activa (son las realizadas por el propio paciente, bajo la supervisión de un profesional de enfermería); o pasivas (que son las movilizaciones realizadas por el profesional en los distintos segmentos corporales, se aplican en pacientes que no pueden realizar esfuerzo). *Transferencia* al movimiento que se realiza de una superficie a otra. Se considera que conlleva más riesgo en su ejecución ya que implica un cambio de plano y de superficie de apoyo. Dentro de las transferencias de pacientes se pueden encontrar las que son de camilla a cama o de cama a silla y viceversa, entre otras. Y *la posición neutra* es la postura que se debe adoptar ante cualquier actividad de esfuerzo donde participe la columna, siendo la manera indicada manteniendo las vértebras en paralelo durante el movimiento y esfuerzo.

Todos estos aspectos ocupacionales mencionados con anterioridad, a los que se expone el personal de enfermería podrían prevenirse desde un punto de vista ergonómico. Un buen ambiente de trabajo con las adecuaciones ergonómicas pertinentes hace que la ocupación laboral genere una mínima carga de trabajo y que por lo tanto ocasione el menor número de riesgos físicos posibles preservando así la salud del trabajador.

Ley del ejercicio de la enfermería

El ejercicio de la profesión de enfermería presenta distintos niveles de formación. En el presente apartado se describirán las incumbencias establecidas en la ley Nro. 2999

sancionada (1996) en la Provincia de Rio Negro y vigente al día de hoy. Esta ley hace referencia a las incumbencias y funciones de las cuales sólo se mencionan los artículos relacionados con la investigación.

Según el Artículo 2°, perteneciente al capítulo I, de conceptos y alcances. El ejercicio de la enfermería comprende las actividades de promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, así como la prevención de enfermedades, las que serán realizadas con autonomía y dentro de los límites de competencia derivados de los títulos habilitantes. Asimismo, serán consideradas ejercicio de enfermería la docencia, la investigación, la administración de servicios y el asesoramiento en temas de su incumbencia, realizadas por aquellas personas que por intermedio de esta ley sean autorizadas a ejercer la enfermería. Siguiendo con el Artículo 3°, éste reconoce dos niveles para el ejercicio de la enfermería:

a) Profesional: en el que se encuadran:

1. Licenciado en Enfermería: es una formación de grado que consiste en un cuerpo de conocimientos científico-técnico-prácticos orientados a la investigación, docencia y administración de servicios, así como la identificación y resolución de situaciones de salud-enfermedad de las personas.
2. Enfermero: Es una formación de pregrado consistente en un cuerpo de conocimientos científico-técnico-prácticos orientado a la identificación y resolución de situaciones de salud-enfermedad de las personas.

b) No profesional:

1. Auxiliar de enfermería: Es una formación consistente en un cuerpo de conocimientos para la aplicación de técnicas que contribuyan a la atención de enfermería. Esta debe ser planificada y dispuesta por el nivel profesional y ejecutadas bajo su supervisión.

2. Por vía reglamentaria se determinarán las competencias específicas de los distintos niveles.

Luego dentro del capítulo II, de las personas comprendidas, el artículo 5° dice que el ejercicio de la enfermería en el nivel profesional, sólo está reservado para aquellas personas que posean:

a) Título habilitante otorgado por universidades nacionales, provinciales o privadas, reconocidas por autoridad competente;

b) Título de enfermero otorgado por centros de formación de nivel terciario, no universitario, dependientes de organismos nacionales, provinciales o municipales o instituciones privadas reconocidas por autoridad competente.

c) Título de enfermero, no universitario, convalidado según reglamentaciones vigentes del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.

d) Título, diploma o certificado equivalente expedido por países extranjeros, el que deberá ser revalidado de conformidad con la legislación vigente en la materia o los respectivos convenios de reciprocidad.

Cabe destacar que, no siempre se encuentran diferenciados los cargos de acuerdo al nivel de formación y se ha evidenciado la falta de delimitación de las funciones y tareas del personal de enfermería, el que posee una preparación tan

heterogénea, y en la mayoría de los países de la región las mismas funciones y tareas están a cargo de este personal, al margen de su preparación (Acevedo et al. 2013, p.10).

Como se observa en lo expresado anteriormente, las calificaciones profesionales no siempre son respetadas en cuanto a sus incumbencias y a su vez éstas se encuentran en estrecha relación con el grado de responsabilidad que le es asignado al profesional en su ámbito laboral. Dentro de los derechos de los pacientes es importante remarcar que, uno de ellos es recibir cuidados de calidad y los mismos deben ser llevados a cabo por un profesional calificado, que aplique un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas específicas, de manera segura y dentro de los límites establecidos por los marcos éticos. Para ello, resultan claves los valores que posea el trabajador y el nivel de formación alcanzado en el área de enfermería.

En cuanto al grado de responsabilidad se pueden diferenciar por un lado los referidos al enfoque desde el rol como profesional de la salud; que conlleva la responsabilidad ética-moral que se desprende del código deontológico y ético asumido. El código Deontológico del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) establece como deberes fundamentales: “promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento” (CIE, 2012, p.1), y la responsabilidad de tipo legal mediante la promulgación de leyes que establecen derechos y obligaciones. Y por otro lado el grado de responsabilidad que se le asigna al trabajador en virtud del puesto de trabajo que ocupa. Con respecto a esto, las y los trabajadores de enfermería del sector de internación del presente estudio se encuentran sujetos a un protocolo existente en dicha unidad, en donde se destacan algunas de las tareas

como son el pase de guardia, controles de enfermería, curaciones, administración y preparación de medicamentos, completar y actualizar los registros, cambios posturales e higiene del paciente, entre otras.

Trabajadores de enfermería del Hospital de San Antonio Oeste

Dentro del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, el personal de enfermería está distribuido en diferentes sectores, estos son: internación; materno Infancia; emergencias y quirófano. Por cada sector hay 14/15 enfermeros que rotan las 24hs, con un encargado por sector. También dentro del hospital hay un consultorio externo que trabaja de lunes a viernes de 08 a 22hs en donde se realizan curaciones. Y la unidad de enfermería en donde se encuentra el encargado de todo el personal y una supervisora. Por último están los CAPS (Centros de Atención Primaria de la Salud) que son 6 distribuidos en los barrios más periféricos de la localidad, en donde hay 2 enfermeros por cada centro. En dicho establecimiento hasta el momento no hay estudios de investigación realizados de la problemática planteada, ni Comité de Cymat. Por el momento sólo hay un comité de capacitación y docencia y se está creando uno de Infectología.

En el presente estudio se analizó el sector de Internación, ya que distintas investigaciones indican que el nivel de exigencias físicas impuestas al trabajador son mayores en este sector que en otro, debido a que los pacientes necesitan de un cuidado más extenso y especializado.

Las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación de dicho hospital deben seguir un protocolo y normas que regularizan la modalidad de trabajo.

En el cual se rigen las siguientes instrucciones: primero se realiza el pase de Guardia, consignando los datos más relevantes tales como, diagnóstico, tratamiento, evolución durante el turno y demás aspectos que se consideren importantes. Siempre se hace bajo el secreto profesional.

Los controles de enfermería se toman al ingreso del turno (Tensión Arterial TA, frecuencia respiratoria FR, frecuencia cardiaca FC, temperatura T°). También se realiza la administración y preparación de medicamentos.

Todo paciente debe ingresar con Historia Clínica (HC), registros de enfermería y el enfermero que lo ingresa debe informar presunto diagnóstico, estudios realizados, estudios solicitados, tratamiento realizado y tratamiento indicado.

El enfermero se presenta al paciente y le explica la disposición de la habitación, horarios de visita, cantidad de personas permitidas fuera del horario de visita y se solicitan elementos de higiene personal. Todo paciente debe ingresar en buenas condiciones de higiene personal. Para aquellos pacientes que ingresan a quirófano, se realiza un baño pre quirúrgico y se lo transporta al área restringida en silla de ruedas o camilla. Luego cuando regresan del quirófano se traslada en camilla o silla de ruedas y se efectúa la transferencia del paciente a la cama de Internación.

Dentro de este conjunto de tareas ya mencionadas, muchas de ellas requieren de movilizaciones y transferencias de pacientes (por ejemplo: cuando son trasladados a Rx, a realizarse análisis o estudios, al ingresar y salir del quirófano, cuando se les realiza el aseo personal, entre otras), las cuales revisten gran importancia porque son las actividades más frecuentes y habituales que realizan las y los trabajadores de

enfermería del servicio de internación y que conllevan un gran sobreesfuerzo físico, constituyéndose así en los principales factores de riesgos posturales.

Se considera que desde Terapia Ocupacional se puede realizar un aporte positivo a la ejecución de estas tareas que realizan los profesionales, con el objetivo de orientarlos con la toma de adopción de posturas adecuadas y ejercicios para el correcto posicionamiento y así poder evitar futuras lesiones; así como también realizar aportes sobre posibles intervenciones en el entorno.

Referencias bibliográficas

Acevedo, G. E. (2013). *Informe final consolidado presentado ante la Comisión Nacional Salud Investiga Ministerio de Salud de la Nación.* (Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires).

Consejo Internacional de Enfermeras, C. (2012). Código Deontológico del CIE para la Profesión de Enfermería.

Ley del Ejercicio de la Enfermería, Ley N° 2999, Río Negro, Argentina (25/07/96). Legislatura de Río Negro. Disponible en https://web.legisrn.gov.ar/legislativa/legislacion/documento?id=3000

Montalvo AA, Cortés YM, Rojas MC. (2015). Riesgo ergonómico asociado a sintomatología musculoesquelética en personal de enfermería. *Hacia promoción de la salud; 20 (2)*, 132-146.

Shamian, J. (2014). El papel de la enfermería en la atención sanitaria. *Rev Bras Enferm,* 67(6) ,871-2.Disponible en http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672014000600867&script=sci_arttext&tlng=es

Capítulo 3: Terapia Ocupacional Laboral

Terapia Ocupacional Laboral

La Terapia Ocupacional es una profesión que centra su interés en las distintas áreas del desempeño ocupacional de la persona, utiliza la ocupación como un medio esencial que posibilita mantener la salud, recuperar la funcionalidad e independencia y lograr la reinserción del individuo en todos sus aspectos. La Asociación Americana de Terapista Ocupacionales (AOTA) plantea que la "terapia ocupacional se basa en el conocimiento de que comprometerse con las ocupaciones organiza la vida y contribuye a la salud y al bienestar (…) se cree que las ocupaciones son multidimensionales y complejas" (AOTA, 2008, p.5). La ocupación entonces representa dentro de terapia ocupacional un eje central ya que a través de ella se genera bienestar y salud, con esta última se encuentra íntimamente relacionada ya que la pérdida o disminución de la salud repercute en la realización de ocupaciones.

Dentro del área laboral la intervención de la terapia ocupacional se realiza desde las demandas que se presentan siendo una de ellas, la reinserción laboral, es decir dentro del proceso de rehabilitación, y por otro lado desde el análisis de la relación entre el trabajador y el puesto de trabajo donde la actuación del terapista se centra en la prevención y en el control de riesgos de origen laboral. Desde esta última perspectiva el terapista trabaja de manera interdisciplinaria y dirige sus intervenciones hacia la prevención primaria utilizando la educación y promoción de salud para proteger a los trabajadores de riesgos derivados de la ocupación y a su vez generar ambientes laborales ergonómicamente pensados.

La relación que se establece entre la terapia ocupacional y el área laboral se sustenta bajo lo que se denomina *Salud Ocupacional*, que es una disciplina que

contempla todas las dimensiones de la persona dentro de su puesto de trabajo y pretende alcanzar como objetivo la adaptación del trabajador al puesto y viceversa, procurando conservar y promover el máximo nivel de bienestar posible. Cabe aclarar que el concepto de Salud ocupacional ha desarrollado un proceso evolutivo de características similares al concepto de Salud, siendo la más actual enfocada a promocionar la salud. Según la Organización Internacional de Trabajo resulta fundamental:

> La promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (O.I.T., 2003, p.14).

A través del desarrollo del concepto mencionado, se comienza a plantear un nuevo enfoque orientado hacia la prevención y la promoción de la salud de los trabajadores. Siendo necesaria la incorporación de la Atención Primaria de la Salud en el estudio de los espacios de trabajo, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y reducir al máximo la posibilidad de presentar lesiones de origen laboral, a través de plantear estrategias relacionadas a “Ambientes de Trabajo Saludables”, definidos por la OMS como:

> Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. (OMS, 2010. p.6).

De esta manera se puede dar cuenta de la importancia del terapista ocupacional en los lugares de trabajo y específicamente cuales son las funciones que pueden desarrollar, ya sea para evaluar, orientar, modificar el puesto de trabajo y/o las tareas; realizar recalificaciones laborales, elaborar programas preventivos, con el objetivo único de evitar lesiones y promover un lugar de trabajo saludable. Tomando a la ocupación como eje central para poder intervenir con cada trabajador y poder adaptar su entorno laboral teniendo en cuenta las necesidades específicas.

Es por todo lo expuesto anteriormente y a modo de conclusión, que se pretende generar un antecedente en el cual se reflejen, cuáles son las características de las tareas que desarrollan durante su labor las y los trabajadores de enfermería, cómo son llevadas a cabo y bajo qué contexto y entorno, es decir qué lugar de participación se les confiere, de comunicación, entre otras; ya que todas estas cuestiones forman parte de la condiciones de trabajo y sin duda inciden en los trabajadores; y, si bien específicamente se valoraron sus aspectos posturales, el posicionamiento es el de ver a la persona de manera integral ya que es constitutivo en la formación del terapeuta ocupacional.

Referencias bibliográficas

Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA) (2008). *Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional: Dominio & Proceso. 2da edición.*

OMS, O. (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Consultado el 24 de Julio del 2019. Disponible en https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. 91°. Conferencia Internacional del Trabajo. Suiza: OIT.

Aspectos Metodológicos

Enfoque

Se empleó un enfoque de tipo cuantitativo en el cual se midieron las variables en un contexto determinado y posteriormente fueron analizadas para obtener una comprensión e interpretación lo más amplia posible. Para tal fin se utilizaron tres cuestionarios de tipo cuantitativo. El primero empleado para relevar los datos sociodemográficos, con el objetivo de caracterizar la muestra en cuanto al género, edad, títulos habilitantes, etc; el segundo se destinó a medir la variable “condiciones de trabajo”, para describir los hechos tal como se presentan en el puesto de trabajo. Y el último dirigido a medir la variable “carga física” en donde se pretende determinar las exigencias físicas posturales demandadas a los enfermeros del servicio de Internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra.

Diseño y tipo de estudio

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no hubo manipulación de variables, transversal porque se realizó la recolección de datos en un único momento; y descriptivo porque se describieron las propiedades y características más relevantes de las variables planteadas “condiciones de trabajo” y “carga física”.

Población

La población estuvo constituida por la totalidad de las y los trabajadores de enfermería del sector de Internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr Anibal Serra de la ciudad de San Antonio Oeste (Rio Negro) en el año 2020.

Por consiguiente el grupo de estudio queda conformado por todos los enfermeros (N°15), del sector de internación de todos los géneros, con edad

comprendida entre los 20 y 65 años de edad, que poseen los títulos de Auxiliar en Enfermería, Enfermeros profesionales y Licenciado en Enfermería y que brindan sus servicios las 24hs, en todos los turnos (matutino, vespertino y nocturno) en el Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra de la ciudad de San Antonio Oeste (Rio Negro) en el año 2020.

Unidad de análisis:

Cada una de las personas que se encuentran desempeñándose como enfermeros, en el sector de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra de la ciudad de San Antonio Oeste (Río Negro) en el año 2020.

Definición, dimensionamiento y operacionalización de las variables

Esta investigación cuenta con dos variables, las cuales fueron planteadas siguiendo los lineamientos de Neffa en su apartado ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?

1. **Condiciones de Trabajo:**

Definición conceptual

Son el conjunto de factores socio-técnicos y organizacionales que caracterizan al proceso de producción implantado en el establecimiento. (Neffa, 1988, p.52).

Definición Operacional

Dentro de las instituciones el proceso de trabajo se encuentra enmarcado por un conjunto de aspectos de tipo colectivos, técnicos y estructurales que la organizan. Se describen en la presente investigación: Organización del Trabajo, Contenido del

Trabajo, Duración y configuración del tiempo de Trabajo, Sistema de remuneración, Ergonomía y la Posibilidad de participación de los Trabajadores.

- ❖ Organización del Trabajo:

Conjunto de características que determinan el trabajo a realizar. Incluye la división técnica y la división social del trabajo.

Para conocer dicha variable se indagó:

- La división social: establece una relación de tipo jerárquica y por lo cual asimétrica, por un lado se sitúan los empleadores, encargados, supervisores y por otro lado se encuentran los trabajadores que ejecutan la tarea, asignadas por los primeros.

Se observó a través de:

- La posibilidad de cambiar las formas de organización en la Institución para mejorar las condiciones de trabajo.

- La división técnica: hace referencia a las distintas tareas en que se reparte el trabajo, las cuales se distribuyen según las capacidades y destrezas de los trabajadores.

Se observó a través de:

- La forma en que desempeñan las actividades.

- El grado de independencia para resolver las tareas.

- La disponibilidad de recursos materiales para el buen desempeño de las actividades.

- Disponibilidad de tiempo suficiente para realizar las tareas.
- Conformidad con el puesto de trabajo.

❖ Contenido del Trabajo:

Se articula directamente con la división social y técnica del trabajo del cual deriva.

Se observó a través de:

- La posibilidad de organizar o modificar el orden de las tareas.
- Las calificaciones profesionales requeridas por el puesto para que se lleve a cabo la tarea (conocimientos adquiridos, formación profesional específica recibida dentro o fuera del hospital, habilidades y destrezas adquiridas, experiencia laboral).
- Las mayores o menores posibilidades que tienen los trabajadores de enfermería para utilizar y desarrollar sus calificaciones profesionales en su puesto.
- El grado de responsabilidad que se le asigna al trabajador en virtud del puesto que ocupa.
- El carácter individual o colectivo del puesto de trabajo (cooperación y comunicación entre los trabajadores).
- El grado de autonomía, interdependencia o de subordinación que tiene el trabajador con respecto a los demás.
- Posibilidades de promoción profesional.

- ❖ Duración y configuración del tiempo de trabajo:

Dentro de las instituciones se establecen los tiempos en los cuales se debe llevar a cabo el trabajo, como también se determinan las pausas y descansos de los cuales dispone el trabajador durante su jornada laboral; como así también el tiempo que destina complementariamente a la sociabilidad o recreación.

Se observó a través de:

- La duración máxima de la jornada normal de trabajo.
- Las pausas autorizadas dentro de la jornada de trabajo para recuperarse de la fatiga.
- Los períodos de descanso semanal.
- Las licencias por concepto de vacaciones anuales remuneradas y por otras razones.
- Las horas y jornadas de trabajo de carácter extraordinario.
- Trabajo nocturno y trabajo por turnos o por equipos.

- ❖ Sistema de Remuneraciones:

Se refiere a la retribución que los trabajadores reciben a cambio de su labor. En el caso de los trabajadores de enfermería del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, los mismos tienen un salario básico establecido por el convenio colectivo de trabajadores a cargo de Salud Pública de la provincia, el cual se incrementa según el título habilitante, el cargo que ocupe, la zona, y los años de antigüedad.

Se observó a través de:

- Los tipos de salarios (fijo, a comisión, mixto).
- El pago del salario (diario, semanal, quincenal, mensual).
- La percepción que tienen entre la relación del pago del salario con el trabajo que realiza.

❖ Ergonomía:

Se encuentra conformada a través del conocimiento de muchas disciplinas, esto le permite establecer análisis y comprensión acerca del funcionamiento de la persona en su entorno, tienen en cuenta tanto sus aspectos físicos, como sensoriales, psicológicos, en interacción con el contexto, buscando generar espacios seguros que garanticen la salud.

Se observó a través de:

La relación con el entorno, objetos y medios de trabajo:

- La posibilidad de acceso a sitios confortables o mobiliario adecuado para el descanso.
- Mobiliario adaptado ergonómicamente y/o ayudas técnicas para llevar a cabo sus tareas.

En relación con los trabajadores y sus acciones:

- La posibilidad de colaboración de otra persona para realizar traslados, movilizaciones.

- Conocimiento de técnicas para efectuar movilizaciones y traslados sin producir lesiones.
- Capacitaciones al personal de enfermería sobre técnicas específicas.
- El puesto de trabajo conlleva posturas que generan incomodidad.
- Sobrecarga de trabajo.
- Ausentismos en el puesto de trabajo debido a lesiones ocasionadas por el mismo.

❖ La posibilidad de participación de los trabajadores:

Se entiende como espacios en los cuales se propicie la plena participación, de forma horizontal, es decir donde cada uno desde el puesto que desempeña pueda emitir su opinión.

Se observó a través de:

- La posibilidad de manifestarse y formar parte en la gestión de la institución.
- Mejoras en las condiciones de trabajo y el ejercicio del derecho a participar en reuniones de trabajo y poder expresar opiniones.
- El tipo de participación que se le otorga al trabajador.
- El valor otorgado al trabajo que desempeña.

2. Carga Física

Definición conceptual

“Es el esfuerzo físico, los gestos y posturas necesarias para realizar la actividad soportando los riesgos del medio ambiente de trabajo”. (Neffa, 2015, p.15). Engloba tanto las posturas estáticas como las dinámicas.

Definición Operacional:

- ❖ Carga Física Estática: se entiende como el esfuerzo desarrollado a través de las fibras musculares para mantener una fuerza o una postura determinada.

Se observó a través de:

- La adopción de diferentes posturas durante el trabajo: de Pie (derecho o encorvado), sentado (derecho, inclinado o encorvado), arrodillado y agachado.

- ❖ Carga Física Dinámica: se refiere a la contracción y estiramiento del músculo de manera rítmica.

Se observó a través de:

- Esfuerzos para empujar, levantar o transportar cargas:
- Levantamiento de pacientes.
- Manipulación o levantamiento de pacientes con exceso de peso.
- Movimientos bruscos.
- Manipulación con poca base de sustentación.
- Empuje de camas o camillas con pacientes.

- Desplazamientos horizontales y verticales:
- Movimientos de flexión (inclinarse hacia adelante o hacia atrás) durante la manipulación o el levantamiento de pacientes.
- Movimientos de torsión del tronco (hacia la derecha o hacia la izquierda) durante la manipulación o el levantamiento de pacientes.
- Movimientos de flexión combinados con torsión durante la manipulación o el levantamiento de pacientes.
- Movimientos de flexión de las rodillas durante la manipulación o el levantamiento de pacientes.
- Actividades donde los brazos permanezcan por encima de los hombros.

Cuadro de dimensionamiento y operacionalización de las variables

Variable	**Dimensiones**	**Subdimensión**	**Indicadores**	**Categorías**
Condiciones de Trabajo	Organización del Trabajo	*División social*	La posibilidad de cambiar las formas de organización en la Institución para mejorar las condiciones de trabajo.	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca
		División técnica	La forma en que desempeñan las actividades.	-Manuales -Intelectuales -Administrativas
			El grado de independencia para resolver las tareas.	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca

			Disponibilidad de recursos materiales.	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca
			Disponibilidad de tiempo suficiente para realizar las tareas.	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca
			Conformidad con el puesto de trabajo.	-Muy conforme -Conforme -Poco conforme -Disconforme
	Contenido del Trabajo	*Naturaleza misma de la tarea*	La posibilidad de organizar su trabajo o modificar el orden de las tareas.	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca
		Las calificaciones profesionales requeridas del puesto para que se lleve a cabo la tarea.	Capacitaciones de formación profesional dadas por la Institución.	-Si -No -A veces
		Las mayores o menores posibilidades que tienen los trabajadores que ocupan el puesto	Calificación profesional en cuanto al puesto de trabajo.	-Por encima del nivel requerido -Por debajo del nivel requerido -De acuerdo al nivel requerido
		El grado de responsabilidad que se asigna al trabajador en virtud del puesto de trabajo que ocupa	El grado de responsabilidad asignado	-Cuidados del paciente -Preparación de la habitación y cama para la recepción del paciente -Administración y distribución de medicamentos

				-Manejo y suministro de equipos -Crear y mantener registros de los pacientes -Preparación del paciente para intervenciones o exploraciones -Auxiliar al personal médico en las intervenciones quirúrgicas -Preparar información, consejos e instrucciones a la familia del paciente para el tratamiento y cuidado del mismo -Otras
		El carácter individual o colectivo del puesto de trabajo	Debate grupal ante la realización de una nueva tarea.	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca
			Comunicación con sus pares.	-Buena -Regular -Mala
		El grado de autonomía, interdependencia o de subordinación del trabajador	Grado de autonomía en las tareas.	-Si -No -A veces
		Las posibilidades normales de promoción profesional que son inherentes al puesto.	Posibilidades de promoción profesional.	-Si -No -A veces

	Duración y configuración del tiempo de trabajo	*Duración de la Jornada*	Horas de trabajo por día	
			La distribución de días de trabajo.	-Lunes a viernes -Lunes a sábado -Fin de semana -Otros
			Consideración adecuada de la distribución del horario de trabajo.	-Buena -Regular -Mala
		Pausas para recuperarse de la fatiga	Distribución de pausas adecuadas	-Si -No - A veces
			Administración de pausas	-Si -No -A veces
		Periodos de descanso semanal	La distribución de los descansos.	-Franco rotativo -Fin de semana -Otros
		Horas y jornadas extras	Cantidad de horas extras	
		Trabajo nocturno y trabajo por turno	Turnos rotativos	-Si -No -A veces
			Posibilidad de elección de turnos	-Si -No -A veces
	Sistema de Remuneración		Los tipos de salarios	-Fijo -Una parte fija y otra variable -Todo variable (a destajo, a comisión)
			El pago del salario.	-Jornal -Semanal -Quincenal -Mensual

			La percepción del salario en relación al trabajo que realiza.	-Muy apropiado -Apropiado -Poco apropiado -Nada apropiado
	Ergonomía	*La relación con el entorno, objetos y medios de trabajo*	Acceso a sitios confortables o mobiliario adecuado para el descanso.	-Si -No -Algunas veces
			Mobiliario adaptado ergonómicamente y/o ayudas técnicas	-Si -No
		En relación con los trabajadores y sus acciones	Colaboración de otra persona para movilizar o trasladar un paciente	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca
			Utilización de técnicas de movilización y traslado.	-Si -No -A veces
			Capacitaciones sobre levantamientos, movilizaciones y traslado de pacientes.	-Si -No -A veces
			El puesto de trabajo conlleva posturas que generan incomodidad.	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca
			Sobrecarga de trabajo	
			Ausentismo por lesiones.	-Si -No -A veces
	La posibilidad de participación		Participación en reuniones de trabajo, expresar opiniones y	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca

	de los trabajadores		gestión de la Institución.	
			Tipo de participación.	-Consultiva -Informativa -Proposicional -Decisional
			El valor otorgado al trabajo que desempeña	-Siempre -Muchas veces -Algunas veces -Nunca
Carga Física	Carga Estática		Adopción de posturas	-de pie (derecho o encorvado) -sentado -arrodillado -agachado
	Carga Dinámica	*Esfuerzos para empujar, levantar o transportar cargas.*	Levantamiento de pacientes	-Entre 1 y 3 veces -Entre 3 y 5 veces -Más de 5 veces
			Manipulación o levantamiento de pacientes con exceso de peso	-Si -No -A veces
			Movimientos bruscos	-Si -No - A veces
			Manipulación con poca base de sustentación	-Sí -No -A veces
			Empuje de camas o camillas con pacientes	-Si -No -A veces
		Desplazamientos	Movimientos de flexión	-Si -No -A veces
			Movimientos de torsión de tronco	-Si -No -A veces

			Movimientos de flexión combinado con torsión de tronco	-Si -No -A veces
			Movimientos de flexión de rodillas	-Si -No -A veces
			Permanencia de brazos por encima de los hombros	-Si -No -A veces

Técnicas de recolección de datos:

La recolección de datos se llevó a cabo mediante tres cuestionarios, el primero correspondiente a la recolección de los datos sociodemográficos; el segundo dirigido a la valoración de la variable “Condiciones de Trabajo” y el tercero destinado a medir la variable “Carga Física”. Los cuestionarios con formato Google Forms se enviaron de forma virtual, mediante un link al cual accedieron para completar y luego volver a enviar. Las y los trabajadores fueron invitados a colaborar con el estudio y a completar de forma voluntaria y auto-administrada los cuestionarios. Se aseguró el anonimato y la confidencialidad de la información, mediante el consentimiento informado.

1. Cuestionario sociodemográficos: se administró un cuestionario sobre datos sociodemográficos, extraído a modo de ejemplo de la tesis “Condiciones de trabajo y Síndrome Burnout durante el ejercicio de la enfermería profesional” (2016) de Fava Belén y Moraña Sofía, del cual se tomaron los indicadores: género, edad, título habilitante y años de ejercicio profesional.

2. Cuestionario de Condiciones de Trabajo: Es un cuestionario de tipo semi-estructurado que consta de 37 preguntas de tipo dicotómicas y policotómicas y

preguntas abiertas, que se presentan en forma de lista, el mismo fue adaptado de la encuesta utilizada en un estudio sobre Condiciones y Medio ambiente de trabajo (cuestionario CyMAT; Fumagalli et al, 2011). A su vez, este fue inspirado en el cuestionario ISTAS 21, y adaptado al marco teórico de las CyMAT. En el presente estudio se adaptó dicho cuestionario a fines de caracterizar las variables de condiciones de trabajo de interés.

3. Cuestionario de Carga Física: Destinado a evaluar las exigencias físicas posturales impuestas al trabajador. Es un cuestionario de tipo semi-estructurado que consta de 12 preguntas de tipo dicotómicas y policotómicas. El cuestionario fue adaptado y tomado de Salata, I. B. (2005). El instrumento cuenta con una validación de un panel de expertos, quienes certificaron el contenido del mismo.

Procedimientos

La presente investigación se llevó a cabo con los ajustes correspondientes a la situación vigente. A partir de marzo del 2020 en nuestro país se declaró la emergencia pública sanitaria establecida por la ley 27.541 en virtud de la pandemia declarada covid-19. Es por ello que se adaptó y modificó el procedimiento de evaluación respecto a la variable carga física, ya que en un principio la intención era realizar una evaluación a través del Método Reba, método estandarizado, que requería de la observación directa de los trabajadores y la recolección de datos mediante registro fotográfico o videos, lo cual es imposible realizar en esta situación de aislamiento social, preventivo y obligatorio, por lo cual fue reemplazado por un cuestionario de carga física.

Desde la dirección del hospital se aprobó la autorización para comenzar la investigación. Para dar inicio a la misma, se envió un mail al servicio de internación en donde se les solicitó los correos y/o número de celulares de cada uno de los trabajadores para posteriormente enviar el consentimiento y los cuestionarios.

Procedimientos para garantizar aspectos éticos

La siguiente investigación se encuentra enmarcada dentro de los principios y reglas éticas: confidencialidad, anonimato y consentimiento informado.

El presente hospital no cuenta con un comité de ética, por lo cual se envió una carta de autorización al equipo directivo, en donde se solicitó permiso para realizar las encuestas al servicio de internación, con el fin de cumplir con los objetivos del plan de tesis.

Plan de Tabulación y Análisis de los datos

Los datos obtenidos de los cuestionarios, enviados finalmente a través de WhatsApp, arrojaron una respuesta inmediata que envió el formato de Google Forms. Luego la presentación de los mismos se efectuó a través de un análisis estadístico descriptivo, acompañado de gráficos y tablas pertinentes mediante el programa Microsoft Office Excel.

Resultados

Características de la población

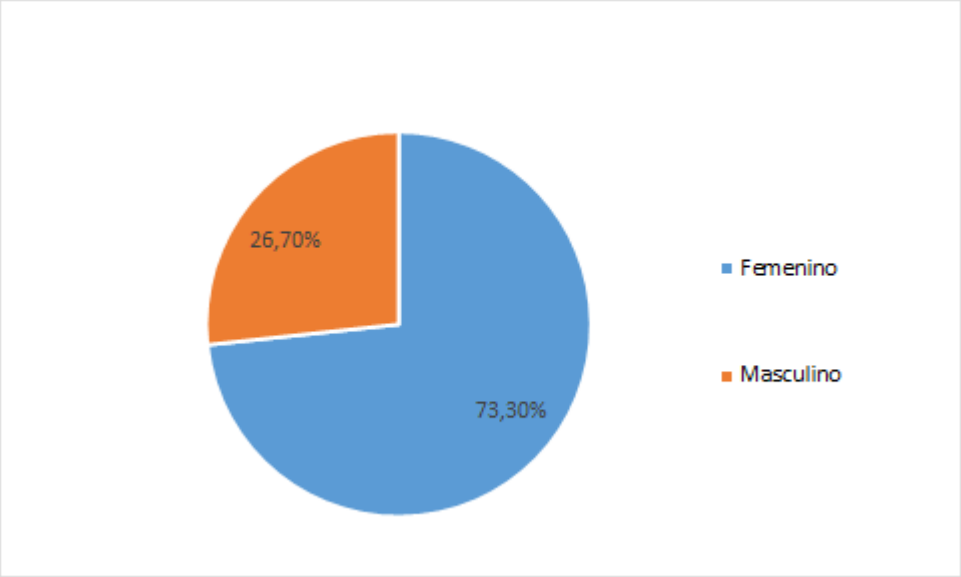
La población estuvo conformada por el 100% (n: 15) de las y los trabajadores de enfermería que se desempeñan en el sector de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra; prestando sus servicios las 24 horas distribuidas en tres turnos de 8 horas cada uno. Como fue previsto, y de acuerdo al contexto sociosanitario por el cual se está atravesando, las encuestas fueron enviadas a través del cuestionario Google Forms de manera online. La totalidad de la población aceptó formar parte del estudio, contestando las encuestas solicitadas.

A continuación se desarrolla un análisis estadístico descriptivo abordando las variables planteadas en este estudio, acompañado de gráficos y tablas pertinentes.

Características sociodemográficas

El equipo de internación se encuentra conformado en cuanto al género de la siguiente manera: once personas se auto percibieron dentro del género femenino, lo que equivale a un 73,30% del total de los encuestados, mientras que el resto respondió auto percibirse dentro del género masculino. A través del siguiente gráfico, se muestra la distribución.

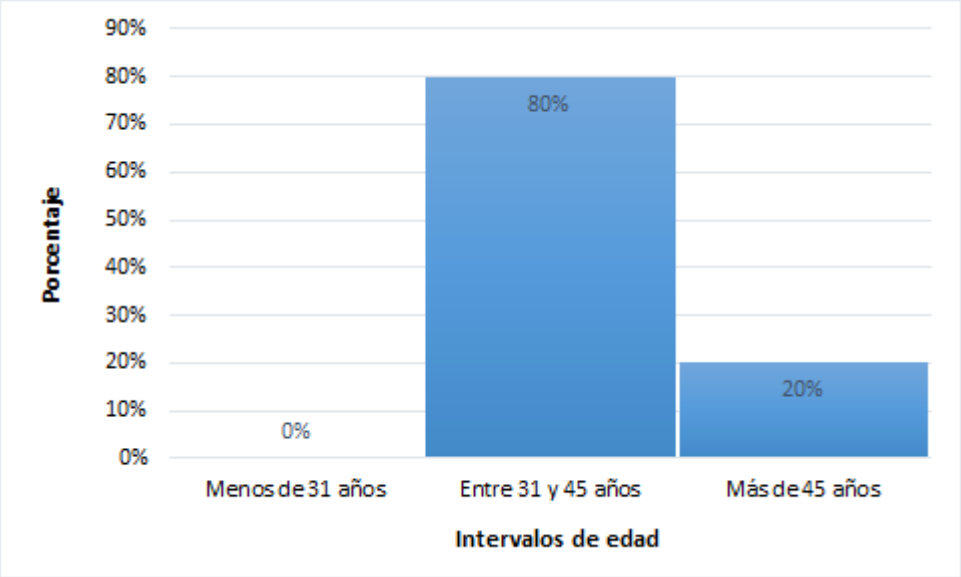
Gráfico N°1: Distribución de la población según el género auto percibido de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la edad, todos poseen más de 31 años de edad, el porcentaje mayor se encuentra en el rango comprendido entre los 31 y 45 años de edad, lo que equivale al 80% del total de la población, seguido con un 20% que se encuentra dentro del rango de más de 45 años de edad. A continuación se detalla en el gráfico N°2.

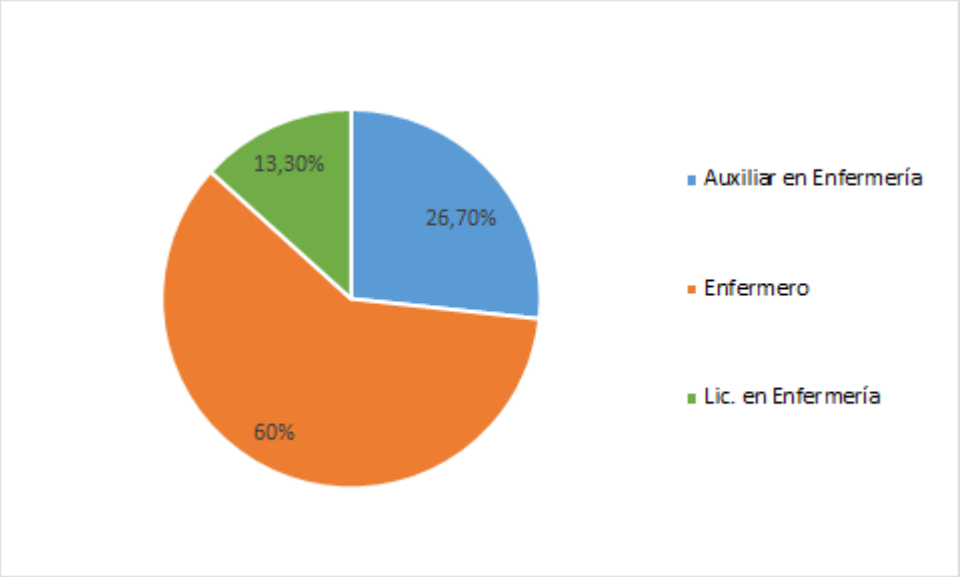
***Gráfico N°2**:* Distribución de la población según el rango de edad; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: elaboración propia.

Respecto al título habilitante se encuentra conformado por dos Lic. en Enfermería, nueve Enfermeros Profesionales y cuatro auxiliares de Enfermería. A continuación, se desarrolla un análisis estadístico de la distribución.

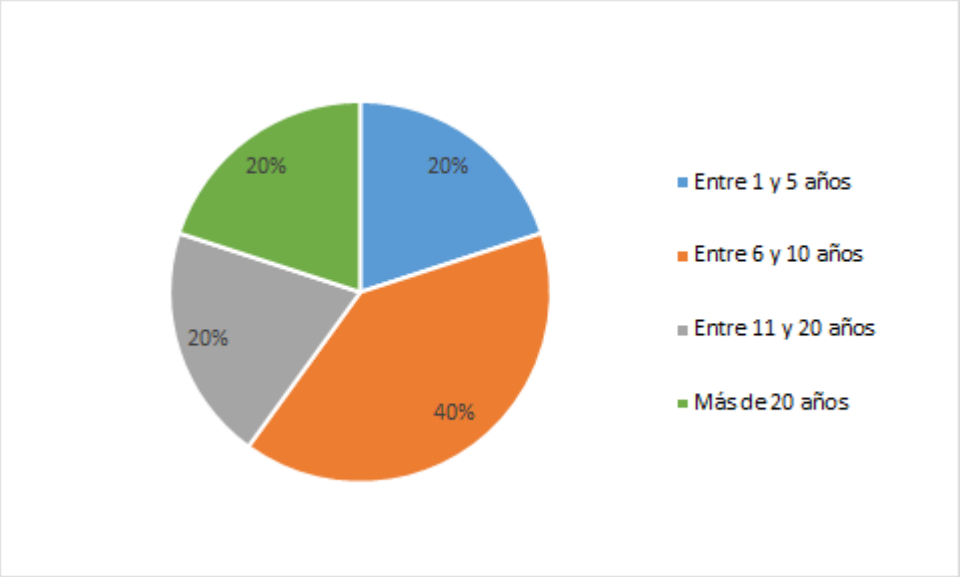
Gráfico N°3: Distribución según título habilitante de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: elaboración propia.

En relación a la antigüedad en el puesto de trabajo la distribución quedó constituida de la siguiente manera: el 40% de los profesionales refirió poseer una antigüedad entre 6 y 10 años, el 20% de 1-5 años; el 20% entre 11-20 años y el 20% más de 20 años. Por lo cual, el 80% más de cinco años de antigüedad. Lo que implica un gran conocimiento en cuanto a su desempeño laboral, y a la dinámica impuesta por la institución a la hora de desarrollar las actividades. Como se representa en el gráfico Nº4.

***Gráfico N°4**:* Años de ejercicio profesional de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: elaboración propia.

Condiciones de Trabajo:

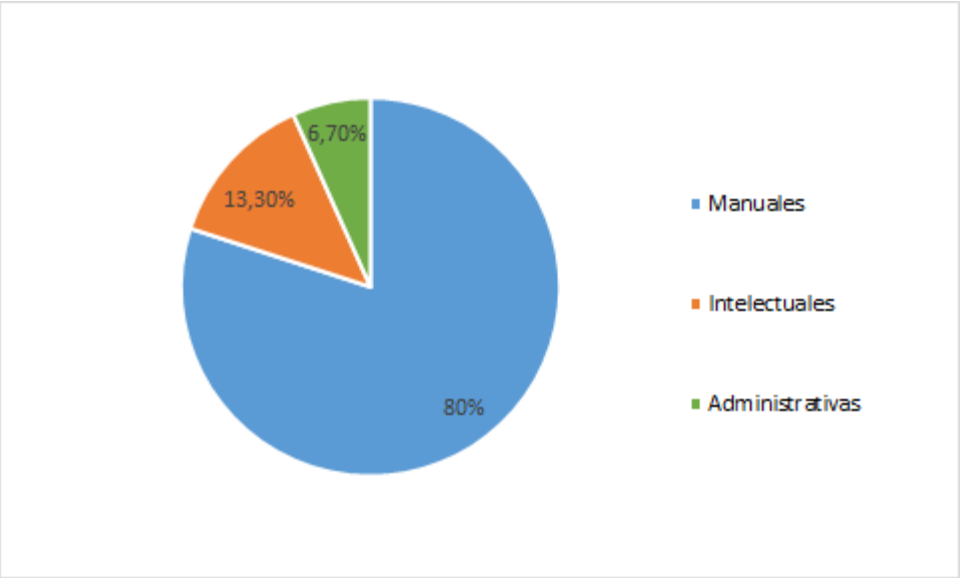
A continuación se describen las condiciones laborales que configuran la actividad de los trabajadores de enfermería (contenido y organización del trabajo; duración y configuración del tiempo de trabajo, sistema de remuneración, ergonomía y la posibilidad de participación de los trabajadores) y luego se presentan los resultados arrojados en el cuestionario de carga física.

1-Organización del trabajo: sobre este punto se indagó acerca de la posibilidad de cambiar las formas establecidas en cuanto a la organización de las tareas y cómo son llevadas a cabo en la institución. En relación a esto, un 40% de los encuestados contestaron que “algunas veces” es posible cambiar las formas de organización para

mejorar las condiciones de trabajo, un 33,3% contestó que “siempre” y un 26,7% refirió que “muchas veces” es factible.

En cuanto a la división técnica, se percibió que las tareas que llevan a cabo con mayor frecuencia durante el desempeño de su actividad son “manuales” en un 80% de los encuestados; “intelectuales” en un 13,3% y “administrativas” en un 6,7%. Esto se debe a que las tareas intelectuales y administrativas se encuentran a cargo del personal directivo (licenciados que son dos y son quienes realizan labores intelectuales y administrativas); mientras que las tareas manuales o de ejecución son realizadas por los trabajadores que se encuentran bajo la subordinación jerárquica.

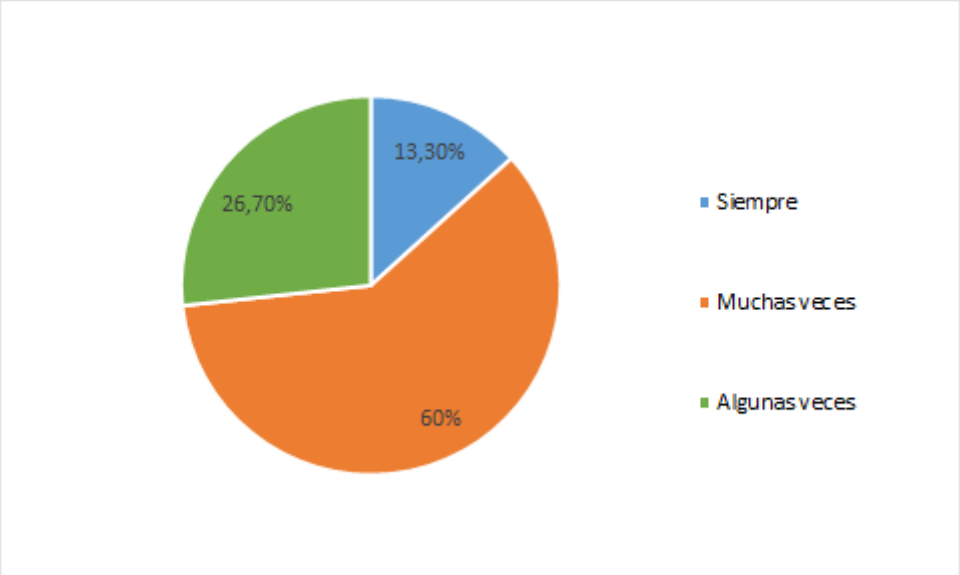
Gráfico N°5: Prevalencia en el desempeño de las actividades de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: elaboración propia.

Como se muestra en el gráfico N°6 en cuanto a la realización de las tareas todos los trabajadores cuentan con una determinada autonomía, que les permite en el 60% de los casos resolverla “muchas veces” solo, mientras que el 26, 7% refirió que “algunas veces” y el 13,3% “siempre”.

***Gráfico N° 6*:** Autonomía para resolver las tareas en las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.

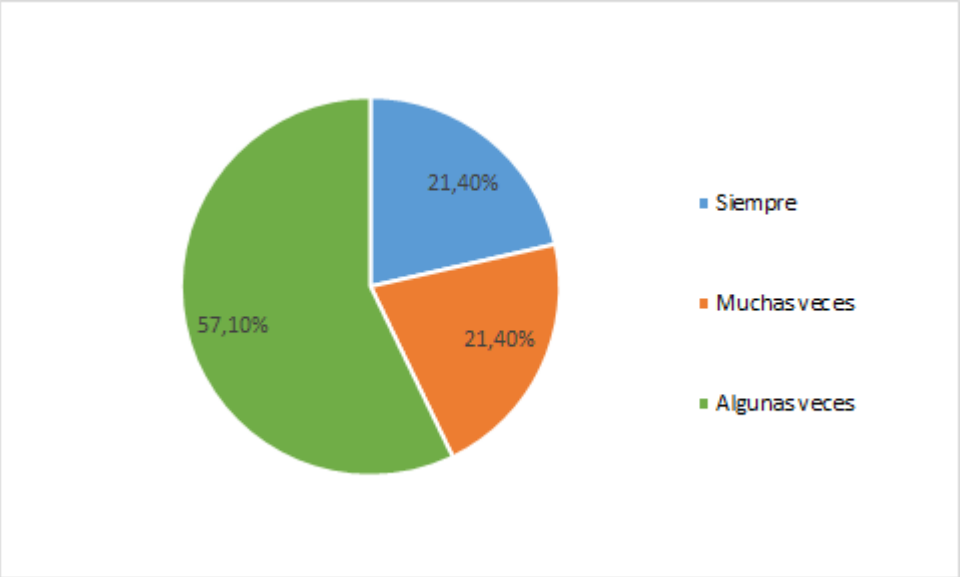


Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, en lo que refiere al tiempo para realizar las tareas previstas un 51,1% consideró que “algunas veces” le alcanza el tiempo, un 21,4% señaló que “siempre” y un 21,4% contestó que “muchas veces”. De lo expuesto anteriormente, se pudo observar un elevado índice de afirmaciones, en donde se hace mención al

cumplimiento de los tiempos establecidos para la ejecución de las tareas. En el siguiente gráfico se detalla la distribución.

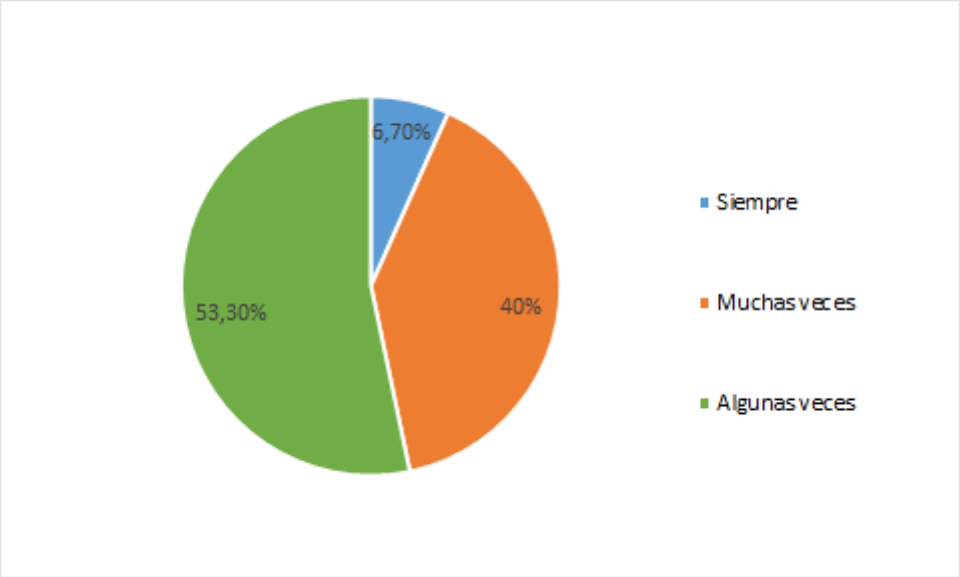
***Gráfico N°7**:* Establecimiento del tiempo para la ejecución de las tareas de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

Se analizó además, como se puede observar en el gráfico N°8, la disponibilidad de los recursos materiales con los que cuenta la institución para el buen desempeño de las actividades, un 53,3% de los trabajadores respondieron que “algunas veces”; y un 40% “muchas veces”. Se desprende entonces que tanto las respuestas afirmativas en cuanto al tiempo y la disponibilidad de contar con los materiales necesarios inciden indefectiblemente en la correcta realización de las actividades que deben desempeñar.

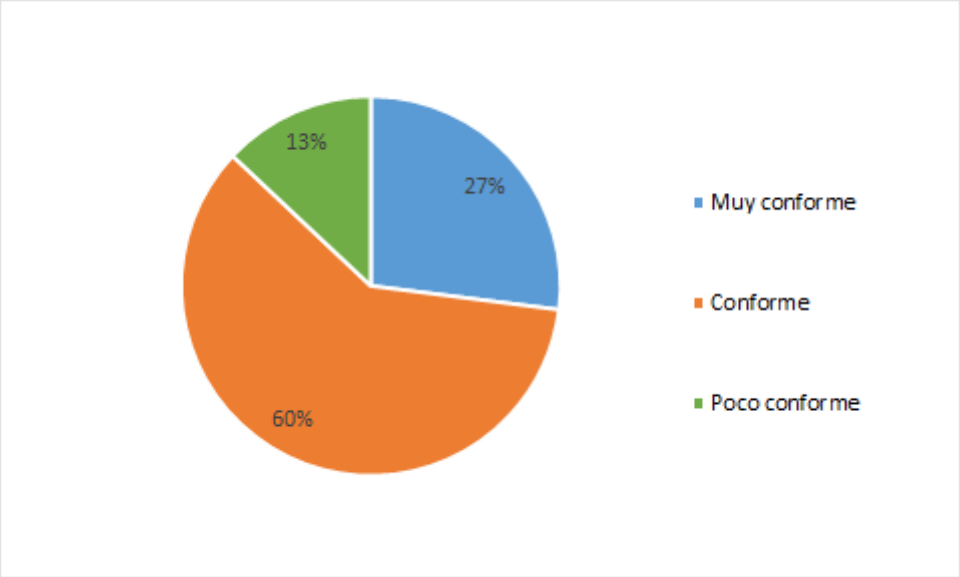
***Gráfico N°8*:** Disponibilidad de los recursos materiales con los que cuenta la institución de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico N°9 representa la distribución de la población acerca de la conformidad con el lugar de trabajo, el 60% aseguró estar “conforme”, el 27% “muy conforme” y un 13% “poco conforme”. Se pudo apreciar que en su mayoría las personas se encuentran conformes con su trabajo, ninguno manifestó disconformidad.

Gráfico N°9: Nivel de conformidad con el trabajo de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



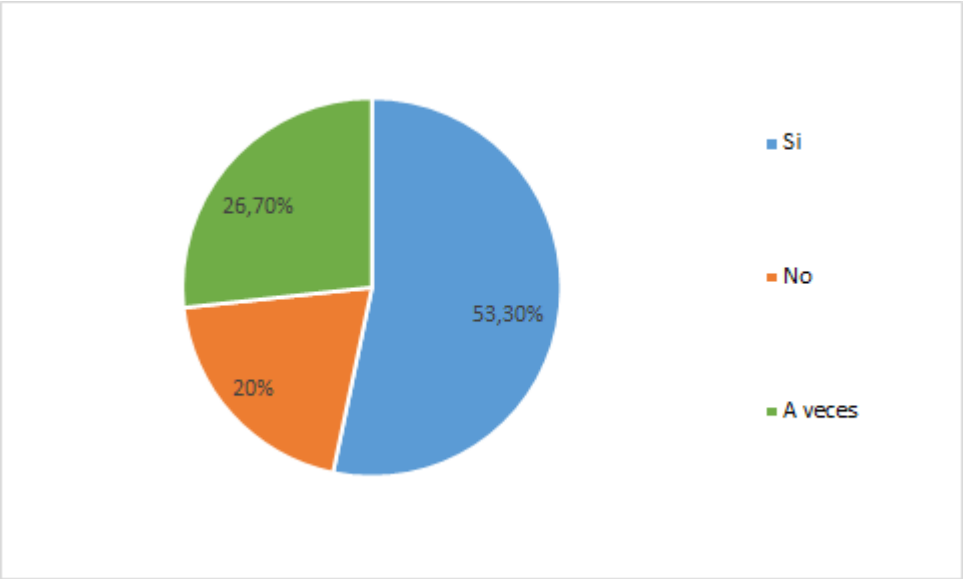
Fuente: elaboración propia.

2-Contenido del trabajo

En cuanto a la organización del trabajo, un 60% manifestó que “algunas veces” pueden modificar el orden de las tareas, mientras que el 26,7% expresó que “muchas veces”, y el 13,3% “siempre” pueden realizar algún cambio en la organización.

Respecto a las calificaciones profesionales requeridas por puesto de trabajo para que se lleve a cabo la tarea; se preguntó sobre la realización de actividades de formación profesional brindadas dentro de la institución para el desarrollo de las tareas, el 80% respondió haber recibido capacitaciones, mientras que un 20% se manifestó de manera negativa ante esta pregunta. Se describe a través del gráfico N°10.

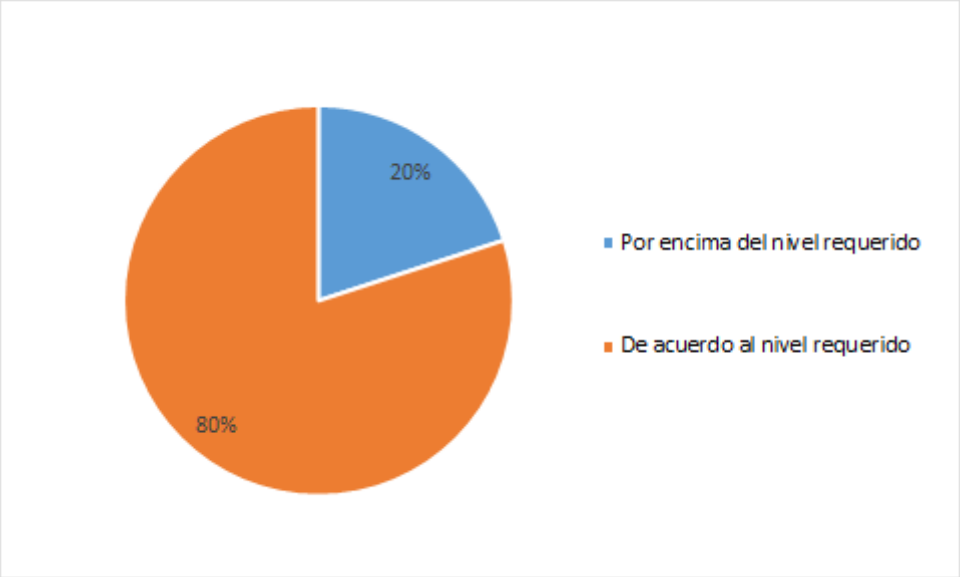
***Gráfico N°10**:* Actividades de formación profesional de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la percepción que poseen de acuerdo a su calificación profesional en base a los requerimientos de su puesto de trabajo, el 80% expresó que sus calificaciones profesionales están acordes al nivel del requerimiento de su puesto y un 20% manifestó que se encuentra por encima del nivel requerido. De lo expuesto anteriormente tres trabajadores perciben que se encuentran realizando tareas que no le corresponden para su nivel de formación.

***Gráfico N°11*:** Distribución de la percepción acerca de la calificación profesional de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.

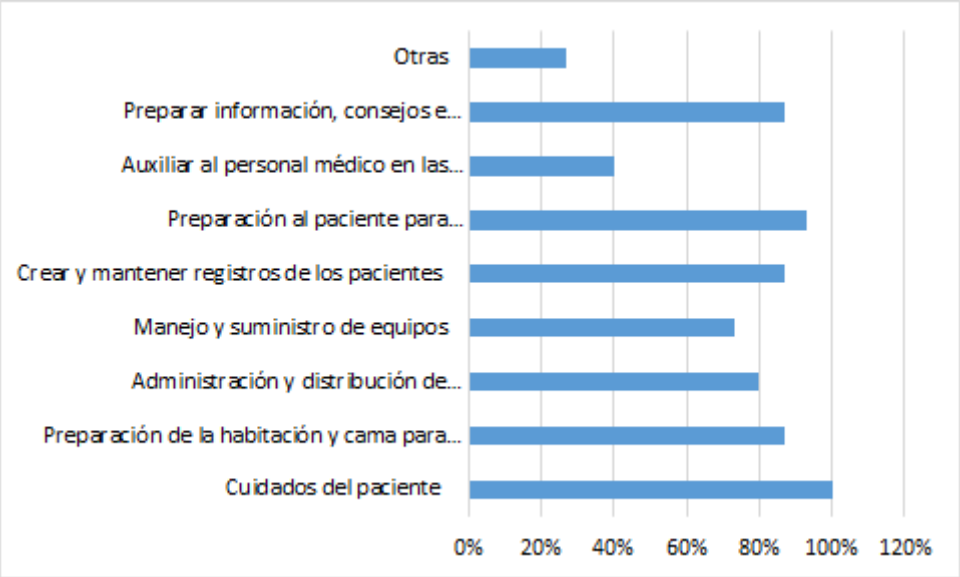


Fuente: Elaboración propia.

Otro punto importante que se tuvo en cuenta son las responsabilidades que se le asigna al trabajador sobre las diferentes actividades que se desarrollan en su puesto de trabajo, todos los encuestados señalaron realizar múltiples tareas, los resultados se representan de la siguiente manera: el 100% manifestó tener responsabilidad sobre el "cuidado de pacientes", el 86,7% expresaron tener incumbencia sobre la "preparación de la habitación y cama para la recepción del paciente", además de realizar la "creación y mantenimiento de los registros de los pacientes" y "preparar información y consejos a la familia del paciente para la intervención y su cuidado", por otra parte el 80% respondió estar a cargo de la "administración y distribución de los medicamentos" y el 73,3% manifestó asumir la

tarea de “manejo y suministro de equipos”, entre otras tareas. Se puede apreciar la distribución a través del gráfico N°12.

Gráfico N°12: Responsabilidades de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: elaboración propia.

El puesto de trabajo se caracterizó principalmente por mantener un carácter de tipo individual, ya que el 60% respondió que sólo “algunas veces” discute sobre cómo realizar una tarea nueva con sus compañeros. Sin embargo, la comunicación tuvo una connotación positiva, un 73,3% señaló que es “buena”.

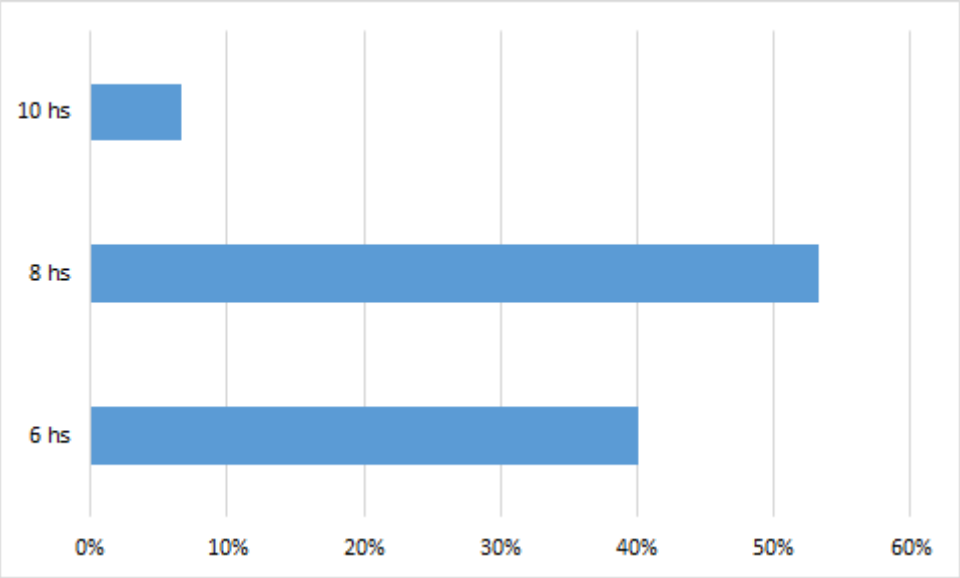
En lo que respecta al grado de autonomía que posee el trabajador, un 80% de los encuestados lo consideró acorde a la tarea que realiza en el puesto, un 13,3% “a veces” y una persona manifestó no estar de acuerdo.

Ante la pregunta sobre si posee posibilidades normales de promoción profesional que son inherentes al puesto, el 50% se manifestó de manera positiva, un 28,6% señaló que “no” y un 21,4% mencionó que “a veces”.

3-Duración de la jornada

Dentro de la configuración y duración del tiempo de trabajo se relevaron varias preguntas; a través del gráfico N°13 se describe de cuántas horas es la jornada laboral, a lo cual el 53,3% refirió trabajar 8 horas diarias, mientras que un 40% lo hacen 6 horas, y un 6,7% trabaja 10 horas. Luego se preguntó qué días trabajan, por lo que respondieron un 14,3% de “lunes a viernes”, un 28,6% de “lunes a sábado” y un 57,1% la opción “otros”. Con respecto a la distribución de la jornada de trabajo, el 50% la considera “buena” y el 50% restante la señaló como “regular”.

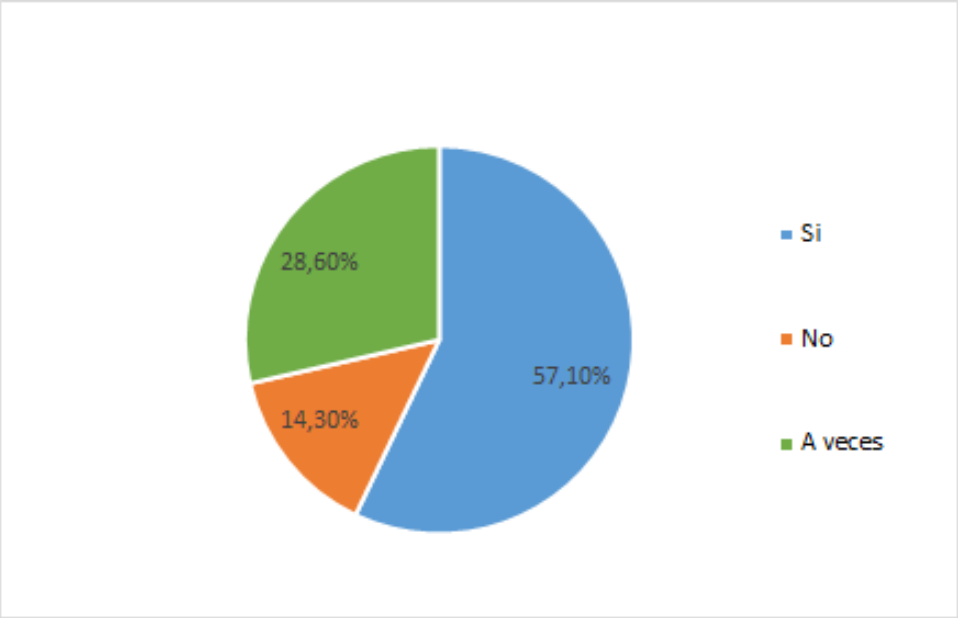
***Gráfico N°13*:** Duración de la jornada laboral de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico n°14 permite observar la distribución de las pausas durante la jornada laboral, el 57,1% considero que son adecuadas, el 28,6% contestó que “a veces” y de forma negativa respondió un 14,3%; además la mitad de los trabajadores manifestaron tener la posibilidad de administrar de forma independiente las pausas durante la realización de las tareas, un 42,9% expreso “a veces” y una sola persona señaló “no” poder hacerlo. En lo que respecta a los descansos semanales, el 78,6% respondió tener francos rotativos.

Gráfico N°14: Consideración adecuada acerca de las pausas establecidas de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

Otra información que se recabó a través del cuestionario fue acerca de las horas extras de trabajo, la pregunta se formuló de manera abierta, dando la

posibilidad al encuestado de contestar lo que percibe. Todos cuentan con la posibilidad de realizar 80 horas extras mensuales, distribuidas en 10 guardias, cada trabajador las utiliza y administra de acuerdo a las necesidades personales y a la demanda de la institución, por ejemplo cuando se ausenta un compañero.

En cuanto a la realización de turnos rotativos se registraron valoraciones máximas con una representación del 93,3% de los encuestados, y en relación a la posibilidad de elección de los turnos el 73,3% contestó “no” poder elegirlos, un 13,3% señalaron que “si” y un 13,3% que “a veces” pueden elegir, sobre este punto se solicitó que de ser afirmativa la respuesta la persona explique brevemente en qué lo beneficia y en que lo afecta, a continuación se transcriben las respuestas:

“Si eligiera el turno es de mañana debido a que a la tarde podes estar en casa, para realizar trabajos en casa”.

“Organización en el trabajo según las actividades que deba desarrollar. Y en lo familiar para organizarme con mis tareas domésticas y familiares”.

“Poder hacer seguimientos a los pacientes crónicos”.

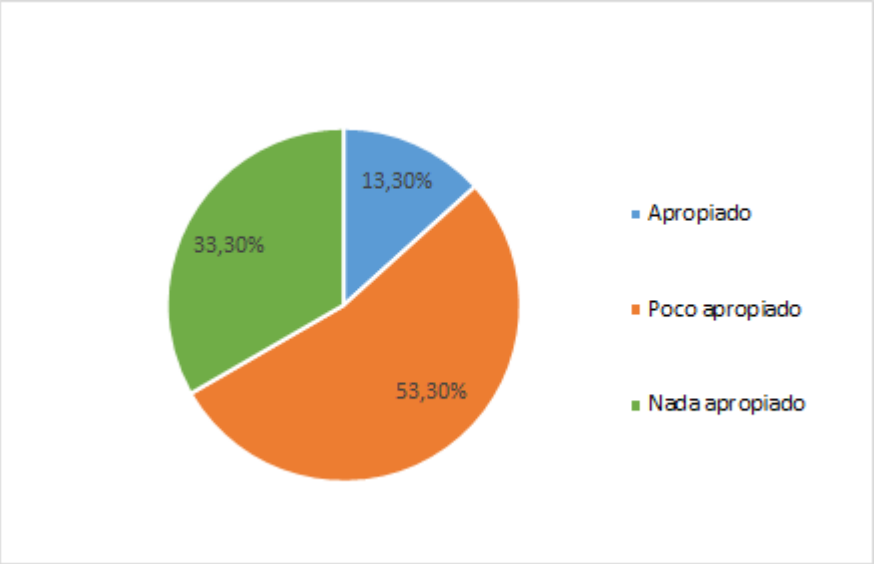
“Recargas a tu compañero o a uno mismo”.

4-Sistema de remuneraciones

El pago del salario es mensual, así lo afirmaron el 100% de los encuestados, el 60% respondió tener un salario mixto “una parte fija y la otra variable”, mientras que el 40% restante mencionó tener un salario “fijo”. Respecto a la relación de la remuneración con el trabajo realizado el 53,3% considera que su salario es “poco apropiado”, el

33,3% “nada apropiado” y el 13,3% “apropiado”. A través del siguiente gráfico se aprecia la distribución.

Gráfico N°15: percepción del salario con respecto al trabajo de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

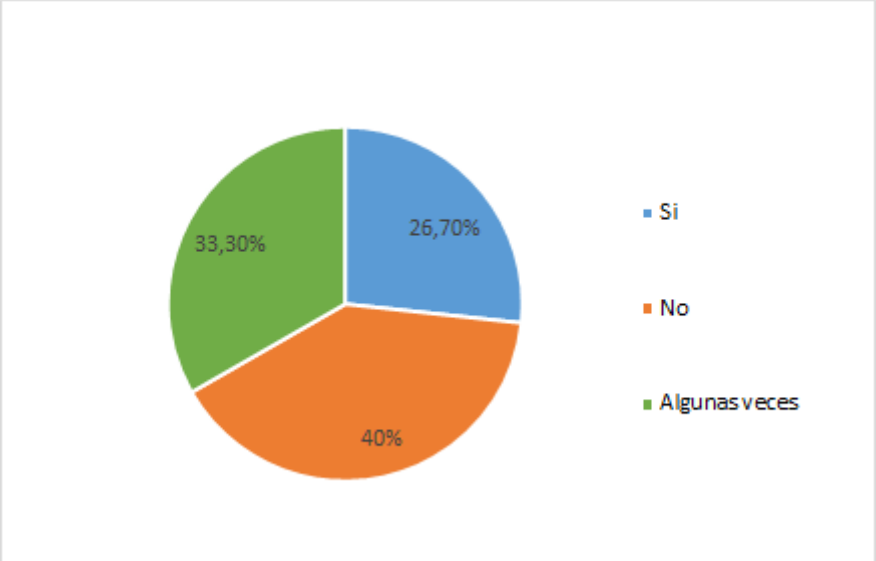
5-Ergonomía

Representa un punto importante en la investigación, en conjunto con la carga física, ya que de ellas se desprenden los riesgos inherentes del puesto, se pretende conocer el impacto que generan sobre la salud de los trabajadores la adopción de posturas incómodas, los movimientos forzados, el levantamiento y manipulación de carga, en particular durante las maniobras de higiene y confort de los pacientes.

En primer lugar se indago acerca de, si el personal de enfermería cuenta con mobiliarios que les permitan el descanso o una posición sedente, el 40% contestó

“no” contar con sitios confortables, el 33,3% refirió “algunas veces” y un 26,7% respondió que “si”. A través del gráfico N°16 se visualiza la distribución.

***Gráfico N°16*:** Acceso a sitios confortables o mobiliario que permita el descanso o una posición sedente, de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



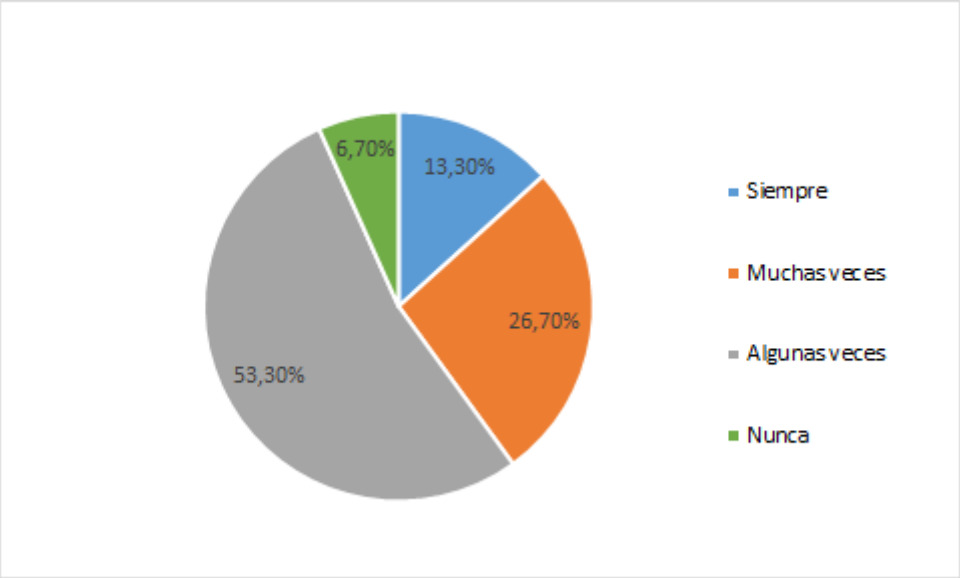
Fuente: elaboración propia.

Disponibilidad de mobiliario adaptado ergonómicamente y/o ayudas técnicas para llevar a cabo sus tareas, el 86,7% de los trabajadores respondió que “no” y el 13,3% contestó de manera positiva, y señaló específicamente contar con “sillas de baño” y “barras fijas o abatibles”.

A la hora de movilizar o trasladar un paciente el 53,3% refirió que “algunas veces” cuenta con colaboración de otra persona para llevar a cabo la acción, el 26,7%

“muchas veces” y el 13,3% “siempre”. A continuación se representa la distribución en el gráfico N°17.

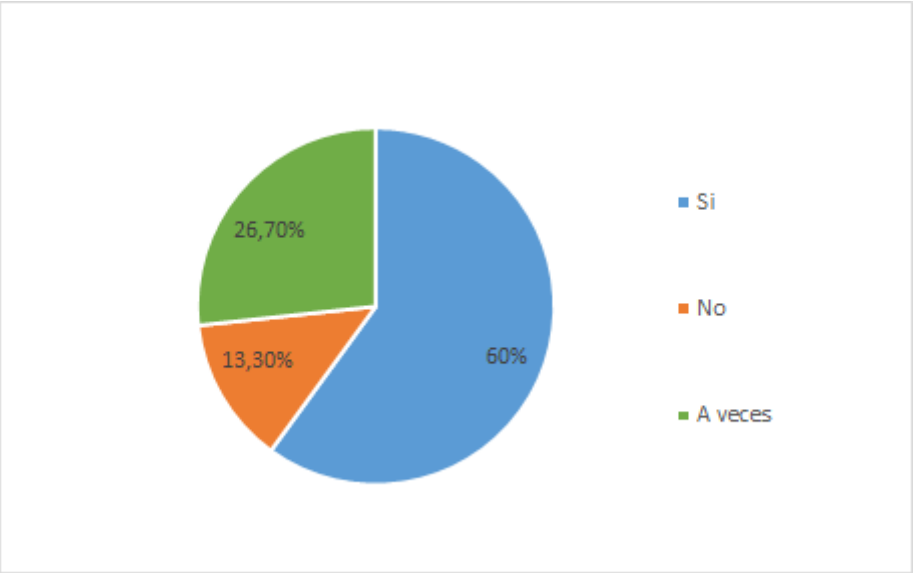
Gráfico N°17: Colaboración de otra persona para movilizar o trasladar al paciente; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: elaboración propia.

En el siguiente gráfico N°18, se observa que el 60% de los encuestados manifestó utilizar técnicas de movilización y traslado de manera de no efectuar movimientos forzados, un 26,7% respondió “a veces” y un 13,3% “nunca”.

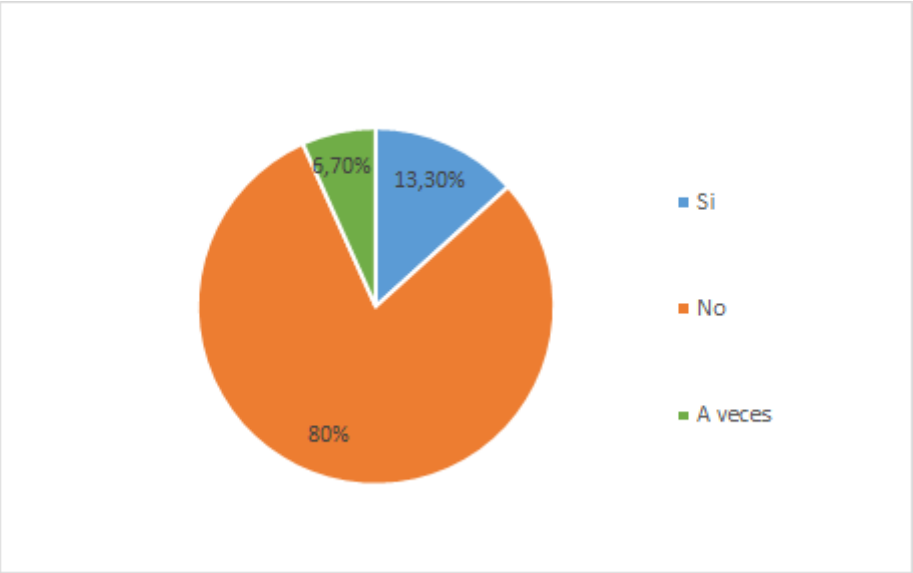
Gráfico N°18: Utilización de técnicas de movilización y traslado para evitar movimientos forzados; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, y tal como se representa en el gráfico N°19, se puede observar el gran porcentaje de trabajadores que no han recibido capacitaciones en cuanto a la manipulación de cargas, el 80% de los encuestados contestó no haber recibido ningún tipo de capacitación; el 13,30 % refirió que “si” y un 6,7 % manifestó que “a veces”.

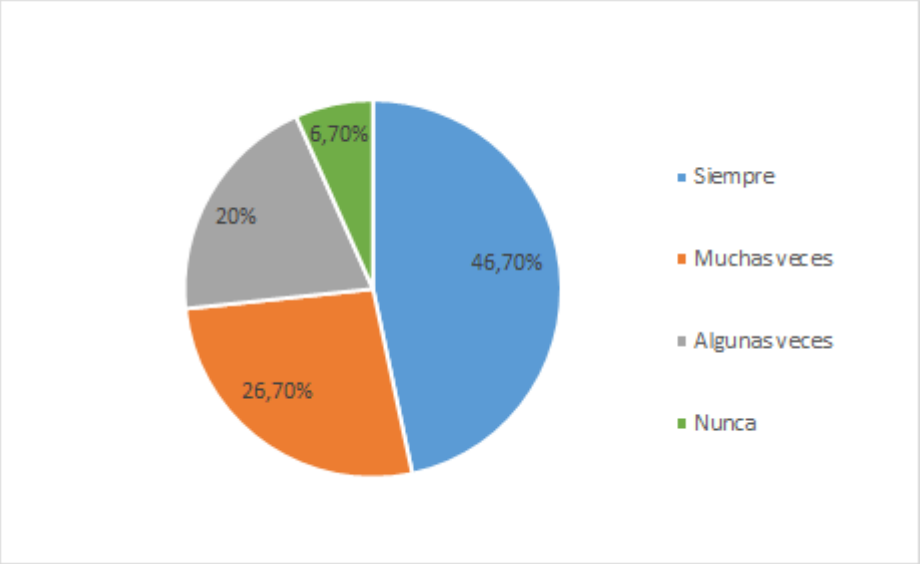
***Gráfico N°19*:** Realización de capacitaciones de levantamiento, movilización y traslados de pacientes; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, como se observa en el gráfico N°20 del total de los encuestados, un 46,7% manifestó que su trabajo “siempre” requiere de posturas incómodas o que le ocasionan molestias y un 26,7% aseveró que “muchas veces” y un 20% “algunas veces”.

***Gráfico N°20**:* Posturas incómodas o que ocasionen molestias; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: elaboración propia.

Luego se indagó acerca de la existencia de momentos de sobrecarga, a lo cual manifestaron lo siguiente:

Encuestado N°1: *"En una descompensación del paciente"*

Encuestado N°2: *"Si, a veces son muchos pacientes para el personal que se pone en el turno".*

Encuestado N°3: *"Si, cuando un paciente está en mal estado general".*

Encuestado N°4: *"Falta personal".*

Encuestado N°5: *"Si tenés más de 15 pacientes en la sala y son 2 enfermeros por turno, se atienden enfermos de distintas patologías (post quirúrgicos, cardiológicos, clínica, ginecología, traumatología) etc.".*

Encuestado N°6: *“Muchos pacientes con Covid y un solo enfermero designado para su atención”.*

Encuestado N°7: *“Deberían ser más enfermeros por turno, ya que el ingreso de pacientes es permanente, la demanda de atención es continua”.*

Encuestado N°8: *“Por la mañana solicitan estudios complementarios”.*

Encuestado N°9: *“Aumenta la cantidad de consultas por la afluencia de pacientes a consultorio de las distintas especialidades o derivación de tratamientos médicos para enfermería”.*

Encuestado N°10: *“Si cuando hay pacientes demandantes que requieren muchas movilizaciones”.*

Encuestado N°11: *“No”.*

Encuestado N°12: *“Es debido a los ingresos a la sala de pacientes que requieren más cuidados”.*

Encuestado N°13: *“Si. Cuando se realiza higiene y confort del paciente”.*

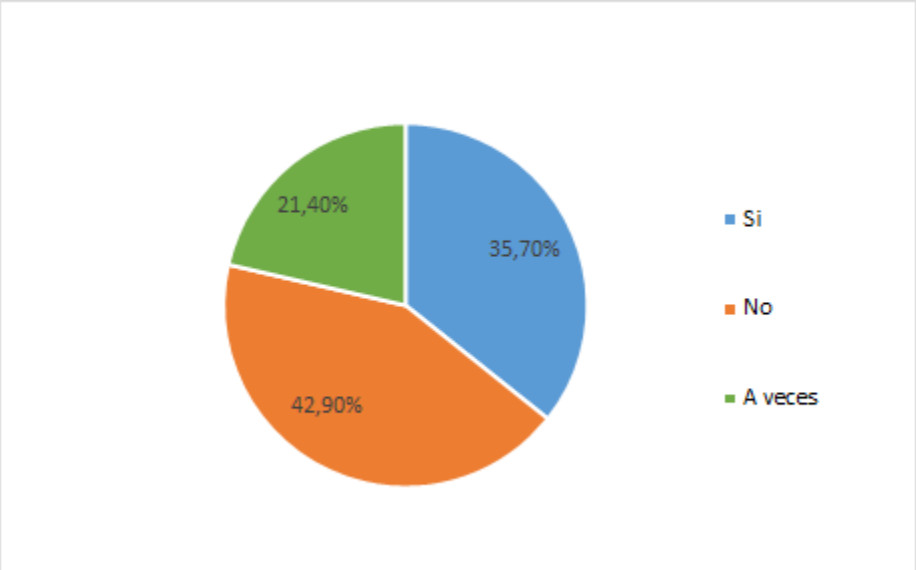
Encuestado N°14: *“Si, hay momentos de sobrecarga, cuando están los médicos evaluando a los pacientes y solicitan estudios, más cuando hay que trasladar a un paciente a otra institución”.*

Encuestado N°15: *“Turno mañana, por cambios e indicaciones médicas, traslados y otros, urgencias”.*

Otro punto importante para la investigación fue indagar acerca de, si los trabajadores debieron ausentarse de su puesto de trabajo por sufrir alguna lesión de

tipo muscular debido a algún esfuerzo físico, el 42,9% señaló negativamente, un 35,7% expresó que “si”, mientras que un 21,4% declaró que “algunas veces” ha tenido que ausentarse. En el siguiente gráfico se muestra la distribución.

***Gráfico N°21**:* Ausencias en el puesto de trabajo debido a lesión muscular de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

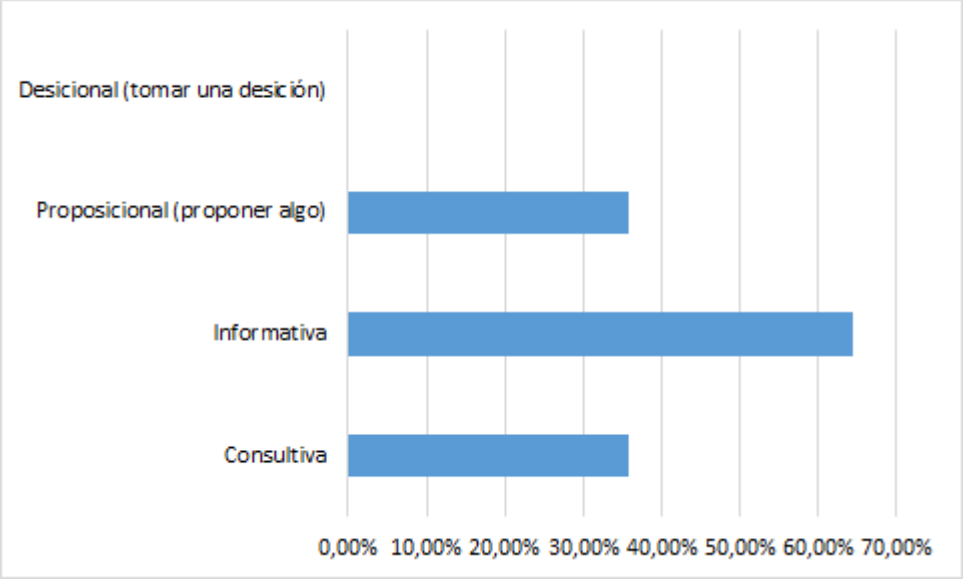
Por todo lo expuesto anteriormente en relación a la falta de mobiliario adecuado para el descanso, la escasez de ayudas técnicas y ergonómicas, sumado a la falta de apoyo de personal (auxiliares de enfermería o camilleros) para manipular o levantar pacientes en las camas y fuera de ellas, pone de manifiesto la existencia de un problema de carácter ergonómico que rodea casi de manera ineludible el desarrollo de las actividades del personal de enfermería e infiere negativamente en la salud y en las condiciones de trabajo.

6- Posibilidad de participación

En relación a la posibilidad de participación, y tal como se muestra en el gráfico n°22 de emitir sus opiniones y formar parte en la gestión de la institución; el 71,4% respondió que “sólo algunas veces” le dan la oportunidad de participar; de lo cual 6 trabajadores consideran que esa participación que le dan es sólo de tipo “Informativa”, 3 personas consideran que es de tipo “consultiva”, 2 personas de tipo “proposicional (proponer algo)”, 2 trabajadores manifiestan que su participación es consultiva, informativa y proposicional, mientras que los 2 restantes dicen que su participación es informativa y proposicional.

Acerca de la percepción sobre si la institución valora el trabajo desempeñado, el 57,1% manifestó “algunas veces” y un 21,4% opinó “nunca”.

Gráfico N°22: Posibilidades de participación en la institución; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

Carga Física de Trabajo

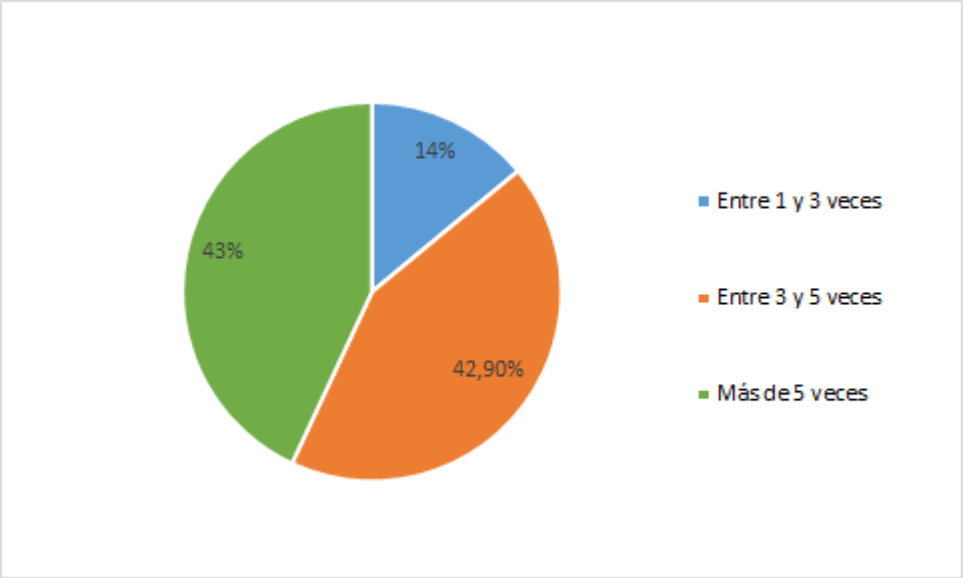
Carga estática y dinámica

Se registraron valoraciones máximas, acerca de la consideración de la exigencia de la actividad, hallándose que un 100% señaló “Esfuerzos físicos frecuentes o prolongados en los que interviene en particular la columna vertebral”; de la misma manera también con un valor del 100% en los encuestados afirmaron que la postura adoptada la mayor parte del tiempo durante su jornada laboral es de pie.

En el gráfico N°23 se puede apreciar la frecuencia sobre la carga dinámica; en la cual un 42,9% afirma realizar levantamiento de pacientes “entre 3 y 5 veces”

durante su jornada laboral y en igual cantidad con un 43% asegura levantar pacientes "más de 5 veces" durante su jornada de trabajo.

***Gráfico N°23**:* Frecuencia de levantamiento de pacientes; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.

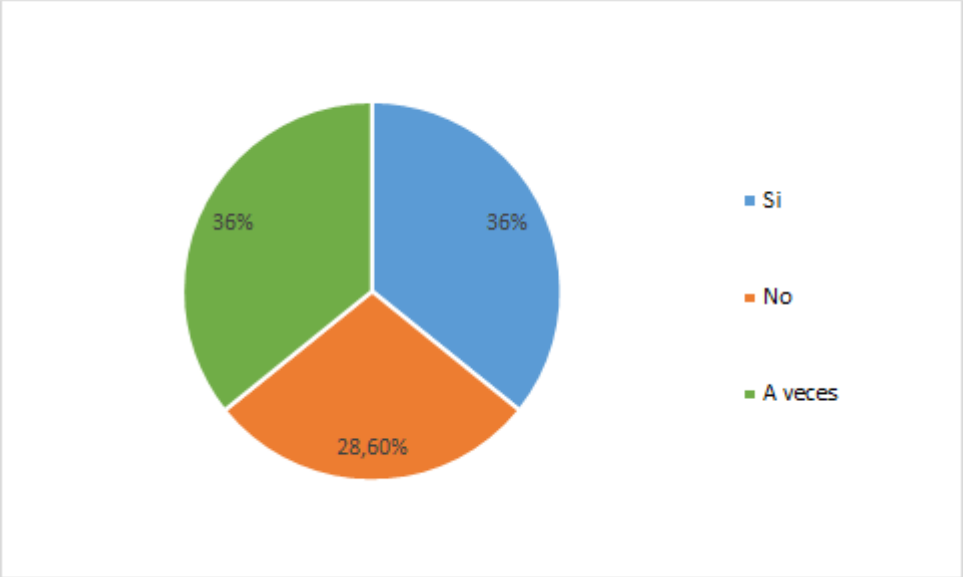


Fuente: Elaboración propia.

Según manifestaciones registradas en las encuestas que se les administró, el 78,6% de los enfermeros manipula o levanta pacientes con exceso de peso y un 42,9% afirmó realizarlo de manera "muy frecuente".

También se interrogó si realizan movimientos bruscos al manipular pacientes, en donde un 35,7% contestó que "si", otro 35,7% señalo que "a veces" y el 28,6% restante respondió que "no". Se puede observar la distribución en el siguiente gráfico.

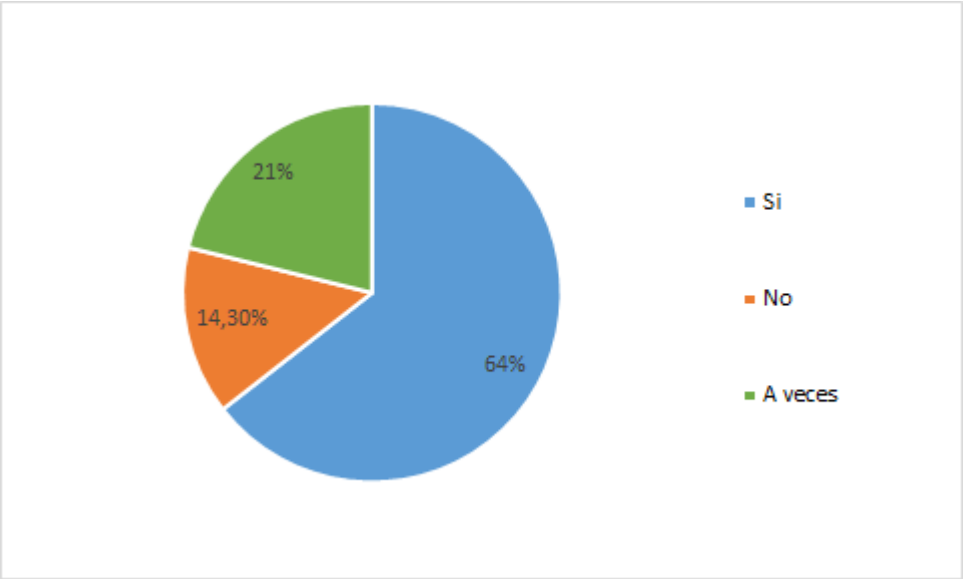
***Gráfico N°24**:* Movimientos bruscos al manipular o levantar pacientes; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente se preguntó si realizan levantamientos o descenso de pacientes con poco equilibrio o poca base de sustentación, los resultados indican una alta prevalencia con un porcentaje tal como lo señala el gráfico N°25 en donde el 64% afirmó que “si”, y el 46,2% respondió que lo realiza de manera “muy frecuente”.

***Gráfico N°25*:** Levantamiento o descenso de pacientes con poco equilibrio o poca base de sustentación; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



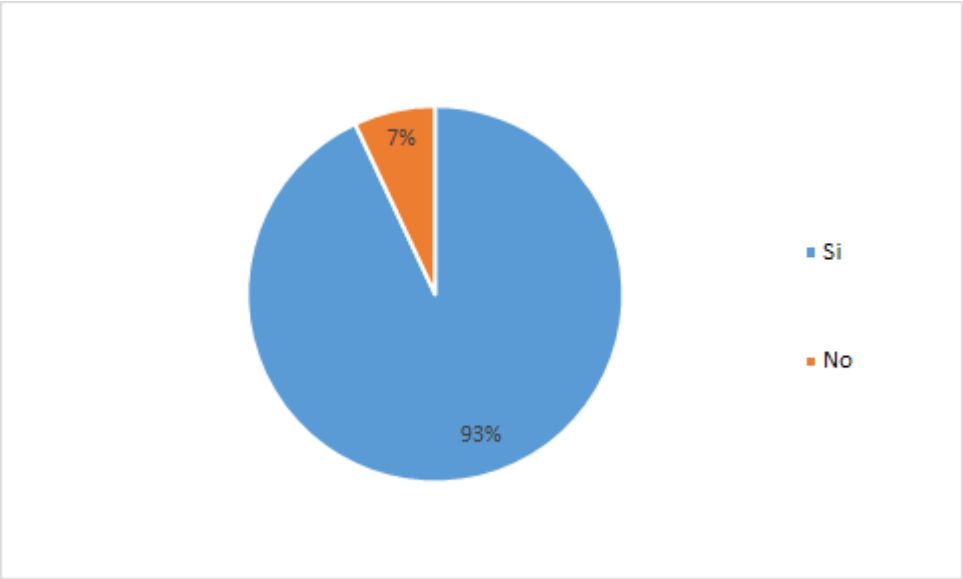
Fuente: Elaboración propia.

Por último con respecto a si empujan camas o camillas con pacientes, el 100% respondió que “si” y un 46,2% lo realiza de manera “muy frecuente” y en un 30,8% manifestaron realizarlo “siempre”.

Desplazamientos

En lo que concierne a los desplazamientos se indagó acerca de la realización de movimientos de flexión (inclinarse hacia adelante o hacia atrás), el 93% afirmó ejercerlos durante la manipulación o el levantamiento de pacientes y además se señaló que se realiza de manera “muy frecuente” en el 41,7% y un 33,3% “siempre” del total de los encuestados. En el siguiente gráfico se muestra la distribución.

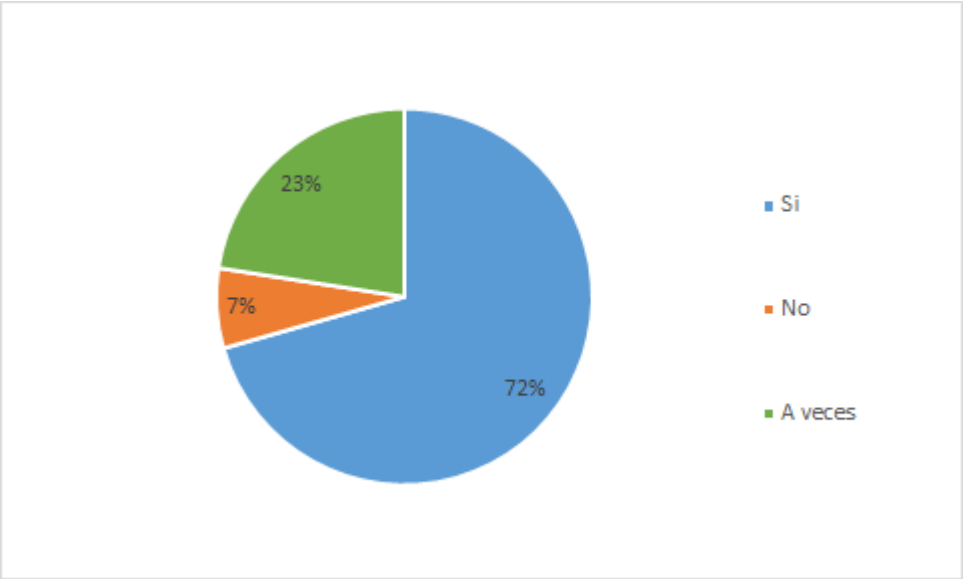
***Gráfico N°26*:** Movimientos de flexión en la manipulación o levantamiento de pacientes; en las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico N°27 corresponde a la realización de movimientos de torsión del tronco (hacia la derecha o hacia la izquierda) durante la manipulación o el levantamiento de pacientes, el 72% señaló que “si” y además se estableció que esta posición se adopta de manera “frecuentemente” en el 53,8%, un 23,1% “siempre” y un 23,1% “muy frecuentemente”.

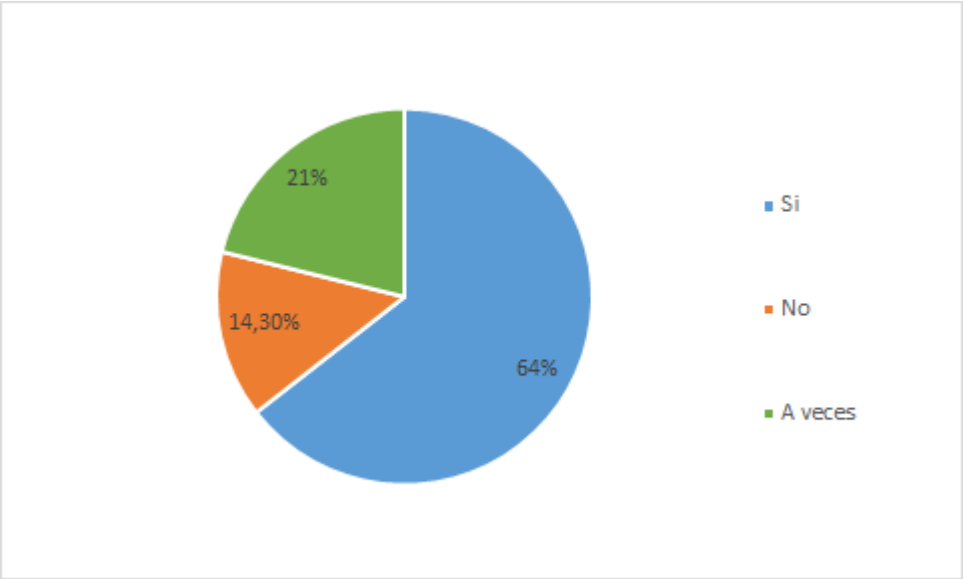
***Gráfico N°27*:** Movimientos de torsión del tronco durante la manipulación o levantamiento de pacientes en las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la realización de movimientos de flexión combinados con torsión durante la manipulación o el levantamiento de pacientes, se reflejaron los siguiente porcentajes que se representan en el gráfico N°28 en el cual, el 64,3% manifestó de manera positiva y además precisó que “frecuentemente” en el 43,8% de los encuestados adopta esta postura, y un 23,1% lo hace de manera “muy frecuente” y un 15,4% “siempre”.

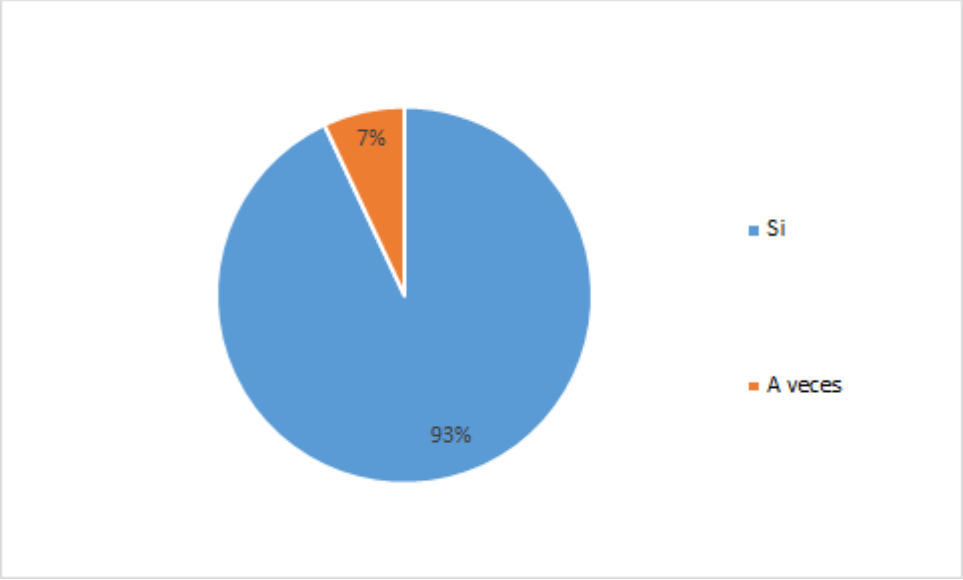
***Gráfico N°28*:** Movimientos de flexión combinados con torsión durante la manipulación o levantamiento de pacientes de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

Referente a la realización de movimientos de flexión de las rodillas durante la manipulación o el levantamiento de pacientes, el 93% señaló positivamente, además contestaron que esta posición se adopta en un 30,8% de los encuestados “siempre”, un 30,8% “muy frecuente” y un 30,8% manifestó “frecuentemente”. Se puede observar la distribución a través del siguiente gráfico.

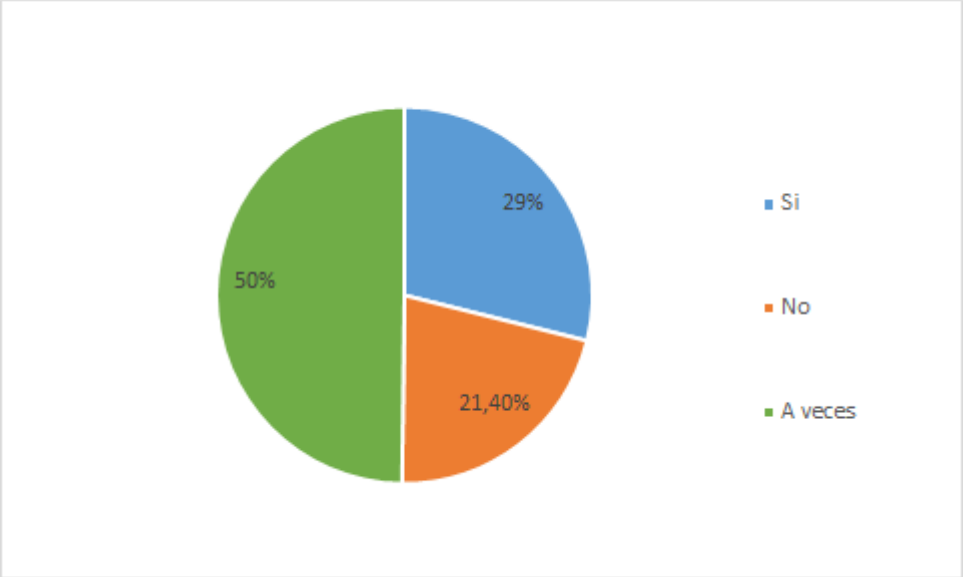
Gráfico N°29: Movimientos de flexión de rodillas en la manipulación o levantamiento de pacientes de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

En este último gráfico se aprecia si el trabajador efectúa actividades donde los brazos permanezcan por encima de los hombros, el 50% expresó que “a veces”, el 29% señaló que “si” y un 21,4% dijo que “no”. A los encuestados que refirieron adoptar esta postura se les pidió que especifique la frecuencia, a lo cual señalaron: un 44,4% lo realiza “poco frecuente”, un 33,3% “muy frecuente” y un 22,2% de manera “frecuente”.

Gráfico N°30: Actividades en donde los brazos permanecen por encima de los hombros; de las y los trabajadores de enfermería del servicio de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, año 2020.



Fuente: Elaboración propia.

Quedando de esta manera presentados los datos obtenidos sobre los tres cuestionarios.

Discusión, Limitaciones y Conclusión

DISCUSIÓN

Los trabajadores de enfermería son la primera línea de atención y cuidado hacia las personas, y tienen un rol primordial dentro del sistema de salud y de la comunidad. Se caracteriza por ser una profesión con un alto porcentaje de feminización y mayor carga de cuidado directo en sus actividades. La pandemia actual por COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad e importancia de la enfermería, la cual se encuentra en una situación de total vulnerabilidad por las malas condiciones de trabajo y desvalorización profesional. Dichas condiciones de trabajo inadecuadas tienen implicancias en la salud del profesional de enfermería, y además influyen en la calidad de la atención.

La presente investigación se propuso aportar conocimientos acerca de las características de las condiciones laborales y la identificación de los factores de riesgos posturales derivados de la carga física en las y los trabajadores de enfermería del sector de internación pertenecientes al Hospital Área Programa San Antonio Oeste, en el periodo 2020. Para dar inicio a este último tramo de la tesis se presentan a continuación las interpretaciones en base a los resultados arrojados por los cuestionarios, que permitieron determinar la incidencia de los mismos sobre la salud de los trabajadores.

Las características sociodemográficas establecieron que los trabajadores que se desempeñan en el sector de internación, en su mayoría son personas que se auto perciben de género femenino, con una edad mayor a 31 años, que ejercen en un gran porcentaje de auxiliares y enfermeros con una antigüedad en el puesto laboral de más de 5 años. Con respecto al género continúa siendo una profesión caracterizada por

un alto número de mujeres. La enfermería desde sus orígenes se constituye como una profesión feminizada esto se debe a la cultura patriarcal que ha designado los trabajos de cuidados a las mujeres.

Históricamente la profesión de enfermería es propia de las mujeres, la cual se ha asociado en muy diversas sociedades y culturas, y a lo largo del tiempo, el acto de cuidar con el género femenino. La mujer permanecía invisible, recluida y sin ningún prestigio social, por lo cual, la enfermería no existía como profesión. Se puede decir que la influencia del género en la profesión, ha provocado una falta de reconocimiento social, pero poco a poco esta visión fue cambiando, la equidad de género ya es un hecho para muchas personas, de las cuales podemos aprender con su ejemplo de vida y de trabajo. (Arroyo Rodríguez et. al., 2011)

Por otra parte, al comparar las probables incidencias con respecto a los factores sociodemográficos en relación a la edad y al género en cuanto a la carga física de trabajo, se pudo observar a través de los cuestionarios que las repercusiones físicas se dan indistintamente en cuanto al género, sin embargo este estudio demostró que las afecciones físicas se presentan mayoritariamente en relación a la edad y a los años de antigüedad, esto se debe a la suma de las exigencias posturales que les son demandadas al trabajador.

Organización y Contenido del Trabajo

En los datos referentes a las posibilidades que presentan las y los trabajadores de cambiar las formas de organización en la institución para mejorar las condiciones laborales, se observó un gran porcentaje de respuestas positivas. Es importante que la institución propicie espacios de participación con los trabajadores y se les asigne

un papel más activo y simétrico, ya que de esta manera se genera un mayor compromiso y sentido de pertenencia, al ser valoradas y reconocidas sus opiniones en la búsqueda de mejorar las condiciones de trabajo para lograr un buen funcionamiento y productividad laboral.

En lo que respecta a la división técnica dentro del puesto de trabajo, se pudo determinar una alta prevalencia en el desempeño de las actividades de tipo manual o de ejecución, quedando las de tipo intelectuales y administrativas a cargo de los licenciados, que son dos y forman parte del personal directivo. Lo cual puso en evidencia que la división técnica está marcada en base a las incumbencias otorgadas a partir de las calificaciones profesionales. Por otro lado, en cuanto a la realización de las tareas previstas, las y los trabajadores manifestaron que cuentan con cierta autonomía a la hora de resolverlas y además expresaron en su mayoría que algunas veces les alcanza el tiempo para la ejecución de las tareas; generando cierto grado de libertad y confianza a la hora de decidir sobre determinados asuntos, sintiéndose de esta manera capaces de desarrollar su trabajo.

Otro punto importante que se buscó comprender fue si la institución dispone de los recursos para el buen desempeño de las actividades, en este sentido la mitad de la población aseguró poseerlos y la mitad restante respondió que solo algunas veces cuenta con los mismos. Se desprende entonces que la posibilidad de contar con el tiempo y la disponibilidad de los recursos materiales inciden indefectiblemente en la correcta realización de las tareas.

Un dato relevante en esta investigación fue conocer las calificaciones que son requeridas en el puesto de trabajo para poder llevar adelante la tarea, se arribó a un

alto porcentaje de los encuestados que manifestaron haber recibido capacitaciones dentro de la institución, estos hallazgos coinciden con la investigación de Fava y Moraña (2016). Lo cual constituye un aspecto muy favorable y de gran valor, ya que a través de estas medidas se logran mejorar las condiciones de trabajo y por ende brindar una asistencia sanitaria óptima, otorgando cuidados seguros y eficientes a los pacientes.

Por otra parte, en cuanto a la percepción que poseen de acuerdo a su calificación profesional, se pudo concluir que la mayoría expresó que sus calificaciones se encuentran acordes al nivel requerido dentro de su puesto de trabajo, mientras que sólo algunos manifestaron que se hallan por encima del nivel requerido, estas personas se encuentran desempeñando tareas que no están acordes para su grado de formación profesional, situación que debería regularizarse. De manera consistente con estudios ya mencionados (Acevedo et. al., 2013), que evidenciaron que los cargos no siempre se encuentran diferenciados de acuerdo al nivel de formación. Cabe destacar que las distintas responsabilidades y funciones de acuerdo al nivel de formación profesional se encuentran reglamentadas bajo el Ejercicio de la Enfermería.

Otro punto importante y consecuente con esto son las responsabilidades asignadas al trabajador, del cual el total de los encuestados manifestó realizar múltiples tareas. El puesto de trabajo se caracteriza principalmente por ser de tipo individual, con un acorde grado de autonomía y un alto nivel de comunicación con sus compañeros, a su vez las y los trabajadores presentaron en la mitad de los casos posibilidades de promoción profesional, las cuales se encuentran sujetas a las aspiraciones personales de cada trabajador de continuar capacitándose. Asimismo

se registró un alto nivel de conformidad con el lugar de trabajo, lo que propicia de cierta manera una buena calidad en la atención de los pacientes y en los niveles de productividad.

Duración y configuración del tiempo de trabajo

En lo que respecta a la jornada laboral, se observó que más de la mitad trabaja 8 horas diarias y que en su mayoría lo hacen en días aleatorios. A su vez, todos cuentan con la posibilidad de realizar horas extras. En consideración a los turnos se establecen de manera rotativa al igual que los francos y no cuentan con la posibilidad de ser elegidos. En este sentido expresaron algunos encuestados que les gustaría el hecho de poder elegirlos para poder organizarse en cuanto a las tareas familiares, entre otras cuestiones; además "ofrecer la oportunidad de poder escoger el turno de trabajo, puede contribuir para la satisfacción profesional del trabajador" (Silva et.al. 2016, p.6).

El tipo de trabajo nocturno, si bien es rotativo, genera un impacto en la salud del trabajador ya que se produce una modificación en el ritmo circadiano, el cual se refiere a las funciones fisiológicas del organismo humano que tienen cierta regularidad en el transcurso de las 24 horas, cuando este cambia se produce una desorganización en la vida familiar y social.

Sistema de remuneraciones

Dentro de los sistemas de remuneración se estableció que los encuestados reciben un salario de tipo mensual, de acuerdo a la cantidad de horas de trabajo, es decir que "consiste en una suma predeterminada por cada unidad de tiempo que se acuerde"

(Neffa, 2002, p.56). En relación a la remuneración y la tarea realizada, la percepción que tienen las y los trabajadores determinó una marcada disconformidad, lo cual impacta en el reconocimiento del trabajo realizado y genera posibles repercusiones en la calidad de vida. Diversos estudios ya mencionados anteriormente también arrojan resultados similares en torno a los bajos salarios, entre ellos se puede mencionar a Loli A (2000), en donde cita que existen “diversas problemáticas en el ambiente laboral en relación con la excesiva carga horaria y bajas remuneraciones” (p.136).

Ergonomía

En cuanto a la ergonomía se arribó a las siguientes conclusiones: en primer lugar las y los trabajadores de enfermería manifestaron la falta de mobiliario adecuado para el descanso, es decir que la institución no cuenta con mobiliarios que se adaptan ergonómicamente y/o ayudas técnicas, además de la falta de personal como auxiliares y camilleros a la hora de manipular o levantar pacientes. Esto puso en evidencia la escasez de recursos tanto materiales como humanos que minimicen o eliminen los riesgos de trabajo y la exposición a enfermedades laborales.

En segundo lugar se determinó que un gran porcentaje de trabajadores que no han recibido capacitaciones por parte del hospital manifestaron que su trabajo “siempre” requiere de posturas incómodas o que le ocasionan molestias. La falta de capacitación, en este caso por parte de la institución, genera una detención en el proceso de formación de los trabajadores y la imposibilidad de acceso a información necesaria para mejorar el desempeño de las actividades y de esta manera poder desarrollar medidas preventivas y disminuir los riesgos derivados del puesto.

Por otra parte los resultados indicaron la existencia de diversos momentos en los cuales hay sobrecarga, como por ejemplo en situaciones que implican algún tipo de movilización y/o transferencia del paciente. Otro dato relevante que se registró fueron las ausencias al puesto de trabajo debido a lesiones causadas por esfuerzos físicos. Diversos estudios demuestran que los mayores riesgos se encuentran en situaciones que implican la manipulación del paciente, ya que pueden comprender la adopción de posturas por fuera de la posición neutra, generando así posibles alteraciones o lesiones posturales. Fernández González et al. (2014) en su estudio confirmaron que más de la mitad de los encuestados manifestó haber sufrido molestias y dolores de manera permanente e intensa, en los últimos tres meses, principalmente en la espalda, cuello y hombro izquierdo.

Todos estos datos ponen de manifiesto la existencia de un problema de carácter ergonómico que rodea casi de manera ineludible el desarrollo de las actividades del personal de enfermería e infiere negativamente en la salud y en las condiciones de trabajo.

Posibilidad de participación

Las posibilidades que se les confiere a los trabajadores en cuanto a los espacios que propicien una plena participación, y que la misma se establezca de forma simétrica, se pudo observar en base a los resultados que sólo algunas veces los trabajadores cuentan con la posibilidad de emitir sus opiniones y formar parte en la gestión de la institución.

Este es un punto importante ya que mediante la participación activa de todos los trabajadores, comprendiendo los de mayor y menor jerarquía, se propicia la

posibilidad de realizar intercambios de información y opiniones de manera conjunta, en pos de mejorar las condiciones laborales e identificar y prevenir riesgos profesionales (Neffa, 1988). La falta de espacios de participación sin duda infiere en cuanto a la percepción de las y los trabajadores acerca de si la institución valora el trabajo desempeñado, situación que se vio reflejada en los resultados que mostraron porcentajes negativos en cuanto a ello.

Carga Física de Trabajo

Las y los trabajadores de enfermería se encuentran expuestos a una serie de requerimientos de su puesto de trabajo que les implica la adopción de distintas posturas, gestos y esfuerzos que se traducen en cargas físicas estáticas y dinámicas. En cuanto a esto, Neffa (2002) las define de la siguiente manera: a) estática: se trata esencialmente de esfuerzos físicos en los cuales se produce una contracción continua de los músculos, que se representa a través de la adopción de distintas posturas durante el trabajo. b) dinámica: se denomina a la secuencia de tensiones y distensiones de los músculos activos. En la labor de las y los enfermeros la carga dinámica se encuentra representada al realizar desplazamientos y movilizaciones que implican esfuerzos.

En base a los resultados presentados con anterioridad, específicamente en las valoraciones sobre carga estática, se registraron puntuaciones máximas en las exigencias de la actividad que desempeñan las y los enfermeros en donde manifestaron realizar esfuerzos físicos frecuentes o prolongados en los que interviene en particular la columna vertebral, se quiere destacar que la intervención de la columna al realizar un esfuerzo es sumamente riesgoso y consecuentemente se

producen lesiones por sobrecarga. Asimismo se hallaron valoraciones máximas, en cuanto a la adopción de postura de pie durante tiempo prolongado. Estos resultados coinciden con los del estudio de Acevedo et al. (2013), en donde manifestó que los trabajadores en muchos casos se mantienen de pie por largas horas, lo cual les genera malestar físico y dolor en los distintos segmentos corporales. El resultado de una postura prolongada de pie constituye un factor de riesgo, ya que genera sobrecarga en los músculos de las piernas, compresión de las estructuras óseas, sobre todo en la zona lumbar y además genera fatiga, cansancio y acarrea problemas circulatorios.

En lo que respecta a la carga de tipo dinámica, se pudo apreciar un alto porcentaje que realiza de manera muy frecuente levantamiento y manipulación de pacientes con o sin exceso de peso, durante su jornada laboral. La ejecución de movimientos bruscos al manipular pacientes presentó una alta connotación junto con el levantamiento o descenso de pacientes con poco equilibrio o poca base de sustentación. Del mismo modo, el total de la población manifestó empujar camas o camillas con pacientes de manera muy frecuente y siempre. Estos resultados coinciden con la investigación llevada a cabo por las autoras Barrios M y Occhi M (2001) cuyo propósito consistió en describir las condiciones y la carga global de trabajo de los puestos de enfermería desarrollados en un hospital, en donde también se estableció una “prevalencia constante de valoraciones máximas durante la carga física estática (parado y agachado) y dinámica (desplazarse, levantar y transportar carga) en los puestos de cuidados clínicos y quirúrgicos moderados.”(p.86)

Todo este conjunto de datos permite determinar que las demandas que le son impuestas a las y los trabajadores, al encontrarse en valoraciones medias y altas se

encuentran por fuera de los límites biomecánicos de la persona, es decir en riesgo de lesión músculo esquelética. Las tareas realizadas sin tomar los recaudos necesarios como el empleo de diferentes técnicas de protección músculo esquelética o con el mobiliario inadecuado, pueden provocar un factor de riesgo para la salud del trabajador.

Desplazamientos

En lo que concierne a los desplazamientos se pudo establecer con valoraciones máximas la realización de movimiento de flexión y/o de torsión de tronco (hacia la derecha o hacia la izquierda); durante la manipulación o el levantamiento de pacientes de manera muy frecuente. Con respecto a la realización de movimientos de flexión combinados con torsión durante la manipulación o el levantamiento de pacientes, se reflejaron nuevamente valoraciones altas. Las y los trabajadores efectúan además actividades donde los brazos permanecen por encima de los hombros. Consistentemente Daraiseh et. al. (2003) llevaron a cabo una investigación, cuyos hallazgos demostraron que la mayor causa de trastornos musculoesqueléticos del personal de enfermería, se da principalmente durante la manipulación manual de pacientes (mover o reposicionar a un paciente usando la fuerza del propio cuerpo); lo cual genera que muchos de los trabajadores en salud dejen el sector de forma temporal o permanente.

El desplazamiento de pacientes es una tarea frecuente durante la labor de las y los enfermeros; la intervención de la columna vertebral en movimientos de flexión y/o torsión soportando cargas incrementa el riesgo de lesiones, debido a que la

manera indicada en cualquier actividad de esfuerzo en donde intervenga la columna, es manteniendo las vértebras en paralelo. En cuanto a todo lo observado con anterioridad los resultados marcaron puntuaciones altas en la realización de estos movimientos lo que permite pensar que las y los trabajadores se encuentran expuestos a sufrir lesiones de tipo posturales.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

En el presente estudio se encontró como primera limitación la imposibilidad de implementar el método REBA para valorar la variable carga física, ya que requería de la observación directa de las y los trabajadores de enfermería durante su labor, dicho instrumento de evaluación fue reemplazado por un cuestionario semiestructurado que se administró de manera online, debido a la pandemia por Covid-19.

Por la misma razón, los cuestionarios sociodemográficos y de condiciones de trabajo que estaban planteados desde un primer momento para realizar de manera personal y escrita por las y los trabajadores de enfermería, también se tuvieron que realizar de manera online.

CONCLUSIÓN

Para dar cierre a este estudio, en principio destacar una vez más la gran labor que desempeñan todos los profesionales de salud, especialmente las y los trabajadores de enfermería, población que se ha estudiado en esta tesis y cuyo objetivo fue describir las condiciones laborales y los factores de riesgos posturales derivados de la carga física de trabajo.

Los resultados permiten concluir que, no se han encontrado incidencias relevantes en cuanto al género, pero sí en relación a la edad y a la antigüedad en el puesto de trabajo que repercuten en la carga física; por otro lado hubo una diferencia considerable entre los resultados que arrojaron los distintos factores que configuran las condiciones de trabajo. En relación a la organización y contenido de trabajo no se mostraron resultados significativos que perjudiquen su labor; sin embargo hubo una discrepancia con los resultados obtenidos en los demás factores (duración y configuración del tiempo, sistema de remuneración, ergonomía y posibilidad de participación), junto con la carga física de trabajo, en donde sí se hallaron resultados significativos. Todo esto permite pensar que, el personal de enfermería es uno de los sectores más críticos dentro del sistema de salud y con mayores deficiencias en cuanto a recursos, remuneración, escasez de personal y condiciones de equidad en comparación con el resto de las profesiones a pesar de toda la labor que deben desempeñar. Por su parte Horrac et al., (2010) en su investigación hace mención a esto y señala el deterioro de las condiciones de trabajo a lo largo de las últimas décadas, a los que se ven expuestos; como el déficit de la cantidad de enfermeros en relación a las necesidades de la población; la distribución según el nivel de formación

que marca la escasa profesionalización y la relación proporcional inadecuada médico-enfermero.

Conjuntamente se presentaron deficiencias en cuanto a los aspectos ergonómicos, como la falta de mobiliario adecuado, la escasez de ayudas técnicas y de personal que propicien un ambiente de trabajo pensado ergonómicamente en pos de la salud de las y los trabajadores. Se determinó que las actividades que desempeñan, implican momentos de esfuerzo y sobrecarga y el hecho de no contar con todo este conjunto de medidas expone al trabajador a posibles lesiones. En este sentido muchos manifestaron tener que ausentarse de su trabajo debido a ello, la falta de capacitaciones es sin duda una de las grandes falencias, ya que a través de ellas se le confiere al trabajador los conocimientos y las técnicas adecuadas al realizar esfuerzos. Por ello Montalvo et. al. (2016) plantean que los trabajadores de enfermería enfrentan condiciones laborales inadecuadas en su medio ambiente de trabajo, que pueden dar lugar a riesgos ergonómicos, como los factores relacionados con el medio ambiente y sobrecargas en los segmentos corporales.

A modo de cierre, se pretende contribuir desde este estudio, en base a las competencias de Terapia Ocupacional y en consideración a los resultados analizados en donde se han evidenciado factores de riesgo de tipo posturales derivados del puesto de trabajo, que los mismos requieren de una intervención para poder prevenirlos y modificarlos, ya que pueden influir negativamente en la salud física y emocional de las personas, afectando su desempeño ocupacional. Las intervenciones deberán estar dirigidas desde la promoción y prevención en salud dentro del puesto de trabajo, a través de la identificación, evaluación y control de factores de riesgos físicos que ocasionen posibles lesiones o enfermedades de origen laboral. El abordaje

se debe hacer de manera interdisciplinaria y requiere de profesionales del área para implementar y realizar el seguimiento de programas de capacitación a fin de desarrollar las medidas preventivas y correctivas correspondientes, enfocadas desde la disciplina de la ergonomía, que busca promover la adaptación del trabajo a la persona, a través de la adecuación de los espacios, mobiliarios y ayudas técnicas.

Las medidas preventivas conjuntamente con la adecuación de los espacios de trabajo, favorecen no solo el rendimiento de la persona sino que además propician "Ambientes de Trabajo Saludables" en donde tanto los trabajadores como el personal superior colaboran activamente para proteger y promover espacios sanos y seguros, centrándose en la importancia de la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social; a través de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, garantizando de esta manera la salud y la productividad de los trabajadores.(OMS, 2010)

Finalizamos este estudio con la siguiente cita que nos invita a reflexionar acerca del gran valor que representa el trabajo en la calidad de vida de las personas: *"Los terapeutas ocupacionales consideran que tener una ocupación digna y que dé significado a la existencia de la persona es tan fundamental para la salud como comer, beber y ser amado"* (Frank Kronenberg, 2004.)

Referencias Bibliográficas

Acevedo, G. E. (2013). *Informe final consolidado presentado ante la Comisión Nacional Salud Investiga Ministerio de Salud de la Nación.* (Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires).

Arroyo Rodríguez, A., Lancharro Tavero, I., Romero Serrano, R., & Morillo Martín, M. (2011). La Enfermería como rol de género. *Index de Enfermería*, *20*(4), 248-251.

Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA) (2008). *Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional: Dominio & Proceso. 2da edición.*

Barrios, Mónica; Occhi, María J. (2001). *Mecanismos posturales para prevenir dolor lumbar en Auxiliares de Enfermería*. Tesis de grado Lic. en Terapia Ocupacional. Universidad Nacional de Mar del Plata.

Borges, A. (1998). Personal de Enfermería: Condiciones de trabajo de alto riesgo. *Salud de los Trabajadores*, *6*(2), 113-119.

Bordignon, M., & Monteiro, M. I. (2018). Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores relacionados. *Enfermería Global*, *17*(51), 435-469.

Consejo Internacional de Enfermeras, C. (2012). Código Deontológico del CIE para la Profesión de Enfermería. Ginebra. Disponible en http://www.usal.edu.ar/archivos/medi/otros/14_codigo_deontologico.pdf

Daraiseh, N., Genaidy, A. M., Karwowski, W., Davis, L. S., Stambough, J., & Huston, R. L. (2003). *Musculoskeletal outcomes in multiple body regions and work effects among nurses: the effects of stressful and stimulating working conditions. Ergonomics*, *46*(12), 1178-1199.

Del Valle Rojas A., Heredia A.M. (1999) El sistema de salud y la situación de enfermería en Argentina, *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, Vol 7 Nº1, Ribeirão Preto.

Fava Belén; Moraña Sofia. (2016) *Condiciones de Trabajo y Síndrome Burnout durante el ejercicio de la enfermería profesional.* Tesis de Grado para obtener el título de Lic. en Terapia Ocupacional. Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social.

Fernández González, M., Fernández Valencia, M., Manso Huerta, M. Á., Rodríguez, G., ª Paz, M., Jiménez Recio, M., & Coz Díaz, F. D. (2014). Trastornos musculoesqueléticos en personal auxiliar de enfermería del Centro Polivalente de Recursos para Personas Mayores" Mixta" de Gijón-CPRPM Mixta. *Gerokomos,* 25(1), 17-22.

Fumagalli, S., Castro, M., Rodriguez, M., Lascurain, M. (2011). *Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las canteras de arcilla en Barker, Provincia de Buenos Aires.*

Garcia Martín-Caro, C., & Martínez Martín, M. L. (2001). Historia de la enfermería: evolución histórica del cuidado enfermero. Madrid, España.

Horrac, B., Disipo, S., García, M. I., Occhi, M. J., & Vadurro, S. (2010). *Percepción sobre las condiciones y medioambiente de trabajo, su impacto sobre la salud y la prevención en enfermería: el caso de tres hospitales provinciales interzonales del Gran La Plata.* En Percepción sobre las condiciones y medioambiente de trabajo, su impacto sobre la salud y la prevención en enfermería: el caso de tres hospitales provinciales interzonales del Gran La Plata.

Loli, A. (2000). Ambiente laboral y condiciones de salud de las enfermeras en los Hospitales de las Fuerzas Armadas, EsSALUD y clínicas particulares de Lima Metropolitana-1996. *In Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 61, No. 2, pp. 136-141). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ley del Ejercicio de la Enfermería, Ley N° 2999, Río Negro, Argentina (25/07/96). Legislatura de Río Negro. Disponible en https://web.legisrn.gov.ar/legislativa/legislacion/documento?id=3000

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2003). Disponible en http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/90396/norma.htm

Montalvo AA, Cortés YM, Rojas MC. (2015). Riesgo ergonómico asociado a sintomatología musculoesquelética en personal de enfermería. *Hacia promoción de la salud; 20 (2)*, 132-146.

Montalvo, J. F., & Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, *5*(3), 207-222.

Neffa, J. C. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: propuesta de una nueva perspectiva*. Editorial Hvmanitas. Buenos Aires, Argentina.

Neffa, J. C. (1995). Las condiciones y medio ambiente del trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. *Documento CyMAT*, (1). Consultado el 10 de septiembre de 2019. http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/1neffa.pdf

Neffa, J. C. (2015). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Voces en el Fénix N°46, 6-17.* Consultado el 20 de Agosto de 2019. Disponible en http://www.vocesenelfenix.com/content/introducci%C3%B3n-al-concepto-de-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo-cymat

Neffa, J. C. (2017). El enfoque teórico de la Investigación sobre riesgos psicosociales de los trabajadores no docentes de la UNLP. Consultado el 23 de Septiembre de 2019. Disponible en http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2017/08/1-Neffa.pdf

OMS, O. (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales.

Consultado el 24 de Julio del 2019. Disponible en https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. 91°. Conferencia Internacional del Trabajo. Suiza: OIT.

Organización Mundial de la Salud (2019). Temas de Salud. Enfermería. Disponible en http://origin.who.int/topics/nursing/es/

Prieto Jaimes, R. M. (2011). *Factores de lumbalgia ocupacional en enfermeras asistenciales de los servicios de Medicina, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. Lima, Perú.

Robedero Rodríguez J., Novoa Fende M. & Blanco Pereira M. (2015). *Terapia Ocupacional y ocupación: de la definición a la praxis profesional*. [Monografía en Internet]. TOG (A Coruña). Disponible en: http://www.revistatog.com/mono/num7/mono7.pdf.

Salata, I. B. (2005). Guía para la identificación de factores de riesgo biomecánicos causantes de lumbalgia ocupacional en personal de enfermería de áreas críticas de un hospital público. *República bolivariana de Venezuela ministerio de.*

Shamian, J. (2014). El papel de la enfermería en la atención sanitaria. *Rev Bras Enferm,* 67(6),871-2.Disponible en http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672014000600867&script=sci_arttext&tlng=es

Silva, R. M. D., Zeitoune, R. C. G., Beck, C. L. C., Martino, M. M. F. D., Prestes, F. C. (2016). Efectos del trabajo en la salud de enfermeros que actúan en clínica quirúrgica de hospitales universitarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, *24*.

WFTO. Definición de terapia ocupacional. (2012). Disponible en: https://www.wfot.org/AboutUs/AboutOcupationalTherapy/DefinitionofOccupationalTherapy.aspx.

Anexos

Cuestionario dirigido al personal de enfermería del sector de internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra, para relevar los datos sociodemográficos, las condiciones de trabajo y la carga física.

Dato Importante:

Somos estudiantes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, y estamos realizando la presente investigación para obtener el título de grado de Lic. en Terapia Ocupacional.

Nuestro objetivo es conocer las condiciones de trabajo tal cual se presentan en su realidad laboral y las exigencias físicas posturales a las que se somete a diario, para poder así determinar si existen factores de riesgo físicos durante la ejecución de sus actividades. Con el fin futuro de sugerir modificaciones, si fuesen necesarias, en su puesto de trabajo para mejorar su calidad de vida. Por todo esto, solicitamos su colaboración para contestar ambos cuestionarios, los cuales poseen carácter anónimo y confidencial, que implicará un tiempo aproximado de 30 min. No hay respuestas correctas ni incorrectas. No interferimos con su desarrollo laboral cotidiano, y una vez aprobada la investigación haremos una devolución de los resultados a la institución y a los trabajadores involucrados.

¡Muchas gracias! Su colaboración es sumamente valiosa.

<u>Anexo N°1: Cuestionario de datos sociodemográficos</u>

Género:

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino

- ☐ otros

Edad:

- ☐ Menos de 31
- ☐ Entre 31 y 45
- ☐ Más de 45

Título habilitante:

- ☐ Auxiliar en Enfermería
- ☐ Enfermero/a
- ☐ Lic en Enfermería

Años de ejercicio profesional:

- ☐ Entre 1 y 5 años
- ☐ Entre 6 y 10 años
- ☐ Entre 11 y 20 años
- ☐ Más de 20 años

Anexo N°2: Cuestionario de Condiciones de Trabajo

Organización del trabajo:

División Social del Trabajo

1. ¿Piensa que es posible cambiar las formas establecidas de cómo se organizan las tareas y luego como son llevadas a cabo en la Institución?

☐ Siempre

☐ Muchas Veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

División Técnica del Trabajo

2. ¿Las tareas que usted realiza para el desempeño de sus actividades son mayormente….?

☐ Manuales

☐ Intelectuales

☐ Administrativas

3. ¿Las tareas que usted realiza a diario las resuelve solo?

☐ Siempre

☐ Muchas veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

4. De acuerdo a su experiencia, ¿La Institución cuenta con los recursos materiales necesarios para el buen desempeño de las actividades?

☐ Siempre

☐ Muchas veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

5. ¿Normalmente siente que le alcanza el tiempo para realizar las tareas previstas?

☐ Siempre

☐ Muchas Veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

6. ¿Usted está conforme con el lugar de trabajo?

☐ Muy Conforme

☐ Conforme

☐ Poco conforme

☐ Disconforme

Contenido del trabajo

Naturaleza misma de la tarea

7. ¿Puede organizar su trabajo como usted quiera? Por ejemplo, modificar el orden de las tareas.

☐ Siempre

☐ Muchas Veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

Las calificaciones profesionales requeridas del puesto para que se lleve a cabo la tarea

8. ¿Ha realizado alguna actividad de formación profesional específica dentro de la Institución para desarrollar su tarea?

   ☐ Si - ¿Cuál/es?_____

   ☐ No

   ☐ A veces

Las mayores o menores posibilidades que tienen los trabajadores que ocupan el puesto

9. ¿Cómo piensa que se encuentra su calificación profesional de trabajo de acuerdo a los requerimientos de su puesto de trabajo?

☐ Por encima del nivel requerido

☐ Por debajo del nivel requerido

☐ De acuerdo al nivel requerido

El grado de responsabilidad que se asigna al trabajador en virtud del puesto de trabajo que ocupa

10. ¿De acuerdo a su puesto, usted tiene responsabilidad sobre…? (marcar la/s opciones mencionadas)

☐ cuidados del paciente.

☐ preparación de la habitación y cama para la recepción del paciente.

☐ administración y distribución de medicamentos.

☐ manejo y suministro de equipos.

☐ crear y mantener registros de los pacientes.

☐ Preparación al paciente para intervenciones o exploraciones.

☐ Auxiliar al personal médico en las intervenciones quirúrgicas.

☐ preparar información, consejos e instrucciones a la familia del paciente para el tratamiento y cuidado del mismo.

☐ Otras – ¿Cuáles?_____

El carácter individual o colectivo del puesto de trabajo

11. ¿Cuándo se pide una nueva tarea se discute cómo realizarla en grupo?

☐ Siempre

☐ Muchas Veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

12. ¿Cómo considera que es la comunicación con sus compañeros de trabajo?

☐ Buena

☐ Regular

☐ Mala

El grado de autonomía, interdependencia o de subordinación del trabajador

13. ¿El grado de autonomía que posee en su puesto de trabajo está acorde a las tareas que realiza?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

Las posibilidades normales de promoción profesional que son inherentes al puesto

14. ¿Tiene posibilidades de promoción?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

Duración y configuración del tiempo de trabajo

Duración Máxima de la Jornada de Trabajo

15. ¿Cuántas horas trabaja por día?

_____

16. ¿Qué días trabaja?

☐ Lunes a Viernes

☐ Lunes a Sábados

☐ Fin de semana

☐ Otros

17. ¿Cómo considera que es la distribución del horario de trabajo?

☐ Buena

☐ Regular

☐ Mala

Pausas para recuperarse de la fatiga

18. ¿Es adecuada la distribución de las pausas durante la jornada laboral?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

19. ¿Puede administrar las pausas durante sus tareas?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

Periodos de descanso semanal

20. ¿Cómo están dados los descansos?

☐ Franco Rotativo

☐ Fin de semana

☐ Otro - ¿Cuál?

Horas y Jornadas extras

21. ¿Cuántas horas extras trabaja?

_____

Trabajo nocturno y trabajo por turnos o equipos

22. ¿Hace turnos rotativos?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

23. ¿Puede elegir los turnos?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

Si es sí, explique en qué le beneficia y en que le afecta.

_____

_____

_____

Sistema de Remuneración

24. Tu salario es:

☐ Fijo

☐ Una parte fija y otra variable

☐ Todo variable (a destajo, a comisión)

25. ¿El pago de su salario es…?

☐ Jornal

☐ Semanal

☐ Quincenal

☐ Mensual

26. ¿Cómo considera usted que es el salario que percibe en relación al trabajo que realiza?

☐ Muy Apropiado

☐ Apropiado

☐ Poco apropiado

☐ Nada apropiado

Ergonomía

La relación con el entorno, objetos y medios de trabajo

27. ¿Cuenta con sitios confortables o mobiliarios que les permitan el descanso o una posición sedente?

☐ Si

☐ No

☐ Algunas veces

28. ¿Cuenta con mobiliario adaptado ergonómicamente y/o ayudas técnicas para llevar a cabo sus tareas?

- Si

☐ elevadores hidráulicos

☐ tablas de rotación

☐ sillas de baño

☐ inodoros elevados

☐ barras fijas o abatibles

☐ otros.

- No

En relación con los trabajadores y sus acciones

29. A la hora de movilizar o trasladar un paciente ¿Cuenta con la colaboración de otra persona (compañero o familiar) para llevarlo a cabo?

☐ Siempre

☐ Muchas veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

30. ¿Utiliza técnicas de movilización y traslado de manera de que no necesite realizar movimientos forzados para accionarlos?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

31. ¿Se capacita al personal para el levantamiento, movilización y traslados de pacientes con técnicas específicas?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

32. ¿Su trabajo requiere que utilices posturas incómodas o que te ocasionen molestias?

☐ Siempre

☐ Muchas veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

33. ¿Durante la jornada de trabajo, hay momentos de sobrecarga de trabajo? ¿Cuáles y debido a qué?

_____

_____

34. ¿Ha tenido que ausentarse de su puesto de trabajo por sufrir alguna lesión de tipo muscular debido a algún esfuerzo físico?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

Posibilidad de Participación

35. ¿Cuenta con la posibilidad de participar en reuniones de trabajo, emitir sus opiniones y formar parte en la gestión de la Institución?

☐ Siempre

☐ Muchas veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

36. La posibilidad de participación que a usted le dan es de tipo:

☐ Consultiva

☐ Informativa

☐ Proposicional (proponer algo)

☐ Decisional (tomar una decisión sobre un tema específico)

37. ¿Usted cree que la institución valora su trabajo?

☐ Siempre

☐ Muchas veces

☐ Algunas veces

☐ Nunca

Anexo N°3: Cuestionario Carga Física

1. Señala con una cruz cómo considera la exigencia de la actividad:

☐ Esfuerzos físicos frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral.

☐ Periodo insuficiente de recuperación.

☐ Distancias demasiado grandes de elevación, descenso o transporte

Carga Estática

2. ¿Cuál/es posturas adopta con mayor frecuencia (en términos de tiempo) durante su jornada laboral?

☐ De pie (derecho o encorvado)

☐ Sentado

☐ Arrodillado

☐ Agachado

Carga Dinámica

Esfuerzos para empujar, levantar o transportar cargas:

3. Durante la jornada diaria ¿Cuántas veces realiza levantamientos de pacientes?

☐ Entre 1 y 3 veces

☐ Entre 3 y 5

☐ Más de 5 veces

4. ¿Manipula o levanta pacientes con exceso de peso?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

En caso de ser afirmativo:

La manipulación o el levantamiento de pacientes se realizan de forma:

☐ Poco frecuente

☐ Muy frecuente

☐ Frecuentemente

☐ Siempre

5. ¿Realiza movimientos bruscos al manipular o al levantar pacientes?

☐ Si

☐ No

☐ A veces

6. Realiza levantamientos o descenso de pacientes con poco equilibrio o poca base de sustentación:

☐ Si

☐ No

☐ A veces

En caso de ser afirmativo:

El levantamiento o el descenso de pacientes es:

☐ Poco frecuente

☐ Muy frecuente

☐ Frecuentemente

☐ Siempre

7. Empuja camas o camillas con pacientes:

☐ Si

☐ No

☐ A veces

En caso de ser afirmativo:

Este movimiento se realiza de forma:

☐ Poco frecuente

☐ Muy frecuente

☐ Frecuentemente

☐ Siempre

Desplazamientos:

8. Realiza movimientos de flexión (inclinarse hacia adelante o hacia atrás) durante la manipulación o el levantamiento de pacientes:

☐ Si

☐ No

☐ A veces

En caso de ser afirmativo:

Esta posición se adopta de manera:

☐ Poco frecuente

☐ Muy frecuente

☐ Frecuentemente

☐ Siempre

9. Realiza movimientos de torsión del tronco (hacia la derecha o hacia la izquierda) durante la manipulación o el levantamiento de pacientes:

☐ Si

☐ No

☐ A veces

En caso de ser afirmativo:

Esta posición se adopta de manera:

☐ Poco frecuente

☐ Muy frecuente

☐ Frecuentemente

☐ Siempre

10. Realiza movimientos de flexión combinados con torsión durante la manipulación o el levantamiento de pacientes:

☐ Si

☐ No

☐ A veces

En caso de ser afirmativo:

Esta posición se adopta de manera:

- ☐ Poco frecuente
- ☐ Muy frecuente
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

11. Realiza movimientos de flexión de las rodillas durante la manipulación o el levantamiento de pacientes:

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ A veces

En caso de ser afirmativo:

Esta posición se adopta de manera:

- ☐ Poco frecuente
- ☐ Muy frecuente
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

12. Realiza actividades donde los brazos permanezcan por encima de los hombros:

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ A veces

En caso de ser afirmativo:

Esta posición se adopta de manera:

- ☐ Poco frecuente
- ☐ Muy frecuente
- ☐ Frecuentemente
- ☐ Siempre

¡¡Muchas gracias por tu colaboración!!

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN.

TITULO DEL ESTUDIO: Condiciones de trabajo y factores de riesgos posturales resultantes de la carga física de trabajo de los trabajadores de enfermería del Hospital de la ciudad de San Antonio Oeste.

INVESTIGADORAS: García, Lucia Paula: Estudiante avanzada de Lic. en Terapia Ocupacional. U.N.M.D.P.
Guerrero Marianela: Estudiante avanzada de Lic. en Terapia Ocupacional. U.N.M.D.P.

OBJETIVO: Se pretende identificar los factores de riesgos posturales resultantes de la carga física de trabajo en los trabajadores de enfermería del sector de Internación del Hospital Área Programa San Antonio Oeste, Dr. Aníbal Serra. Se describirán y analizarán sus condiciones de trabajo y las exigencias físicas que éstas le imponen al trabajador en términos de carga física.

PROCEDIMIENTOS: Si consiento en participar sucederá lo siguiente:
1. Responderé a preguntas sobre las condiciones laborales a las que me someto diariamente. 2. Me someterán a una indagación de preguntas sobre molestias y dolor, posturas inadecuadas, forzadas y exigencias físicas que me son impuestas en mi puesto de trabajo. Esto representará 45 minutos aproximadamente.

CONFIDENCIALIDAD: Toda información obtenida en este estudio será considerada confidencial y será usada sólo a efectos de investigación. Mi identidad será mantenida en el anonimato.
Debido al contexto que estamos transitando (marco de COVID-19) y la metodología de recolección de datos a utilizar obligada ante ésta contingencia, seguimos garantizando el anonimato de la participación en el estudio, pero solicitamos Tenga a bien ingresar su nombre y apellido, DNI, y un correo electrónico, por cualquier eventualidad y para la devolución de los resultados y conclusión. Reiterando que sus datos personales serán totalmente confidenciales.

DERECHO A REHUSAR:
Mi participación en el estudio es enteramente voluntaria y soy libre de rehusar a tomar parte o a abandonar en cualquier momento.

CONSENTIMIENTO:
Consiento en participar en este estudio. He recibido una copia de este impreso y he tenido la oportunidad de leerlo y/o que me lo lean.

FIRMA:……

FECHA:……

FIRMA DEL INVESTIGADOR:……..