



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN JUAN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIA DE LA SALUD

CARRERA LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

SEDE JACHAL

TRABAJO FINAL

Impacto de los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería,
del servicio de urgencia del Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año 2024

ALUMNO: RECIO, Emilio Manuel

DIRECTOR: VERGARA SORIA, Claudia Adriana

2025

Agradecimientos

En primer lugar, expresar el agradecimiento al director de este proyecto de investigación, Lic. VERGARA SORIA, Claudia Adriana, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección que ha facilitado a las mismas.

Así mismo agradecer a mi familia, a mis padres y hermanos, siendo ellos con los que compartí diferentes momentos tanto muy buenos como momentos de frustración en el transcurso de la carrera, pero siempre están a mi lado.

Pero, sobre todo, gracias a mi pareja, por su paciencia, comprensión y solidaridad con este proyecto. Sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo es también el suyo.

A todos, muchas gracias.

Índice

Tema.....	1
Justificación.....	1
Problema de Investigación.....	3
Estado de Arte	4
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Hipótesis.....	6
Marco Teórico.....	7
Diseño Metodológico.....	24
Consideraciones Éticas.....	31
Consentimiento Informado	32
Referencias.....	34
Anexos.....	37

Tema de Investigación

Impacto de los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería, del servicio de urgencia del Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año 2024.

Justificación

El presente trabajo tiene como objetivo explicar cómo impactan los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería del servicio de urgencia del Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año 2024.

La salud mental de los profesionales es un aspecto sustancial que las instituciones deben procurar proteger en sus trabajadores, garantizando una atención de calidad. En el servicio de urgencias, esta problemática adquiere especial relevancia debido a la alta carga laboral, falta de personal, exposición a situaciones de estrés y particularmente la implementación de turnos rotativos como modalidad laboral frecuente.

En el hospital San Roque de Jáchal, el personal de enfermería del servicio de urgencia se ve sometido a frecuentes cambios que pueden generar alteraciones significativas en sus ritmos biológicos, su calidad de sueño, su equilibrio emocional y en general su salud mental. Diversos estudios de investigación realizados anteriormente, han evidenciado la correlación entre los turnos rotativos y la salud mental de los profesionales de enfermería, incrementando los síntomas de ansiedad, depresión, agotamiento emocional y trastornos de sueño. Sin embargo, el tema de investigación seleccionado no presenta antecedentes del mismo en la institución a investigar, siendo una problemática que siempre existió en el Hospital San Roque de Jáchal y sigue sin resolverse. Es por ello la importancia de la investigación buscando generar conocimientos valiosos que pueden impactar positivamente tanto en la institución como en investigaciones futuras.

Desde un enfoque cuantitativo, este estudio busca analizar y explicar el impacto de los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería del servicio de urgencia del Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año 2024. El Mediante la recolección de datos objetivos a través de una encuesta, el instrumento de recolección seleccionado para la investigación.

La información obtenida en la investigación, no solo resultara pertinente desde el punto de vista académico, sino también social y sanitario, beneficiando a todo el personal de enfermería del hospital San Roque de Jáchal, tanto al nivel operativo como nivel estratégico, formulando políticas hospitalarias más humanas y eficientes, que consideren el impacto de la rotación de turnos sobre la salud mental integral del recurso humano más expuesto en el sistema de salud.

Problema de Investigación

¿Cómo impactan los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería, servicio de urgencia, en el Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año 2024?

Estado de Arte

Investigaciones Realizadas Sobre Los Turnos Rotativos de Enfermería

La universidad de La Laguna Facultad de Psicología y Logopedia, San Cristóbal, España; de Fin de Máster en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos (2013-2024) realizó el trabajo de investigación denominado “Impacto de los diferentes tipos de turnos y su duración en la salud y el bienestar del personal de enfermería”. En el mismo, demuestra como resultado a través de los datos, las correlaciones encontradas revelan que la edad está relacionada negativamente con el bienestar psicológico y general, y positivamente con la fatiga, indicando que los trabajadores más jóvenes experimentan mayor bienestar, pero más fatiga. Provocando problemas de sueño, pensamientos de abandono e intención de cambiar de trabajo, afectando negativamente a la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral. Además, se obtuvo que las horas de cada turno de trabajo influyen, mostrando que aquellos que trabajan entre 7 y 9 horas diarias tienen menos pensamientos de abandono que los que trabajan 12 horas, quienes en su mayoría son más jóvenes y experimentan menos problemas de sueño.

En la investigación denominada “Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos”, publicado en Universidad y Salud, el 31 de agosto de 2021 por los autores José Vásquez Yáñez y Eduardo Guzmán Muñoz. Establece que el trabajo por turnos tiene el potencial de perturbar la vida familiar y social, y puede provocar fatiga crónica, somnolencia y síntomas somáticos asociados a trastornos del ritmo circadiano. Con el objetivo de comparar la calidad de vida, estrés laboral e indicadores de salud en profesionales de enfermería que trabajan con turnos rotativos y diurnos. Obteniendo como resultados las/os enfermeras/os que trabajan en turnos rotativos presentaron una calidad de vida más baja en la dimensión rol emocional, mayor cansancio emocional, menor sentimiento de realización personal en el trabajo, menores niveles de insulina basal y mayor cantidad de METs (Metabolic-energy-equivalents) gastados semanalmente en comparación con sus pares

que se desempeñan en jornadas diurnas. Conclusiones: Las/os enfermeras/os que trabajan en turnos rotativos presentan una disminución de la calidad de vida, mayores niveles de actividad física y estrés laboral que quienes trabajan de forma diurna.

La universidad Nacional de Cuyo Mendoza, Argentina; Juárez Gema Vanesa, Parra Mauricio Manuel (2018), realizó un estudio denominado “Implicaciones emocionales y profesionales de enfermeros sujetos a rotación organizacional: Caso de un grupo de enfermeros de un Hospital de la provincia de San Juan” en la licenciatura en enfermería con el objetivo de describir cuales son los factores condicionantes, tanto en lo personal como grupal, de la rotación organizacional a la que están sujetos un grupo de enfermeros de un Hospital de San Juan.

Otro trabajo de investigación sobre la rotación de enfermería Acuña Nilda, Bravo Guillermo y Musito Valeria (2011), autores del proyecto de investigación denominado “Rotación del Personal de Enfermería” de la Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Enfermería, Licenciatura en Enfermería en la provincia de Mendoza. Con el objetivo de determinar el grado de aceptación del sistema de rotación laboral y causas que lo provocan, con la finalidad de lograr la integridad del equipo de salud en la atención que brinda.

Dellafazia Julia, Maldonado Marcelo y Martínez Marcelo (2015); autores del proyecto de investigación denominado “Ventajas Y Desventajas del Sistema de Rotación de Enfermeros” de la Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Enfermería, Licenciatura en Enfermería en la provincia de Mendoza. Llevó a cabo la investigación con el objetivo de determinar las ventajas y desventajas de la movilidad laboral de los enfermeros en relación al nivel de satisfacción personal y profesional.

Objetivo General

Explicar el impacto de los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería, servicio de urgencia, en el Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año 2024.

Objetivos Específicos

- Determinar cómo se conforman y qué naturaleza tienen los turnos rotativos para el plantel de Enfermería
- Establecer los factores que inciden en la salud mental de los profesionales de Enfermería
- Evaluar socio laboralmente al personal de enfermería de este estudio.

Hipótesis

Los turnos rotativos tienen un impacto negativo significativo en la salud mental de los profesionales de enfermería del servicio de urgencia del hospital San Roque de Jáchal.

Marco Teórico

El hospital San Roque, ubicado en el departamento de Jáchal, se encarga de la prestación de servicios de salud a la población del lugar. Cuenta con los servicios de urgencia, clínica médica, pediatría, maternidad, cirugía, unidad de cuidados intermedios, quirófano consultorios de atención externa y centro integrador de rehabilitación conformada por nutrición, fonoaudiología, psicología, psiquiatría, asistencia social, traumatología y kinesiología.

El plantel del personal de enfermería del Hospital San Roque está compuesto por una totalidad de 101, de los cuales 30 son Licenciados, 43 son Enfermeros Universitarios, 17 son Auxiliares y 11 empíricos.

Para la sociedad enfermería es una profesión que solo atiende las necesidades físicas de personas que se encuentran con una patología, en la cual son asistidas para su recuperación tanto en un hospital como en su propio domicilio. Para poner en contexto enfermería no es solo eso.

La enfermería abarca los cuidados autónomos y en colaboración que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermas o sanas, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y los cuidados de los enfermos, discapacitados y personas moribundas.

“Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en las políticas de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación”. (Consejo internacional de enfermería, 2002)

Entre otras funciones de enfermería se encuentra:

- Promoción de la salud
- Prevención de enfermedades

- Cuidado asistencial de las personas con enfermedades físicas, mentales y discapacidades de todas las edades y en todos los entornos de atención de salud y otros contextos de la comunidad

- Concientización de hábitos saludables.
- Coordinación y participación de miembros de equipos de trabajo.
- Supervisión y gestión de equipos de salud.
- Investigación.

Como podemos ver enfermería no es solo la profesión que brinda cuidados para satisfacer las necesidades fisiológicas a las personas o comunidad, sino que brinda cuidados holísticos.

Según Balderas (2004) afirma que:

El departamento de enfermería como parte integrante de una institución médica, sanitaria o asistencial que presta un servicio de enfermería eficiente, eficaz y oportuna al paciente, la familia y la comunidad. Es fuente de información y formación de profesionales de la salud; es el área donde se integran las acciones del equipo médico, las cuales culminan en una proyección de la institución hacia los usuarios.

Este departamento se caracteriza por prestar servicio de atención las 24 hs de los 365 días ininterrumpidos y concentra la mayor cantidad de personal que se encuentra en la institución.

La organización del departamento de enfermería depende de sistema de organización que defina la institución, entre los diferentes tipos se encuentran lineal, funcional, lineo funcional y por comité. En el hospital San Roque el sistema establecido es el lineal en donde la autoridad influye de arriba hacia debajo de manera lineal y rígida.

La jerarquización del departamento de enfermería se encuentra en la parte superior el jefe de enfermería, un escalafón más abajo se encuentra supervisoras, en el siguiente

escalafón Jefa de unidades o referente de enfermería del sector y en el último escalafón el personal operativo que llevan a cabo las actividades del servicio que corresponden, este personal se clasifica por medio del grado académico; licenciado en enfermería, enfermero universitario, auxiliar en enfermería y personal empírico.

El jefe de enfermería es el encargado de la administración del departamento de su a cargo de la institución, siendo el responsable de la planificación, organización, dirección y control del mismo, mediante el proceso administrativo

Para poder entender definimos a la administración en Enfermería, como “la combinación creativa de liderazgo, conocimientos y destrezas gerenciales aplicados a la práctica, con la intención de organizar los servicios de atención de enfermería, coordinar y dirigir la atención del usuario y la creación de un clima laboral positivo.” (Diane Huber, 2019, Cap. 1, p. 56)

Además, el jefe de enfermería se debe encargar de la administración del recurso humano (Personal de enfermería) que cuenta la institución, estableciendo diferentes equipos para cada uno de los servicios y de esta manera poder cumplir con todos los objetivos que establecieron.

Turnos Rotativos

En las instituciones de salud tanto del ámbito público como privado, se aplican los turnos rotativos en los diferentes servicios, la cantidad de horas y frecuencia de las rotaciones del mismo se encuentra a cargo de las autoridades que se encuentran en los mayores niveles de jerarquía del departamento de enfermería.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020):

El trabajo de turnos es toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de

prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Esta modalidad de empleo puede desarrollarse durante el día o la noche, ya sea en un horario establecido de manera permanente en la tarde o en horarios que varían. Dentro de las diversas estructuras para organizar los turnos laborales Ortiz Piñero (2017) incluye:

- Sistema discontinuo: donde el trabajo se interrumpe usualmente durante la noche y los fines de semana, con dos turnos, uno en la mañana y otro en la tarde. La empresa opera menos de 24 horas al día, con una pausa diaria y generalmente durante los fines de semana.

- Sistema semicontinuo: donde la interrupción ocurre semanalmente, con tres turnos: mañana, tarde y noche, y descanso los domingos. La empresa funciona las 24 horas, sin pausa diaria, pero con descansos los fines de semana.

- Sistema continuo: donde el trabajo se lleva a cabo sin interrupciones, cubriendo todos los días de la semana, con más de tres turnos y trabajo nocturno. La empresa opera las 24 horas del día, los siete días de la semana, sin pausas diarias, de fin de semana, o en días festivos o no laborables.

Además, Ortiz Piñero (2017) afirma lo siguiente:

Lo más importante en la rotación de turnos es considerar la frecuencia y la extensión del ciclo de rotación. La frecuencia se refiere a la rapidez con la que los trabajadores cambian de turno, ya sea semanalmente o en intervalos más cortos o largos. Por otro lado, la extensión del ciclo determina cuándo un trabajador regresa al mismo punto en la secuencia de días de trabajo y descanso a lo largo de varias semanas, dependiendo del número de equipos y la frecuencia de la rotación en un sistema de turnos continuos. Estas variables son cruciales porque pueden influir en la adaptación de los trabajadores a los cambios de turno.

La rotación del personal se puede definir como “la fluctuación o intercambio de personal entre una organización y su ambiente” (Chiavenato, 2005, Cap. 3, p. 188)

La Rotación Se Clasifica En Diferentes Tipos

Rotación Involuntaria

Este tipo de rotación es aquella cuando se prescinde de un trabajador debido a faltas como violación de las reglas o políticas internas, mal desempeño con sus actividades. De esta manera el personal no tiene la posibilidad de elegir la rotación.

Rotación Voluntaria

Esta rotación es todo lo contrario a la anterior, es donde se establece en mutuo acuerdo entre las autoridades de institución y el trabajador, la cual se puede producir por un ambiente laboral estresante, problemas o motivos personales.

Rotación Interna

Se entiende como el cambio de puesto del personal sin salir de la institución que pertenece, se pueden producir por cambio de directivas, adecuación tecnológica y estrategias metodológicas internas de la organización. A su vez esta rotación se clasifica en:

Transferencia. Es el cambio de puesto de trabajo que no supone mayor jerarquía, ni mayor salario.

Ascenso. Cambio de puesto de trabajo de mayor jerarquía y salario.

Descenso. Cambio a un puesto de menor jerarquía y salario.

Rotación Externa. Consiste en la entrada y salida de personal de la organización, la cual se puede dar por la muerte del trabajador, jubilación, incapacidad permanente, renuncia del trabajador, despido, mala selección e inestabilidad familiar; entre otras.

Consecuencias Negativas De La Rotación Del Personal

Chavarría (2017) menciona las siguientes consecuencias negativas de la rotación del personal:

Baja Moral

Las empresas que presentan un alto índice de rotación de personal, presentan trabajadores con baja moral, percibiendo un ambiente laboral de frustración. Este sentimiento es mayor en una empresa que presenta un alto índice de rotación del personal en los cargos directivos, más que en los empleados. Cuando ingresa un nuevo directivo, adopta una nueva forma de trabajar, aplicando reglas y políticas que los empleados no están acostumbrados a hacer, generando frustración y confusión al desarrollar sus funciones. Esos hechos bajan la moral de los trabajadores, haciendo que muchos renuncien.

Productividad Deficiente

Cuando ingresan nuevos empleados a laborar, en su mayoría tardan más tiempo en lograr eficiencia en el desarrollo de las actividades realizadas, debido a que inicialmente realizan las tareas de manera lenta hasta que puedan ganar experiencia. En este periodo inicial las empresas presentan un bajo nivel de productividad. Por otra parte, existe mayor riesgo que los empleados nuevos cometan errores graves en la elaboración del bien o prestación del servicio.

Inexistencia De Trabajo En Equipo

La construcción de relaciones personales y laborales entre los trabajadores se desarrolla a medida que se conocen conforme pasa el tiempo; apareciendo cierto grado de simpatía y confianza, lo que permite propiciar un ambiente de confianza y unión, incentivando que se apoyen mutuamente. Por el contrario, cuando ingresan nuevos trabajadores constantemente, los trabajadores antiguos pueden mostrarse hostiles o

resentidos ante los nuevos, generando divisiones internas y obstaculizando la productividad.

Capacitación Permanente

Según la UNESCO (2016):

La capacitación permanente es un componente esencial del aprendizaje a lo largo de la vida, cuyo objetivo es mejorar las competencias profesionales y personales para responder a las necesidades cambiantes del mundo del trabajo y de la sociedad en general.

Algunas De Las Principales Causas De Rotación En Las Instituciones De Salud:

- Eficiencia en la institución
- Ambiente e infraestructura de trabajo.
- Desarrollo de relaciones entre trabajadores.
- Relaciones laborales conflictivas y personales entre trabajadores y autoridades.
- Clima organizacional y valores de la institución.
- Falta de adaptación al servicio.

Las causas de la rotación que se efectúan dentro de la institución, “Podríamos ante todo dividirlas en causas de rotación forzosa (por muerte, por jubilación, por incapacidad permanente, por enfermedad) y causas de rotación voluntaria (por renuncia del trabajador, por despido, por mala selección, por razones personales o familiares, por inestabilidad natural)” (Reyes Ponce, 1976, p. 163).

Las Ventajas De La Rotación Según Gary (1995):

- Ayuda a los trabajadores a descubrir cuáles son sus destrezas y habilidades potenciales, que no desarrollaron en su trabajo anterior.

- Ayuda a que los trabajadores antiguos aprendan a transmitir sus conocimientos teóricos y prácticos a los nuevos empleados.
- Permite que constantemente haya nuevos talentos que estén en la capacidad de asumir cargos.
- Hace posible que los trabajadores puedan acceder a nuevos cargos dentro la empresa y de esta manera desarrollarse profesionalmente.

Mientras Que Las Desventajas Según Flores (2008):

- Los nuevos trabajadores son poco eficientes en la etapa de adaptación.
- Las empresas incrementan sus costos de separación, de procesos de selección, de contratación, de capacitación del trabajador.
- No hay unión y confianza en el equipo de trabajo o en el área de la empresa que se retiran los trabajadores.
- La alta rotación de personal perjudica a la imagen de la empresa.
- Riesgo de divulgación de procesos claves, fórmulas, etc.
- El clima y cultura organizacional se ve afectada negativamente.

Como se puede observar entre las ventajas y desventajas ambos autores, al momento de efectuar las rotaciones se coloca por encima los objetivos de la organización, buscando obtener mayor eficacia y efectividad, independientemente como afecta al personal y su grado de aceptación al cambio.

Huber (1999) afirma que:

El grado de aceptación del personal ante la rotación: es una forma lógica de pensar, sentir y reaccionar con relación al procedimiento administrativo llamado rotación donde los componentes cognoscitivos, afectivo y conductual generan ciertos procesos de motivación, ajuste, defensa y expresión (positiva o negativa), del personal de enfermería.

Salud Mental

El trabajo que realizan de personal de salud no solo implica un esfuerzo físico y mental, está en contacto con frecuentes emociones como convivir con el dolor, situaciones de incertidumbre en la toma de decisiones y brindar noticias pocas gratas para sus pacientes y familiares.

Otro factor que pone en riesgo la salud mental son las condiciones de trabajos, deficiencia en la organización, un ambiente inadecuado, número reducido de personal y relaciones de trabajo conflictivas.

Para Gracia (2003), la rotación del personal son situaciones que generan una serie de sentimientos, que pueden ser positivos o negativos de acuerdo a su contexto; como alegría y ánimo, o por el contrario estrés o ansiedad, estos sentimientos negativos se generan a partir del miedo a la crítica y el no ser aceptado por los compañeros de trabajo.

A partir del conocimiento obtenido sobre la rotación de personal podemos analizar que al momento de realizar la rotación no se tiene en cuentas un aspecto importantísimo del profesional de enfermería como es la salud mental.

Elemento clave para toda persona sin importar el tipo de trabajo que lleve a cabo, pero en enfermería que es considerada por la sociedad como la profesión que debe brindar cuidados a las personas que se encuentran en estado vulnerable. Pero como una persona puede llevar a cabo todas estas actividades si los mismos no se encuentran con su máximo bienestar tanto físico como mental.

En relación a la salud mental sus determinantes no solo atributos individuales como su propia manera de gestionar sus pensamientos, emociones, de enfrentar situaciones que generan una inestabilidad en la persona, sino que también existen factores que no están al manejo de la persona como políticos, sociales, culturales, económicos, ambientales y de su ámbito de trabajo.

La salud mental es “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. (Organización mundial de la salud, 2011)

Según la OMS (2020):

En el año 2020 casi la mitad de la población mundial ha padecido en algún momento de su vida algún tipo de enfermedad mental repercutiendo ésta en su autoestima, en sus relaciones sociales y en el afrontamiento de la vida diaria.

En octubre de 2023 “El 9,4% de los argentinos tienen riesgo de padecer un trastorno mental.” (Etchevers, 2023, p38).

Principales Trastornos Mentales

Según la OMS (2022) los principales trastornos mentales que se pueden presentar:

Trastornos De Ansiedad

Los trastornos de ansiedad se caracterizan por un miedo y una preocupación excesivos y por trastornos del comportamiento conexos. Los síntomas son lo suficientemente graves como para provocar una angustia o una discapacidad funcional importantes. Existen varios tipos diferentes: trastorno de ansiedad generalizada (caracterizado por una preocupación excesiva), trastorno de pánico (que se caracteriza por ataques de pánico), trastorno de ansiedad social (con miedo y preocupación excesivos en situaciones sociales), trastorno de ansiedad de separación (que es el miedo excesivo o la ansiedad ante la separación de aquellos individuos con quienes la persona tiene un vínculo emocional profundo), etc.

Trastorno Bipolar

Las personas afectadas experimentan episodios depresivos alternados con períodos de síntomas maníacos. Durante el episodio depresivo, experimentan un estado de ánimo deprimido (tristeza, irritabilidad, sensación de vacío) o una pérdida del disfrute o del interés en actividades, la mayor parte del día, casi todos los días. Los síntomas maníacos pueden incluir euforia o irritabilidad, mayor actividad o energía y otros síntomas, como aumento de la verborrea, pensamientos acelerados, mayor autoestima, menor necesidad de dormir, distracción y comportamiento impulsivo e imprudente.

Estrés Laboral

El estrés laboral puede aparecer como resultado de la relación entre el individuo, el clima laboral y la percepción individual de factores amenazantes, derivados del trabajo, que pone en peligro el bienestar físico, psicológico y social y aumenta la probabilidad del consumo de alcohol. Reflejándose en el conjunto de las preocupaciones, mortificaciones y nerviosismo que tiene el trabajador como resultado de las altas exigencias demandadas en su trabajo, del clima laboral, de la inseguridad del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador a las demandas o exigencias de su trabajo. (Tabernero, C., Arenas, A., Cuadrado, E., & Luque, B; 2014, p110)

Depresión

"La depresión es un trastorno mental frecuente que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o baja autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración" (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021)

Además, la OMS (2025) afirma que:

Pueden presentarse varios síntomas más, como: dificultades para concentrarse; un sentimiento de culpa excesiva o de baja autoestima; falta de esperanza acerca del futuro; pensamientos de muerte o suicidio; alteraciones del sueño; cambios en el apetito o en el peso; sensación de cansancio acusado o de falta de energía

Cabe destacar que el trastorno que pueda presentar el personal de salud depende de forma individual de afrontar las situaciones estresantes, es decir que no todo el personal que llevó a cabo una rotación de servicio padece el mismo trastorno.

En el ámbito de trabajo se convierte en un sitio habitual del personal de salud, lo cual como todo entorno presenta distintas situaciones estresantes. En este caso la implementación de nuevas tecnologías, métodos de trabajo, horarios de trabajos prolongados o poco flexibles y la falta de cohesión en los equipos, ingreso de nuevo personal y cambio de autoridad que puede alterar el bienestar tanto físico y mental del personal.

En la actualidad, el bienestar mental del personal de salud de diferentes instituciones de salud, tuvo grandes reconocimientos a partir de diferentes investigaciones científicas realizadas con efectos positivos tanto para el ser humano como para la propia organización debido que de manera directa influye sobre los resultados un personal con bienestar mental y físico es mucho más eficiente.

Salud Ocupacional

Para la protección de salud y seguridad del personal de salud ante todos los riesgos laborales en el ámbito de trabajo se establece la salud ocupacional.

Según la Organización Mundial de la Salud (1995):

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de

enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, de modo de garantizar el bienestar físico, mental y social de los/as trabajadores/as, y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los/as trabajadores/as para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

También la OMS (1995) estableció los principios de la estrategia política en salud ocupacional nacional e internacional:

- Evitar el peligro (Prevención primaria)
- Tecnología segura
- Optimización de las condiciones laborales
- Integración de la productividad con las actividades de salud y seguridad
- Responsabilidad gubernamental, autoridad y competencia en el desarrollo y control de las condiciones de trabajos
- Responsabilidad básica del empleador y empresario por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo
- Reconocimiento de los intereses propios de los empleados en salud ocupacional y seguridad
- Cooperación y colaboración en iguales condiciones para los empleados y trabajadores
- El derecho a participar en las decisiones que concierne a nuestro propio trabajo

- El derecho al conocimiento bajo los principios de transparencia
- El continuo desarrollo y seguimiento de la salud ocupacional y la seguridad

Los principios son reconocidos por los servicios de salud ocupacional: prevención y promoción, adaptación y ajuste de las condiciones laborales del trabajador, rehabilitación; servicio curativo y respuesta inmediata (primeros auxilios y emergencias).

La OMS (2022): en materia de protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la salud incluye:

- La elaboración de normas y estándares para la prevención de los riesgos ocupacionales en el sector de la salud;
- La sensibilización del público y la creación de redes para reforzar la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la salud.
- El apoyo a los países para elaborar y aplicar programas de salud ocupacional para los trabajadores de la salud a nivel nacional, subnacional y de establecimientos de salud.

Motivación

En todos los ámbitos de la vida como el trabajo, la persona debe tener una motivación que sea su causa del movimiento, enfermería no es la excepción el personal debe estar en constante motivación para desarrollar sus actividades. Debe sentirse plenamente desarrollados en sus actividades, capacitado para realizar las actividades con autonomía científica-tecnica, por último y no menos importante sino todo lo contrario el sentido de pertenencia y participación en los grupos de trabajo.

” La motivación como una fuerza que surge de la interacción entre la persona y su entorno, impulsando al individuo a actuar para satisfacer sus necesidades y alcanzar sus objetivos” (Lewin, 1935).

Teorías De Motivación

- Teoría de las necesidades
- Teoría bifactorial de Herzberg
- Teoría de la expectativa
- Teoría de las necesidades motivadoras de Mc Clerlland
- Motivadores administrativos de Patton

Según Abraham Maslow en la teoría de las necesidades: “Las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía, donde las necesidades más básicas deben ser satisfechas antes de que las superiores puedan ser atendidas” (Maslow, 1943). Figura 1 ver Anexo 1.

Frustración

Cuando la persona experimenta que no cumple con los nuevos objetivos del servicio que es destinado en la rotación, presenta escasa autonomía, falta de reconocimiento profesional, autoridad extrema, pocas posibilidades de formación, tensión en las relaciones interpersonales, ambiente poco saludable y salarios insuficientes generan un sentimiento de insatisfacción llamado frustración.

Raramente las personas están preparadas para afrontar los procesos de frustración y gestionarlos de forma adecuada.

“La frustración como un sentimiento estrictamente desagradable en la que una persona deposita previamente todos sus esfuerzos físicos, psíquicos, actitudes, aptitudes y tiempo en

conseguir un objetivo que se había fijado y la nulidad del mismo. Esto es, lo que suele experimentarse al no haber logrado con éxito una meta”. (Abram Amsel, 1992)

Calidad

El servicio de enfermería que brinda una atención de calidad es reconocido por sus pacientes. A la palabra calidad se la suele reconocer como un propósito de calificar un artículo, producto o servicio. La calidad es “la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciarla, mejor o peor que las restantes de su especie” (Real Academia Española, s.f.)

La motivación del personal de enfermería influye directamente en la calidad de atención del servicio a los usuarios, aumentando la probabilidad de obtener los resultados deseados. Generalmente se considera que la calidad de atención de un servicio depende solo de la cantidad de profesionales altamente capacitados, realización de un diagnóstico adecuado para cada paciente, mejores métodos, menos molestos y administración de un tratamiento idóneo para restablecer la salud. Pero como vimos anteriormente existen diferentes factores que influyen a los profesionales, un personal poco motivado no cumple con las expectativas de calidad que el servicio pretende, pero eso no es culpa del personal, sino de las autoridades del servicio que debe brindar todas las comodidades para que el personal se encuentre motivado y poder brindar una atención de calidad a sus pacientes.

También podemos definir la calidad de la atención en los servicios de salud como, “el cambio en el estado de salud actual y futuro del paciente que puede atribuirse a la atención precedente en salud” (Donabedian, 1980).

En definitiva, el objetivo de la calidad de atención de un servicio es brindar una atención holística al paciente, en cual el usuario sienta la satisfacción de que su necesidad que lo llevo a

dirigirse al servicio sea resuelta a través de un buen desempeño profesional, el uso eficiente de los recursos, garantizar el mínimo de daños y lograr la satisfacción del paciente y los familiares.

Clasificación para el control de la calidad en tres indicadores: “Indicadores de análisis de Estructura, Indicadores de análisis del Proceso e Indicadores de análisis de los Resultados” (Donabedian, 1966).

Clasificación De Los Indicadores Según Donabedian (1966)

Indicadores De Estructura. Miden la calidad de las características del marco en el cual se prestan los servicios y el estado de los recursos para prestarlos.

Indicadores De Proceso. Son los que miden, de manera directa o indirecta, la calidad de las actividades llevadas a cabo durante la atención al paciente.

Indicadores De Resultado. Sirven para medir el grado de éxito alcanzado en el paciente, señalan la consecución de objetivos planteados durante el proceso de atención.

Diseño Metodológico

Tipo De Estudio

El presente trabajo es un tipo de estudio cuantitativo, explicativo, retrospectivo y transversal.

Sustentada en investigar, medir y explicar de forma objetiva la relación entre los turnos rotativos y la salud mental del personal de enfermería a través de la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de probar hipótesis previamente planteadas. Así mismo la investigación es tipo explicativo, ya que no solo describe los fenómenos o establece relaciones entre las variables, sino buscar explicar las causas o factores que originan determinados comportamientos.

Es transversal, ya que se recolecta la información en un determinado periodo de tiempo (último trimestre del 2024).

Es retrospectivo, centrado en eventos pasados que ya ocurrieron.

Área De Estudió

El estudio se realizó en el servicio de urgencia del Hospital San Roque, que se encuentra ubicado en la Ruta nacional 150 s/n, San José de Jáchal, Provincia de San Juan.

Universo

El servicio de urgencia del Hospital San Roque de Jáchal, cuenta con una totalidad de 18, entre licenciados y enfermeros Universitarios.

Muestra

La muestra del trabajo de investigación es de tipo censo, estudiando la totalidad del universo para obtener resultados precisos sobre ese conjunto completo.

Técnica De Recolección De Datos

La técnica de recolección de datos del presente trabajo de investigación, es mediante una encuesta, este instrumento tiene como objetivo recolectar datos sobre la relación del sistema de rotación del personal de enfermería y la salud mental del personal. Permitiendo lograr el objetivo de la investigación de explicar cómo impactan los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería en el Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año 2024.

Validación y Confiabilidad Del Instrumento

La encuesta será sometida a juicio de experto (licenciados en enfermería con experiencia en gestión de metodología de investigación) para validar su contenido. Asegurando la confiabilidad de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a la investigación, esta estará dividida en dos partes la primera fue elaboración propia del investigador y en la segunda parte se establece la escala de Likert de 1 a 4 midiendo el grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestadores con una serie de afirmaciones.

Instrumentó

El instrumento de recolección de datos a utilizar será una encuesta, obteniendo la información directamente proporcionada por los sujetos bajo estudio, cuantificable de manera sistemática y estandarizada, facilitando la recolección de datos numéricos que pueden ser procesados estadísticamente.

Fuente

Es de tipo primaria, los datos a obtener serán por medio del contacto directo con el sujeto de estudio.

Unidad De Análisis

Personal de enfermería del servicio de urgencia del Hospital San Roque tanto licenciados, enfermeros universitarios como auxiliares de enfermería.

Criterios De Inclusión

Personal de enfermería del servicio de urgencia.

Criterios De Exclusión

Personal de enfermería que no pertenezca al servicio de urgencia del hospital San Roque.

Procesamientos y Presentación De Datos

Procedimiento

Etapas

1° Diseño Del Instrumento. Se elaborará una encuesta compuesta por preguntas cerradas orientadas a medir la relación entre las variables establecidas en el trabajo de investigación.

2° Selección De La Muestra. La muestra del trabajo de investigación es de tipo censo, estudiando la totalidad del universo para obtener resultados precisos sobre ese conjunto completo.

3° Aplicación De La Encuesta. Las encuestas serán aplicadas de manera presencial, asegurando el consentimiento informado de los participantes y confidencialidad de sus respuestas. El periodo de recolección de datos se llevará a cabo en el último trimestre del 2024.

4° Codificación y Tabulación De Datos. Una vez recolectada la información, los datos serán codificados y organizados en una base de datos utilizando el programa de Excel a través de sus planillas que nos ofrece.

5° Análisis Estadístico. Se aplicarán técnicas estadísticas, mediante gráficos y tablas explicando la relación entre las variables de investigación.

Presentación de Los Datos

La presentación de los datos obtenidos sigue un orden lógico en función de las variables investigadas y está orientada a responder los objetivos específicos y comprobar las hipótesis planteadas en la investigación.

Los resultados obtenidos fueron organizados en gráficos y tablas para facilitar su interpretación, cada uno de ellos acompañado de un análisis que describe los variables estudiadas y su relación con las hipótesis planteadas.

Variables a Investigar

Variable Independiente

Sistema de rotación del personal de Enfermería.

Variable Dependiente

Salud mental del personal.

Operalización De Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	
		VALOR	PROCEDIMIENTO
Personal de Enfermería	Edad	• 20-29 años • 30-39 años • 40-49 años • Más de 50 años	Encuesta
	Formación Profesional	• Licenciado en enfermería • Enfermero universitario • Auxiliar en Enfermería • Empírico	
	Sexo	• Masculino • Femenino	
	Antigüedad en el servicio	• 1-10 años • 10-20 años • Más de 20 años	

	Situación de revista	• Contratado • Planta permanente	
	Formación Complementaria	• Si • No • A veces	
	Capacitación sobre el servicio	• Si • No • A veces	Encuesta
Sistema de Rotación	Tipo de turnos	• Turno fijo • Turno rotativo	
	Frecuencia de Rotación.	○ Numero de rotaciones semanales o mensuales	
	Duración del turno	• Numero de hora por turno	
	Horarios nocturnos	• Presencia de turnos nocturnos	
	Cantidad de personal por turno	• Numero de enfermeros por turno	

Salud Mental de los Profesionales de Enfermería	Estrés laboral	• Nivel de estrés percibido • Dificultad concentrarse	
	Ansiedad	• Presencia de síntomas ansiosos • Irritabilidad	
	Depresión	• Estado de ánimo bajo • Falta de motivación	
	Calidad del sueño	• Dificultad para dormir • Cansancio constante	Encuesta

Consideraciones Éticas

El trabajo de investigación a realizar en el servicio de urgencia del Hospital San Roque de Jáchal toma en cuenta todas las consideraciones éticas necesarias para garantizar la integridad y el respeto hacia los participantes.

Se dará a conocer a todos los participantes de la investigación sobre los objetivos y procedimientos del trabajo, obteniendo su aprobación de manera voluntaria a través del Consentimiento Informado firmado por escrito.

Se garantizará la confidencialidad de la información proporcionada por cada uno de los participantes. Manteniendo el anonimato en la presentación de los resultados. Excluyendo toda información que pudiera identificar a los individuos en el informe final.

Este estudio será revisado y aprobado por el Comité de Ética del Hospital San Roque de Jáchal, asegurando que cumple con todas las normativas y directrices éticas vigentes.



Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por Emilio Manuel Recio responsable del Proyecto de investigación denominado “Impacto de los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería, del servicio de urgencia del Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año 2024”. El objetivo de este estudio/investigación es: Explicar cómo impactan los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería, servicio de urgencia, en el Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año.

Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico, ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen de la investigación. Así mismo, es bueno considerar que no existen posibles riesgos implicados en la participación.

El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador responsable del Proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para asegurar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

La participación en esta investigación es estrictamente libre y voluntaria. La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera del de esta investigación, sino serán

utilizados para explicar cómo impacta la rotación de servicio en la salud mental de los profesionales de enfermería.

Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones, ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Una vez leído y comprendido lo anterior

1. Declaro que al firmar este documento ACEPTO participar voluntariamente en esta investigación la cual es conducida por el Investigador Responsable del Proyecto.

2. Declaro que he sido informado (a) sobre el objetivo de la investigación, que me han indicado que tendré que responder cuestionarios y el tiempo que tomará realizar esto.

3. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio, sin mi consentimiento.

6. En forma expresa manifiesto que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven.

7. Entiendo que una copia de este formato de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de la investigación cuando éste haya concluido.

Firma del Participante:

Nombre del Participante:

Fecha:

Referencias

Chavarría, A. (2017). Rotación de personal y su impacto en la empresa. *Revista Alto nivel*. <http://www.altonivel.com.mx/17280-rotacion-de-personal-y-su-impacto-en-la-empresa.html>

Chiavenato, I (2005). *Administración de Recursos Humanos* (5° edición). Lyiy Solano Arévalo

Consejo Internacional de Enfermeras. (2002). *Definiciones de enfermería*. <https://www.icn.ch/es/recursos/definiciones-de-enfermeria>

Donabedian, A. (1966). *Evaluación de la calidad de la atención médica*. Fondo Conmemorativo Milbank, trimestral, 166-206.

Donabedian, A. (1980). *Exploraciones en la evaluación y el monitoreo de la calidad: La definición de calidad y enfoques para su evaluación*. Health Administration Press

Etchevers, M. J., Garay, C. J., Putrino, N., López, PL, Schmidt, V., & Grasso, J. (2023). *Relevamiento del estado psicológico de la población argentina*. Observatorio de Psicología Social Aplicada, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. <http://www.psi.uba.ar/opsa/#informes>

Flores, R., Abrau, J., & Badii, M. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas* [Archivo PDF]. [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)

Jonathan García-Allen. (2015, mayo 30). *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas*. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

Gary, D. (1995). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.

Gracia-Martínez, R., Mendoza-López, J., & Acosta-Rivas, M. O. (2003). Actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación por los servicios hospitalarios. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 11(1), 35-42.

Haykal, I. (2017, junio 5). *La Teoría de la Frustración de Abram Amsel*. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-frustracion-abram-amsel>

Huber, D (2019). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*. (6ª edición). (Cap. 1). Elsevier

Huber, D.(1999). *Liderazgo y Administración en Enfermería*. (1ra Edición).(Cap,3).Mc Graw-Hill, Interamericana.

McGraw-Hill. Maslow, A. H. (1943). Teoría de la motivación humana. *Psychological Review* , 50(4), 370-396.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Organización mundial de la salud (1995). *Salud ocupacional para todos. Estrategia mundial*. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Depresión*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Trastorno mental*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mentaldisorders#:~:text=Un%20trastorno%20mental%20se%20caracteriza,tipos%20diferentes%20de%20trastornos%20mentales>.

Organización Mundial de la Salud. (2025, 29 de agosto). *Trastorno depresivo (depresión)*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression> Organización Mundial de la Salud

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Salud mental: un estado de bienestar*. Ginebra: OMS. http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Salud mental*.
<https://www.who.int/newsroom/facts-in-pictures/detail/mental-health>

Ortiz Piñero, M. (2017). *Repercusión de la tecnicidad en el personal de enfermería del servicio de digestivo del hospital Morales Meseguer*. [Tesis de Máster, Universidad Miguel Hernández]. <https://hdl.handle.net/11000/8437>.

Real Academia Española. (s.f.). Calidad. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 8 de septiembre de 2024, de <https://dle.rae.es/calidad>

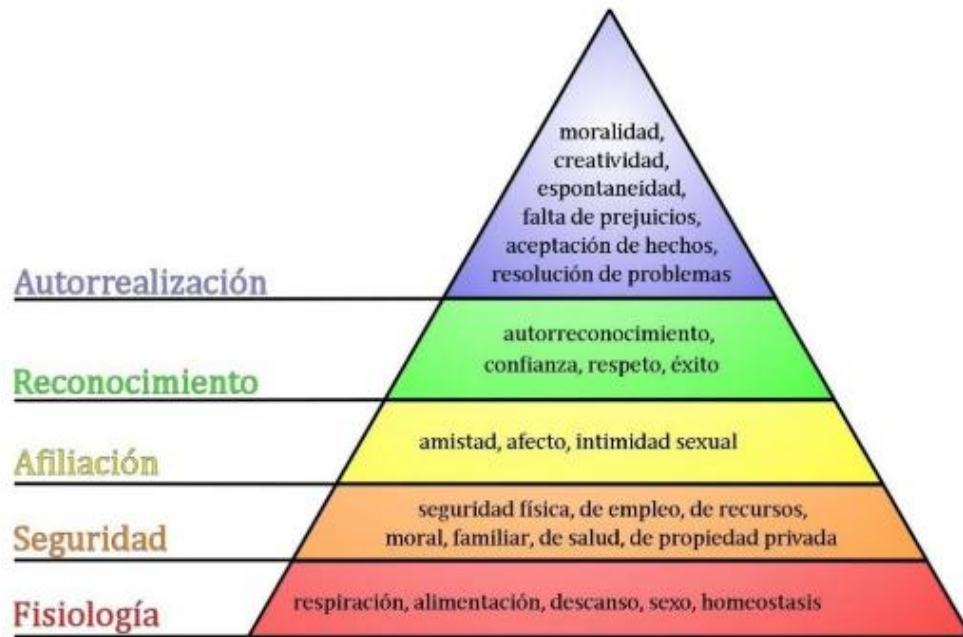
Balderas, MdL (2004). *Administración de los servicios de enfermería* (5° edición). (Cap. 3). McGraw-hill / Interamericana de México.

Reyes Ponce, A. (1976). *Administración del Personal: Primera parte*. Editorial LIMUSA. México.

Tabernero, C., Arenas, A., Cuadrado, E., & Luque, B. (2014). Incertidumbre y orientación hacia los errores en tiempos de crisis. La importancia de generar confianza fomentando la eficacia colectiva. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 107-114.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095009>.

UNESCO. (2016). *Educación y formación técnica y profesional (EFTP) para el siglo XXI: Retos y oportunidades*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245233>

Anexo 1



Nota: El grafico representa las necesidades humanas ordenas de forma jerárquicas.
Adaptado de Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Por Portal Psicología y Mente, 2015, Garcia-allen(<https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>)

Anexo 2



ENCUESTA

Dirigida al personal de enfermería del servicio de urgencia del Hospital San Roque de Jáchal.

Marque con una cruz (+) lo que corresponda:

1- Datos Socio Demográfico.

1.1 Edad

Menos de 25 años	
25-34 años	
35-44 años	
45-54 años	
Más de 55 años	

1.2 Formación Profesional

Licenciado en Enfermería	
Enfermero Universitario	
Auxiliar en Enfermería	
Empírico	

1.3 Sexo

Femenino	
Masculino	
Otro / prefiero no decir	

1.4 Años De Experiencia En Enfermería

Menos de 1 año	
1-3 años	
4-7 años	
Más de 7 años	

1.5 Tiempo Trabajando En El Servicio De Urgencia

Menos de 6 meses	
------------------	--

6 meses-1año	
1-4 años	
Más de 4 años	

1.6 Actualmente Trabaja En Turnos Rotativos

Si	
No	

1.7 Formación Complementaria

SI		NO	
----	--	----	--

En Caso De Responder SI

En los últimos 3 meses	
En este año	
En los últimos 5 años	

2- Condiciones Laborales y Turnos

2.1 ¿Qué Tipo De Turnos Realiza Con Mayor Frecuencia?

Diurnos fijos	
Nocturno fijo	

Turnos rotativos (día/noche)	
------------------------------	--

2.2 ¿Cuántas Horas Promedio Trabaja Por Turno?

Menos de 8hs	
8 horas	
12 horas	
24 horas	

2.3 ¿Cuántos Turnos Realiza a La Semana?

1-3 Turnos	
4-5 Turnos	
6-7 Turnos	
Más de 7 Turnos	

2.4 ¿Cantidad De Personal De Enfermería Por Turno?

2 Enfermero/a	
4 Enfermero/a	
6 Enfermero/a	
8 Enfermero/a	

3- Evaluación De La Salud Mental

Escala Tipo Likert:

1= Nunca 2=Rara vez 3=A veces 4=Frecuentemente 5=Siempre

Durante el último trimestre (octubre, noviembre, diciembre 2024), debido a los turnos rotativos, usted ha experimentado...

3.1 Dificultad para dormir o insomnio					
3.2 Sensación constante de cansancio o agotamiento					
3.3 Dificulta para concentrarse					
3.4 Cambios en el estado de ánimo (Irritabilidad, tristeza, ansiedad)					
3.5 Sensación de estrés o tensión constante					

3.6 Falta de motivación para asistir al trabajo					
3.7 Pensamiento de abandonar la profesión					

4- Percepción Del Impacto De Turnos Rotativos

4.1 ¿Considera que los turnos rotativos afectan negativamente su salud mental?

Si	
No	
No estoy seguro/a	

4.2 ¿Ha Solicitado Apoyo Psicológico o Emocional En El Hospital En El Último Trimestre?

Si	
No	

4.3 ¿Cree Que El Hospital Ofrece Suficiente Apoyo Para Manejar El Impacto Emocional Del Trabajo Por Turnos?

Si	
No	
Parciamente	

Anexó 3

20 de septiembre de 2024

Dirección del Hospital San Roque de Jáchal

San José de Jáchal, Provincia de San Juan.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mi carácter de Alumno de la Licenciatura en Enfermería de la Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud, con el objeto de solicitar autorización correspondiente para poder realizar el proyecto de investigación en la institución. Denominado "Impacto de los turnos rotativos en la salud mental de los profesionales de enfermería, del servicio de urgencia del Hospital San Roque de Jáchal en el último trimestre del año 2024. Siendo responsable utilizar todos los datos obtenidos solo para el proyecto de investigación.

Sin otro particular y quedando a la espera de una respuesta favorable a la solicitud, saludo a Ud. muy atentamente.

FIRMA:

FIRMA DEL ALUMNO:

ACLARACION: