



UNIVERSITAS
Miguel Hernández



Máster Universitario En Prevención de Riesgos Laborales
Trabajo de Fin de Máster
Curso 2022/2023

Título: Riesgo laboral por estrés en personal de enfermería que trabaja en los departamentos de emergencias. Revisión sistemática.

Alumno: Juan Jesús Arredondo López

DNI: [REDACTED]

Tutor: Antonio Cardona Llorens

Elche, a 17 de julio de 2023



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D. Antonio Francisco Javier Cardona Llorens, tutor del Trabajo Fin de Máster, titulado 'RIESGO LABORAL POR ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LOS DEPARTAMENTOS DE EMERGENCIAS. REVISIÓN SISTEMÁTICA' y realizado por el estudiante Juan Jesús Arredondo López.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 20 de julio de 2023

CARDONA LLORENS
ANTONIO
FRANCISCO JAVIER
- [REDACTED]

Firmado digitalmente
por CARDONA LLORENS
ANTONIO FRANCISCO
JAVIER - [REDACTED]
Fecha: 2023.07.20
12:41:47 +02'00'

Fdo.: Antonio Francisco Javier Cardona Llorens
Tutor TFM

ÍNDICE

1. RESUMEN	4
2. INTRODUCCIÓN	6
2.1. Definición	6
2.2. Representación	7
2.3. Riesgos psicosociales	8
2.4. Factores de riesgo	9
2.5. Síntomas del estrés	10
2.6. Comorbilidad	12
2.7. Estrategias de afrontamiento	13
2.8. Personal de emergencias	16
3. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
4. OBJETIVOS	22
5. METODOLOGÍA	23
5.1. Material y método	23
5.2. Criterios de inclusión	24
5.3. Criterios de exclusión	24
5.4. Términos de búsqueda	25
5.5. Estrategia de búsqueda	26
6. RESULTADOS	28
6.1. Características de los participantes	28
6.2. Síntesis de resultados	29
6.2.1. Formación, perspectivas y experiencia laboral de los/las participantes	29
6.2.2. Síntomas/ consecuencias del estrés laboral	30
6.2.3. Factores de riesgo	33
6.2.4. Estrategias de afrontamiento	37
6.2.5. Comorbilidad	40
7. DISCUSIÓN	42
8. CONCLUSIONES	46
9. REFERENCIAS	48

1. RESUMEN

El estrés laboral es conocido como el estrés que se encuentra entorno al ámbito laboral, donde los trabajadores no poseen las herramientas y las habilidades para hacer frente a una situación cualquiera. Las mujeres que trabajan en enfermería, concretamente en el departamento de emergencias, son un grupo que resulta más afectado que el resto de la población, además de tener menos oportunidades para conseguir ascensos y de tener que vivir en una sociedad en la que se tienen prejuicios antiguos.

Durante los últimos años se han estado realizando diferentes estudios que abordan esta problemática en concreto. Por ende, el presente estudio aborda una revisión bibliográfica de los artículos que traten el tema del estrés laboral a nivel internacional en esta población, con el objetivo de evaluar el estrés laboral en el personal de enfermería.

Tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión a 1225 artículos y realizar la lectura crítica correspondiente de 520, se obtuvo un total de 8 estudios. Tras la realización de la búsqueda y comparación de datos se obtuvo que este tipo de trabajos está generalmente expuesto con otros tipos de trastornos mentales, donde además, con frecuencia, deben vivir situaciones vitalmente estresantes.

Finalmente, se concluye que es necesario abordar este tipo de trabajos desde una línea europea, donde se diferencien entre enfermeros y enfermeras.

Palabras clave: estrés laboral, enfermería, emergencias, mujeres y trastornos.

ABSTRACT

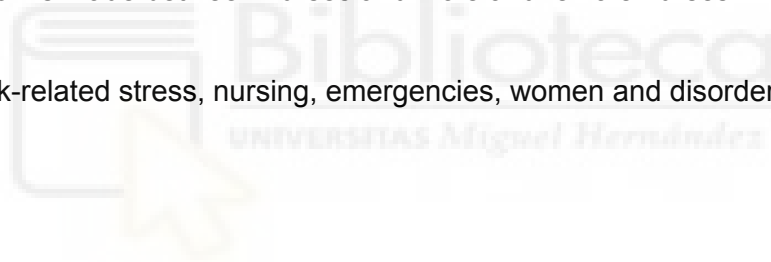
Work-related stress is known as the stress found in the workplace, where workers do not have the tools and skills to cope with any given situation. Women working in nursing, specifically in the emergency department, are a group that is more affected than the rest of the population, as well as having fewer opportunities for promotion and having to live in a society with long-standing prejudices.

Over the last few years, several studies have been carried out to address this particular issue. Therefore, the present study is a literature review of articles dealing with work-related stress at international level in this population, with the aim of assessing work-related stress in nursing staff.

After applying the inclusion and exclusion criteria to 1225 articles and critically reading 520, a total of 8 studies were obtained. After carrying out the search and comparison of data, it was found that this type of work is generally exposed to other types of mental disorders, where, in addition, they often have to live through vitally stressful situations.

Finally, it is concluded that it is necessary to approach this type of work from a European line, where a distinction is made between nurses and male and female nurses.

Key words: work-related stress, nursing, emergencies, women and disorders.



2. INTRODUCCIÓN

2.1. Definición

A lo largo de los años, el estrés ha ido variando a lo largo que han ido sucediendo los años, pasando de ser un concepto vinculado al sector de la metalurgia, donde era utilizado para expresar tensión, aflicción, dureza o adversidad, a ser definido como un concepto en el que se incluye tanto a las exigencias del entorno que rodea al individuo como al propio individuo, incluyendo además juicios donde la persona identifica una situación como una amenaza o como un peligro para su integridad. Estas situaciones están relacionadas con diferentes factores personales de cada persona (Portero, 2019).

En cuanto al estrés laboral, una de las mejores formas de definirlo es como la reacción relacionada con el ambiente de trabajo, apareciendo derivado de una situación en la que la persona considera que no tiene las capacidades, habilidades e instrumentos adecuados para poder dar solución a una situación que se plantea como amenaza (Portero, 2019).

Por otro lado, existen definiciones que hablan desde deberse a un resultado de la relación individuo- ambiente, incluyendo desequilibrios en cuanto a recompensas del trabajo, así como también ser tratado de un estado psicológico en el que existe una alta angustia o altos niveles de excitación (Patlan, 2019).

Buitrago-Orjuela et al. (2021) lo define como un factor de riesgo que modifica el estado psicológico y un conflicto socio-económico, en el que engloba tanto la salud del personal, como en el apartado económico, donde es relacionado con una alteración en cuanto a la producción del empleado, que repercute en un incorrecto desarrollo de la empresa y un ofrecimiento de servicios y/o productos de baja calidad. Además, se diferencian dos tipos de respuestas al estrés: positiva (eustrés) o negativa (distrés), haciendo un mayor énfasis cuando la persona sufre distrés (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

El estrés es diferente en cada persona, creando reacciones diferentes en distintos ámbitos, haciendo también que se incremente el absentismo laboral, ya que en muchas ocasiones las demandas que exige una situación se ven como un desafío que no van a poder realizar e influyendo tanto en el contenido del trabajo, como en la organización o el entorno (Cristobal, 2019; Martín, 2014).

2.2. Representación

Respecto a este gremio, encontramos que hasta hace unos años el 84,4% de los colegiados en enfermería eran mujeres. Además, también se muestra que esta profesión sufre la ideología que viene arrastrando hace años la sociedad, situando a la mujer como un problema más que una solución (Méndez-Salguero y García-García, 2019).

El trabajo de enfermería es representado generalmente por mujeres, como por ejemplo en países asiáticos o africanos (Dorado et al., 2021). Aunque, tal y como afirman Valencia-Contrera y Orellana-Yañez (2022), últimamente existe una tendencia creciente por parte de los hombres, donde se involucran más en el oficio. Además de esta nueva situación, durante años, existen evidencias, como lo son la relación entre el número de colegiados enfermeros y el porcentaje de directivos, donde de 16.573 inscritos alrededor de 1778 eran hombres y el resto eran mujeres, siendo de estos el 0,074% mujeres directivas y el 0,4% hombres directivos, indicando que los hombres tienen más facilidades para escalar en puestos y alcanzar posiciones profesionales más altas, donde la responsabilidad y el cargo se vea aumentado (Valencia-Contrera y Orellana-Yañez, 2022).

Todo esto concluye en que existe el conocido techo de cristal, definido como un fenómeno que consiste en la colocación de barreras para impedir la posibilidad de promoción y de desarrollo de la carrera profesional para las mujeres. Es por ello que, en cuanto al personal de enfermería, se sitúan mejor a los hombres, proporcionándoles más accesibilidad a los puestos ejecutivos y poniendo más barreras a las mujeres por prejuicios de épocas pasadas, siendo hombres con una formación menor los que más posibilidades tienen de promocionar (Segovia et al., 2023; Valencia-Contrera y Orellana-Yañez, 2022).

La enfermería es uno de los trabajos donde el techo de cristal se hace más evidente, siendo el porcentaje de hombres mucho menor que el de las mujeres, pero reflejándose que el número de jefes es mucho mayor (Segovia et al., 2023), creando así desigualdades de género, donde las mujeres ven cómo los estereotipos ejercen influencia sobre las diferentes situaciones donde se pueden llegar a ver envueltas (Dorado et al., 2021).

Otro de los factores a tener en cuenta es la representación que se les ofrece desde los medios de comunicación, donde se les descataloga argumentando no ser trabajadores profesionales expertas, además de no mostrar el proceso que envuelve al personal de

enfermería, tanto a nivel de formación necesario, como de investigación (Dorado et al., 2021).

2.3. Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales siempre han estado presentes en nuestro día a día, y se entienden como los factores que engloban tanto el entorno laboral como el extralaboral relacionados con las características individuales de cada trabajador, siendo, en ocasiones, situaciones que para la persona se vuelven incontrolables, creando en la persona efectos negativos a diferentes niveles, como lo son física, mental y socialmente. Además con el aumento de competitividad en el mercado y el empeoramiento de las condiciones laborales, junto con una desconfianza acerca de la continuidad en el puesto, han creado en el sector de la salud una mayor vulnerabilidad a la hora de padecer trastornos mentales, llegando a poder derivar en un aumento de estrés y ansiedad (Vásquez et al., 2019).

Otros estudios defienden la importancia de los entornos de trabajo, haciendo hincapié en la seguridad en el trabajo, en la carga de trabajo y en la importancia de tener en cuenta aspectos como la ergonomía, el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, para así obtener un trabajo de calidad y así, repercutir positivamente en la calidad de vida (Laura, 2022).

El personal de enfermería, a diario, se encuentra con situaciones en las que sus pacientes se debaten entre la vida y la muerte, que es otro de los factores de riesgo a tener en cuenta en esta profesión. Esto genera unas consecuencias físicas y emocionales enormes (Beltrán y Carvajal, 2019).

Además, el trabajo del personal de enfermería ha sido un ámbito de interés por su gran exposición a riesgos psicosociales, teniendo día a día una gran exposición a diversos estímulos y/o situaciones a los que, en ocasiones, no han podido afrontar por la falta de recursos y/o habilidades, generando en el personal un gran nivel de estrés (Beltrán y Carvajal, 2019).

En los últimos años, con la pandemia, se ha visto reflejado una mayor exigencia para el personal sanitario, entre el que se destaca al personal de enfermería, que han sido los que se encontraban en primera línea de combate a la hora de intentar frenar el avance del virus o intentar paliar la situación de la mejor forma posible. Esto ha elevado los factores de

riesgo ya que, ligado a la pandemia, este sector realizaba jornadas prolongadas, con una carga de trabajo que escapaba de los recursos que tenían (Laura, 2022).

2.4. Factores de riesgo

En este tipo de trabajos, los trabajadores tienen alrededor factores de riesgo de todo tipo, siendo frecuentes los del tipo psicosocial (Iglesias, 2021). Además, el estrés laboral se relaciona con variables personales y profesionales, siendo unos de los principales factores de riesgo para desarrollarlo la sobrecarga de trabajo, el trabajo nocturno y el realizar varias tareas a la vez (Schultz et al., 2022).

A estos factores de riesgo, se debe añadir el no saber exactamente qué tarea se debe realizar, generando en el trabajador estrés. A ello, se suman situaciones en la que los profesionales padecen de conflicto de rol, donde pueden darse acontecimientos donde el personal tenga que decidir entre varias tareas asignadas por diferentes personas con cargos superiores (Cahuana, 2020).

Además, existen lugares en los que el ambiente de trabajo no es favorable, lo que desencadena problemas con compañeros, con superiores y una tensión que hace que la atención al paciente no sea correcta. También hay que tener en cuenta la participación que el profesional desarrolle en el ambiente de trabajo, así como la carga de trabajo que se le asigne, el tiempo para realizar este trabajo, insuficiencia de aclaraciones en cuanto a tareas, y falta de apoyo, entre otros (Cahuana, 2020).

Por otro lado, hay que dar importancia a otros factores de riesgo como son la escasez de personal en el centro en el que se realicen las tareas, así como la duración de los turnos y su prolongación en el tiempo, el estilo de liderazgo y la capacidad de autonomía que pueden tener a la hora de realizar las tareas (Iglesias, 2021).

Respecto a las posibles situaciones, se recogen que, entre los factores que desarrollan estrés laboral en el personal de enfermería, encontramos que el personal puede verse afectado por la ausencia de un médico ante situaciones de vida o muerte de un paciente, así como el temor hacia una alta exigencia ante diferentes acontecimientos en los que se haga muy notable la falta de recursos y habilidades personales del profesional, lo que deriva en desgaste profesional y otros problemas visibles en el profesional, afectando tanto en la relación del paciente con el profesional, como en la productividad de este (Barboza, 2019; Correa, 2021).

2.5. Síntomas del estrés

Respecto a los síntomas derivados del estrés, y aunque este pueda ser positivo o negativo, se encuentran alteraciones tanto físicas (como excesivo cansancio, malestar, cambios en el metabolismo), como a nivel psicológico, llegando a crear en las personas que lo sufren trastornos mentales. Para poder combatirlo, se requiere de una rápida actuación teniendo como finalidad el prevenir este tipo de situaciones, creando en el personal de enfermería estrategias de afrontamiento adecuadas que los hagan aguantar ante las situaciones que les rodean y envuelven diariamente (Barboza, 2019; Schultz et al., 2022; Vázquez et al., 2019).

Otros estudios muestran los resultados obtenidos e identifican como síntomas habituales los síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas que afectan a la inteligencia y al propio desarrollo del trabajo, con sentimientos de sobrecarga constante y dificultad para concentrarse. Además, también dichas investigaciones reflejan como síntomas relacionados con el ámbito psicoemocional, que es habitual entre el personal de enfermería experimentar sentimientos desadaptativos, debido, entre otros muchos factores, a la exposición continuada a situaciones estresantes (Brand y Andersson, 2020).

Además, Nespereira-Campuzano y Vázquez-Campo (2017) definen que cada persona puede padecer un tipo de síntomas, ya que a cada persona les afecta cada situación de una forma distinta. También relata que es probable que el personal de enfermería pueda mostrar conductas agresivas a modo de respuesta del estrés laboral que padecen (Nespereira-Campuzano y Vázquez-Campo, 2017).

Otro estudio muestra que el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida del personal y es que la calidad de vida de la que goce el trabajador puede perjudicar o beneficiar a la aparición del estrés laboral, debido, por ejemplo, a mostrar una mayor vulnerabilidad o carecer de un entorno que le facilite tener una calidad de vida adecuada. Una mala calidad de vida se relaciona con una baja productividad, acción que puede derivar en conductas agresivas o discusiones con otros trabajadores (Laura, 2022).

Por otro lado, en cuanto a nivel conductual, destacan conductas desadaptativas y desarrollos de malos hábitos como puede ser el consumo de alcohol o el evitar una situación que produzca estrés a la persona (Barboza, 2019).

El motivo por el que los trabajadores del personal de enfermería sufren mayor estrés laboral que otros profesionales es porque su función consiste principalmente en brindar cuidados y apoyo de forma directa a pacientes que se encuentran padeciendo problemas físicos y psicológicos, así como a personas en situaciones críticas o, incluso, terminales. Además, deben comunicarse e informar a las familias de los enfermos y al equipo interdisciplinario (Peteán y Kruger, 2017).

Por estas razones, las consecuencias que se derivan de su actuación en este ámbito abarcan desde descenso de los niveles de motivación, disminución del rendimiento laboral, empeoramiento de la calidad de la atención brindada, hasta la experimentación de síntomas concretos del estrés laboral crónico como el cansancio emocional y el fracaso personal y profesional (Peteán y Kruger, 2017).



2.6. Comorbilidad

El estrés laboral puede derivar en diferentes trastornos mentales, además de alteraciones físicas y sociales para la persona que lo sufre. Los autores Vásquez et al. (2019) lo relacionan con la depresión, el síndrome de burnout y, en definitiva, con la muerte como consecuencia final.

Por ejemplo, y tal como aparece en el estudio realizado por Peteán y Kruger (2017) en enfermeros, el sobrepeso y la obesidad son dos problemáticas asociadas a un nivel medio-alto de estrés.

En relación con lo anterior, el estrés laboral crónico generado por las condiciones laborales y las características del trabajo está altamente relacionado con el síndrome de "burnout", conocido también como síndrome de "quemarse por el trabajo", de "desgaste profesional", "estrés crónico asistencial" o de "desgaste emocional" (Martín, 2014).

Concretamente, el personal de enfermería es catalogado como "vulnerable" en cuanto a sufrir elevados niveles de estrés laboral y burnout se refiere, lo que conlleva costes muy altos tanto para el ámbito profesional -aspecto económico- como personal (Martín, 2014).

De igual modo, autores como Masluk, Marquez y Marques (2016) indican que un alto porcentaje de población que padece el síndrome de burnout también sufre algún tipo de trastorno depresivo así como insomnio. De igual forma, tener insomnio aumenta el riesgo de sentir agotamiento emocional, consecuencia también derivada indirectamente del padecimiento de burnout (Cauna, 2019; Masluk, Marquez, y Marques, 2016).

Además de dichos trastornos psicológicos, el burnout presenta una alta correlación con problemas cardiovasculares (Masluk, Marquez y Marques, 2016).

2.7. Estrategias de afrontamiento

Así como relatan Páez y Costa (2014), para este colectivo en concreto, el modo de afrontamiento del estrés laboral más adecuado es el afrontamiento directo, tipo de afrontamiento centrado en el problema y caracterizado por el uso de la resolución de problemas y la planificación, estrategias que resultan muy útiles si la situación es controlable por el sujeto.

El afrontamiento directo -o activo- disminuye la afectividad negativa. Del mismo modo, si se poseen las estrategias adecuadas, se relaciona con una afectividad positiva, bienestar y un alto rendimiento laboral (Páez y Costa, 2014).

Respecto a acciones directas que llevar a cabo ante el estrés laboral, existen estudios que lo vinculan con la actividad física, obteniendo así una reducción del estrés laboral los trabajadores que practican una serie de ejercicios (Mejía et al., 2017). También existen otro tipo de acciones directas que influyen en el estrés laboral, como pueden ser la biorretroalimentación y el entrenamiento en técnicas de relajación muscular, donde la persona coopere para poder aprender a gestionar situaciones estresantes (Elena et al., 2007).

Asimismo, también resulta eficaz un afrontamiento de apoyo social. Este se basa en la búsqueda de contacto cercano y consuelo en otras personas, la ayuda instrumental, informativa o consejo, y el apoyo emocional. Dentro del ámbito laboral y en situaciones de estrés elevado, contar con apoyo emocional aumenta el bienestar y la afectividad positiva. De igual manera, la negociación afiliativa, consistente en la búsqueda conjunta de soluciones es eficaz en este mismo ámbito (Páez y Costa, 2014).

Además, Páez y Costa (2014) ofrecen una serie de estrategias de regulación emocional, técnica de afrontamiento dirigida a gestionar aquellos estados emocionales derivados del padecimiento de estrés laboral.

Una de ellas es la distracción, es decir, focalizar la atención en estímulos positivos o neutros no vinculados a la afectividad negativa o al estrés. Varios ejemplos de esto son realizar actividades de distracción que recompensan en sí mismas, que se hacen con otros, que tienen significado y que implican un cierto esfuerzo o actividad. Todos ellos producen emociones positivas en las personas. Además, un alto afrontamiento directo combinado con

una alta distracción ante el estrés laboral, conllevan un mayor ajuste afectivo y un mejor rendimiento (Páez y Costa, 2014).

Otra estrategia eficaz es la aceptación. En este caso, la atención se dirige a la situación foco del problema, puesto que se acepta la existencia de las situaciones que no se pueden modificar. A su vez, se ha de reconocer las emociones suscitadas por la situación, estado cercano a la plena consciencia. Los resultados que se obtienen con este modo de regulación es la mejora del rendimiento (Páez y Costa, 2014).

En la misma línea se encuentra la estrategia basada en focalizar la atención en lo positivo. Al centrar la atención en los aspectos positivos de las diversas experiencias que vivimos, permitimos que esto amortigüe los efectos negativos de aquello que nos sucede (Páez y Costa, 2014).

La reevaluación positiva, por su parte, es el cambio cognitivo funcional por excelencia y se refiere a los intentos activos de modificar el propio punto de vista sobre la situación estresante. El objetivo de esta tarea es ser capaz de ver la situación con un enfoque más positivo; distanciarse de ella y, así, lograr comprenderla desde diferentes puntos de vista para poder relativizar el problema; apreciar los aspectos positivos de la reacción personal y de los otros, etc. Esta estrategia está asociada con una mejora de la afectividad y un menor malestar afectivo (Páez y Costa, 2014).

También se puede optar por la regulación fisiológica activa, las acciones encaminadas a mantener un control activo del estado de ánimo, como por ejemplo, el ejercicio físico y el uso de técnicas de relajación. Ambas actividades mejoran la afectividad positiva y el rendimiento laboral (Páez y Costa, 2014).

El uso de emociones contrarias o alternativas al enfado o la tristeza, derivados del estrés, como pueden ser el afecto y el humor, relacionados con la alegría, disminuyen altamente el estrés laboral, puesto que se contrarrestan las reacciones emocionales negativas, inhibiendo así la afectividad negativa y, por ende, mejorando el estado anímico (Páez y Costa, 2014).

Tal y como informan Schultz et al. (2022), la resiliencia también puede servir como aspecto protector frente a las dificultades que experimentan las personas, favoreciendo que

sean capaces de soportar mediante la modificación de las interpretaciones negativas que hacen de aquellas situaciones en las que se ven envueltos y envueltas.

Considerando todas las estrategias de afrontamiento y de gestión emocional explicadas anteriormente, cabe destacar que a lo largo del ciclo vital, y de forma natural, los seres humanos producen de modo autónomo y progresivamente habilidades para disminuir o incluso suprimir el efecto que causa el estrés en nuestras vidas (Bonafé ,2023; Hernández et al., 2020).



2.8. Personal de emergencias

El personal de enfermería que trabaja en los departamentos de emergencias es el oficio que más se expone a situaciones en las que se puede sufrir violencia verbal y física, debido a la gran variedad de casos que reciben, es decir, este tipo de casos engloban pacientes de todo tipo, desde una consulta cualquiera hasta tener que atender a alguien que está entre la vida y la muerte (Jung y Park, 2021).

Estos departamentos se componen de un sistema complejo donde el personal están rodeadas por diferentes tipos de profesionales, tanto a nivel horizontal como vertical, siendo una de las personas más importantes la enfermera jefe, por ejemplo, y siendo un factor clave en cuanto a la satisfacción laboral, ya que es importante mantener una buena relación para así disfrutar realizando las tareas (Jung y Park, 2021).

A todo esto se debe añadir que cada día se enfrentan a una serie de estresores diferentes, pudiendo terminar afectando estas situaciones altamente estresantes en términos emocionales y psicológicos, y derivando, así, en posibles trastornos mentales, como puede ser la depresión (Campillo-Cruz et al., 2020).

Además, este tipo de trabajadores tienen una alta probabilidad de experimentar rasgos o síntomas de estrés postraumático, ya que es común que lleguen a vivir circunstancias extremas, como por ejemplo, el fallecimiento de algún paciente, así como otro tipo de situaciones que puedan llegar a generar este trastorno en el personal de enfermería (Campillo-Cruz et al., 2020).

En la misma línea que la anterior afirmación, este departamento de los hospitales, en concreto, es habitual encontrarse diferentes tipos de episodios violentos, donde la mayoría de trabajadores han sufrido en alguna ocasión situaciones en las que han sido agredidos verbal o físicamente, generalmente por parte de visitantes y pacientes, creando, gracias a estas experiencias, una mayor probabilidad de padecer estrés post traumático (McDermid et al., 2020).

Otro de los aspectos que se deben tener en cuenta es el propio entorno de trabajo y la intensidad y frecuencia con la que se presenten los posibles estímulos estresores, ya que en este tipo de departamentos se sufre una carga de trabajo excesiva, donde, en ocasiones, los propios trabajadores no son capaces de dar una respuesta adecuada ante la complejidad

de los acontecimientos que se presentan (Campillo-Cruz et al., 2020; McDermid et al., 2020).

Es por ello que los trabajadores que se encuentran en los servicios de emergencias deben trabajar las estrategias de afrontamiento para poder ser capaces de afrontar este tipo de situaciones tan drásticas, que son derivadas del propio puesto de trabajo que ejercen. Experiencias, en primer lugar, caracterizadas por tener que tratar con pacientes que sufren alguna complicación y, por ende, acaban convirtiéndose en víctimas, e incluso llegar a crear una relación con estos, puesto que, debido a la gran cantidad de tiempo que se invierte con los pacientes y al vínculo y contacto tan cercano que se mantiene, es común que se afiancen lazos afectivos con las personas a las que atienden. Y, en segundo lugar, vivencias en las que se trata de forma directa con la muerte (Campillo-Cruz et al., 2020).

También es importante prestar atención y trabajar en cuanto a reacciones emocionales se refiere, ya que este es un punto clave en lo referente a aspectos como la resiliencia, donde los trabajadores afronten dichas situaciones tratándolas y percibiéndolas como oportunidades de crecimiento personal y profesional que les convierta, a lo largo de los años, en referentes, tanto a nivel de departamento, como de sector (Campillo-Cruz et al., 2020).

3. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

A lo largo de los años, el puesto de trabajo del personal de enfermería ha pasado algo desapercibido, estando quizás a la sombra de la medicina y siendo infravalorado, por lo que no ha recibido la importancia que realmente se le debe otorgar.

Sin embargo, en la actualidad existe un interés creciente por el ámbito de la enfermería, debido posiblemente a que situaciones extremas, como lo fue el confinamiento en el año 2020, generaron actuaciones por parte de la población que se han convertido con el tiempo en costumbres o hábitos (como por ejemplo, el reconocimiento y agradecimiento por la labor que desempeñó este gremio mediante aplausos). Esto ha dado a conocer aún más a este tipo de trabajadores y trabajadoras, así como la increíble función que realizan por y para la sociedad actual.

A pesar de lo anterior, tras la pandemia padecida por la población y con su posterior vuelta a la calma, se dejaron de lado estas situaciones en las que se daba gracias al personal sanitario por su increíble función en medio de la incertidumbre que a todos nos afectaba, intentando sacar adelante la situación de la mejor manera posible, posiblemente porque, cuando todo cesó volvimos a nuestros quehaceres habituales y rutinas y de nuevo las enfermeras y los enfermeros pasaron a un segundo plano.

Ante esta nueva situación padecida, fueron varios colectivos los que se vieron afectados ante los diferentes estresores presentados, realidades ante las que únicamente se podía proporcionar apoyo y en las que se debía de ir equipado con los equipos de protección individual correspondientes, entre otras nuevas novedades en las que se veían envueltos.

Como se ha comentado anteriormente, tras una situación tan estresante y problemática como lo es una pandemia mundial, se fue creando un interés acerca de esta profesión, concretamente por el personal de emergencias, ya que eran estas las personas encargadas de atender a los pacientes que entraban en la unidad de emergencias con COVID-19, arriesgando su integridad, tanto física, como mental, y poniendo indirectamente en riesgo en peligro a sus familiares más cercanos, teniendo que lidiar con situaciones surrealistas y sufriendo, en algunos casos, pérdidas irreparables.

Uno de los colectivos más afectados fue el del personal de enfermería, que además de realizar su labor profesional, donde se ponían en riesgo constantemente, tenían que combinarlo con ejercer otros roles también en sus casas, causando probablemente en muchos casos un choque de roles y fuertes sentimientos de estar poniendo a sus seres queridos en peligro.

Realizando esta reflexión acerca de este tema, se crean situaciones de emergencia, ya que muchas personas que desempeñan este puesto de trabajo iban enfermando de COVID-19, haciendo que en sus propios hogares tuvieran que aislarse, para así no infectar a más personas que habitasen en la misma casa. Ante esto, nadie se preguntó en ese momento sobre la carga de estrés que podían llegar a padecer estas personas, ya fuese por la situación que vivían en casa, o bien por la situación a la que se exponían en cada día de trabajo.

Por otro lado, se decidió realizar la investigación acerca de esta profesión para conocer las increíbles labores que realizan y la cantidad de situaciones estresantes en las que están envueltos, siendo, por ejemplo, uno de los trabajadores que trabaja para que las personas no fallezcan en casos muy graves.

Además, a la hora de tratar la actualidad, se ha decidido que un tema actual y relevante es la importancia entre las diferencias de género que existen en la sociedad. Es por ello que, se ha decidido realizar la investigación siguiendo una línea en la que todos los estudios que sean seleccionados sean con un porcentaje notable entre hombres y mujeres, siendo el de estas mucho mayor.

El objetivo de estas decisiones figura en ser un tema relevante y actual, con la idea de conocer las estrategias de afrontamiento más frecuentes, los síntomas del estrés laboral, si puede derivar en algún otro trastorno, la representación existente, tanto a nivel de departamento de emergencias como de oficio en sí.

Además se tendrán en cuenta aspectos como el nivel de formación obtenido (formación profesional, licenciatura, doctorado, ...), cuanto tiempo llevan trabajando en el departamento de emergencias, así como el régimen en el que trabajan.

Por otro lado, también existe interés cercano a la persona que realiza este trabajo, el fin de realizar dicha búsqueda y su futura recogida de información está dirigida a conocer tanto la situación actual, como la pasada en los últimos años, incluyendo también la pasada

pandemia sucedida en 2020, así como las características del puesto del trabajo en emergencias, y además comprobar si es cierto el techo de cristal de las mujeres en este trabajo.

Por todo lo anterior, formar parte del sector de la enfermería no es sencillo. Hace falta mucho sacrificio a nivel personal para poder optar a conseguirlo, y una vez dentro debes saber que estarás expuesto a todo tipo de situaciones estresantes a las que vas a tener que dar respuesta

Es por esto que se ha decidido realizar una investigación acerca de este tema, con la idea de recoger toda la información correspondiente a esos momentos y situaciones, tratando también como era antes de aparecer la pandemia y poder conocer cuáles eran los factores que envolvían a estas personas, desde un punto de vista psicológico y preventivo, con el fin de analizar posibles futuras situaciones semejantes en las que distintos factores psicosociales afecten e interactúen en el día a día del personal.

Además, recientemente se ha creado interés acerca de futuras líneas de investigación, lo que ha generado atención global en cuanto a enfermería, trabajadores realizando labores excepcionales y el propio funcionamiento para acceder a este sector son dos de los aspectos que se han tenido en cuenta para decidirse finalmente por escoger este tema tan actual.

Sin embargo, existe una tendencia a cuestionar la labor de otros que se dejan la piel en su puesto de trabajo, pudiendo crear así situaciones de riesgo, derivadas del agotamiento, mental o físico, o bien por las propias condiciones que reúnen los lugares de trabajo donde ejercen. Es por ello, que en el ámbito de la prevención es importante que el personal de enfermería esté formado, tanto en los riesgos psicosociales como en los riesgos que pueden situarse a la hora de, por ejemplo, desplazar a un enfermo de una habitación a otra.

De aquí la importancia de una buena gestión del conocimiento, para así poder conocer mejor la situación y saber cómo actuar ante la incertidumbre, ya que, el puesto de enfermería en el departamento de emergencias no únicamente está relacionado con los riesgos psicosociales, si no que también deben ponerse medidas preventivas a nivel de seguridad en el trabajo con las herramientas o instrumentos con los que trabajan cada día.

También se deben tener en cuenta los riesgos a nivel de Higiene industrial, puesto que si en el edificio existen unas malas condiciones de trabajo a nivel ambiental, pueden verse afectados tanto los trabajadores que trabajen en este como los pacientes que se encuentren en ese momento allí atendidos.



4. OBJETIVOS

Objetivo general:

- Evaluar el estrés laboral en el personal de enfermería.

Objetivos específicos:

- Identificar los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés laboral en departamentos de urgencia.
- Aumentar el conocimiento sobre la sintomatología del estrés laboral en enfermería
- Conocer cuales son las estrategias de afrontamiento para prevenir o reducir el estrés laboral.
- Relacionar cómo afecta el estrés laboral a la calidad de vida del personal de enfermería.
- Evaluar cómo afecta el realizar actividad física con el estrés laboral.

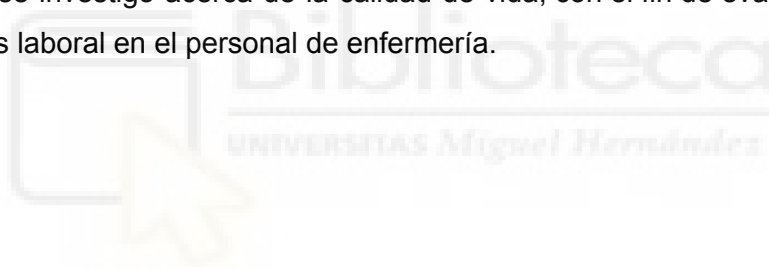
5. METODOLOGÍA

5.1. Material y método

Se realizó una revisión bibliográfica de artículos publicados desde 2018 hasta la actualidad, en inglés o español, en los que se tratase el estrés laboral en personal de enfermería de hospitales en el departamento de urgencias o emergencias. La finalidad de esta revisión es encontrar información relacionada con el estrés laboral, ya sea sintomatología, factores de riesgo o estrategias de afrontamiento para ello.

Además, también se realizó una búsqueda con la finalidad de saber cómo afecta a nivel cognitivo y físico que la persona realice actividad física, así como se comprobó la relación entre realización de actividad física y estrés laboral en personal de enfermería.

También se investigó acerca de la calidad de vida, con el fin de evaluar la calidad de vida con el estrés laboral en el personal de enfermería.



5.2. Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión establecidos para realizar la revisión bibliográfica fueron los siguientes:

- Tipo de estudio: Estudios experimentales. Solo se incluirán los artículos originales.
- Años de publicación: Artículos publicados desde 2018 hasta la actualidad.
- Participantes: Artículos que incluyan únicamente población general.
- Género: Artículos cuyos participantes sean mujeres en un porcentaje mayor al 80%.
- Idioma: Artículos publicados en español e inglés.
- Trabajo: Únicamente serán incluidos artículos relacionados con el ámbito de la enfermería.
- Condiciones de trabajo: Se incluyen todo el personal de enfermería que trabaje en el departamento de urgencias/emergencias de enfermería.
- Antigüedad: Son incluidas todo el personal que lleve al menos 1 día trabajado como personal de enfermería.
- Titulación: Artículos cuyos participantes tengan cualquier título relacionado con enfermería (formación profesional, título de grado, máster en enfermería).

5.3. Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión seleccionados para la búsqueda bibliográfica fueron los siguientes:

- Quedarán excluidas las guías de práctica clínica, las revisiones sistemáticas y los meta-análisis.

- No serán incluidos los artículos escritos en otros idiomas distintos del español y el inglés.
- Concepto: Serán excluidos los artículos que no hablen del estrés laboral en enfermería.
- Serán borrados los artículos que no vayan enfocados al personal de enfermería que haga sus tareas en el departamento de urgencias o emergencias.
- Se eliminarán los trabajos en los que se hable únicamente de hombres.
- Quedarán excluidos aquellos artículos que incluyan población clínica.
- No se incluirán los artículos publicados en el 2017 o años anteriores.
- Serán excluidos los artículos que hablen de personal de otras áreas de la salud, como medicina.

5.4. Términos de búsqueda

Para llevar a cabo la búsqueda, se utilizaron las palabras clave *work stress*, *occupational stress* y *job stress* combinados con el operador boleano 'OR' y lo anterior se combinó con las palabras clave *nursing* y *emergencias* con el operador boleano 'AND'.

5.5. Estrategia de búsqueda

Se realizó una búsqueda electrónica sobre la temática indicada en las siguientes bases de datos: *Pubmed*, *Scielo*, *Dialnet*, *Scopus* y *Cochrane Library* identificándose 1225 artículos.

Tras aplicar los filtros de género, tipo de artículo, año de publicación e idioma se obtuvieron 520 estudios publicados entre los años 2018 y 2023.

A continuación se llevó a cabo una lectura de títulos y resumen de los mismos, concluyendo que 480 de los 520 no cumplían con los criterios de inclusión y/o estaban repetidos, quedando 40 artículos.

De este modo, se seleccionaron 40 para su lectura crítica, de los que 32 fueron descartados por no ajustarse a los criterios establecidos tras la lectura a texto completo.

Finalmente, 8 artículos fueron seleccionados para incluirlos en el presente estudio.

En cuanto a los resultados obtenidos en cada base de datos consultada:

- *Cochrane* presentó en primer lugar 577 artículos utilizando los conceptos seleccionados, de los cuales, tras aplicar los diferentes criterios y eliminar los duplicados, se obtuvo un resultado de 378 artículos para realizar la posterior lectura.
- Por otro lado, *Pubmed* expuso unos resultados de 16 artículos al usar los términos predefinidos antes de realizar la búsqueda, donde, de estos, únicamente quedó un único artículo como resultado para su posterior análisis.
- Seguidamente, *Scielo* mostró 2 resultados al aplicar los conceptos especificados con anterioridad, donde ambos artículos, tras aplicar los diferentes filtros establecidos, fueron validados para su posterior revisión.
- Respecto a *Scopus*, esta mostró, en primer lugar, 628 artículos, de los cuales fueron eliminados 490 al aplicar los filtros, quedando únicamente 138 para su posterior revisión.

- Por último, *Dialnet* reflejó un resultado de 2 artículos utilizando las estrategias de búsqueda predefinidas, quedando únicamente 1 artículo apto para su posterior revisión.



6. RESULTADOS

Tras haber revisado sistemáticamente la evidencia científica disponible que se corresponde con los últimos cinco años y teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión establecidos, finalmente se incluyeron un total de 8 artículos.

A continuación se explican e interpretan los resultados obtenidos de cada uno de ellos para posteriormente sacar conclusiones de los mismos.

6.1. Características de los participantes

En total, en los estudios seleccionados participaron 5797 sujetos.

Por lo que al género respecta, fue especificado en todos los estudios incluidos y el porcentaje de mujeres fue considerablemente superior, alcanzando como mínimo un 80% del total, por lo que, como resultado de la revisión de dichos artículos se puede obtener que la mayoría de los participantes del personal de enfermería en el departamento de urgencias son mujeres.

6.2. Síntesis de resultados

6.2.1. Formación, perspectivas y experiencia laboral de los/las participantes

Se encontró que la mayoría del personal de enfermería que trabajan en los departamentos de emergencia están en posesión de la licenciatura de enfermería, pero que también existe personal de enfermería que accede a estos departamentos con un diploma que les certifica la formación (Chen et al., 2018). Además, una parte del personal en el departamento recibieron una formación específica del ámbito en el que trabajan, añadiendo más conocimientos a la formación inicial necesaria para trabajar en este tipo de empleos. (O'Callaghan et al., 2020)

También se calculó la media de tiempo trabajado en servicios de urgencias entre todos los resultados, siendo de 7 años y medio, así como exponer que en los departamentos de emergencias existe la posibilidad tanto de trabajar a jornada completa, como a jornada partida, como hacer turnos prolongados, siendo más habitual un régimen que otro dependiendo de la zona geográfica donde te sitúes, siendo, por ejemplo en países como Australia o Estados Unidos, más habitual el trabajo a jornada partida y en turnos de 8 a 12 horas, respectivamente, así como siendo habitual trabajar entre 40 y 45 horas durante la semana en países como China. (Alomari et al., 2021; Chen et al., 2018; Dong et al., 2020; O'Callaghan et al., 2020; Ravari et al., 2020; Shin et al., 2020; Wilson et al., 2019; Yuwanich et al., 2018).

De la misma manera, se identificaron actitudes hacia el trabajar en los departamentos de emergencia, donde los propios integrantes manifiestan que el trabajo en estos departamentos es estresante, además de explicar que la mayoría de los pacientes no saben lo que es una emergencia, ya que aprovechan cualquier malestar para presentarse en el departamento para realizarse pruebas, dejando a los que realmente sufren emergencias y necesitan ser atendidos rápidamente sin opción de prestarles la atención necesaria (Chen et al., 2018).

Sin embargo, se debe tener en cuenta las condiciones que rodean a las personas que trabajan en emergencias, ya que estos trabajadores son los que generalmente padecen más situaciones violentas, debido a la cercanía que tienen con problemas mayores de pacientes, como puede ser la muerte (Chen et al., 2018).

6.2.2. Síntomas/ consecuencias del estrés laboral

En lo que a **síntomas o consecuencias psicológicas** se refiere, el autor de uno de los estudios analizados presenta que entre los factores reconocibles del sufrimiento de estrés en el puesto de trabajo se encuentran tanto síntomas físicos como emocionales (O'Callaghan et al., 2020).

Por una parte, son cuatro los autores que estudian la insatisfacción con el trabajo o la falta de bienestar laboral como consecuencia directa del estrés laboral (Chen et al., 2018; O'Callaghan et al., 2020; Ravari et al., 2020; Yuwanich et al., 2018).

A propósito de lo anterior, una de las participantes del estudio realizado por Chen et al. (2018) comenta que con frecuencia se siente desanimada y se impacienta, disminuyendo así, de forma progresiva, su simpatía y pasión por su trabajo, síntomas en los que coinciden muchas de las mujeres del personal de enfermería que se encuentran en urgencias o emergencias.

Por otro lado, uno de los estudios revisados establece que también se deriva del sufrimiento de estrés la rotación de personal. De hecho, en él se cita que el 23% de las participantes que padecían estrés planeaban dejar su trabajo en el plazo de un año (O'Callaghan et al., 2020). Del mismo modo, otros dos artículos coinciden en que también se obtienen como resultados el absentismo o abandono laboral y las bajas por enfermedad (Ravari et al., 2020; Yuwanich et al., 2018).

A propósito de lo anterior y tal y como recogen O'Callaghan et al. (2020) en su estudio, la fatiga y el estrés son claros antecedentes muy importantes de la falta de retención del personal de enfermería..

Asimismo, son seis artículos los que muestran que una consecuencia muy común del estrés por trabajo son la fatiga y el cansancio. Concretamente, el personal de enfermería padece problemas de sueño, caracterizados por síntomas tales como insomnio y somnolencia. A su vez, también sufren con mucha frecuencia una problemática conocida como fatiga por compasión, es decir, la reducción de la capacidad de empatía inducida por la exposición repetida al dolor y al sufrimiento, caracterizada por la combinación de agotamiento físico, emocional y espiritual (Dong et al., 2020; O'Callaghan et al., 2020; Ravari et al., 2020; Shin et al., 2020; Wilson et al., 2019; Yuwanich et al., 2018).

Uno de los efectos más comunes que ocasiona en las profesionales de la enfermería la experimentación de estrés es la ansiedad, así como refieren tres artículos de los leídos (Alomari et al., 2021; Chen et al., 2018; Shin et al., 2020).

Asimismo, son frecuentes los sentimientos de impotencia y frustración en el personal de enfermería, tal y como se comenta en tres estudios (Chen et al., 2018; O'Callaghan et al., 2020; Shin et al., 2020).

De igual manera, otro estudio relata que algunas consecuencias negativas en la salud física y mental del personal del departamento de emergencias derivadas del padecimiento de altos niveles de estrés son la vulnerabilidad, emociones como la ira y la tristeza, la auto culpabilización o culpabilidad y la culpabilización por parte de los compañeros de trabajo. Todas estas variables repercuten de forma muy perjudicial y, por ello, son no deseadas por el personal de enfermería (Alomari et al., 2021).

En ese sentido, también son frecuentes dentro de este gremio los sentimientos de confusión y aislamiento, según refiere uno de los artículos (Shin et al., 2020).

En lo referente al impacto directo que ocasiona el estrés laboral en el personal de enfermería, se puede encontrar, apoyándonos en el estudio realizado por O'Callaghan et al. (2020), que este puede afectar a la capacidad organizativa, lo que disminuye el bienestar general del personal de enfermería, factor muy influyente en cuanto a la retención del personal, que se hace cada vez más costosa.

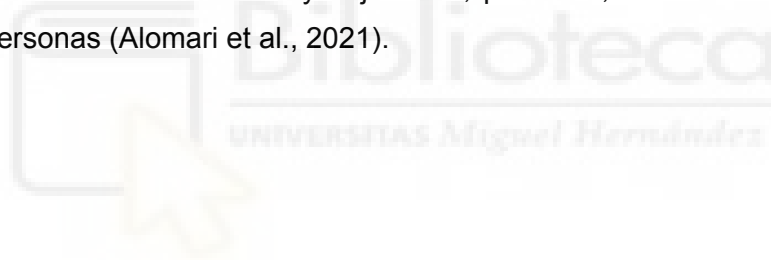
Por otro lado, hay que establecer el agotamiento, tanto emocional como físico como uno de los principales síntomas derivados del estrés laboral, relacionado directamente con el sufrimiento de burnout, otra problemática también resultante, aspecto recogido en seis artículos (Chen et al., 2018; O'Callaghan et al., 2020; Ravari et al., 2020; Shin et al., 2020; Wilson et al., 2019; Yuwanich et al., 2018).

Otra situación que, de la misma forma, puede ejercer como estresor para el personal de enfermería, y que es contemplada por uno de los autores incluidos en este trabajo es la incertidumbre sobre cuál es el tratamiento más adecuado para cada paciente, de lo que se deriva el miedo a cometer un error al tratar a un paciente (Alomari et al., 2021). A colación con esto, el mismo artículo recoge que una de las situaciones que más estrés desempeñan, tal y como refiere el personal de enfermería, es tener incertidumbre sobre el estado del

paciente y no contar con la suficiente información de parte del médico sobre el estado del paciente.

Uno de los autores tenidos en cuenta a la hora de realizar la presente revisión expone una serie de síntomas o consecuencias psicológicas provenientes del aumento del estrés en el gremio de la enfermería. Entre ellas se encuentran perjuicios cognitivos, como la disminución del rendimiento, el aumento de la distracción y el deterioro de la memoria. Además de estas, ofrece problemas mentales que podrían derivar con el paso del tiempo en trastornos psicológicos, como la depresión o problemas de comportamiento. Y, por último, también expone deterioros físicos como pueden ser las enfermedades de la piel, el reumatismo y las migrañas, siendo todas estas complicaciones derivadas del padecimiento de estrés en el trabajo (Ravari et al., 2020).

En definitiva, y tal como queda recogido en uno de los estudios, el estrés laboral podría repercutir en la calidad de la atención brindada a los pacientes, la que podría disminuir notablemente tornándose muy baja. Esto, por ende, influiría en los resultados de salud de estas personas (Alomari et al., 2021).



6.2.3. Factores de riesgo

Respecto a los **factores de riesgo**, son cuatro los artículos que citan el burnout o síndrome de “desgaste profesional” como un antecedente clave de la experimentación de estrés laboral (Chen et al., 2018; O'Callaghan et al., 2020; Shin et al., 2020; Wilson et al., 2019).

Dos del total de los estudios revisados demuestran que también es una variable favorecedora de la aparición de estrés la sobrepoblación del departamento de urgencias -caracterizada por demasiados pacientes, escasez de personal suficiente para cubrir adecuadamente la unidad e insuficientes recursos, manifestado en un bajo número de camas, poco espacio y pocos equipos que puedan atender las necesidades de las personas que acuden-. Esto tiene un gran impacto directo sobre la experiencia laboral del personal de enfermería (Alomari et al., 2021; Chen et al., 2018).

Asimismo, la revisión realizada permite establecer que otro factor de riesgo son las largas listas de espera y los extensos periodos de tiempo sucedidos en el departamento de urgencias, hasta que se puede derivar a los pacientes a otro departamento distinto, lo que ocasiona hacinamiento y saturación de personas en este área del hospital (Chen et al., 2018).

A colación con lo anterior, una de las conclusiones que se extrajo como resultado de uno de los estudios tenidos en cuenta en esta revisión es que el personal de enfermería no disponía de tiempos de descanso adecuados debido a las horas extraordinarias obligatorias, lo que aumentaba notablemente su estrés (Ravari et al., 2020).

Uno de los autores contemplados en esta revisión afirma que el personal que trabaja en enfermería se enfrenta en sus trabajos a riesgos físicos, entre los que se incluyen los problemas de ventilación, la iluminación inadecuada y el bajo nivel de temperatura. Todo esto, como es de esperar, afecta negativamente en términos de estrés laboral (Alomari et al., 2021). Este mismo estudio menciona también riesgos psicológicos, dentro de los que se encuentran la inseguridad laboral y la falta de equidad entre el trabajo y la vida personal (Alomari et al., 2021).

Otra conclusión obtenida a partir de dos estudios de dicha revisión es que el personal de enfermería se encarga de atender diariamente a pacientes que padecen un gran dolor

tanto emocional como físico, así como enfermedades complejas y graves. Las profesionales de este ámbito sienten una alta compasión por estas personas y, esto, conduce irremediablemente a un alto nivel de estrés laboral (Dong et al., 2020; O'Callaghan et al., 2020).

Son cuatro artículos los que afirman que una variable directamente relacionada con el aumento del estrés laboral en el personal de enfermería de urgencias es la exposición de forma constante a la muerte, la que en muchas ocasiones es inesperada, y a situaciones o acontecimientos traumáticos, como la reanimación de un niño o paciente joven, el cuidado de un paciente enfermo, o la muerte o el abuso sexual de un niño, puesto que día a día se está conviviendo con la enfermedad (Alomari et al., 2021; Shin et al., 2020; Wilson et al., 2019; Yuwanich et al., 2018).

Seis de los ocho estudios recogidos en el presente trabajo sitúan como uno de los factores más influyentes en el padecimiento del estrés la sobrecarga de trabajo, que en ocasiones llega incluso a superar las funciones comprendidas en el rol de las profesionales de la enfermería, lo que significa que suelen realizar numerosas tareas extra-rol, las que exceden su responsabilidad (Alomari et al., 2021; Chen et al., 2018; Dong et al., 2020; O'Callaghan et al., 2020; Ravari et al., 2020; Shin et al., 2020).

De igual manera, tres estudios demuestran que una baja percepción de control puede favorecer la aparición de estrés en el lugar de trabajo, es decir, si el personal de enfermería experimenta la sensación de no ser capaces de poder controlar su trabajo, la probabilidad de percibir las situaciones como altamente estresantes será mucho mayor (Chen et al., 2018; Dong et al., 2020; Ravari et al., 2020).

La anterior conclusión extraída de la presente revisión puede tener que ver con otra afirmación incluida en cuatro artículos, la que cita que el personal de enfermería posee poca autoridad y libertad para tomar decisiones en sus puestos de trabajos, lo que influirá en el padecimiento de estrés (Alomari et al., 2021; Dong et al., 2020; Ravari et al., 2020; Yuwanich et al., 2018).

Por el contrario, los pacientes que solicitan ayuda a este gremio depositan altas expectativas en ellos/as y reclaman numerosas exigencias, lo que se traduce en una alta demanda psicológica del trabajo, otro factor de riesgo del estrés laboral incluido en cinco de

los ocho estudios considerados (Alomari, et al., 2021; Dong, et al., 2020; O'Callaghan et al., 2020; Ravari et al., 2020; Yuwanich et al., 2018).

En la misma línea, así como se extrae de cuatro estudios, el personal del departamento de urgencias tienen que lidiar diariamente con ritmos de trabajo muy rápidos, lo que ocasiona falta de tiempo para completar todas las tareas a realizar, aspectos que conducen a una alta presión de tiempo y una gran tensión mental, variables que influyen en la experimentación de estrés (Alomari, et al., 2021; Dong, et al., 2020; Ravari, et al., 2020, Yuwanich, et al., 2018).

La conclusión obtenida y citada inmediatamente antes guarda relación con la que ofrece un autor, sobre la organización y disposición de horarios que tiene el personal de enfermería, basadas principalmente en muchos turnos de noche, lo que genera una alta carga de trabajo nocturno y, como consecuencia final, muchas horas de trabajo a la semana (Dong, et al., 2020). A esto, otro autor añade que el trabajo por turnos, modalidad muy común en este tipo de trabajo, funciona como un gran estresor para mucho personal de enfermería (Alomari et al., 2021).

Teniendo en cuenta todas las afirmaciones aportadas con anterioridad y también la información extraída de uno de los artículos recogidos en esta revisión, en el que se habla de un estudio en el que se comparaba al personal de enfermería de urgencias con personas que trabajaban en otras especialidades, se puede establecer como resultado que el personal de enfermería de urgencias tienen un entorno de trabajo más crítico y angustioso, lo que se traduce, por tanto, en mayores tasas de estrés (Alomari et al., 2021).

Tener un salario bajo también es un factor altamente influyente en los niveles de estrés y, más aún en el caso de una profesión y un ámbito tan demandante como el personal de enfermería en el área de urgencias o emergencias, tal y como establece uno de los artículos revisados (Yuwanich et al., 2018).

Del mismo modo, seis artículos determinan que un factor muy importante para el sufrimiento de estrés laboral es el tipo de relación -o la calidad de la misma- con los compañeros de trabajo, con los pacientes y sus familias. También son un antecedente los conflictos sucedidos entre el personal de enfermería y dichas personas, así como los comportamientos inadecuados que pueden tener estos, como puede ser la violencia física y

verbal, entre las que se encuentran, entre otras, las quejas manifestadas. Estos aspectos pueden generar, a su vez, un ambiente laboral violento y hostil, lo que propicia notablemente que surjan situaciones altamente estresantes (Alomari et al., 2021; Chen et al., 2018; O'Callaghan et al., 2020; Ravari et al., 2020; Wilson et al., 2019; Yuwanich et al., 2018).

Además, la violencia en el lugar de trabajo no sólo repercute en el personal de enfermería, sino que también afecta a la atención paciente al distraer a las personas que trabajan en enfermería, posponer la prestación de tratamientos y aumentar los tiempos de espera, así como queda comprobado en uno de los estudios (Alomari, A., et al., 2021).

De hecho, de uno de los estudios que se incluyen en la revisión, se recoge la conclusión de que el personal de enfermería refiere que, para ellos, las situaciones más estresantes son aquellas en las que tienen que tratar con pacientes violentos y abusivos, así como familias del mismo tipo (Alomari et al., 2021).

Por ello, es entendible que contar con un bajo apoyo social o, directamente, tener falta o déficit del mismo por parte de los compañeros de trabajo, los supervisores de enfermería o los administradores del hospital, también afecte notablemente al personal del ámbito de la enfermería, conllevando un alto nivel de estrés en ellas, aspecto contemplado en dos artículos de la presente revisión (Alomari et al., 2021; Dong et al., 2020).

Además del trato con pacientes y familiares, el personal de enfermería manifiesta que otras situaciones les causan estrés, como pueden ser la carga de trabajo, donde una carga excesiva durante un tiempo prolongado puede generar estrés en la persona, incertidumbre sobre el tratamiento y problemas con los supervisores, ya que si la relación con su superior es conflictiva terminará generando estrés porque acabarán ocurriendo situaciones en las que el personal no tenga habilidades o herramientas para afrontar estas, o simplemente termine afectando a su contrato laboral. Sin embargo, las situaciones que menos riesgo tiene para el personal de enfermería es el ser discriminados, mostrando en el estudio un bajo nivel de estrés ante este tipo de situaciones (Alomari et al., 2021).

Ravari et al. (2020) con su estudio aporta que el gran volumen de pacientes, la agudeza y la atención familiar son algunas de las condiciones de trabajo más estresantes en los servicios de urgencias, tal y como confiesan el personal de este sector. Además, también son factores extremadamente estresantes para el personal de enfermería que trabajan en

estos departamentos en concreto las situaciones impredecibles, la falta de control y el tiempo limitado para evaluar las intervenciones terapéuticas.

6.2.4. Estrategias de afrontamiento

En cuanto a las **estrategias de afrontamiento**, los trabajadores del departamento de emergencias manifestaron que la satisfacción por compasión que les otorga el propio trabajo, así como la ayuda humanitaria que realizan ante personas que consideran como vulnerables les genera motivación para afrontar las posibles futuras situaciones estresantes derivadas del trabajar en el propio departamento de urgencias. También se consideran positivamente aspectos como marcar la diferencia (O'Callaghan et al., 2020).

Esta satisfacción por compasión actúa como factor protector ante la aparición del estrés laboral y actúa positivamente en relación a la calidad de vida profesional, ya que tiene una relación positiva donde a más satisfacción menor es el nivel de estrés percibido, ya que el personal que se encuentra trabajando se siente realizado, y más si se encuentra con situaciones donde está salvando vidas ajenas (O'Callaghan et al., 2020).

Además, en el estudio realizado por Shin et al. (2020) se comprueba que el uso de aceite de pachulí está vinculado con una reducción de estrés acompañada por una disminución de la presión arterial y de la frecuencia cardíaca, así como un aumento de la satisfacción por compasión, siendo este considerado como un factor de protección ante el estrés laboral.

También se recalcó la importancia de tener un buen apoyo social dentro del entorno del trabajo, donde compañeros y superiores puedan hacer de ayuda, ya que este apoyo consigue reducir los efectos del estrés laboral, actuando como una vía de escape ante una carga de trabajo excesiva, un evento estresante o un bajo control en el trabajo, haciendo que este tipo de estrategia sea una de las más asequibles generalmente, presentando una relación negativa en cuanto a otros trastornos mentales, es decir, un mayor apoyo social se vincula con una menor posibilidad de padecer trastornos mentales derivados de la existencia de estrés laboral (Dong et al., 2020).

En cuanto a estrategias de afrontamiento relacionadas con conductas, se encontraron resultados vinculantes con una reinterpretación de las situaciones, realizando una reestructuración cognitiva, donde el trabajador identifique la situación que le resulta

peligrosa o en la que cree que no tiene habilidades y herramientas para poder responder de la forma más adecuada posible y pueda afrontarla como un reto para su crecimiento, tanto personal como profesional, siendo optimista ante la incertidumbre (Chen et al., 2018).

Otra estrategia que ayuda a poder afrontar el estrés laboral es el realizar un análisis de situación, donde se valoren tanto aspectos positivos como negativos de la situación laboral que lo rodea en el lugar de trabajo, con la finalidad de mantener la moral y la motivación en el lugar del trabajo (O'Callaghan et al., 2020).

La formación específica en el apartado de urgencias también es considerada como una estrategia de afrontamiento positiva, ya que de esta forma los trabajadores estarían preparados para las posibles futuras situaciones, así como un apoyo de los trabajadores más veteranos del departamento, donde, desde un punto de vista profesional con experiencia, le explicase las posibles situaciones o desencadenantes a los que tendrá que hacer frente en un futuro (O'Callaghan et al., 2020).

En esta misma línea, una formación en resiliencia está considerada como una estrategia adaptativa ya que este término es conocido como la capacidad de anteponerse ante situaciones que son consideradas críticas, haciéndolas ver como algo cotidiano, además de ser considerado como un reto para el crecimiento personal y profesional de la persona, donde al personal de enfermería se le enseñe a gestionar las emociones y a conseguir una menor afectación de los acontecimientos negativos que le sucedan, como puede ser la muerte de un paciente (O'Callaghan et al., 2020)

Otro aspecto que se debe tener en cuenta respecto a las estrategias de afrontamiento es el entrenamiento en reacciones emocionales y en cuanto al aspecto físico, ya que los trabajadores manifiestan tener agotamiento tanto emocional como físico. Además, se considera un aspecto positivo para poder afrontar el día a día en el servicio de emergencias el tener bienestar en el lugar de trabajo, así como el ser eficaces a la hora de actuar ante un imprevisto o cualquier tipo de situaciones cotidianas (Wilson et al., 2019).

En cuanto a formar a los trabajadores, se concluyó la recomendación de realizar deporte, ya que se relaciona positivamente con la calidad del sueño y con una reducción del estrés laboral, no teniendo importancia si has sido fumador, o no. En la misma línea, se debe tener en consideración el número de turnos que se realizan de noche, sobre todo si se van a realizar seguidos, así como la duración de estos turnos (Dong et al., 2020).

Por otro lado, se identificaron como aspectos negativos la carga de trabajo que se encuentra en este servicio, así como el volumen de pacientes en emergencias, lo que termina ejerciendo en los trabajadores que deban emplearse a fondo en sus tareas, teniendo que trabajar en muchas ocasiones estando exhaustos, lo que afecta directamente ante la forma de responder ante situaciones estresantes (O'Callaghan et al., 2020).

También se encontró como estrategia de afrontamiento desadaptativa la evitación, pues en uno de los estudios un gran porcentaje de trabajadores estresados manifestó la voluntad de dejar su trabajo en un período menor a un año. Además, se debe tener en cuenta que aspectos como el cambio de supervisores también son considerados como negativos ante el afrontamiento del estrés, por lo que el apoyo del supervisor y la relación que se crea entre trabajador y superior es, en muchos casos, considerada como un aspecto positivo (O'Callaghan et al., 2020).

En lo referente a aspectos negativos en relación con el estrés laboral, se encontró que un programa en el que se les enseñe a manejar el tiempo o puedan aprender a gestionarlo de la forma más óptima posible no presenta resultados positivos en cuanto a reducción del estrés laboral, ya que muchos de estos trabajadores generalmente realizan sus tareas en distintos turnos de trabajo, así como tienen distintas tareas diferentes cada día, presentándose cada día estresores nuevos, tanto a nivel laboral como personal (Ravari et al., 2020).

6.2.5. Comorbilidad

Tal y como muestra el estudio de O'Callaghan et al. (2020), el personal que trabaja en este departamento está vinculado con el fenómeno de fatiga por compasión, compuesta por el síndrome de burnout y el estrés postraumático, además del estrés laboral que genera el propio puesto de trabajo. Los resultados que se expusieron muestran que tres cuartas partes de las personas que se encuentran en el servicio de emergencias padecen un nivel medio de burnout. Por otro lado, se identificaron resultados similares a los obtenidos con el síndrome de burnout en el estrés postraumático.

El estrés laboral se relaciona directamente con el agotamiento del personal de enfermería, lo que puede derivar en trastornos mentales como la ansiedad o la depresión. Sin embargo, se le vincula a la fatiga por compasión, debido a la exigencia del puesto de trabajo, así como también puede derivar en problemas como la hipertensión o con trastornos del sistema nervioso (Shin et al., 2020).

Seguidamente, cabe recalcar la relación directa entre el estrés laboral en un departamento de urgencias en enfermería y los sucesos traumáticos y las reacciones emocionales. Es por ello que, Wilson et al. (2019) expuso la relación existente entre estrés laboral, sucesos traumáticos sucedidos en un departamento de emergencia y las reacciones emocionales negativas, identificando que a más sucesos traumatizantes que padeciese el personal de enfermería, más estrés emocional negativo iba a existir en la persona.

Cabe destacar los posibles problemas de sueño que se pueden llegar a padecer si los trabajadores realizan muchas horas de trabajo a la semana, donde la carga de trabajo sea muy elevada. Así es como lo identificó Dong et al. (2020), donde se añadió que el trabajar durante varias noches durante el mes está relacionado con problemas del sueño, no llegando a descansar correctamente ya que el descanso en horario matutino se relaciona con una peor calidad del sueño.

También se encontraron resultados que lo relacionan directamente con el síndrome del burnout, ya que el burnout es el resultado a la exposición prolongada de estrés laboral, por lo que, por lo general es uno de los trastornos más relacionados por los criterios que lo componen (O'Callaghan et al., 2020; Shin et al., 2020; Wilson et al., 2019).

Así como existe el burnout, también se identificaron en tres artículos diferentes resultados relacionados con la fatiga por compasión, y es que en este ámbito es muy usual

encontrarse con este tipo de aspectos, donde el personal se encuentra con un volumen de trabajo muy elevado y donde viven situaciones relacionadas con situaciones traumáticas, como pueden ser la muerte de diferentes pacientes, o situaciones en las que por mucha formación que tengas te cuesta mantener la respiración. A todo esto, se le debe de sumar los turnos prolongados durante horas y días, además de estar combinados con turnos rotativos, incluyendo turnos nocturnos, y lo que es peor, no dejar aplicarte una rutina donde puedas ejercer el control que en ocasiones no se encuentra mientras se está trabajando (O'Callaghan et al., 2020; Shin et al., 2020; Wilson et al., 2019).



7. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente revisión era evaluar el estrés laboral que padece el personal de enfermería en el departamento de urgencias de los hospitales, a partir de la recogida de información mediante la revisión de varios estudios, que en la parte final del proceso terminaron siendo 8.

La totalidad de los artículos incluyeron datos suficientes para comprender cómo afecta el estrés en el trabajo a dicho grupo poblacional en concreto.

Cabe destacar que, una gran cantidad de los estudios presentan información sobre la “fatiga por compasión” y la “satisfacción por compasión”, fenómenos psicológicos ya explicados con anterioridad altamente relacionados con la labor del personal de enfermería y el padecimiento de estrés laboral.

En cuanto a los estudios encontrados, la mayoría de los programas fueron publicados en el año 2020, mientras que, no se obtuvo ninguno respectivo al periodo desde el año 2021 en adelante.

Además, gran parte de los estudios eran asiáticos (Taiwán, Corea del Sur, China, Irán) y, por otra parte, también dos fueron publicados en Australia.

En revisión con los objetivos planteados, como se comentaba anteriormente, se ha podido recoger suficiente información en conjunto de los 8 artículos seleccionados, identificando el estrés laboral en personal de emergencias como un concepto que engloba desde la situación más básica posible, hasta sistemas complejos, donde intervienen aspectos relevantes como pueden ser el sistema de organización o las propias perspectivas del personal (Alomari et al., 2021; Chen et al., 2018; Dong et al., 2020; O'Callaghan et al., 2020; Ravari et al., 2020; Shin et al., 2020; Wilson et al., 2019; Yuwanich et al., 2018)

En cuanto a los objetivos específicos, se encuentra que existe una relación con ciertos factores psicosociales que pueden llegar a desencadenar el estrés laboral en los departamentos de emergencia, siendo uno de los más evidentes la carga de trabajo con la que se encuentran día a día, así como la complejidad de las tareas.

En cuanto a estudios realizados con mujeres, tras revisar los resultados obtenidos finalmente, un número reducido de artículos realiza el estudio únicamente con mujeres (Chen et al., 2018; Shin et al., 2020), siendo en el resto de artículos seleccionados un porcentaje superior al 80% (Alomari et al., 2021; Dong et al., 2020; O'Callaghan et al., 2020; Ravari et al., 2020; Wilson et al., 2019; Yuwanich et al., 2018).

Respecto a las estrategias de afrontamiento, destacan, entre otras, el entrenamiento en resiliencia para saber gestionar las diferentes situaciones de la mejor posible, tal y como expone O'Callaghan et al. (2020) y que es respaldado por Praghlapati et al. (2020), donde se muestra que la mayoría del personal que tiene una resiliencia alta perciben una carga de trabajo baja, siendo las personas que tienen una resiliencia baja las que más valores altos en cuanto a carga de trabajo manifiestan.

Seguidamente, como muestran Alomari et al. (2021) y Chen et al. (2018) en sus estudios, existen variables además de la carga de trabajo que son consideradas como "factores de riesgo". Entre ellas, destaca la sobrepoblación.

En referencia a los tiempos de descanso y gestión del tiempo, se expuso que los estresores de los trabajadores de los departamentos de emergencias son las largas listas de espera, así como las jornadas prolongadas en estos servicios. En la misma línea, se demostró que el personal de los apartados de urgencias no gozan de tiempos de descanso adecuados, todo esto añadido a una gestión del tiempo equivocada debido al cambio de jornadas y la imposibilidad de imponerse una única rutina, termina por generar más estrés en el personal de enfermería (Chen et al., 2018; Ravari et al., 2020).

Respecto a la formación del puesto de trabajo, tal y como manifestaron O'Callaghan et al. (2020), se defiende la importancia de poseer una formación específica además de los conocimientos básicos para poder prever futuras situaciones de gran exigencia en las que se deba aplicar la información proporcionada de esta formación, como puede ser atender pacientes en estado grave.

A su vez, se encontraron que los síntomas más comunes son, tal y como expusieron Ravari et al. (2020), donde manifestaron que los trabajadores tienen un alto porcentaje de abandono laboral, así como presentar fatiga y cansancio. Estos datos son apoyados tanto por O'Callaghan et al. (2020) y por Yuwanich et al. (2018) quienes expusieron que además

de los pensamientos acerca del abandono del trabajo, son frecuentes el absentismo laboral y las bajas por enfermedad. Además, Dong et al. (2020), Shin et al. (2020) y Wilson et al. (2019) mostraron que se produce una reducción de empatía con el entorno que rodea a las personas que trabajan en los servicios de emergencia.

Por otro lado, en relación a la calidad de vida del personal de enfermería, no se encontraron resultados significativos más que se relaciona con el sueño y el descanso adecuado, y que si no se puede tener estos aspectos, esto genera en el personal estrés y una menor calidad de vida, donde se vincula con descansos diurnos en los que la persona padece cambios en sus ritmos internos. Además, la actividad física se relacionaba con una calidad de sueño mayor, así como un sueño más prolongado, independientemente de la actividad física que se realizase. En cambio, en cuanto a la relación entre la actividad física y el estrés laboral, no se encontraron resultados significativos más que puede ser una posible herramienta para la reducción del estrés laboral (Dong et al., 2020).

Por último, se identificaron diferentes trastornos en relación con el estrés laboral en los servicios de emergencia, donde los trastornos mentales más relacionados con este han sido el síndrome del burnout y el estrés postraumático, identificando en muchas ocasiones el entorno que rodea al personal de las unidades de emergencia como eventos estresantes y, en ocasiones, padeciendo síntomas de agotamiento emocional, físico y situaciones en las que se vuelven violentas, actuando de manera desadaptativa, o bien, recibiendo actitudes equivocadas debidas a las posibles situaciones que las envuelven (O'Callaghan et al., 2020; Shin et al., 2020; Wilson et al., 2019).

En lo referente a las limitaciones a la hora de la búsqueda de información, aunque se ha identificado cómo afecta el estrés laboral al personal de enfermería, la investigación específica sobre el estrés y el personal de enfermería de urgencias es limitada. La mayoría de las investigaciones sobre este tema se han realizado en estudios internacionales y, por el contrario, no se han encontrado estudios publicados en España que aborden la temática considerada a lo largo de esta revisión.

Además, se ha encontrado un número muy reducido de artículos que trabajen el estrés laboral en mujeres enfermeras en el departamento de emergencias en su totalidad, sin encontrar resultados claros acerca de aspectos como son el realizar actividad física.

Por otro lado, no se obtuvieron resultados en aspectos acerca del entrenamiento en habilidades sociales y en comunicación asertiva, lo que ha limitado, en cierta medida, los resultados en cuanto a estrategias de afrontamiento.



8. CONCLUSIONES

Como conclusiones de la presente revisión se obtiene la falta de resultados en los que se hable únicamente de mujeres que trabajan en servicios de emergencia. Se recomienda realizar estudios en los que únicamente se trate de mujeres y, en paralelo, se realicen estudios únicamente para hombres, para así observar las diferencias entre sexos de forma más clara.

Asimismo, se encontraron diferentes resultados en cuanto a síntomas, factores de riesgo, estrategias de afrontamiento y comorbilidad relacionados con un porcentaje de mujeres superior al 80% que trabajan en departamentos de emergencias.

Cabe destacar, la importancia de estar formados específicamente en este tipo de trabajos, ya que se trata de un tipo de trabajos que requieren de una gran exigencia, tanto a nivel físico, como a nivel mental, sin olvidar a su vez, la exigencia que viene demandada de forma directa por parte de los pacientes.

Es por ello que dicha unidad de servicio tiene una dificultad añadida a la hora de acceder, así como recalcar la importancia de poseer entre la formación académica algún título especializado que aumente las habilidades del personal y le dote de suficientes conocimientos y estrategias con el fin de poder hacer frente ante posibles diversos acontecimientos.

En la gran parte de los artículos seleccionados los trabajadores incluidos en esos estudios mostraban una relación con el estrés postraumático, ya que este tipo de servicios son los que más expuestos se encuentran ante situaciones que en ocasiones son consideradas como vitales, como puede ser el encontrarse entre la vida o la muerte, a las que deben de hacer frente de forma rápida, autónoma y profesional, por muy delicadas o estresantes que resulten las circunstancias.

Además, no se han encontrado evidencias actuales que identifiquen la actividad física como factor protector o como estrategia de afrontamiento ante el estrés en el trabajo, creando así la necesidad de realizar estudios actuales en los que se compruebe el efecto que genera la realización de actividad física en el personal de enfermería que trabaja en los servicios de emergencias, muestren altos niveles de estrés laboral o, por el contrario, bajos.

En la misma línea, se recomienda la realización de estudios actuales sobre el fenómeno de la resiliencia en los que se haga mención de la importancia que tiene en este tipo de puestos de trabajo, así como el uso de talleres en los que involucren a personal de enfermería de todo tipo de edades y puedan, de esta forma, recibir la formación necesaria para realizar las funciones en su puesto de trabajo.

Respecto a la gestión del tiempo, se recomienda realizar estudios donde se trabaje con personal de enfermería que tenga los mismos turnos, para así comprobar si en este caso una adecuada gestión del tiempo está vinculada con una reducción del estrés laboral.

A su vez, y tras la obtención de unos resultados muy bajos en los que apenas se hacía hincapié en la calidad de vida del personal de enfermería, sería de gran interés, como futura investigación, comparar la calidad de vida en el trabajo con la calidad de vida de la que goza el personal de enfermería fuera de este, así como estudiar si existen conflictos de rol que perturben su calidad de vida.

Finalmente, y a modo de resumen, teniendo en consideración todas las recomendaciones planteadas a partir de las limitaciones en los resultados obtenidos tras la presente revisión, cabe destacar la necesidad de realizar estudios basados únicamente en mujeres. De la misma manera, hay que mencionar lo interesante que resultaría dotar de una formación extensa y adecuada al personal de enfermería. Por otro lado, se le debe prestar especial atención a lo relevante que sería evaluar el efecto de la actividad física y el deporte en este gremio, con la intención de reducir sus niveles de estrés laboral. A su vez, un objetivo muy útil sería comprobar también cómo influye la resiliencia a la hora de “soportar” o “lidar” con las situaciones altamente estresantes a las que se enfrenta el personal de enfermería que trabajan en urgencias. En la misma línea, otra recomendación futura consiste en evaluar la influencia que tiene la gestión del tiempo en cuanto al estrés laboral se refiere. Por último, ha de tenerse en cuenta la posibilidad de comparar la calidad de vida entre el contexto laboral y el cotidiano o diario.

9. REFERENCIAS

- Alomari, A. H., Collison, J., Hunt, L., & Wilson, N. J. (2021). Stressors for emergency department nurses: Insights from a cross-sectional survey. *Journal of clinical nursing*, 30(7-8), 975-985.
- Barboza Becerra, I. Y. (2019). Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019.
- Beltrán, J. M., & Carvajal, A. B. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 501-508.
- Bonafé Lidón, F. (2023). Estrategias enfermeras para la atención centrada en el paciente y los familiares de urgencias hospitalarias.
- Brand Sanclemente, C., & Andersson, G. S. J. (2020). Síntomas reveladores del estrés laboral en enfermeros egresados de la Unidad Central del Valle del Cauca, que laboran en el Hospital San José de Buga.
- Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
- Cahuana Pari, L. A. (2020). Estrés laboral del profesional de enfermería del centro regulador de urgencias y emergencias nacional ESSALUD 2016.
- Campillo-Cruz, M., González-Gutiérrez, J. L., Ardoy-Cuadros, J., & Fernández-Muñoz, J. J. (2020). The development and exploratory psychometric properties of the traumatic and routine stressors scale on emergency nurses (TRSS-EN). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1963.
- Cauna Alanoca, E. (2019). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los servicios de atención de urgencia en la Región Tacna–2018.
- Chen, L. C., Lin, C. C., Han, C. Y., Hsieh, C. L., Wu, C. J. J., & Liang, H. F. (2018). An interpretative study on nurses' perspectives of working in an overcrowded emergency department in Taiwan. *Asian nursing research*, 12(1), 62-68.

- Correa Jiménez, C. I. (2021). *Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo Crespo. Estrategias de afrontamiento adecuado* (Master's thesis, Universidad del Azuay).
- Cristobal, E. C. Z. (2019). El Estrés Laboral y su influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115-120.
- Dong, H., Zhang, Q., Zhu, C., & Lv, Q. (2020). Sleep quality of nurses in the emergency department of public hospitals in China and its influencing factors: a cross-sectional study. *Health and quality of life outcomes*, 18(1), 1-9.
- Dorado, M. D. C. P., Zorzano, B. L., & Muñoz, C. M. (2021) Influencia del género en el desarrollo de la profesión enfermera. *Resiliencia y cuidados en tiempos de pandemia, Revista Hygia de Enfermería*, 106 (38), 29-31.
- Elena, H. M., Sandra, C. R., & Guadalupe, L. S. M. (2007). Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(3), 161-166.
- Hernández, L. M., Ramírez-Toro, P. Y., Romero, C. A., & Sánchez, E. M. (2020). Programas de promoción y prevención de riesgo psicosocial del estrés laboral en enfermeros y enfermeras.
- Iglesias, J. J. G. (2021). *Condiciones psicosociales de las enfermeras en el desempeño de sus funciones dentro del territorio español* (Doctoral dissertation, Universidad de Huelva).
- Jung, S. Y., & Park, J. H. (2021). Association of nursing work environment, relationship with the head nurse, and resilience with post-traumatic growth in emergency department nurses. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 2857.
- Laura Obregón, R. M. (2022). Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo de enfermeras de un instituto de salud, Lima 2021.
- Martín, M. F. (2014). Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada (Doctoral dissertation, Universidad de León).

- Masluk, B., Marquez, A., & Marques, A. I. (2016). Dificultades y comorbilidad en el Diagnóstico de Burnout: El aspecto legal de su reconocimiento. In *Congreso virtual de psiquiatría*.
- McDermid, F., Mannix, J., & Peters, K. (2020). Factors contributing to high turnover rates of emergency nurses: A review of the literature. *Australian Critical Care*, 33(4), 390-396.
- Mejía, I. A. O., Morales, S. C., Orellana, P. C., & Lorenzo, A. F. (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3), 342-351.
- Méndez-Salguero, A., & García-García, J. E. (2019). Escasa presencia de la mujer enfermera en puestos de poder. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*, (8).
- Nespereira-Campuzano, T., & Vázquez-Campo, M. (2017). Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. *Enfermería Clínica*, 27(3), 172-178.
- O'Callaghan, E. L., Lam, L., Cant, R., & Moss, C. (2020). Compassion satisfaction and compassion fatigue in Australian emergency nurses: A descriptive cross-sectional study. *International Emergency Nursing*, 48, 100785.
- Páez, D., & Costa, S. D. (2014). Regulación afectiva (de emociones y estado de ánimo) en el lugar de trabajo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 190-203.
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Peteán, Y., & Kruger, A. L. (2017). Estado nutricional, nivel de estrés y comorbilidades del personal de enfermería del hospital J. B. Iturraspe de la ciudad de Santa Fe en el año 2016.
- Pragholapati, A., Yosef, I., & Soemantri, I. (2020). The Correlation of Resilience With Nurses Work Stress In Emergency Unit Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung. *Sorum. Heal. Sci. J*, 1(1), 9-18.
- Portero de la Cruz, S. (2019). Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias.

- Ravari, A. K., Farokhzadian, J., Nematollahi, M., Miri, S., & Foroughameri, G. (2020). The effectiveness of a time management workshop on job stress of nurses working in emergency departments: an experimental study. *Journal of Emergency Nursing*, 46(4), 548-e1.
- Schultz, C. C., Colet, C. D. F., Benetti, E. R. R., Tavares, J. P., Stumm, E. M. F., & Treviso, P. (2022). La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 30.
- Segovia Saiz, C., Briones Vozmediano, E., Tomás Mateos, J., González María, E. y Gea Sánchez, M. (2023). El techo de cristal de las mujeres investigadoras en ciencias de la salud en España. *Feminismo/s*, 42, 385-412.
- Shin, Y. K., Lee, S. Y., Lee, J. M., Kang, P., & Seol, G. H. (2020). Effects of short-term inhalation of patchouli oil on professional quality of life and stress levels in emergency nurses: A randomized controlled trial. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 26(11), 1032-1038.
- Valencia-Contrera, M. A., & Orellana-Yañez, A. E. (2022). Fenómeno techo de cristal en enfermería: revisión integrativa. *Revista Cuidarte*, 13(1).
- Vásquez, M. M. O., Ramírez, Y. C. Z., & Bello, G. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5.
- Wilson, A., Bellolio, M. F., Jeffery, M. M., Lohse, C. M., & Sunga, K. L. (2019). Shift-based emotional stress reactions in emergency nurses after traumatizing events. *Journal of emergency nursing*, 45(6), 634-643.
- Yuwanich, N., Akhavan, S., Nantsupawat, W., Martin, L., Elfström, M. L., & Sandborgh, M. (2018). Development and psychometric properties of the stressor scale for emergency nurses. *International emergency nursing*, 39, 77-88.