



**ESTRÉS LABORAL BAJO CONTEXTO DE PANDEMIA (COVID-19) EN  
TÉCNICOS RADIOLOGOS– BAHÍA BLANCA, ARGENTINA**

AUTOR

DI ROCCA SANTIAGO

ASESOR

GILES, ADOLFO

Bahía Blanca

2021

## **AGRADECIMIENTOS**

Para empezar quiero agradecer principalmente a mis padres por el apoyo brindado todos estos años para que termine mis estudios universitarios. En segundo lugar al resto de mi familia, amigos, novia por bancarme en todas y poder concretar el sueño de ser licenciado. Por ultimo agradecer a mi tutor Giles, Adolfo por su dedicación, tiempo y conocimiento para realizar este trabajo.

## **RESUMEN**

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en técnicos radiólogos de los Hospitales locales públicos y privados de la ciudad de Bahía Blanca.

**MATERIAL Y MÉTODO:** El estudio es Descriptivo, tipo cuantitativo y de corte transversal. La población estará conformada por los técnicos radiólogos de los Hospitales locales públicos y privados que son un total de 82. La técnica que se utilizara, será una encuesta virtual mediante Google Drive y el instrumento que se empleara, será una encuesta basada en el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

**CONCLUSIÓN:** El nivel de estrés laboral por COVID-19 en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca es MEDIO.

**PALABRAS CLAVE:** Estrés, Estrés laboral, Técnico Radiólogo, Licenciados en Producción de Bioimágenes, Síndrome de Burnout, COVID-19

## INDICE

INTRODUCCION .....	5
DESARROLLO .....	6
REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	6
PLANTEO DEL PROBLEMA .....	6
JUSTIFICACIÓN .....	7
OBJETIVOS: .....	8
ANTECEDENTES.....	9
MARCO TEORICO.....	11
ESTRÉS:.....	11
FASES DEL ESTRÉS.....	12
TIPOS DE ESTRÉS .....	13
FACTORES ESTRESORES.....	16
ESTRÉS LABORAL.....	20
SINDROME DE BURNOUT .....	20
COVID-19.....	25
METODOLOGIA .....	34
ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
HIPÓTESIS .....	34
POBLACIÓN.....	34
MUESTRA.....	34

CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	35
TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS .....	35
ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS .....	40
CONCLUSION .....	72
BIBLIOGRAFIA.....	73
ANEXOS.....	76

## INTRODUCCION

Desde hace unos meses la pandemia ocasionada por el COVID-19 ha cambiado la realidad de todo el mundo. Los técnicos radiólogos no somos la excepción y nos tuvimos que adaptar a la “nueva realidad” y desarrollar una manera de trabajar con muchos más cuidados y precauciones; para así poder cargar con el empleo, ocasionando auto-exigencias por cumplir con las expectativas y las presiones. Esto genera un estrés en el trabajador que le ocasiona inconvenientes como depresión, sensación de confusión, gastritis, irritabilidad, insomnio, fatiga y dolores musculares, entre otros.

Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. La prolongación del estrés por el trabajo puede generar trastornos en la salud mental del empleado, como el "Burnout" o desgaste emocional, afectando el desempeño laboral o causando actitudes poco saludables.

El presente estudio tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en técnicos radiólogos y licenciados en Producción de Bioimágenes de los Hospitales locales de Bahía Blanca.

El propósito del estudio estuvo orientado a que los resultados brinden a las autoridades de la institución y del servicio de rayos x, información actualizada, para sugerir la formulación de estrategias orientadas a fortalecer el manejo del estrés laboral para mejorar la calidad de vida y la atención que se brinda. Así los profesionales no lleguen a tener síndrome de Burnout.

## **DESARROLLO**

### **REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En diciembre del 2019 se reportó por primera vez en Wuhan, China, un cuadro clínico compuesto por alteración respiratoria grave, fiebre y fatiga que posteriormente sería denominado COVID-19, causado por un nuevo coronavirus, y que se ha propagado rápidamente por todos los continentes.

La pandemia por COVID-19 probablemente ha cambiado mucho la manera en que vivís tu vida, y esto ha traído incertidumbre, rutinas diarias alteradas, presiones económicas, y aislamiento social. Quizás te preocupes por enfermarte, por cuánto tiempo durará la pandemia, y qué nos traerá el futuro. El exceso de información, los rumores y la información errónea pueden hacer que te sientas sin control y que no tengas claro qué hacer. Estas cuestiones podrán causarte estrés, ansiedad, miedo, tristeza, y soledad. Es posible que empeoren los trastornos de salud mental, incluyendo la ansiedad y la depresión. Es por esto que en el ámbito hospitalario y en especial en el sector de rayos X no sean la excepción y me lleve a plantearme la siguiente pregunta:

### **PLANTEO DEL PROBLEMA**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral por COVID-19 en técnicos radiólogos y licenciados de los Hospitales locales públicos y privados de Bahía Blanca, Marzo – Diciembre 2020?

## JUSTIFICACIÓN

Debido a la gran demanda de pacientes positivos o en sospecha de COVID-19 en el servicio de rayos x, se tiene la necesidad de investigar los niveles de estrés laboral en técnicos radiólogos para así ayudarlos en el manejo del estrés, su salud física y mental.

En los servicios de rayos x en comparación a otras unidades hospitalarias suponen una verdadera inestabilidad asistencial, puesto que el número de personas que acuden diariamente, es indeterminado e impredecible por eso encontraremos nivel de estrés medio o alto en los técnicos radiólogos debido a muchos factores como la carga de trabajo que se realiza a diario, presión de los doctores de las otras especialidades que exigen el resultado radiográfico, condición en la que viene el paciente, presión de los familiares, falta de comodidad en el ambiente de trabajo, falta de insumos de protección personal.

Este trabajo de investigación determinará los niveles de estrés laboral a causa de COVID-19 a los que están sometidos el personal del servicio en estudio. Esto permitirá sugerir algunas estrategias de afrontamiento del estrés laboral del personal del servicio de estudio, buscando poder evitar y minimizar las posibles consecuencias que puedan influir en la calidad de atención al paciente que se presta en dicho servicio, en su propia salud mental y física.

## **OBJETIVOS:**

### **OBJETIVO GENERAL:**

- ✓ Determinar el nivel de estrés laboral por COVID-19 en técnicos radiólogos y licenciados de los Hospitales locales públicos y privados de Bahía Blanca, Marzo – Diciembre 2020.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- ✓ Determinar el nivel de estrés laboral por COVID-19 en la dimensión agotamiento emocional en técnicos radiólogos y licenciados de los Hospitales locales públicos y privados de Bahía Blanca.
- ✓ Determinar el nivel de estrés laboral por COVID-19 en la dimensión de despersonalización en técnicos radiólogos y licenciados de los Hospitales locales públicos y privados de Bahía Blanca.
- ✓ Determinar el nivel de estrés laboral por COVID-19 en la dimensión de realización personal en técnicos radiólogos y licenciados de los Hospitales locales públicos y privados de Bahía Blanca.

## ANTECEDENTES

Tyrone Romero Alaniz (2016) realizó un estudio titulado ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS RESIDENTES DE LOS HOSPITALES PÚBLICOS en la ciudad de Managua del país Nicaragua.

El objetivo general del estudio fue analizar los factores asociados al estrés laboral en los médicos residentes de los hospitales escuelas públicos en el período comprendido de Abril a Mayo del 2016. La muestra estuvo constituida por 73 residentes. El diseño que se utilizó fue observacional, correlacional, de corte transversal. Los instrumentos que se usaron fueron el Inventario de Wolfgang, diseñado específicamente para la evaluación del estrés en los profesionales de la salud y los resultados obtenidos han sido que el ambiente de los hospitales donde los residentes se forman como especialistas es inadecuado y muchas veces hostil generando estrés laboral en ellos. [1]

Laura Granado Callejo (2016) realizó un estudio titulado SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEBIDO A LA CRISIS ECONÓMICA Y RECORTES EN SANIDAD en la ciudad de Valladolid del país España.

El objetivo general del estudio fue identificar y evaluar la existencia de estrés laboral y la prevalencia del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de las unidades de hospitalización de Traumatología del HURH y Medicina Interna del HCUV a causa de la crisis económica actual. La muestra estuvo constituida por 53 profesionales del equipo de enfermería: enfermeros/as y auxiliares de enfermería. El diseño que se utilizó fue observacional, descriptivo, de corte transversal. Los instrumentos que se usaron fueron encuesta o cuestionario de datos sociodemográficos y laborales y el instrumento “Maslach Burnout Inventory” (MBI) y los resultados obtenidos han sido la prevalencia del síndrome de Burnout en la muestra estudiada es el 22%. Un 20,75% están en riesgo muy alto de padecerlo, un 5,66% tienen riesgo alto, un 13,2% tienen riesgo medio-alto, un 17% tienen riesgo medio. El resto de sujetos están en riesgo medio-bajo (9,43%), riesgo bajo (5,66%) y sin riesgo (3,77%). [2]

Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. (2018) realizaron un estudio titulado ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD NIVEL III en la ciudad de Cali del país Colombia.

El objetivo general del estudio fue Identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III. La muestra estuvo constituida por 595 participantes, con cargo asistencial que implica la atención sanitaria al paciente, en procedimientos de alta complejidad como cirugía, hospitalización, urgencias, cuidados intensivos. El diseño que se utilizo fue de tipo descriptivo, con diseño transversal. Los instrumentos que se usaron fueron cuestionarios para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social y los resultados obtenidos han sido que el personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presenta nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales. [3]

Castro Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020) realizaron un trabajo titulado ESTRÉS LABORAL, ANSIEDAD Y MIEDO AL COVID-19 EN MÉDICOS GENERALES COLOMBIANOS en la ciudad de Cartagena del país Colombia.

El objetivo general del estudio fue determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales. La muestra estuvo constituida por 531 médicos generales con edad promedio de 30 años. El diseño que utilizaron fue transversal que exploró síntomas y percepciones durante la pandemia del COVID-19 en médicos generales colombianos. Los instrumentos que usaron fue cuestionarios, que buscaba encontrar problemas psicosomáticos sirviéndose de la Escala para el Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7, por sus siglas en inglés) y el FCV-19S (Fear of COVID-19). [4]

## MARCO TEORICO

### ESTRÉS:

Se define como un estado de fatiga física y psicológica del individuo, provocado por exceso de trabajo, desórdenes emocionales o cuadros de ansiedad. Aunque en ocasiones constituye el motor de nuestras vidas, es ante todo uno de nuestros más feroces enemigos. Frente al estrés, el organismo humano reacciona tanto en el aspecto biológico como en el psicológico.

Si bien el concepto de estrés fue ya reconocido por Hipócrates, el término comienza a emplearse a partir del siglo XIV, para referirse a experiencias negativas, adversidades, dificultades, sufrimiento, aflicción, etc. En el siglo XVII, de la mano del biólogo y físico R. Hooke, se asocia a fenómenos físicos como presión, fuerza, distorsión, etc. El estrés es la fuerza interna presente en un área sobre la que actúa una fuerza externa, cuando una estructura sólida es distorsionada. [5]

Sería Selye, ya en el siglo XX, quien se referiría al hablar del estrés a un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo. Más tarde, Walter Cannon (1929) hablará de estrés para aludir a las reacciones de «lucha-huida», respuestas automáticas que emiten los organismos en defensa de estímulos amenazantes, tanto externos como internos. Esta respuesta implica la activación del sistema nervioso simpático, así como la liberación de catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) por la médula suprarrenal. [6]

Podemos considerar al estrés como el proceso que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amenazante o desbordante de sus recursos. A menudo los hechos que lo ponen en marcha son los que están relacionados con cambios, exigen del individuo un sobreesfuerzo y por tanto ponen en peligro su bienestar personal.

La popularidad que ha alcanzado el tema del estrés, si bien pone de manifiesto la preocupación que suscita hoy en día, también ha llevado a cierta confusión del concepto y a un exceso en su patologización.

El estrés no siempre tiene consecuencias negativas, en ocasiones su presencia representa una excelente oportunidad para poner en marcha nuevos recursos personales, fortaleciendo así la autoestima e incrementando las posibilidades de éxito en ocasiones futuras. [7]

Las señales más características del estrés son:

- ✓ Emociones: ansiedad, miedo, irritabilidad, confusión.
- ✓ Pensamientos: dificultad para concentrarse, pensamientos repetitivos, excesiva autocrítica, olvidos, preocupación por el futuro.
- ✓ Conductas: dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, alcohol.
- ✓ Cambios físicos: músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones y respiración agitada. [8] [9]

## **FASES DEL ESTRÉS**

### **FASE DE ALARMA**

Las reacciones de alarma conforman la primera fase del proceso de estrés frente a la agresión. Durante esta etapa aparecen los síntomas: respiración entrecortada y acelerada, aumento del ritmo cardiaco, aumento de la presión arterial, sensación de tener un nudo en la garganta o en el estómago, ansiedad, angustia.

Estas reacciones son provocadas por la secreción de hormonas como la adrenalina que surte efecto después de unos minutos y cuya función es la de preparar al cuerpo para una acción rápida.

### **FASE DE RESISTENCIA: ADAPTACIÓN**

La resistencia es la segunda fase del proceso de adaptación al estrés. Cuando el estado de agresión se prolonga, las reacciones de adaptación provocan que se inicie un proceso de resistencia a dicho estado. Esta etapa, que es una continuación de la primera fase,

permite compensar los gastos de energía ocasionados por el estado de estrés y, de este modo, impedir el agotamiento del organismo. Durante esta etapa, el organismo secreta otras hormonas (los glucocorticoides) que elevan la glucosa al nivel que el organismo necesita para el buen funcionamiento del corazón, del cerebro y de los músculos.

A lo largo de esta etapa, las personas afectadas adoptan conductas diferentes: algunos se preparan para afrontar el estrés, otros siguen viviendo sin preocuparse por solucionar su estado o tratando de evitar situaciones que puedan activarlo.

#### **FASE DE AGOTAMIENTO:**

Cuando se presenta un cuadro constante y severo de estrés, el organismo pierde su capacidad de respuesta y se agota. El estado de estrés es tan intenso que la persona afectada ya no puede afrontar las agresiones. El organismo se colapsa y ya no puede defenderse de las situaciones de agresión. Las reservas psíquicas y biológicas se agotan. Durante esta fase, es probable que la persona afectada desarrolle algunas patologías que provoquen que el organismo pierda su capacidad de activación.

### **TIPOS DE ESTRÉS**

#### **ESTRÉS AGUDO**

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Una bajada rápida por una pendiente de esquí difícil, por ejemplo, es estimulante temprano por la mañana. La misma bajada al final del día resulta agotadora y desgastante. Esquiar más allá de sus límites puede derivar en caídas y fracturas de huesos. Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas. Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo. Es una lista de lo que ha ido mal en sus vidas: el accidente automovilístico que abolló el paragolpes, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben

cumplir, los problemas ocasionales de su hijo en la escuela, y demás. Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son:

- ✓ Agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.
- ✓ Problemas musculares que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarramiento muscular y problemas en tendones y ligamentos.
- ✓ Problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable.
- ✓ Sobreexcitación pasajera que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

El estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquiera, y es muy tratable y manejable.

### **ESTRÉS AGUDO EPISÓDICO**

Por otra parte, están aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y crisis. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Si algo puede salir mal, les sale mal. Asumen muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo. Es común que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas. Suelen describirse como personas con "mucho energía nerviosa". Siempre apuradas, tienden a ser cortantes y a veces su irritabilidad se transmite como hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran con rapidez cuando otros responden con hostilidad real. El trabajo se vuelve un lugar muy estresante para ellas.

La personalidad "Tipo A" propensa a los problemas cardíacos descrita por los cardiólogos Meter Friedman y Ray Rosenman, es similar a un caso extremo de estrés agudo episódico. Las personas con personalidad Tipo A tienen un "impulso de competencia excesivo, agresividad, impaciencia y un sentido agobiador de la urgencia". Además, existe una forma de hostilidad sin razón aparente, pero bien racionalizada, y casi siempre una inseguridad profundamente arraigada. Dichas características de personalidad parecerían crear episodios frecuentes de estrés agudo para las personalidades Tipo A. Friedman y Rosenman descubrieron que es más probable que las personalidades Tipo A desarrollen enfermedades coronarias que las personalidades Tipo B, que muestran un patrón de conducta opuesto.

Otra forma de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante. Los "doña o don angustias" ven el desastre a la vuelta de la esquina y prevén con pesimismo una catástrofe en cada situación. El mundo es un lugar peligroso, poco gratificante y punitivo en donde lo peor siempre está por suceder. Los que ven todo mal también tienden a agitarse demasiado y a estar tensos, pero están más ansiosos y deprimidos que enojados y hostiles. Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca.

Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses. A menudo, el estilo de vida y los rasgos de personalidad están tan arraigados y son habituales en estas personas que no ven nada malo en la forma cómo conducen sus vidas. Culpan a otras personas y hechos externos de sus males. Con frecuencia, ven su estilo de vida, sus patrones de interacción con los demás y sus formas de percibir el mundo como parte integral de lo que son y lo que hacen. Estas personas pueden ser sumamente resistentes al cambio. Sólo la promesa de alivio del dolor y malestar de sus síntomas puede mantenerlas en tratamiento y encaminadas en su programa de recuperación.

## **ESTRÉS CRÓNICO**

Si bien el estrés agudo puede ser emocionante y fascinante, el estrés crónico no lo es. Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés

crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta. Es el estrés que los eternos conflictos han provocado en los habitantes de Irlanda del Norte, las tensiones del Medio Oriente que afectan a árabes y judíos, y las rivalidades étnicas interminables que afectaron a Europa Oriental y la ex Unión Soviética.

El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones. Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo). Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional.

El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo. El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés. [10]

## **FACTORES ESTRESORES**

Utilizamos la palabra estresor cuando hablamos del estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el profesional. Dichos factores hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes de estrés. Podemos diferenciar factores estresores individuales,

relacionados con el trabajo, con la familia, pero es conveniente recordar la interrelación entre todos ellos.

A. Factores individuales: Se ha demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadenan por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés.

Existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés:

- Personalidad tipo A: Hace referencia a una tipología de personalidad característica que se manifiesta en ciertos sujetos con un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, una implicación muy profunda con su profesión que lleva al desarrollo de grandes esfuerzos, a una tensión constante, a una incapacidad de relajarse y a una preocupación constante por el tiempo. Estos sujetos son activos, enérgicos, competitivos, ambiciosos, agresivos, impacientes y diligentes.

- Dependencia: Las personas poco autónomas toleran mejor un estilo de mando autoritario y un ambiente laboral muy normalizado y burocratizado.

Sin embargo, tienen más problemas en situaciones que implican tomar decisiones o cualquier tipo de incertidumbre y ambigüedad que las personas más independientes.

- Ansiedad: Las personas nerviosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas.

- Introversión: Ante cualquier problemática, los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social.

- Rigidez: Las personas rígidas presentan un mayor nivel de conflicto que las personas flexibles.

- Formación, destreza, experiencia y capacidad intelectual y física: Tienen capital importancia como fuente de estrés, por la posible incongruencia que se puede dar entre la posición ocupada y la capacidad o capacitación del trabajador.

- La mala condición física y los malos hábitos de salud: Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo.

- Las necesidades del individuo: Necesidad de contacto social, de intimidad, de reconocimiento personal, de autorrealización.
- Las aspiraciones: Deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo
- Las expectativas: Esperanzas que el individuo tiene de obtener en su trabajo ciertos beneficios personales, sociales.
- Los valores: La adhesión al principio de autoridad, importancia del trabajo o del status.

Debemos tener en cuenta que las características de las personas antes mencionadas no tienen un carácter estático y reactivo con respecto a las demandas del entorno, sino que las expectativas, deseos y necesidades de la persona tienen un efecto dinámico y activo en la relación con el entorno laboral y, en último término en la generación del estrés.

#### B. Demandas de trabajo:

Hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes del estrés.

Entre los estresores exteriores podemos destacar los siguientes:

- Sobrecarga de trabajo: El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea, está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
- Infracarga de trabajo: El volumen de trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
- Infratilización de habilidades: Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.
- Repetitividad: No existe una gran variedad de tareas a realizar, suelen ser monótonas y son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.
- Ritmo de trabajo: El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.
- Ambigüedad de rol: Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional
- Conflicto de rol: Existen demandas conflictivas o que el trabajador no desea cumplir.

- Relaciones personales: Problemática derivada de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- Inseguridad en el trabajo: Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo.
- Promoción: La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica
- Falta de participación: La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral
- Control: Estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores
- Formación: Falta de entrenamiento previo al desempeño de una tarea
- Cambios en la organización: Que supongan por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa
- Responsabilidad: Tareas peligrosas, responsabilidad sobre las personas
- Contexto físico: Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta o impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que en algunos momentos puede provocar por su peligrosidad, una amenaza para el individuo. (Ruido, iluminación, temperatura, vibraciones)

Conviene señalar que junto a estos dos factores estresores encontramos un tercer tipo vinculado a la relación trabajo / familia que consiste en la necesidad de conseguir un equilibrio entre la vida de trabajo y la vida familiar.

Se habla de conflicto de rol cuando resulta incompatible el desempeño del rol laboral y el rol familiar. La sobrecarga de rol supone la acumulación de demandas laborales y familiares resultando en su conjunto excesivos para la persona dados los recursos de que este dispone. [11]

## **ESTRÉS LABORAL**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba para afrontar la situación”.

El factor estrés es determinante en que se produzca el Síndrome de Burnout y es uno de los fenómenos que cada vez están teniendo más importancia en el trabajo debido a los problemas de salud que genera en las personas, unido al alto costo tanto para quien lo padece como para la organización en la que trabaja.

Es importante apuntar que estrés laboral y Síndrome de Burnout son conceptos parecidos pero no sinónimos. Se considera al “Burnout” como una de las posibles respuestas al impacto acumulativo de estrés laboral crónico.

<b>ESTRÉS</b>	<b>BURNOUT</b>
Sobre implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Embotamiento emocional
El daño fisiológico es el sustrato primario	El daño emocional es el sustrato primario
Agotamiento o falta de energía física	Agotamiento afecta a motivación y energía psíquica
La depresión puede entenderse como reacción a preservar las energías físicas	La depresión en Burnout es como una pérdida de ideales de referencia-tristeza
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas	Solo tiene efectos negativos

## **SINDROME DE BURNOUT**

El síndrome de Burnout es un trastorno muy frecuente en el medio hospitalario y que hoy en día es cada vez más conocido y diagnosticado.

Este trastorno ha tomado tanta importancia que la OMS lo ha catalogado como un riesgo laboral. Esta afección implica casi siempre a profesionales que requieren un contacto directo con las personas y que tienen una filosofía humanística del trabajo;

pero por desgracia no sólo afecta al personal que lo padece; sino que secundariamente afecta también a los usuarios que son atendidos.

El término “síndrome de Burnout” como originalmente se describió ha tenido varias traducciones al español entre las que podemos mencionar: síndrome de Burnout, síndrome de Burned out, síndrome del quemado, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del desgaste profesional y síndrome de fatiga en el trabajo, entre otros.

La más aceptada hoy en día es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981; quienes consideran que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño persona.

Este síndrome es de suma importancia dado que no sólo afecta la calidad de vida y la salud mental del profesional que lo padece, sino que, en muchas ocasiones, a causa de este síndrome se llega a poner en peligro la salud de los pacientes; tanto los que lo sufren directamente, así como los que son atendidos por alguien que lo padece. La frecuencia de este síndrome ha sido elevada lo que motivo que la Organización Mundial de la Salud desde el año 2000 lo califica como riesgo laboral.

#### **SIGNOS DE ALARMA**

Existen varios tipos de manifestaciones que podemos considerar como signos de alarma o en ocasiones como parte ya del cuadro clínico en sí:

- Negación: la persona afectada es la última en aceptar que tiene el problema.
- Aislamiento: es frecuente que la persona afectada se retire de la familia, sus colegas y amigos.
- Ansiedad: es la sensación persistente que tiene el médico de que algo malo va a suceder. Miedo o temor: una sensación poderosa de temor de acudir al trabajo.
- Depresión: este es uno de los problemas cada vez más comunes en médicos y estudiantes de medicina; siendo uno de los más frecuentes en este síndrome y por supuesto uno de los síntomas más peligrosos ya que puede llevar al suicidio.

- Ira: las manifestaciones de esto incluyen perder la calma y el control, manifestando un enojo exagerado en relación a la causa que es motivo del disgusto al tratar con compañeros, resto del personal o con los pacientes.
- Fuga o anulación: un desinterés en el trabajo.
- Adicciones: se inicia o aumenta el empleo de sustancias, que pueden ser prohibidas o no prohibidas.
- Cambios de personalidad: hay una incapacidad para poder confiar en el individuo.
- Culpabilidad: sienten que lo que desarrollan es prácticamente un castigo o bien tienen un sentimiento exagerado de ser indispensables en el trabajo.
- Cargas excesivas de trabajo: el aceptar varios turnos o pasar mucho tiempo en el hospital para comprobar que todo está bien es otra manifestación de autonegación.
- Comportamiento riesgoso: comportamiento no característico de la persona, el cual puede ir desde simplemente embarazoso, inapropiado e impulsivo; hasta peligroso en diversos ámbitos de la vida, incluyendo el sexual con conductas de riesgo.
- Sensación de estar desbordado y con desilusión: se percibe la sensación de ya no poder seguir trabajando con el mismo ritmo ni entusiasmo que al principio, tiene sensación de fatiga crónica.
- Abandono de sí mismo: se presenta un cambio en la pulcritud, higiene y arreglo personal. Hay cambios en el hábito alimenticio con pérdida o ganancia de peso exagerada.
- Pérdida de la memoria y desorganización: existe dificultad para concentrarse y aprender. No se pueden recordar eventos importantes familiares y laborales. Puede haber trastornos del sueño.

## DIAGNOSTICO

El concepto de Burnout implica 3 aspectos fundamentales que son:

1. Agotamiento emocional: caracterizado por una disminución y pérdida de los recursos emocionales.

Es considerado como el núcleo de este Síndrome. La persona se implica excesivamente desde el punto de vista emocional y al final se ve desbordada por los requerimientos emocionales que le imponen los otros. El individuo se siente “vacío” y le falta energía para afrontar un nuevo día; sus recursos emocionales se han agotado.

2. Despersonalización o deshumanización (o cinismo): caracterizado por el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad hacia los receptores del servicio prestado.

Se refiere a que el profesional se forma una mala opinión de los demás. Esta reacción, cada vez más negativa hacia la gente, se manifiesta de varios modos, llegando a ignorarlos, ignorar sus necesidades y solicitudes, no dar ayuda, asistencia o el servicio para ellos. Los sentimientos negativos hacia los demás pueden progresar hasta terminar con sentimientos negativos hacia sí mismo así como sentimientos de culpa por el modo de considerar o tratar a la gente. Sienten que se están transformando en un tipo de persona fría e indiferente que a nadie gusta, ni siquiera a ellos mismos.

3. Baja realización personal: que consiste en la percepción del trabajo de manera negativa; los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.

Es la tercera dimensión de este síndrome, disminuida en quienes la padecen. La persona suele sufrir sentimientos de inadaptación sobre su propia capacidad de establecer relaciones con los usuarios del servicio y que puede conducir a un auto-veredicto de “fracaso”.

Con la caída de la autoestima, puede instaurarse la depresión. Algunos intentarían resolver lo que interpretan como problemas personales a través de

psicoterapia; otros cambiaran de trabajo, evitando cualquier tarea que pueda implicar un contacto estresante con la gente.

El cuadro clínico puede seguir la siguiente secuencia:

- ✓ Etapa 1. Se percibe desequilibrio entre demandas laborales y entre recursos materiales y humanos de forma que los primeros exceden a los segundos, lo que provoca una situación de estrés agudo.
- ✓ Etapa 2. El individuo realiza un sobre-esfuerzo para adaptarse a las demandas. Pero esto sólo funciona transitoriamente (hasta aquí el cuadro es reversible).
- ✓ Etapa 3. Aparece el síndrome de Burnout con los componentes descritos.
- ✓ Etapa 4. El individuo deteriorado psicofísicamente se convierte en un peligro más que en una ayuda para los destinatarios de los servicios.

En general, pueden establecerse dos tipos de repercusiones del síndrome de Burnout: para el individuo (salud, relaciones interpersonales) y para la institución (insatisfacción laboral, propensión al abandono y el ausentismo, deterioro de la calidad del servicio, genera cierto grado de hostilidad y resentimiento).

La manera de cuantificar y diagnosticar este síndrome; así como sus componentes es a través de un cuestionario creado por Cristina Maslach en 1986 y que se denomina: Maslach Burnout Inventory (MBI). Este cuestionario tiene varias versiones aplicables a diferentes poblaciones con diferentes idiomas y ha mostrado confiabilidad y validez. Por estas razones es el que en la actualidad se utiliza con mayor frecuencia para evaluar o medir la intensidad de este síndrome. El instrumento evalúa el grado de intensidad del síndrome (leve, moderado o severo) con una alta validez interna y grado de confianza.

## **COVID-19**

### **¿QUE ES?**

Es una enfermedad infecciosa que puede causar enfermedades en animales y en humanos. En los seres humanos pueden causar infecciones respiratorias que van desde un resfrío común hasta enfermedades más graves, como el síndrome respiratorio de Medio Oriente (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-SARS). Actualmente nos encontramos ante una pandemia (epidemia que se propaga a escala mundial) por un nuevo coronavirus, SARS-CoV-2, que fue descubierto recientemente y causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.

### **¿CUÁNTO DURA LA INFECCIÓN POR COVID-19?**

La duración de la enfermedad varía de persona a persona. Los síntomas leves en un individuo sano pueden desaparecer solos en unos pocos días, generalmente alrededor de una semana. Similar a la gripe, la recuperación de una persona con otros problemas de salud en curso, como una afección respiratoria, puede llevar semanas y, en casos graves, complicarse o ser potencialmente fatal.

### **¿CÓMO SE TRANSMITE EL VIRUS?**

Se transmite de una persona a otra a través de las gotas procedentes de la nariz o la boca que salen despedidas cuando la persona infectada tose, estornuda o habla, por contacto con manos, superficies u objetos contaminados. Por eso es importante mantener distanciamiento social y tomar las precauciones de contacto que se describen más abajo.

### **¿CUÁNTO DURA EL PERIODO DE INCUBACIÓN DE LA COVID-19?**

El “período de incubación” es el tiempo que transcurre entre la infección por el virus y la aparición de los síntomas de la enfermedad, que según los datos disponibles oscila entre 1 y 14 días, y en promedio alrededor de 5 días. A modo de comparación, el período de incubación de la gripe es 2 días en promedio y oscila entre 1 y 7. Por esta

razón se les pide a las personas que podrían haber estado en contacto con un caso confirmado que se aíslen por 14 días.

#### **SINTOMAS**

- ✓ Fiebre de 37,5°C
- ✓ Tos
- ✓ dolor de garganta
- ✓ dificultad respiratoria
- ✓ cefalea
- ✓ diarrea y/o vómitos
- ✓ pérdida brusca de gusto u olfato

#### **¿QUÉ PUEDO HACER PARA EVITAR CONTRAER COVID-19?**

- ✓ Distanciamiento social: evitar reuniones, eventos y salir de casa en general, excepto para actividades absolutamente esenciales.
- ✓ Mantener la higiene de las manos limpiándolas regularmente con agua y jabón o con alcohol en gel.
- ✓ Limpiar tus manos:
  - antes de entrar y al salir de un área utilizada por otras personas,
  - después de usar el baño,
  - después de toser o estornudar,
  - antes de preparar comida o comer.
- ✓ Al toser y estornudar, cubrir con pañuelos descartables (desecharlos después de usarlos y lavarse las manos inmediatamente después) o hacerlo en el pliegue del codo
- ✓ Limpiar periódicamente las superficies y los objetos que usas con frecuencia.
- ✓ Ventilar los ambientes.

### **¿CUÁNDO DEBO LAVARME LAS MANOS?**

El lavado de manos es la forma más sencilla de prevenir muchas enfermedades, no solo la del nuevo coronavirus COVID-19. Es importante que lo hagas:

- ✓ Antes de tocarte la cara.
- ✓ Después de toser o estornudar.
- ✓ Después de ir al baño.
- ✓ Antes y después de cambiar pañales.
- ✓ Antes de preparar y comer alimentos.
- ✓ Antes y después de visitar o atender a alguien que está enfermo.
- ✓ Después de tirar la basura.
- ✓ Después de tocar superficies que se usan con frecuencia como las manijas de las puertas, las barandas, los pasamanos, etc.
- ✓ Después de estar en lugares públicos o de tocar animales.

### **¿POR QUÉ DEBO LAVARME FRECUENTEMENTE LAS MANOS O USAR ALCOHOL EN GEL PARA EVITAR LA PROPAGACIÓN DE COVID-19?**

Lavarte las manos con agua y jabón o usar desinfectante a base de alcohol elimina las partículas virales que pueda haber en tus manos.

### **¿POR QUÉ TENGO QUE ESTORNUDAR USANDO EL PLIEGUE DEL CODO Y NO LA MANO?**

Así se evita la propagación del virus. Si se hace con las manos contribuimos a que el virus se traslade a todo aquello que tocamos.

### **¿POR QUÉ DEBO MANTENER UNA DISTANCIA DE AL MENOS 2 METROS CON OTRA PERSONA?**

Cuando alguien tose o estornuda, despiden por la nariz o por la boca unas gotitas de líquido que pueden contener el virus. Si esa persona tiene la enfermedad y está demasiado cerca de otra, esta puede respirar las gotitas y con ellas el virus COVID-19.

### **¿POR QUÉ DEBO EVITAR TOCARMEL OS OJOS, LA NARIZ Y LA BOCA?**

Las manos tocan muchas superficies y pueden contener el virus en su superficie. Una vez contaminadas, pueden transferir el virus a los ojos, la nariz o la boca. Si el virus ingresa puede causar la enfermedad.

### **¿QUÉ DEBO HACER SI ENTRO EN CONTACTO ESTRECHO CON UNA PERSONA CON COVID-19?**

Si sos identificado como contacto de una persona con infección confirmada por COVID-19, debés reforzar tu aislamiento durante 14 días contados desde el último contacto con el caso confirmado de COVID-19, controlar tu salud e informar cualquier síntoma. Si vivís con otras personas, a su vez, debés cumplir estrictamente el aislamiento dentro de tu domicilio y no tener contacto estrecho con ningún conviviente, sobre todo si la persona es mayor de 60 años o si forma parte de un grupo de riesgo.

### **¿QUÉ SIGNIFICA DISTANCIAMIENTO SOCIAL?**

Distanciamiento social significa:

- ✓ que dejes una distancia de 2 metros entre vos y otros;
- ✓ que evites pequeñas reuniones en espacios cerrados, como celebraciones familiares;
- ✓ que evites dar la mano, abrazar o besar a otras personas;
- ✓ que no compartas el mate, vajilla, y utensilios;
- ✓ que evites visitar a personas vulnerables, como las que se encuentran en centros de atención para personas mayores u hospitales, bebés o personas con sistemas inmunes comprometidos debido a enfermedades o tratamiento médico.
- ✓ que evites las multitudes y las reuniones masivas en las que sea difícil mantener la distancia adecuada de los demás.

## **RECOMENDACIONES PARA LA LIMPIEZA DEL HOGAR Y EL CUIDADO PERSONAL**

### **¿QUÉ PRODUCTOS DE LIMPIEZA ELEGIR Y QUÉ CUIDADOS HAY QUE TENER?**

Para la limpieza es recomendable usar productos tradicionales, simples y baratos como el detergente y la lavandina. Agua y detergente son adecuados siempre que se frote bien y se elimine todo material o suciedad visible. Y luego se puede desinfectar con lavandina.

Antes de usar un producto de limpieza, lee bien la etiqueta y seguir las normas de uso y protección que se indican en el envase, controlando la fecha de vencimiento.

### **¿CÓMO DESINFECTAR OBJETOS DE USO DIARIO (COMO CELULARES, LLAVES, PICAPORTES, ETC.)?**

Para la limpieza del celular se puede utilizar un paño o tela y una solución de alcohol al 70%. Los estuches de celulares y otros objetos de plástico se pueden lavar con agua y jabón o detergente. Las manijas, picaportes, llaves y elementos de metal se pueden limpiar con un trapo con lavandina diluida (2 cucharas soperas en 1 litro de agua si es lavandina con concentración de 55gr/ litro, de utilizar una lavandina comercial con concentración de 25 g/l, se debe colocar el doble volumen de lavandina). Se recomienda limpiarlos diariamente.

### **DENTRO DE MI CASA ¿DEBEMOS MANTENER LA DISTANCIA SOCIAL?**

En tu casa, tratá de evitar lo más posible el contacto directo con las otras personas: como abrazar, dar la mano, besar, etc. Si hay niños y niñas, se pueden crear junto a ellos otras formas de expresar cariño y cercanía a través de juegos, etc.

También recordá no compartir el mate, los cubiertos, los platos y vasos, entre otros.

## **MATERIALES PARA EQUIPOS DE SALUD**

### **USO ADECUADO DE EPP (ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL) PARA ATENCION DE PACIENTES**

Precauciones estándares para la atención de pacientes. Estas precauciones son las medidas básicas que se deben tomar para reducir el riesgo de transmisión de microorganismos en la atención de la salud. El escenario que plantea el COVID-19 requiere que estas medidas sean reforzadas y adoptadas por todas las personas que están en contacto directo con pacientes para evitar su propagación.

Una de estas medidas es la utilización de EPP para la atención de pacientes positivos o con sospecha de COVID-19 para prevenir su propagación.

¿Cómo está compuesto el equipo de protección personal?

- ✓ Camisolín con puños descartable



- ✓ Barbijo quirúrgico o barbijo N-95





✓ Gafas o protección ocular



✓ Cofia descartable



- ✓ Guantes descartables



Antes de iniciar la colocación de los elementos deberán limpiarse correctamente las manos con agua y jabón

#### ¿EN QUÉ ORDEN Y DE QUÉ MODO DEBEMOS COLOCARLOS?

- 1) Camisolín con puños descartables. Atarlo en la zona del cuello y de la cintura. Comprobar que el camisolín cubra toda la zona del cuello para evitar que la ropa quede expuesta y estirar bien las mangas hasta las muñecas.
- 2) Cofia descartable. Asegurar que las orejas queden dentro de la misma.
- 3) Barbijo quirúrgico o N-95. Estirar levemente el barbijo, colocarlo sobre la nariz, atarlo en la parte superior por encima de las orejas y luego atar la parte inferior.
- 4) Gafas o protección ocular. Asegurarse bien la protección de la zona de los ojos.
- 5) Guantes descartables. Colocarlos sobre el puño del camisolín, para evitar que las muñecas queden expuestas a contacto con posibles fuentes de infección.

#### ¿EN QUÉ ORDEN Y DE QUÉ MODO DEBEMOS QUITARLOS?

- 1) Guantes descartables. Retirar el guante de una de las manos con la mano contraria, hacer un bollo con el guante que se quitó y sostenerlo con la mano que aún tiene el guante puesto. Introducir la punta del dedo índice dentro del guante que permanece colocado, evitando tocar la cara externa del mismo. Retirar el guante desde la parte interna y envolverlo con el guante que se sacó previamente. Descartar el bollo de los dos guantes en la bolsa de residuos patológicos.

- 2) Gafas o protección ocular. Retirla y sostenerla lejos del cuerpo, apoyándola en una superficie para su desinfección. Dejándola con la cara desinfectada para arriba.
- 3) Camisolín con Puños descartables. Desatar el nudo del cuello y luego el nudo de la cintura. Tomar el camisolín por la parte interna y retirarlo de manera envolvente, evitando que las manos no entren en contacto con la cara externa del mismo. Descartar el camisolín en la bolsa de residuos patológicos.
- 4) Cofia y Barbijo quirúrgico o N-95. Desatar el nudo de la parte inferior del barbijo, luego tomar la cofia por detrás y retirar todo junto. Descartar en la bolsa de residuos patológicos

Recordar que entre paso y paso debemos higienizarnos las manos con alcohol en gel. Una vez terminado todos los pasos realizar una correcta y completa higiene de mano con agua y jabón. [12]

## **METODOLOGIA**

### **ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

Se realizó un estudio de nivel aplicativo porque permitirá determinar “como es” o “como está” la situación de la variable que se estudia; tipo cuantitativo porque permitirá conocer matemáticamente y numéricamente la realidad en el que se desarrolla los hechos, método descriptivo porque permitió obtener información de la realidad tal y como se presenta y de corte transversal, porque se dio en un tiempo y espacio determinado.

### **HIPÓTESIS**

Los técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes del servicio de rayos X de los Hospitales públicos y privados de Bahía Blanca presentan un nivel de estrés medio o alto en sus tres dimensiones las cuales son: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.

### **POBLACIÓN**

La población estará conformada por los técnicos radiólogos y licenciados en Bioimágenes de los Hospitales públicos y privados de Bahía Blanca que son un total de 82.

### **MUESTRA**

- ✓ Unidad de análisis: Técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes que trabajan en el servicio de rayos x.

- ✓ Tipo de muestreo: La muestra será obtenida mediante el Censo, es decir, el estudio de todos los elementos que componen la población representada por Técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes.

## **CRITERIOS DE SELECCIÓN**

- ✓ **CRITERIOS DE INCLUSIÓN:**
  - Técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes con un tiempo de servicio mayor a un año.
  - Técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes que acepten participar en el estudio.
  
- ✓ **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:**
  - Técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes que no completen el instrumento.
  - Técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes que se nieguen a realizar la encuesta.

## **TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

La técnica que se utilizará, será una encuesta virtual por medio de Google Drive basada en el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), elaborado por Maslach y Jackson en el año de 1981.

La recolección de datos se realizará en los servicios de rayos x de los Hospitales públicos y privados de Bahía Blanca entre el periodo de Marzo - Diciembre del 2020.

### **CUESTIONARIO - BURNOUT**

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Sub escala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Sub escala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Sub escala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

#### RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

#### CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto Evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio Emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización Personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

## VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno.

## VALORES DE REFERENCIA

Nivel de Estrés	Bajo	Medio	Alto
General	0-33	34-66	67-132
Cansancio Emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización Personal	0-33	34-39	40-56

## CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0	<b>Nunca</b>
1	<b>Casi nunca</b> – pocas veces al año
2	<b>Algunas veces</b> – una vez al mes o menos
3	<b>Bastantes veces</b> – unas pocas veces al mes
4	<b>Muchas veces</b> – una vez a la semana
5	<b>Casi siempre</b> – varias veces a la semana
6	<b>Siempre</b> – todos los días

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	

4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	
16	Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	

Toda la información fue recolectada y colocada en forma ordenada en un archivador específico para el análisis estadístico de los datos. Los instrumentos fueron procesados a través de una base de datos en Microsoft Excel.

En cuanto al análisis de los resultados, se trabajó con variables cualitativas para lo cual se utilizó, en el análisis descriptivo, frecuencias absolutas (número) y relativas (porcentajes).

Los gráficos de barras fueron realizados en el programa Microsoft Excel 2010.

A continuación se observa el Cuestionario utilizado en Google Drive, que se basa en el en el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

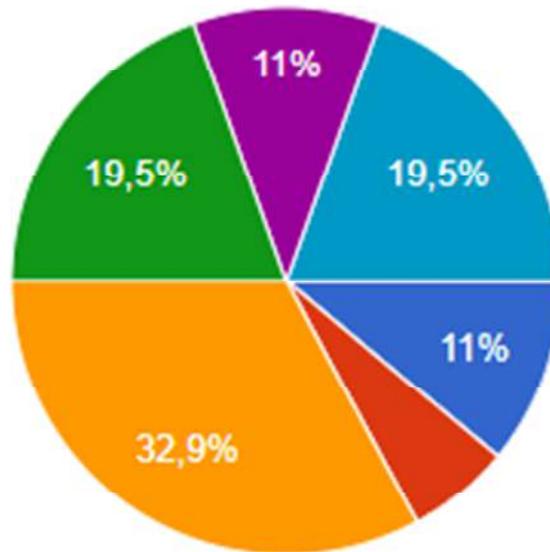
¿Te sentís <u>emocionalmente</u> agotado/a por tu trabajo durante la pandemia?
¿Te sentís <u>físicamente</u> agotado/a al final de tu jornada laboral durante la pandemia?
¿Comprendes la situación de los pacientes sospechosos y/o positivos de COVID-19?
¿Sentís que trabajando todo el día con pacientes sospechosos y/o positivos de COVID-19 implica un gran esfuerzo y te cansa?
¿Te sentís eficaz en el manejo de los problemas que conllevan dichos pacientes?
¿Te sentís desgastado en tu trabajo?
¿Sentís que con tu labor estas influyendo positivamente en la vida de dichos pacientes?
¿Sentís que perdiste o fuiste perdiendo la “sensibilidad” con dicha clase de pacientes desde que inicio la pandemia?
¿Te sentís con mucha energía en tu trabajo?
¿Te sentís frustrado/a en tu trabajo?
¿Crees que trabajas demasiado?
Trabajando directamente con dicha clase de pacientes, ¿te produce estrés?
¿Intentas crear un clima de trabajo agradable con dicha clase de pacientes?
¿Sentís que es reconocida tu labor a partir de esta pandemia?
¿Sentís que estas al límite de tu capacidad?
En tu trabajo, ¿tratas los problemas emocionalmente con calma?

## ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

A continuación se mostraran las respuestas y resultados obtenidos en la encuesta realizada en Google Drive:

¿Te sentís emocionalmente agotado/a por tu trabajo durante la pandemia?

GRAFICO N°1



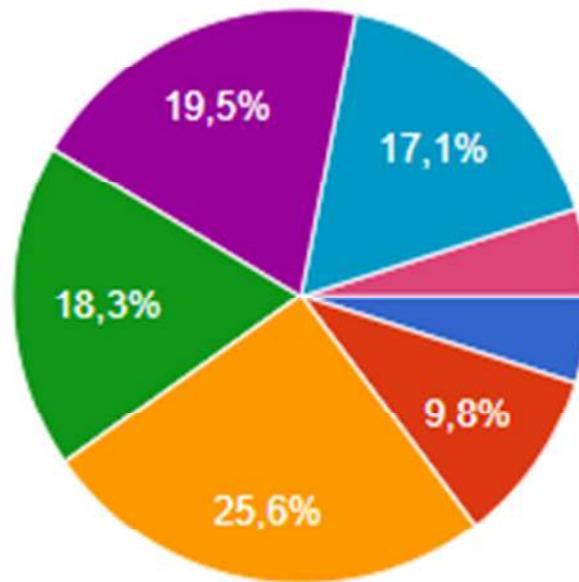
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 1:** Como se puede observar un 32,9% de los participantes del estudio refiere que se siente emocionalmente agotado/a por su trabajo durante la pandemia algunas veces por mes. Un 19,5% afirma que se agota bastantes veces (es decir tres o cuatro veces al mes); mientras que otro 19,5% le pasa casi siempre (es decir varias veces a la semana). Si tomamos como valores de referencia el agotamiento emocional por su trabajo durante la pandemia aquellos en los que repercute varias veces al mes o semanalmente se puede decir que un 71,9% se siente emocionalmente agotado/a por su trabajo durante la pandemia.

Esta pregunta apunta al agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente o físicamente por las demandas del trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Te sentís físicamente agotado/a al final de tu jornada laboral durante la pandemia?

GRAFICO N°2



- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 2:** Como se puede observar un 25,6% de los participantes del estudio refiere que se siente físicamente agotado/al final de su jornada laboral durante la pandemia algunas veces por mes. Un 18,3% afirma que se agota bastantes veces (es decir tres o cuatro veces al mes); mientras que otro 17,1% le pasa casi siempre (es decir varias veces a la semana). Si tomamos como valores de referencia el agotamiento físico por su trabajo durante la pandemia aquellos en los que repercute varias veces al mes o semanalmente se puede decir que un 61% se siente físicamente agotado/a al final de su jornada laboral.

Esta pregunta apunta al agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente o físicamente por las demandas del trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Comprendes la situación de los pacientes sospechosos y/o positivos de COVID-19?

GRAFICO N°3

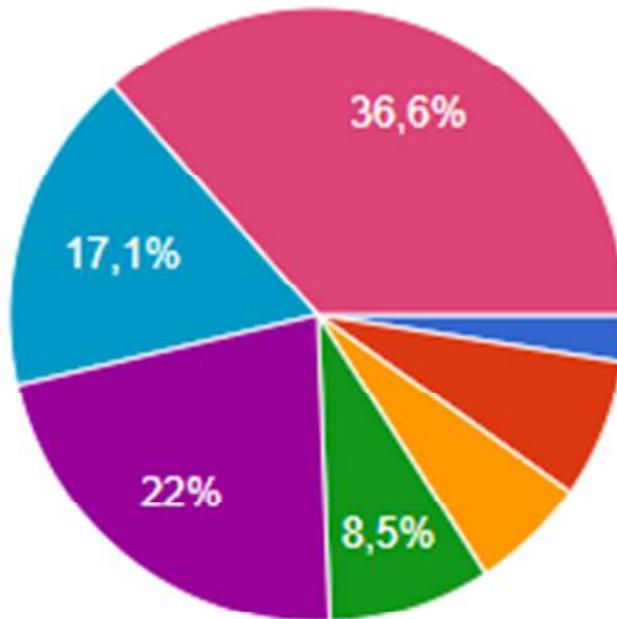


**Grafico 3:** Como se puede observar, en este grafico se destaca con un 42,7% la respuesta siempre (todos los días) hacia la comprensión por parte de los técnicos y licenciados con los pacientes sospechosos o positivos de Covid-19. Si tomamos como valores de referencia la comprensión hacia dichos pacientes que lo realizan siempre o casi siempre se puede decir que un 65,9% lo hace. Este valor destaca la empatía de los técnicos para ponerse en el lugar del otro y así comprender su situación.

Esta pregunta apunta a la realización personal (evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Sentís que trabajando todo el día con pacientes sospechosos y/o positivos de COVID-19 implica un gran esfuerzo y te cansa?

GRAFICO N°4



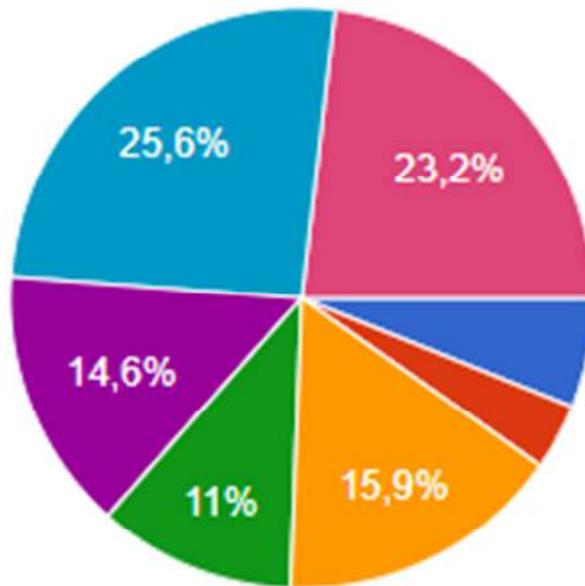
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 4:** Como se puede observar un 36,6% de los participantes del estudio refiere que trabajar con pacientes sospechosos o positivos de Covid-19 implica un gran esfuerzo y provoca cansancio siempre. Un 22% afirma que se esfuerza y cansa muchas veces (es decir tres o cuatro veces a la semana); mientras que otro 17,1% le pasa casi siempre (es decir varias veces a la semana). Si tomamos como valores de referencia el cansancio y esfuerzo por su trabajo durante la pandemia aquellos en los que repercute varias veces al mes o semanalmente se puede decir que un 75,7% siente que implica mucho esfuerzo trabajar con pacientes sospechosos o positivos de Covid-19.

Esta pregunta apunta al agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente o físicamente por las demandas del trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Te sentís eficaz en el manejo de los problemas que conllevan dichos pacientes?

GRAFICO N°5



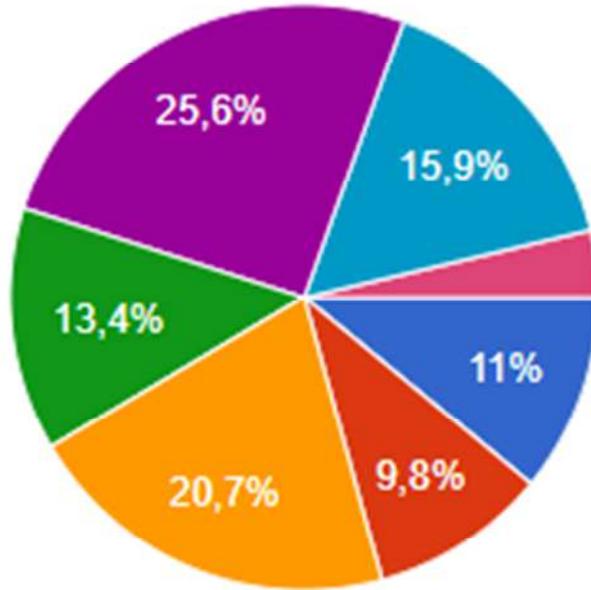
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 5:** Como se puede observar un 25,6% de los participantes del estudio refiere que casi siempre se siente eficaz en el manejo de los problemas que conllevan dichos pacientes (sospechosos o positivos de Covid-19). Un 23,2% afirma que se siente eficaz siempre (es decir todos los días); mientras que otro 14,6% le pasa muchas veces (es decir varias veces a la semana). Si tomamos como valores de referencia el sentirse eficaz siempre o casi siempre nos da un valor de 48,8%.

Esta pregunta apunta a la realización personal (evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Te sentís desgastado en tu trabajo?

GRAFICO N°6



- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 6:** Como se puede observar un 25,6% de los participantes del estudio refiere que muchas veces se siente desgastado en su trabajo. Un 15,9% afirma que se siente desgastado casi siempre (es decir varias veces a la semana); mientras que otro 13,4% le pasa bastantes veces (es decir pocas veces al mes). Si tomamos como valores de referencia las veces que los técnicos y licenciados se sienten desgastados en su trabajo semanalmente nos da un valor de 41,5%.

Esta pregunta apunta al agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente o físicamente por las demandas del trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Sentís que con tu labor estas influyendo positivamente en la vida de dichos pacientes?

GRAFICO N°7

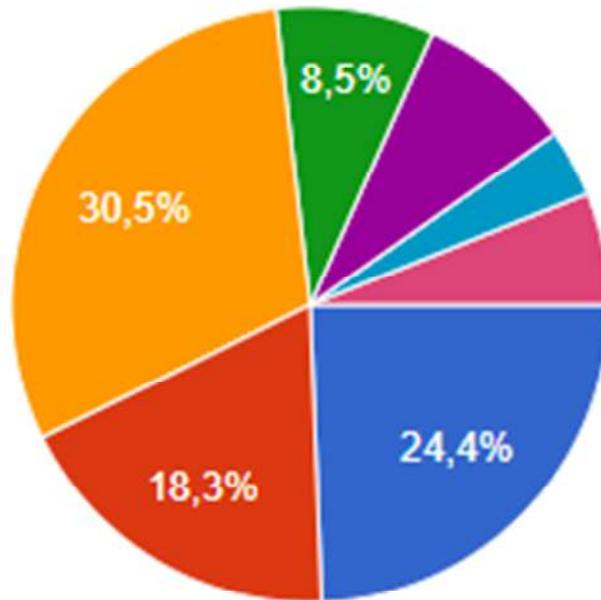


**Grafico 7:** Como se puede observar un 37,8% de los participantes del estudio refiere que siempre siente que influye positivamente en la vida de dichos pacientes (sospechosos o positivos de Covid-19). Un 29,3% afirma que influye positivamente casi siempre (es decir varias veces a la semana); mientras que otro 9,8% le pasa muchas veces (es decir varias veces a la semana). Si tomamos como valores de referencia el sentirse influyente positivamente siempre o casi siempre nos da un valor de 67,1%.

Esta pregunta apunta a la realización personal (evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Sentís que perdiste o fuiste perdiendo la “sensibilidad” con dicha clase de pacientes desde que inicio la pandemia?

GRAFICO N°8



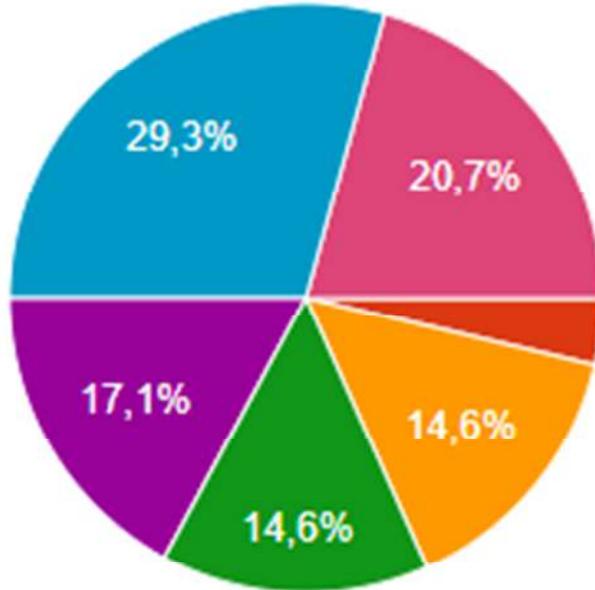
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 8:** Como se puede observar, un 30,5% de los participantes del estudio señala que fue perdiendo “sensibilidad” una vez al mes. Un 24,4% indico que nunca sintió que perdió o fue perdiendo la sensibilidad y otro 18,3% respondió casi nunca (es decir pocas veces al año). Esto habla bien de los técnicos y licenciados que a pesar de todo lo que implica el trabajo con pacientes sospechosos o positivos de Covid-19 no perdieron la “sensibilidad” con ellos.

Esta pregunta apunta a la despersonalización (valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Te sentís con mucha energía en tu trabajo?

GRAFICO N°9



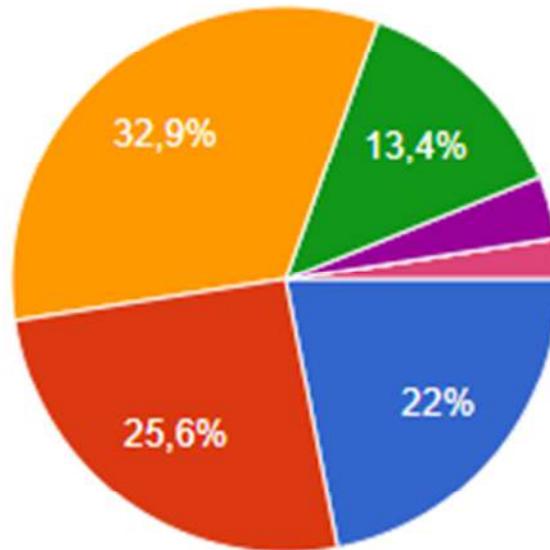
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 9:** Como se puede observar un 29,3% de los participantes del estudio refiere que se siente con mucha energía casi siempre (varias veces a la semana). Un 20,7% afirma que le ocurre siempre (es decir todos los días); mientras que otro 17,1% le pasa muchas veces (es decir varias veces a la semana). Si tomamos como valores de referencia el sentirse con mucha energía siempre o casi siempre nos da un valor de 50%.

Esta pregunta apunta a la realización personal (evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Te sentís frustrado/a en tu trabajo?

GRAFICO N°10



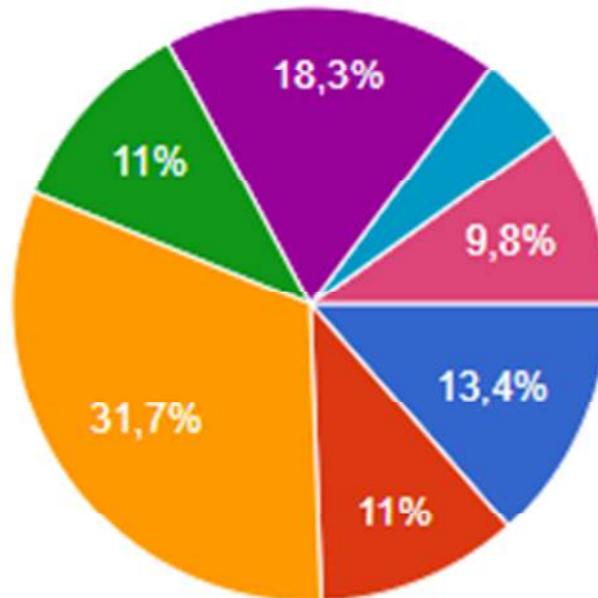
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 10:** Como se puede observar un 32,9% de los participantes del estudio refiere que algunas veces (al menos una vez por mes) se siente frustrado/a en su trabajo. Un 25,6% afirma que casi nunca (es decir pocas veces al año) le pasa; mientras que otro 22% no le ocurre nunca. Si tomamos como valores de referencia los tres valores anteriores nos muestra que los técnicos y licenciados se sienten pocas veces frustrados en su trabajo.

Esta pregunta apunta al agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente o físicamente por las demandas del trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Crees que trabajas demasiado?

GRAFICO N°11



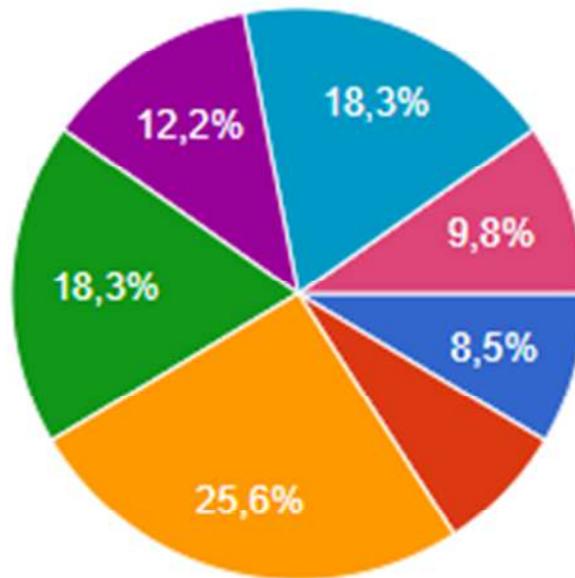
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 11:** Como se puede observar un 31,7% de los participantes del estudio refiere que algunas veces (al menos una vez por mes) cree que trabaja demasiado. Un 18,3% afirma lo anterior muchas veces (es decir una vez a la semana); mientras que otro 13,4% cree que nunca trabaja demasiado. Si tomamos como valores de referencia las veces que los técnicos y licenciados sienten que trabajan demasiado al menos una vez al mes nos da un valor de 50%.

Esta pregunta apunta al agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente o físicamente por las demandas del trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

Trabajando directamente con dicha clase de pacientes, ¿te produce estrés?

GRAFICO N°12



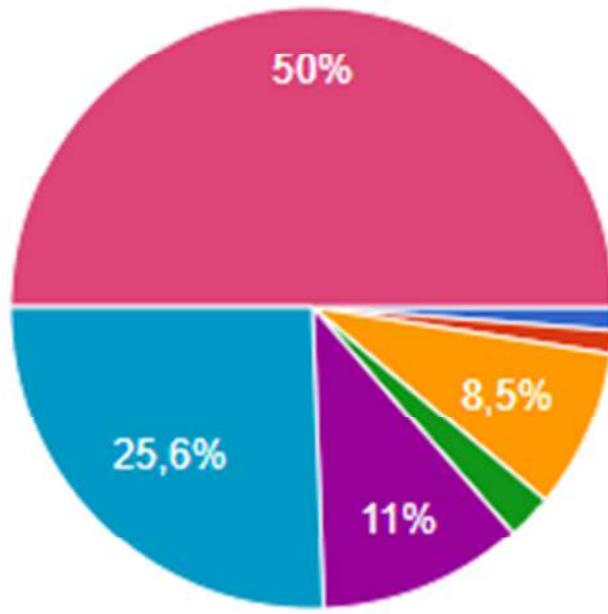
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 12:** Como se puede observar un 25,6% de los participantes del estudio refiere que algunas veces (al menos una vez al mes) se estresa trabajando directamente con pacientes sospechosos o positivos de Covid-19. Un 18,3% afirma que se estresa casi siempre (es decir varias veces a la semana); mientras que otro 18,3% le pasa bastantes veces (es decir pocas veces al mes); un 12,2% le pasa muchas veces (una vez por semana) y un 9,8% le sucede siempre Si tomamos como valores de referencia las veces que los técnicos y licenciados se estresan trabajando con dicha clase de pacientes al menos una vez por semana nos da un valor de 40,3%.

Esta pregunta apunta al agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente o físicamente por las demandas del trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Intentas crear un clima de trabajo agradable con dicha clase de pacientes?

GRAFICO N°13



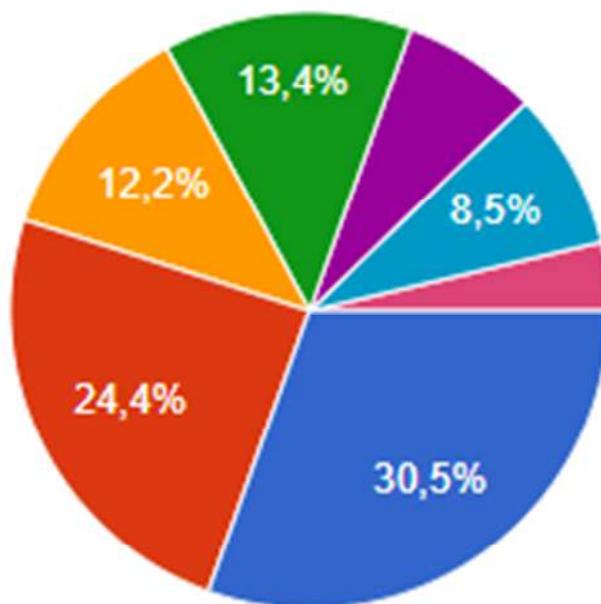
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 13:** Como se puede observar un 50% de los participantes del estudio refiere que siempre intentan crear un clima de trabajo agradable con dicha clase de pacientes (sospechosos o positivos de Covid-19). Un 25,6% afirma que lo intenta hacer casi siempre (es decir varias veces a la semana); mientras que otro 11% le pasa muchas veces (es decir varias veces a la semana). Si tomamos como valores de referencia el intento de crear un clima agradable siempre o casi siempre nos da un valor de 75,6%.

Esta pregunta apunta a la realización personal (evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Sentís que es reconocida tu labor a partir de esta pandemia?

GRAFICO N°14



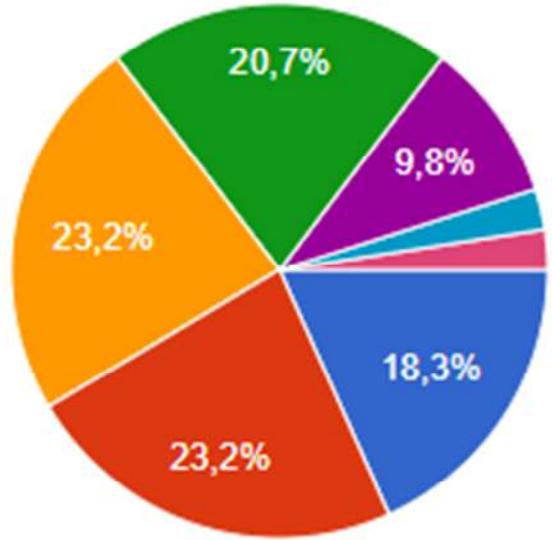
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 14:** Como se puede observar un 30,5% de los participantes del estudio refiere que nunca siente que es reconocida su labor a partir de la pandemia. Un 24,4% afirma que casi nunca (pocas veces al año); mientras que otro 13,4% siente que su labor es reconocida pocas veces al mes. Un 54,9% siente que casi nunca es reconocida su trabajo.

Esta pregunta apunta a la realización personal (evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

¿Sentís que estas al límite de tu capacidad?

GRAFICO N°15



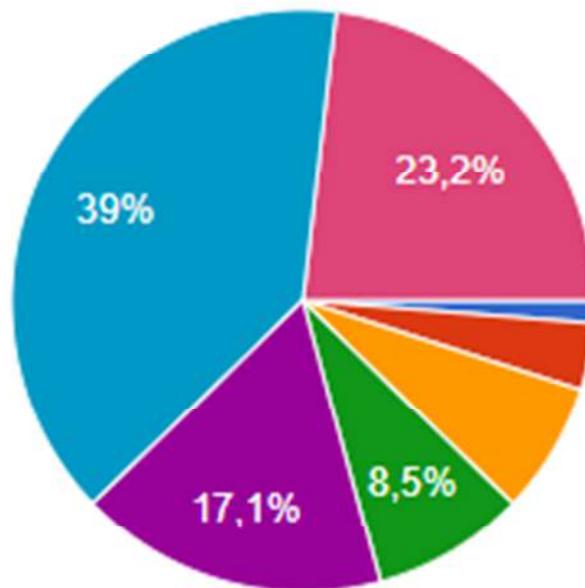
- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 15:** Como se puede observar un 23,2% de los participantes del estudio refiere que casi nunca o algunas veces se siente al límite de su capacidad. Un 20,7% afirma que bastantes veces lo siente (es decir pocas veces al mes); mientras que otro 18,3% no le ocurre. Si tomamos como valores de referencia las veces que los técnicos y licenciados se sienten al límite al menos una vez al mes de su capacidad nos da un valor de 43,9%.

Esta pregunta apunta al agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente o físicamente por las demandas del trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

En tu trabajo, ¿tratas los problemas emocionalmente con calma?

GRAFICO N°16



- Nunca
- Casi Nunca (pocas veces al año)
- Algunas Veces (una vez al mes o menos)
- Bastantes Veces (unas pocas veces al mes)
- Muchas Veces (una vez a la semana)
- Casi Siempre (varias veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

**Grafico 16:** Como se puede observar un 39% de los participantes del estudio refiere que casi siempre (varias veces a la semana) trata los problemas con calma. Un 23,2% afirma que lo realiza siempre; mientras que otro 17,1 % lo hace muchas veces (una vez a la semana). Si tomamos como valores de referencia el tratar con calma los problemas emocionales siempre o casi siempre nos da un valor de 62,2%.

Esta pregunta apunta a la realización personal (evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo) que es uno de los 3 aspectos del Síndrome de Burnout.

## CONCLUSION

- ✓ El nivel de estrés laboral por COVID-19 en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca es MEDIO, según los porcentajes y respuestas obtenidas (ver tablas en anexos)
  
- ✓ El nivel de estrés laboral en el aspecto agotamiento emocional en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca es MEDIO casi llegando a ALTO (valor obtenido 1602). Debido a que los dichos profesionales sienten frustración pero no todos los días.
  
- ✓ El nivel de estrés laboral en el aspecto despersonalización en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca es MEDIO casi llegando a ALTO (valor obtenido 159). Debido a que los dichos profesionales no tratan a sus pacientes como si fueran objetos impersonales y sienten que fueron perdiendo la “sensibilidad” con ellos algunas veces desde que inicio la pandemia.
  
- ✓ El nivel de estrés laboral en el aspecto realización personal en técnicos radiólogos y licenciados en producción de Bioimágenes de Bahía Blanca es BAJO (valor obtenido 2563). Debido a que los dichos profesionales comprenden la situación de los pacientes sospechosos y/o positivos de COVID-19 e intentan crear un clima de trabajo agradable con los pacientes anteriormente nombrados.

## BIBLIOGRAFIA

- 1- Tyrone Romero Alaniz (2016) ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS RESIDENTES DE LOS HOPITALES PUBLICOS. Managua. Nicaragua. [Internet]. [Consultado el día 3 de Agosto de 2020]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/154177867.pdf>
  
- 2- Laura Granado Callejo (2016) SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEBIDO A LA CRISIS ECONÓMICA Y RECORTES EN SANIDAD. Valladolid. España. [Internet]. [Consultado el día 12 de Agosto de 2020]. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/17980>
  
- 3- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. (2018) ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE CUATRO INSTITUCIONES DE SALUD NIVEL III. Cali. Colombia. [Internet]. [Consultado el día 6 de Agosto de 2020]. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>
  
- 4- Castro Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020) ESTRÉS LABORAL, ANSIEDAD Y MIEDO AL COVID-19 EN MÉDICOS GENERALES COLOMBIANOS. Cartagena. Colombia. [Internet]. [Consultado el día 17 de Agosto de 2020]. Disponible en: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>

- 5- Síndrome de Burnout. [Internet]. [Consultado el día 17 de Agosto de 2020]  
Disponible en: <http://www.proyectosalud.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=5613>
  
- 6- El Estrés Causas y Consecuencias y Tratamiento Stress Síntomas [Internet].  
2014. [Consultado el día 20 de Agosto 2020]. Disponible en:  
<http://historiaybiografias.com/estres/>
  
- 7- El Estrés [Internet]. 2003. [Consultado el día 21 de Agosto de 2020].  
Disponible en: <http://www.cop.es/colegiados/ca00088/pag13.htm>
  
- 8- Estrés, qué es y tipos [Internet]. 2010. [Consultado el día 21 de Agosto de 2020)  
Disponible en: <http://www.webconsultas.com/mente-yemociones/emociones-y-autoayuda/controlar-el-estres-772>
  
- 9- Atance JC. Aspectos Epidemiológicos del síndrome de Burnout en Personal Sanitario. Rev. Esp. Salud Pública [Internet].1997. [Consultado el día 22 de Agosto de 2020. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135)
  
- 10- Miller A de "The SS de LH, PhD, Smith y AD, PhD. Los distintos tipos de estrés [Internet]. 2019. [Consultado el día 24 de Agosto de 2020]. Disponible en:  
<http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>

11- EL ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL - stres-uso.pdf [Internet].2017.

[Consultado el día 23 de Agosto de 2020]. Disponible en:

<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/stres-uso.pdf>

12- Coronavirus [Internet] 2020. [Consultado el 29 de Agosto de 2020]. Disponible

en:

[https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/preguntasfrecuentes?gclid=EAlaIQobChMI1M-Tm9KE6wIVBeXICH0xFAWxEAYASABEgLDtFD\\_BwE#que-](https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/preguntasfrecuentes?gclid=EAlaIQobChMI1M-Tm9KE6wIVBeXICH0xFAWxEAYASABEgLDtFD_BwE#ques?utm_source=search&utm_medium=cpc&utm_campaign=coronavirus&utm_term=rants&utm_content=nacional)

[es?utm\\_source=search&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=coronavirus&utm\\_term=g](https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/preguntasfrecuentes?gclid=EAlaIQobChMI1M-Tm9KE6wIVBeXICH0xFAWxEAYASABEgLDtFD_BwE#ques?utm_source=search&utm_medium=cpc&utm_campaign=coronavirus&utm_term=rants&utm_content=nacional)

[rants&utm\\_content=nacional](https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/preguntasfrecuentes?gclid=EAlaIQobChMI1M-Tm9KE6wIVBeXICH0xFAWxEAYASABEgLDtFD_BwE#ques?utm_source=search&utm_medium=cpc&utm_campaign=coronavirus&utm_term=rants&utm_content=nacional)

[rants&utm\\_content=nacional](https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/preguntasfrecuentes?gclid=EAlaIQobChMI1M-Tm9KE6wIVBeXICH0xFAWxEAYASABEgLDtFD_BwE#ques?utm_source=search&utm_medium=cpc&utm_campaign=coronavirus&utm_term=rants&utm_content=nacional)

## ANEXOS

A continuación se muestran las tablas realizadas:

### VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	0 - 1065	1066 - 1721	1722 - 3444
DESPERSONALIZACION	0 - 163	164 - 409	410 - 492
REALIZACION PERSONAL	0 - 2706	2707 - 3279	3280 - 3936

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	NUNCA		CASI NUNCA		ALGUNAS VECES		BASTANTES VECES		MUCHAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Te sentís <u>emocionalmente</u> agotado/a por tu trabajo durante la pandemia?	9	11%	5	6,1%	27	32,9%	16	19,5%	9	11%	16	19,5%	0	0
¿Te sentís <u>físicamente</u> agotado/a al final de tu jornada laboral durante la pandemia?	4	4,8%	8	9,8%	21	25,6%	15	18,3%	16	19,5%	14	17,1%	4	4,85%
¿Sentís que trabajando todo el día con pacientes sospechosos y/o positivos de COVID-19 implica un gran esfuerzo y te cansa?	2	2,4%	6	7,3%	5	6,0%	7	8,5%	18	22%	14	17,1%	30	36,6%
¿Te sentís desgastado en tu trabajo?	9	11%	8	9,8%	17	20,7%	11	13,4%	21	25,6%	13	15,9%	3	3,6%
¿Te sentís frustrado/a en tu trabajo?	18	22%	21	25,6%	27	32,9%	11	13,4%	3	3,6%	0	0%	2	2,4%
Trabajando directamente con dicha clase de pacientes, ¿te produce estrés?	7	8,5%	6	7,3%	21	25,6%	15	18,3%	10	12,2%	15	18,3%	8	9,8%
¿Sentís que estas al límite de tu capacidad?	15	18,3%	19	23,2%	19	23,2%	17	20,7%	8	9,8%	2	2,4%	2	2,4%

VALOR TOTAL OBTENIDO: 1602

DESPERSONALIZACION	NUNCA		CASI NUNCA		ALGUNAS VECES		BASTANTES VECES		MUCHAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Sentís que perdiste o fuiste perdiendo la “sensibilidad” con dicha clase de pacientes desde que inicio la pandemia?	20	24,4%	15	18,3%	25	30,5%	7	8,5%	7	8,5%	3	3,6%	5	6,0%

VALOR TOTAL OBTENIDO: 159

REALIZACION PERSONAL	NUNCA		CASI NUNCA		ALGUNAS VECES		BASTANTES VECES		MUCHAS VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Comprendes la situación de los pacientes sospechosos y/o positivos de COVID-19?	3	3,6%	2	2,4%	6	7,3%	8	9,8%	9	11%	19	23,2%	35	42,7%
¿Te sentís eficaz en el manejo de los problemas que conllevan dichos pacientes?	5	6,0%	3	3,6%	13	15,9%	9	11%	12	14,6%	21	25,5%	19	23,2%
¿Sentís que con tu labor estas influyendo positivamente en la vida de dichos pacientes?	2	2,4%	2	2,4%	5	6,0%	10	12,2%	8	9,8%	24	29,3%	31	37,8%
¿Te sentís con mucha energía en tu trabajo?	0	0%	3	3,6%	12	14,6%	12	14,6%	14	17,1%	24	29,3%	17	20,7%
¿Crees que trabajas demasiado?	11	13,4%	9	11%	26	31,7%	9	11%	15	18,3%	4	4,8%	8	9,8%
¿Intentas crear un clima de trabajo agradable con dicha clase de pacientes?	1	1,21%	1	1,21%	7	8,5%	2	2,4%	9	11%	21	25,5%	41	50%
¿Sentís que es reconocida tu labor a partir de esta pandemia?	25	30,4%	20	24,3%	10	12,2%	11	13,4%	6	7,3%	7	8,5%	3	3,6%
En tu trabajo, ¿tratas los problemas emocionalmente con calma?	1	1,21%	3	3,6%	6	7,3%	7	8,5%	14	17,1%	32	39%	19	23,2%

VALOR TOTAL OBTENIDO: 2563

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL OBTENIDO	INDICIOS DE BURNOUT
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1-2-4-6-10-12-15	1602	MÁS DE 1722
DESPERSONALIZACIÓN	8	159	MÁS DE 410
REALIZACIÓN PERSONAL	3-5-7-9-11-13-14-16	2563	MENOS DE 2707