

Artículo original

Aspectos psicosociales del trabajo de enfermería en una unidad de trasplantes

Trazabilidad editorial	
Recepción:	15-03-2013
Revisión por pares:	02-04-2013
Aceptación final:	18-03-2015
Correspondencia	
Ana María Vega Rojas anavero.90@gmail.com	

Autores

Vega AM, Barrios M, Vaquero M
 U.D. Salud Pública
 Departamento de Enfermería
 Facultad de Enfermería de Córdoba

La presente investigación consiguió el premio a la mejor comunicación oral, en el XXV Congreso de la AEEE (Asociación Estatal de Estudiantes de Enfermería, celebrado en el Rectorado de la Universidad de Córdoba, los días 15,16 y 17 de marzo de 2012.

RESUMEN

Antecedentes: El personal de enfermería de los hospitales es uno de los colectivos laborales más afectados por el estrés. Dada la relevancia e implicaciones que tienen los trasplantes en el ámbito sanitario, nos interesa conocer la motivación y otros aspectos del trabajo diario del personal de enfermería en la unidad de trasplantes del Hospital Universitario Reina Sofía.

Objetivo: Conocer la motivación para dedicarse a esta unidad, el estrés percibido por estos profesionales y los aspectos que señalan como más negativos de su labor.

Material y método: Estudio transversal. Se ha realizado una encuesta, original y propia, a los profesionales de enfermería en las distintas unidades relacionadas con los trasplantes de un Hospital Universitario, para recoger los diferentes aspectos del trabajo diario, según la antigüedad como sanitario y el área de trasplantes a la que pertenece.

Resultados: Se ha observado que en la unidad de trasplantes de este hospital, la mayor parte del personal sufre estrés debido a la alta responsabilidad (13%) y el contacto con el sufrimiento y/o la muerte del paciente (43%). A éste le motiva trabajar en esta unidad por la recompensa personal (57%) y el agradecimiento por parte del paciente (39%); y, a priori, no les interesa (no piensan) cambiarse de unidad.

Conclusiones: El personal de enfermería de la unidad de trasplantes está sometido a estrés, su motivación principal para trabajar en esta unidad es la recompensa personal, y destaca como aspecto más negativo de su trabajo

el contacto con el sufrimiento y/o la muerte del paciente.

Palabras clave: Enfermería, motivación, estrés, trasplantes, factores psicosociales.

ABSTRACT

Background: The nursing staff in hospitals is one of the most affected working groups by stress. Given the importance and implications of transplants in the health field, we are interested in motivation and other aspects of the daily work of nursing in the Transplant Unit of University Hospital Reina Sofía.

Objective: To know the motivation of the transplant unit's nurse to engage, the stress sense that they have and negative aspects of their work.

Material and Methods: Cross-sectional study. To look for this objective, an inquiry has been conducted to nurses in different units related to transplantation of University Hospital, observing the different aspects of the daily work, as the seniority in the workplace and the area to which it belongs.

Results: It was observed that in the area of transplantations of this hospital; the most of the staff suffers stress because of the high responsibility (13%) and the contact with the suffering and/or the patient death (43%). It was also observed that this staff is motivated to work in this area by personal reward (57%) and by the gratitude of the

patient (39%) and this staff doesn't plan to change of area.
Conclusions: The transplant unit nurses are under stress, their main motivation to work in this unit is the personal reward, and they stand out as more negative aspect the contact with the patient suffering and / or the patient death.

Keywords: Nursing, motivation, stress, transplant, psychosocial factors.

Introducción

Los profesionales sanitarios y particularmente el personal de enfermería de los hospitales es uno de los colectivos laborales más afectados por el estrés, y otros factores psicosociales negativos derivados de su trabajo¹. Todo ello, se traduce en un mal rendimiento global del equipo de trabajo, aumento del absentismo, y unos mayores índices de accidentes y lesiones².

Los factores psicosociales son las condiciones que se encuentran en el trabajo y que tienen capacidad para afectar al bienestar y la salud de los trabajadores³. Concretamente, el personal de enfermería del equipo de trasplantes (Tx) se ve afectado por ellos, debido a: un contacto continuo con situaciones de muerte; tener que ceñirse a protocolos y procedimientos adecuados al tipo de trasplante^{1,2,4}; los cuidados específicos y el tiempo de ingreso de estos pacientes que varía de 10-30 días según el tipo de trasplante⁴. Además, una parte de este personal de enfermería tiene su jornada laboral fija por la mañana, pero luego siguen en contacto con la unidad para acudir, si surge una operación de trasplante, dificultando la conciliación con la vida extralaboral y el descanso⁴.

Gracias a la labor profesional que desempeñan estos trabajadores, muchos pacientes que se hallan en estado terminal encuentran una segunda oportunidad en la vida, gracias a un trasplante². Desde la puesta en marcha del programa de trasplantes, el Hospital Universitario Reina Sofía (HURS) de Córdoba registra un elevadísimo número de trasplantes y donaciones, convirtiéndose en un hospital de referencia a nivel nacional⁵.

Dada la relevancia e implicaciones que tienen los trasplantes en el ámbito sanitario, nos interesa conocer los aspectos psicosociales que pueden influir en el trabajo diario de los profesionales de esta unidad.

El objetivo del presente estudio es analizar la motivación del personal de enfermería de la unidad de trasplantes, así como el impacto que los factores psicosociales pueden producir en la salud de estos profesionales.

Material y método

Diseño del estudio

Estudio descriptivo transversal, realizado en febrero de 2012 sobre una población de 32 profesionales de enfermería de la Unidad de Trasplantes del HURS, considerando únicamente, los trasplantes de órganos.

La muestra fue seleccionada de forma aleatoria y estratificada según el tiempo trabajado en la unidad de trasplantes (n<10años y n>10años), y el área de trasplantes a la que pertenecen (hígado, corazón, riñón, pulmón).

Como método de evaluación de factores psicosociales se ha utilizado una encuesta original y propia, basada en los modelos de Langner-Amiel (Test de Salud Total)⁶ y el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (adaptación para el estado español del cuestionario psicosocial de Copenhague, CoPsoQ (Versión 1.5, 2010))⁷. Consta de diez preguntas que pretenden medir motivación, percepción del estrés y otros factores psicosociales en su trabajo (Anexo 1).

Para la comprensión absoluta de la encuesta, se exponen los conceptos de estrés, ansiedad, depresión y frustración.

Estrés: Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves⁸.

Ansiedad: Estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo. Angustia. Este estado puede ser desencadenado por el estrés⁸.

Depresión: Síndrome caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con trastornos neurovegetativos. Este síndrome puede ser desencadenado por el estrés⁸.

Frustración: Se manifiesta como un estado de vacío o de anhelo insaciable. (aparece cuando hay un impulso o deseo y la persona no es capaz de satisfacerlo).

Además, se hace una entrevista al coordinador de enfermería de la unidad de trasplantes para conocer el método de trabajo en esta unidad⁸.

Los datos han sido tabulados y expresados en forma de porcentajes para variables cualitativas y como medias y desviación estándar para las cuantitativas. Para analizar la asociación entre variables cualitativas se ha llevado a cabo la prueba de chi cuadrado. El nivel de significación estadística ha sido del 95% (p<0,05). Se ha empleado el programa estadístico-epidemiológico EpiInfo versión 7 y EpiDat 4.0.



Resultados

De los 32 profesionales que constituía la población de trabajadores de Enfermería de la Unidad de Trasplantes, 23 enfermeras fueron encuestadas en el estudio (71,9%). De ellos, 12 fueron mujeres (52,2%) y 11 hombres (47,8%), con una edad media de 46± 9 años.

En cuanto al puesto de trabajo, la distribución en las distintas plantas de hospitalización fue la siguiente: Hígado 6 (26,1%), Corazón 8 (34,8%), Riñón 5 (21,7%) y Pulmón 4 (17,4%).

Se han descrito las distintas variables recogidas de la encuesta, en forma de porcentaje, y después, se han obtenido los correspondientes a cada área de trasplantes y según la antigüedad en el puesto de esta unidad. El análisis de los datos se ha ajustado sin tener en cuenta el género.

‘Motivación’

En cuanto a la motivación para trabajar en la unidad de trasplantes, los resultados generales arrojan que el 57%

de los profesionales está motivado por la recompensa personal, el 39% por el agradecimiento recibido por parte del paciente y su familia, el 13% por la experiencia vivida con algún familiar o amigo, sólo un 4% se sienten motivados por ser trasplantados y otro 4% por el trabajo en equipo (Chi2=106,7 p=<0,001).

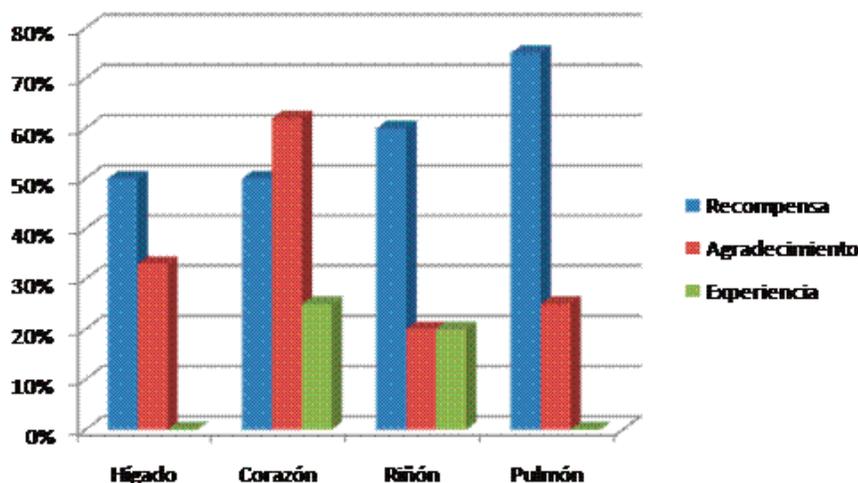
Según la antigüedad, en la tabla 1, podemos ver que reciben más recompensa los profesionales que llevan trabajando más de 10 años, que es la principal fuente de motivación. Los de menos antigüedad basan su motivación en la recompensa y el agradecimiento equitativamente.

Según el área, la figura 1, ilustra las fuentes que más les motivan a las enfermeras para trabajar en las diferentes áreas de trasplantes. En Tx de riñón y corazón, destaca que una de las motivaciones del personal es la propia experiencia vivida con algún familiar y/o amigo. En general, el agradecimiento y la recompensa son las principales motivaciones de los enfermeros de esta unidad.

Tabla 1. Principales aspectos que favorecen la motivación para trabajar en las unidades de trasplantes
Distribución de la muestra según antigüedad en la unidad

	Recompensa	Agradecimiento	Trasplantado	Trabajo en equipo	Experiencia	Total
<10años	5 (45%)	5 (45%)	1 (9%)	0 (0%)	2 (18%)	13
>10años	8 (67%)	4 (33%)	0 (0%)	1 (8%)	1 (8%)	14
Total	13	9	1	1	3	27

Figura 1. Principales aspectos que favorecen la motivación para trabajar en las unidades de trasplantes
Datos expresados en porcentajes



‘Cambio de servicio’

El 78% de las enfermeras encuestadas no se ha planteado cambiarse de servicio ($p<0,01$). Según la antigüedad, en la tabla 2 (ítems del 2 al 8 del cuestionario Anexo 1), se puede observar que el persona que lleva trabajando menos tiempo ha pensado menos en cambiar de servicio.

En cuanto al área, se muestra que hay alta dependencia entre las variables (Figura 2). El personal de enfermería de trasplantes, como se expresa en los datos generales, no quiere cambiar de servicio, sin embargo, en el área de tx hepático con un 67%, la mayoría del personal de este área, sí ha pensado cambiar de servicio ($\text{Chi}^2 = 176$ $p<0,001$).

‘Traslado a la familia’

El 78% no traslada los problemas surgidos en el trabajo al ámbito familiar ($p<0,01$). Según la antigüedad, en la tabla 2, se observa que el personal que lleva trabajando >10 años traslada menos los problemas que surgen en el trabajo al ámbito familiar, pero la diferencia es pequeña con los que llevan <10 años.

Según el área, en la tabla 3, se puede observar que hay dependencia entre las variables, ya que, un 33% del personal de tx hepático traslada los problemas del trabajo al ámbito familiar, mientras que el 100% de tx renal no lo hace ($p<0,001$).

**Tabla 2. Resultados ítems 2-8 cuestionario (Anexo 1)
Distribución de la muestra según antigüedad en la unidad**

	Cambio de servicio		Traslado a la familia		Estrés		Ansiedad y /o depresión		Frustración		Apoyo psicológico		Problemas compañeros	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
< 10años	1(9%)	10(91%)	3(27%)	8(73%)	6 (55%)	5 45%	1(9%)	10(91%)	6(55%)	5(45%)	7(64%)	4(36%)	4(36%)	7(64%)
>10años	4(33%)	8(67%)	2(17%)	10(83%)	9(75%)	3 25%	4(33%)	8(67%)	5(42%)	7(58%)	9(75%)	3(25%)	5(42%)	7(58%)
Total	5	18	5	18	15	8	5	18	11	12	16	7	9	14

**Figura 2. Cambio de servicio, Frustración, Preparado para dar apoyo emocional y psicológico, y Dificultad relaciones con otros profesionales, según la muestra unidad de trasplante
Datos expresados en porcentajes**

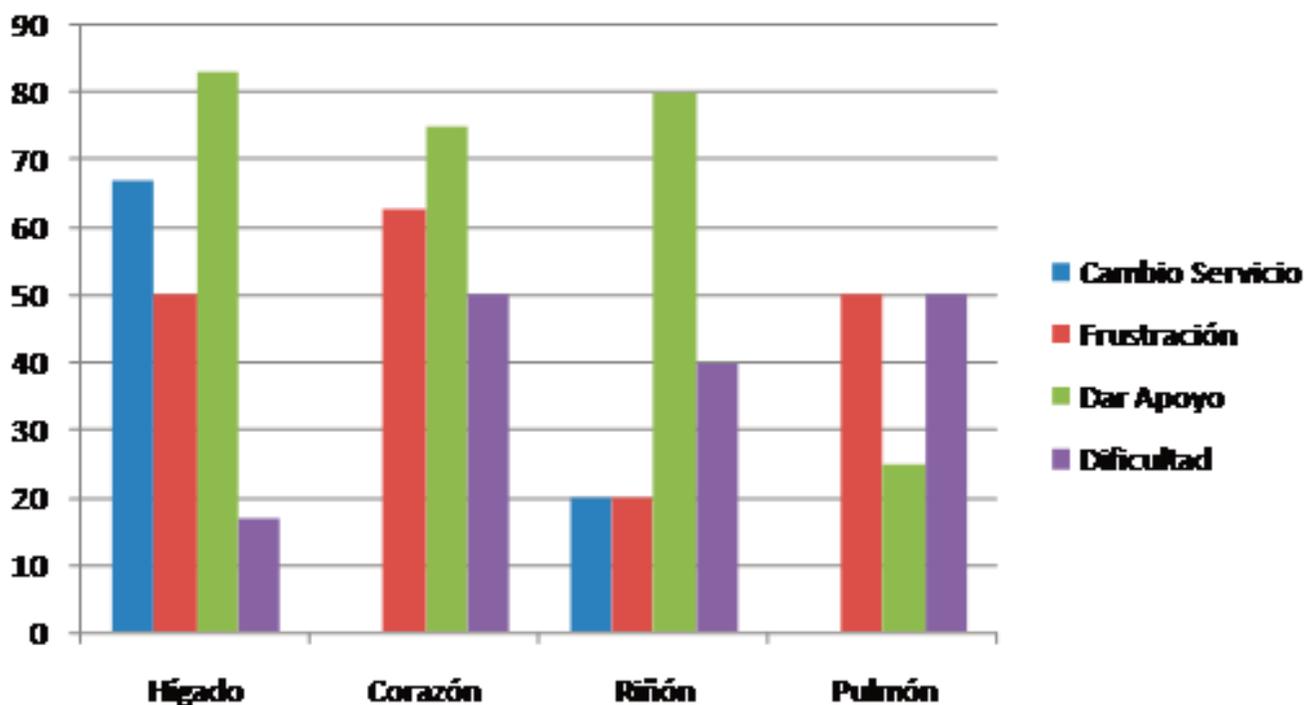


Tabla 3. Grado de traslado de los problemas en el trabajo al área familiar y padecimiento de ansiedad /o depresión según unidad de trasplante

Unidad (n)	Traslado de problemas a la familia	Ansiedad y/o depresión
	Sí	Sí
Hígado (6)	2 (33%)	2 (33%)
Corazón (8)	2 (25%)	0 (0%)
Riñón (5)	0 (0%)	0 (0%)
Pulmón (4)	1 (25%)	3 (75%)
Total (23)	5 (21,7%)	5 (21,7%)

Referente a la presencia de efectos negativos causados por los factores psicosociales:

‘Estrés’

El 65% de la muestra ha padecido estrés. Según la antigüedad, hay clara dependencia en cuanto a años trabajados y estrés percibido, observando que el 75% del personal que lleva trabajando >10 años sufre estrés frente al 55% de los que llevan <10 años trabajando en esta área ($p<0,01$) (tabla 2).

Su valor no es significativo por áreas. En general, todo el personal de esta unidad padece estrés. En Tx de hígado, un 67% sufre estrés; en Tx de corazón (63%), en Tx renal (60%) y en Tx de pulmón (75%), este último es el que más afectado está por el estrés.

‘Ansiedad y/o depresión’

El 22% ha padecido ansiedad y/o depresión. Según antigüedad (Tabla 2), se puede apreciar una importante diferencia, ya que el personal que lleva más tiempo trabajando, en un 33% ha padecido ansiedad y/o depresión, frente a un 9% del personal que lleva menos tiempo trabajando que la ha padecido ($p<0,001$).

Según el área (Tabla 3), en Tx cardiaco y Tx renal no hay ningún caso de ansiedad y/o depresión. Sin embargo, en Tx pulmonar el 75% ha padecido ansiedad y/o depresión ($\text{Chi}^2 = 192, p<0,01$).

‘Frustración’

Un 52% no ha llegado a padecer frustración. Según la antigüedad, un 55% del personal que lleva menos tiempo trabajando ha padecido frustración frente a un 42% del personal que más tiempo lleva trabajando. En cuanto al área, el personal de Tx cardiaco se ve afectado en un 67% por la frustración, mientras el resto de áreas están afectadas en un 50% o por debajo (Figura 2).

‘Dar apoyo psicológico al paciente y/o familia’

El 30% del personal de enfermería de trasplantes no es capaz de dar apoyo psicológico al paciente y/o familia en todo momento. Según la antigüedad, un 75% del personal que más tiempo lleva trabajando es capaz de dar apoyo psicológico frente a un 64% del personal que lleva menos tiempo trabajando (Tabla 2).

Según el área (Figura 2), se ve que hay bastante dependencia entre las variables, observando que generalmente el personal de enfermería de trasplantes es capaz de dar apoyo psicológico al paciente y/o familia, pero que si nos fijamos en el área de pulmón, el 75%, es decir, la mayoría, no es capaz de dar apoyo psicológico a estos enfermos y/o familiares ($p<0,001$).

‘Dificultad en la relación con otros profesionales’

El 61% afirma que no hay dificultad en la relación con otros profesionales que afecte en la atención o el cuidado del paciente.

Según la antigüedad, el 64% del personal que lleva menos tiempo trabajando afirma que no surgen problemas en el cuidado derivados de dificultad en la relación con otros profesionales (tabla 2). Según el área, la Figura 2 muestra que existe equidad en la opinión de las distintas áreas, donde sólo destaca Tx hepático que en un 83% afirman que no surgen problemas en la atención y/o el cuidado que deriven de la dificultad en la relación con otros profesionales .

‘Aspecto más negativo’

El aspecto más negativo de su trabajo es el contacto con el sufrimiento y/o la muerte del paciente (43%), con menos porcentaje (17%) el estrés y la frustración padecidos; y (17%) la desconfianza por parte del paciente y familiares debido a empeoramiento de la salud del paciente;

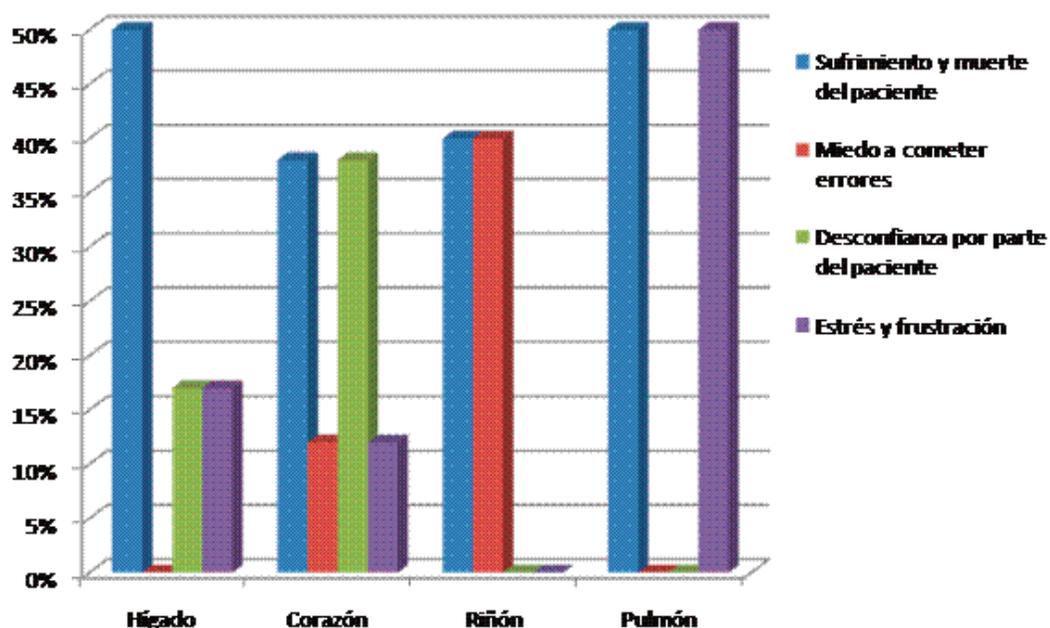


un 13% ven como aspecto negativo el miedo a cometer errores; y sólo un 4% creen que el aspecto más negativo es la falta de personal u otro 4% la toma de decisiones importantes.

Según el área (Figura 3), se ve que hay dependencia en las variables, ya que el personal de tx renal, por ejemplo, considera al mismo porcentaje que ‘el contacto con

el sufrimiento y muerte del paciente’ como aspecto más negativo, el miedo a cometer errores y de igual modo el personal de tx cardiaco considera como aspecto más negativo a igualdad de porcentajes, la desconfianza por parte del paciente y la familia debido al empeoramiento (Chi2 = 335 p<0,001).

**Figura 3. Aspectos más negativos en el trabajo de las unidades de trasplantes
Datos expresados en porcentajes**



**Tabla 4. Aspectos más negativos del trabajo en las unidades de trasplantes
Distribución de la muestra según antigüedad en la unidad**

	Estrés y frustración	Sufrimiento y muerte	Sufrimiento y error	Falta de personal	Desconfianza	Decisión importante	Total
<10años	2 (18%)	4 (36%)	1 (9%)	0 (0%)	4 (36%)	0 (0%)	11
>10años	2 (17%)	6 (50%)	2 (17%)	1 (8%)	0 (0%)	1 (8%)	12
Total	4 (17,4%)	10 (43,5%)	3 (13%)	1 (4,3%)	4 (17,4%)	1 (4,3%)	23



Discusión

A partir de los resultados del presente estudio, identificamos que la principal motivación para trabajar en esta unidad es la recompensa personal, así como, el agradecimiento recibido por parte del paciente y/o su familia, que según Escribà-Agüir es la fuente de recompensa¹. Además, en su estudio cualitativo, señala que ‘a pesar de los múltiples estresores percibidos por las enfermeras de trasplantes, consideran su trabajo enormemente gratificante’¹.

Escribà-Agüir y Pérez San Gregorio coinciden con este estudio en que el personal de enfermería del equipo de trasplantes está sometido a un importante estrés en su jornada laboral debido a condiciones intrínsecas en su trabajo (falta de formación específica, contacto con situaciones extremas, sobrecarga de trabajo, alta responsabilidad)^{1,2,10,11}. Como fuente de mayor estrés señalan el contacto con el sufrimiento y/o la muerte del paciente^{1,2}, concordando así, con los resultados de este estudio. El personal de enfermería de trasplantes del HURS lo considera el aspecto más negativo de su trabajo. Según Escribà-Agüir y Pérez San Gregorio a estos profesionales les genera una gran tensión, tanto las situaciones relacionadas con el sufrimiento humano (por ejemplo, la muerte, el dar una mala noticia y el dolor de los pacientes) como las situaciones relacionadas con las actuaciones profesionales incorrectas (por ejemplo, el error en el diagnóstico o en la terapia)^{1,2,9} como podemos ver, situación que también les genera estrés a los profesionales del HURS (el 13% considera como aspecto más negativo de su trabajo, el miedo a cometer errores). En la estratificación por áreas, vemos que en Tx de pulmón es donde el estrés puede desencadenar en episodios de ansiedad y/o depresión; debido a los cuidados tan estrictos por la importancia de este órgano para llevar a cabo las funciones vitales, y es donde menos capacidad perciben para dar apoyo psicológico al paciente y la familia cuando lo necesitan. En Tx de riñón es donde menos estrés y frustración se percibe entre el personal de enfermería ya que es donde menos complicaciones aparecen por la técnica utilizada en la operación (laparoscopia), pero sin embargo, considera en gran medida como aspecto negativo, el miedo a cometer errores.

En lo relacionado al buen trabajo en equipo que se observa en el HURS, por no surgir problemas en los cuidados y atención al paciente trasplantado derivado de conflictos con otros profesionales sanitarios, Escribà-Agüir expresa que parte del estrés sufrido por este personal es debido a la falta de apoyo por parte de los compañeros y otros profesionales sanitarios^{1,11}, lo que coincide con Pérez San Gregorio, que señala en su estudio el conflicto con

otros profesionales². A su vez, si lo comparamos con nuestros resultados estratificados por áreas, también podemos ver que surgen conflictos entre los profesionales en los trasplantes de pulmón y corazón, que son también, los pacientes que más cuidados específicos necesitan.

Conforme a lo analizado en este estudio y según afirma Pérez San Gregorio, este colectivo por las características de su trabajo, diariamente tiene que enfrentarse a situaciones muy diferentes: por un lado, los aspectos positivos que implica el trasplante de órganos; por ejemplo, la no dependencia de una máquina en los pacientes de diálisis, la posibilidad de que pacientes terminales puedan seguir viviendo, etc..). Y por otro lado, los aspectos más negativos, que son los más estresantes en el trabajo que desempeñan; por ejemplo, las situaciones de drama y duelo de los familiares del donante, el miedo a cometer errores, el tener que tomar decisiones drásticas en momentos urgentes, la excesiva responsabilidad en su trabajo, etc..² y probablemente, esto sea, debido a que carecen de los recursos y de las habilidades necesarias para hacer frente a dichas situaciones^{1,2}. Por todo ello, se sugiere que se haga un análisis cualitativo en esta unidad para poder abordar el estrés percibido por los profesionales.

Concluyendo, la mayoría del personal de esta unidad sufre estrés debido a, condiciones intrínsecas de su trabajo como, la alta responsabilidad y el contacto con el sufrimiento y/o la muerte del paciente. Al personal de enfermería de trasplantes, le motiva trabajar en esta unidad por la recompensa personal (le gusta y le interesa el tema), y el agradecimiento por parte del paciente, y además, este colectivo no ha pensado en cambiarse de unidad. Como limitaciones del estudio; la población de los profesionales de enfermería de trasplantes, no es sólo la encuestada, ya que rotan por mes. De modo que, esta población de profesionales no es específica de trasplantes, y sería más exacto el conocer la opinión de todo el personal de enfermería que está en contacto con estos pacientes. Además, no se ha podido encuestar al personal de UCI de trasplantes que son los que están en contacto con estos pacientes en los cuidados más específicos.

Agradecimientos

A Bibian Ortega (Enfermero, Coordinador de Trasplantes en el HURS, entre otros), que con su colaboración se conoció un poco más el servicio de trasplantes del HURS y el trabajo de estos profesionales; y a todo el personal de enfermería de trasplantes del Hospital Universitario de Reina Sofía de Córdoba que voluntariamente participó en este estudio.

ANEXO 1 : Encuesta para el personal de trasplantes

Edad: Sexo:
Tiempo trabajando como sanitario: Tiempo trabajado en la unidad de trasplantes:

- 1- ¿Qué le motiva para trabajar en esta unidad?
 - Recompensa personal (le gusta y le interesa el tema)
 - Agradecimiento por parte de los pacientes y familiares
 - Otros: experiencia con algún familiar...
- 2- ¿Ha pensado alguna vez en cambiarse de servicio?
- 3- ¿Traslada sus problemas laborales al ámbito familiar? ¿De qué manera?
- 4- ¿Ha sufrido estrés por trabajar en esta unidad?
- 5- ¿Y episodios de ansiedad o depresión?
- 6- ¿Se ha sentido alguna vez frustrado/a por su trabajo?
- 7- ¿Se siente suficientemente preparado para dar apoyo psicológico y emocional a la familia y al paciente?
- 8- ¿Surgen problemas en la atención o el cuidado derivados de la dificultad en la relación con otros profesionales sanitarios?
- 9- ¿Cuál es el aspecto más negativo de su trabajo?
 - Contacto con el sufrimiento o la muerte del paciente
 - La desconfianza por parte del paciente y familiares debido a empeoramiento.
 - Miedo a cometer errores
 - Tomar decisiones importantes
 - Estrés y frustración

Bibliografía

1. Escribà-Agüir V, Burguete-Ramos D. ¿Cómo perciben las enfermeras de trasplantes las causas del estrés laboral?. *Index Enferm* [revista en Internet]. 2005 Nov [citado 2012 Mar 10]; 14(50): 15-19. <http://www.insht.es/>
2. Pérez San Gregorio MA, Martín Rodríguez A, Gallego Corpa A.: Repercusiones psicológicas del estrés laboral en los profesionales sanitarios que trabajan en los Equipos de Trasplantes. Estudio en el Hospital Virgen del Rocío. Sevilla.2003.
3. OIT: Organización Internacional del Trabajo [Internet]. Suiza.OIT:1996[actualizada 2011; citada 28 Feb 2012].Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
4. Parrila P, Ramirez P, Ríos A. Manual sobre donación y trasplante de órganos. 1ª Edición. Madrid: Arán; 2008.
5. HURS: Hospital Universitario Reina Sofía [internet]. Córdoba. HURS:2010[actualizada 4 Nov 2011; citada 13 Mar 2012]. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/servicio-andaluzdesalud/hrs3/index.php?id=portada>
6. INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo[internet]. Madrid.INSHT:2007[actualizada 12 Ene 2012; citada 26 Feb 2012] Disponible en: <http://www.istas.net/web>
7. ISTAS: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud[internet]. Madrid.CC.OO.:1997[actualizada 8 Ene 2012 ; citada 26 Feb 2012]Disponible en: <http://www.istas.net/web>
8. Blecua J. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Edición 22º. Madrid 2001.(Términos: Estrés, ansiedad, depresión, frustración).(Online 23/02/2012).
9. Santana L. ; Hernández E. ; Eugenio P. : Síndrome de burnout entre el personal de enfermería y auxiliar de una unidad de cuidados intensivos y el de las plantas de hospitalización. *Enfermería clínica*. Elsevier. Volume 19, Issue 1, January-February 2009, pages31-34.
10. Mas R, Escribà-Agüir V, Cárdenas Echegaray M. Es-tresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: un estudio cualitativo. *Arch Prev Riesgos Labor* 1999;2:159-67.
11. Ribera D, Cartagena E, Reig A, Romá MT, Sans I y Caruana A.: Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería. Estudio empírico en la provincia de Alicante. Alicante: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Alicante, 1993.