

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Importancia del descanso y las relaciones familiares como factores psicosociales extralaborales que afectan al personal de enfermería

Importance of rest and family relations as non-work psychosocial factors that affect nursing staff

Robinson Ali Garay Pardo¹  , Ricardo Adrián Parra² 

¹Hospital General de Agudos Parmenio Piñero. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

²Universidad Nacional de La Matanza. Buenos Aires, Argentina.

Citar como: Garay Pardo RA, Parra RA. Importancia del descanso y las relaciones familiares como factores psicosociales extralaborales que afectan al personal de enfermería. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [citado fecha de acceso]; 2:97. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202297>

Enviado: 20-07-2022

Aceptado: 19-10-2022

Publicado: 23-10-2022

RESUMEN

En la actualidad se aborda la temática del bienestar del personal desde muchas ópticas del espectro laboral, pero se puede encontrar en el trasfondo de estas aproximaciones la intencionalidad de mejorar las condiciones de descanso de los trabajadores sanitarios e influir de esta forma en sus relaciones familiares. Las formas en que los profesionales de salud perciben y aprovechan esos periodos de descanso y cómo influyen estos en sus dinámicas de familia son parte importante de los retos de la gestión de las instituciones sobre el personal sanitario. A pesar de las condiciones y exigencias laborales actuales el descanso y las relaciones familiares se erigen como factores psicosociales protectores del bienestar del profesional de enfermería. En cuanto a las relaciones familiares el conflicto trabajo-familia es la principal problemática sobre la que deben centrarse los esfuerzos de las instituciones para mejorar el estado de sus profesionales.

Palabras clave: Descanso; Relaciones Familiares; Enfermería.

ABSTRACT

Currently, the issue of staff well-being is addressed from many perspectives of the labor spectrum, but in the background of these approaches the intention to improve the rest conditions of health workers and thus influence their family relationships can be found. The ways in which health professionals perceive and take advantage of these rest periods and how they influence their family dynamics are an important part of the challenges of managing health personnel in institutions. Despite the current working conditions and demands, rest and family relationships stand as protective psychosocial factors for the well-being of the nursing professional. Regarding family relationships, the work-family conflict is the main problem on which the efforts of the institutions should be focused to improve the status of their professionals.

Keywords: Rest; Family relationships; Nursing.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se aborda la temática del bienestar del personal desde muchas ópticas del espectro laboral, pero se puede encontrar en el trasfondo de estas aproximaciones la intencionalidad de mejorar las condiciones de los individuos con el propósito de optimizar el desempeño del factor humano en la organización. En otras palabras, lo que se busca es implementar estrategias tendientes a brindar garantías a los trabajadores, para que esto a su vez redunde en la productividad institucional. Tener en cuenta las esferas concernientes al ser humano, como lo familiar, social y personal, ha sido contemplado en los abordajes teóricos e investigativos

y resulta de vital importancia considerar que los cambios actuales en las dinámicas familiares, sociales, personales, laborales y económicas forman parte de la integralidad del ser humano.⁽¹⁾

Hechas las observaciones anteriores, es relevante evaluar y determinar cómo los factores de riesgo psicosocial que se observan al interior de las Instituciones de salud influyen en la calidad de vida de los trabajadores, especialmente en deterioro de la salud física y mental, provocando un menor desempeño de las personas en este entorno. En este sentido, cuerpo y mente deben ser considerados como una dialéctica inseparable, donde una inadecuada calidad de vida, descanso y relaciones familia-trabajo, afectan al funcionamiento del organismo y viceversa.⁽²⁾

Teniendo en cuenta lo anterior el objetivo de este artículo es identificar la importancia del descanso y las relaciones familiares como factores psicosociales extralaborales que afectan al personal de enfermería.

DESARROLLO

Al trabajar siempre se emplea una proporción de esfuerzo físico y/o mental, algunas veces en forma conjunta, el esfuerzo que se emplea realizado de manera sostenida y repetitiva se convierte en el aumento en los niveles de cansancio y estrés, por lo que se requiere de un mayor descanso con el fin de recuperar las energías que se encuentran agotadas.⁽³⁾

Al realizar el trabajo hasta llegar al agotamiento físico y dependiendo del trabajo se puede arribar hasta el agotamiento psíquico, tal como se ha evidenciado en muchas ocasiones y puede llegar a desatar graves problemas de salud entre ellos el estrés y enfermedades del sistema circulatorio y coronario, a su vez desencadenar inconvenientes de tipo laboral como el abandono por enfermedad, accidentes de trabajo, disminución en el desempeño de las tareas asignadas, dificultades en las relaciones interpersonales tanto de modo personal como también en el ámbito del trabajo.⁽²⁾

Cabe destacar que el cuerpo y la mente del ser humano funcionan como un bloque indisoluble e inseparable para estos casos y son ellos los encargados en primera medida de enviar los indicios tanto del agotamiento percibido como del agotamiento almacenado, anteponiendo como una necesidad prioritaria la recuperación de nuestra competencia ya que se encuentra limitada en nosotros como seres humanos.⁽⁴⁾

Al hacer referencia a reponerse del estrés, se habla de acomodar todos los factores generadores del mencionado estrés. La reposición se puede llegar a entender como un proceso eficaz, aunque algunas veces lento que acorta de cierta manera los efectos negativos de la fatiga. Tomándolo desde un panorama fisiológico, cuando se descansa del trabajo, se disminuye y se evita el acumulo del cansancio y del estrés que conlleva progresivamente al desgaste de la salud. Desde un panorama psicológico reestablece los recursos y las energías organizándonos para las siguientes o nuevas tareas laborales.^(3,4)

Existen algunos momentos en donde se puede llegar a recuperarse bien ya sea dentro o fuera del trabajo. Ya que pueden existir, aunque no siempre descansos, de tipo formal o informal durante nuestra jornada de trabajo. Cuando disminuye la carga laboral en algunos intervalos de nuestras actividades, así como también los fines de semana cuando la jornada laboral se realiza dentro de la semana y las vacaciones, son claros ejemplos a la hora de descansar para reponer energía.⁽⁵⁾

Sin embargo, no todo el tiempo libre del trabajo puede ser utilizado para esta recuperación de energía, dado que la demanda energética que conlleva la profesión de enfermería en la labor diaria, requiere de un elevado consumo de energía. Ya en nuestros días los seres humanos emplean una importante parte del tiempo libre en dormir, comer y en su higiene personal. Por otro lado, existe la realidad de la mujer trabajadora, quienes en su mayoría después de su jornada laboral realiza sus actividades en el hogar, tales como las domésticas, el cuidado de los hijos y en algunas ocasiones sumada a las anteriores actividades de cuidado de sus padres o algún familiar.^(5,6)

Todas las mencionadas actividades también demandan una alta porción de consumo de energía lo cual hace en la mayoría de los casos que esa reposición de energía no se encuentre disponible, disminuyendo la posibilidad de recuperar fuerzas para llegar nuevamente a la jornada laboral con la fuerza y vitalidad suficiente que demanda su profesión. Otro factor a tener en cuenta se centra en la alimentación deficiente a la hora de reforzar esta energía necesaria, que se obtiene de la mano del aporte nutricional que le brindamos a nuestro cuerpo.⁽⁷⁾

Existen estudios que se han realizado haciendo referencia de esta situación, los cuales han logrado identificar ciertas actividades más específicas del tiempo de descanso que son probablemente más favorables para recuperarse. Las actividades con bajo impulso (como leer una revista, ver televisión o el simple hecho de relajarse en el sofá de la casa), son acciones pasivas, poco demandantes que permiten fisiológicamente llegar al nivel de pre estrés y renovar energía.^(6,7,8)

También las actividades sociales, como (ir al cine, asistir a una fiesta o reunirse con amigos, entablar conversaciones con personas nuevas a nuestro entorno), favorecen a la recuperación, no solo porque no demandan energía, sino que además favorecen al apoyo social del individuo.⁽⁹⁾

Se tiene conocimiento que la actividad física activa procesos tanto fisiológicos como psicológicos, que favorecen a la salud física del sujeto y además aportan ventajas a la salud mental. Ciertas actividades que incluyen desafío cognitivo, son iniciadas por individuos con las tecnologías en general de informática y/o tecnología.⁽¹⁰⁾

Las mencionadas actividades requieren recursos cognitivos unidas a la búsqueda de desafíos y oportunidades de aprendizaje. Por citar ejemplos se encuentran el aprendizaje en el manejo de computadoras, jugar algún juego de estrategia o incluso el aprendizaje de un nuevo idioma, ayudan a mejorar habilidades que no se encontraban presente en el individuo.⁽¹¹⁾

A estas actividades se les ha denominado de renovación dado que estas descubren prácticas que favorecen la recuperación, como aislarse de los estresores del trabajo, la relajación, el encuentro de retos y el dominio del tiempo libre. Son estas prácticas de recuperación las más exactas y las representantes del éxito en el proceso de renovación, las cuales de forma directa nos distancian de manera física y mentalmente de los estresores que nos ayudan a producir recursos y adquirir nueva energía. Cuando la recuperación se realiza con éxito, el individuo percibe mejor ánimo y fuerza para retomar nuevamente su jornada de trabajo habitual.^(6,12)

Por todo lo mencionado, el incluir la recuperación del trabajo, despierta la atención en la comunidad científica y social en el aporte teórico y práctico. Desde el punto de vista teórico, se podría lograr la ampliación de modelos actuales en salud ocupacional, incluyendo la recuperación como un factor antecesor, mediador y de resultado, llegando a lograr ser una tarea de suma importancia en la creación de nuevos progresos en lo concerniente al bienestar.⁽¹³⁾

Desde el punto de vista práctico, son los psicólogos los protagonistas fundamentales para la incorporación de técnicas de recuperación a modo de prevención de los riesgos psicosociales. El logro se completaría con esfuerzo individual y con el abordaje clínico psicológico para poder identificar los factores de riesgo que se unen a la insuficiente recuperación de una persona, sino que además podría ofrecer pautas de recuperación durante y posteriormente a la jornada de trabajo, así como de facilitar la búsqueda de situaciones habituales y predilectas del trabajador que le proporcionen hábitos de recuperación.⁽⁵⁾

Al realizar una exploración a nivel organizacional, se puede aportar en este tema la generación de conciencia por parte de gerentes y directores de las Instituciones sobre la relevancia del tiempo de descanso tanto dentro como fuera del ámbito laboral con el fin de mantener un adecuado bienestar laboral de sus subalternos. De igual forma en conjunto con ellos se pueden diseñar estrategias que orienten a la reestructuración de los tiempos y espacios de descanso, como además instaurar propuestas prácticas de recuperación Intra institucional, mejorando las políticas y normas internas laborales para tratar de conseguir este bienestar.⁽⁷⁾

La recuperación del trabajo

Se ha definido de varias formas la recuperación del trabajo. Estas distintas definiciones concuerdan con que la recuperación del trabajo se obtiene cuando las demandas o estresores no se encuentran presentes en el ámbito laboral. En presencia de la recuperación, la eficacia de las personas, que ha estado presente en una experiencia estresante, reinicia los niveles de pre estrés en el que se encontraba con anterioridad. Por lo tanto, la recuperación del trabajo puede ser entendida como un proceso contradictorio al de activación psicofisiológica que aparece bajo situaciones estresantes. Al observar desde el punto de vista fisiológica, la recuperación disminuye y previene el acumulo de cansancio y estrés que conlleva al desgaste de la salud.^(10,11,12,13,14)

Desde el punto de vista psicológico, le permite al individuo acondicionarse para las presentes y nuevas competencias laborales. En cuanto a los estudios realizados en recuperación del trabajo, se han descrito dos modelos teóricos para dar explicación de este proceso: el modelo esfuerzo-recuperación y la teoría de conservación de los recursos.⁽⁸⁾

Relaciones familiares

Las relaciones familiares son las cualidades que caracterizan las actuaciones del individuo con su grupo familiar. Este requisito se transforma en fuente de riesgo cuando: la interacción con familiares es conflictiva, además del apoyo social que el trabajador obtiene de sus familiares es nulo o deficiente.

El desacuerdo existente entre el trabajo y la familia como generador de estrés

La gran mayoría de la población, independientemente del sexo o género, expresan deliberadamente que lo más relevante para sus propias vidas es la familia. Sin embargo, en la realidad esta afirmación no esta tan fundamentada con buenos cimientos, ya que, a grandes rasgos, el ser humano le dedica su mayor tiempo y sus energías al trabajo, máxime en tiempos actuales. Este total desacuerdo entre los diferentes intereses y energías asignadas al trabajo o a la familia hace importante la búsqueda del entendimiento de como establecen las personas el nexo familia-trabajo y en qué proporción les afecta esta condición, lo que se le conoce como conflicto trabajo-familia.^(15,16)

Algunos autores instauraron el marco conceptual con el que han trabajado un alto porcentaje de los investigadores de este campo. Para ellos, el conflicto trabajo-familia es una discrepancia que se origina entre las demandas producidas por el trabajo y la familia, que en algunos aspectos tiene un resultado de incompatibilidad. De esta manera se ha señalado que entre más energía y tiempo se le destine a un cierto rol, se disminuye la atención y dedicación al otro. Por consiguiente, esta relación común entre el trabajo y la familiar se convierte en un conflicto que se transforma en fuente de estrés para las personas.^(16,17,18,19)

Se han evidenciado distintos modelos de conflictos demostrando que no ocurren similares problemas, ya que cuando el conflicto ocurre en el trabajo, e incide en la familia, se lo conoce como conflicto trabajo-familia, o lo opuesto, si es la familia la que está interviniendo en el trabajo, lo que se entiende como conflicto familia-trabajo.⁽¹⁸⁾

El conflicto trabajo-familia puede haberse originado por una secuencia de predictores en el trabajo, como podrían ser las particularidades en el horario laboral, el lugar que se ocupa en la institución, los estresores del rol, o algunas veces las particularidades de la función asignada. En cambio, si las fuentes del conflicto se originan en la familia, se ha evidenciado que las situaciones de estrés pueden estar vinculadas con el progreso natural en la evolución familiar, como la llegada de un hijo al hogar, las laborales de la casa o quizás la ausencia física por la muerte de un miembro del núcleo familiar. Además, se estudia otro tipo de conflicto que se describe como bidireccional, el conflicto inter - rol el cual se origina tanto en la familia como en el trabajo y que perjudica de manera simultánea a la familia y al trabajo.^(19,20)

Cabe poner de resalto, los hallazgos encontrados respecto a la salud del trabajador, remarcando los efectos nocivos que ocasiona el conflicto trabajo-familia en cuanto a la salud. Casi en su totalidad los estudios acerca del tema, concuerdan en postular el conflicto como fuente de estrés. Sumado a los anteriores, existen trabajos que demuestran de qué manera el conflicto se vincula de forma negativa con el bienestar psicológico, incidiendo directamente en la salud mental del trabajador.⁽²¹⁾

Se ha apreciado además que el conflicto se postula como fuente de insatisfacción en el trabajo y de insatisfacción social, ocasionando un cuadro de depresión o en el peor de los casos el Síndrome de Burnout.

Se han estimado las atribuciones como un desarrollo básico en la actividad de los individuos, considerando que estas se ejercen como científicos inocentes, buscando una explicación a los sucesos por medio de sus causas y efectos, tratando de discernir, pronosticar y revisar la conducta con la intención de preservar la autoestima y la exposición. En otras palabras, realizando estudios para poder explicar cómo actuar frente al conflicto trabajo-familia cuando afecta la salud de los individuos.⁽²²⁾

En conclusión, los resultados demuestran, que cuando el conflicto deriva de la familia, por ejemplo, surge un inconveniente con un hijo, éste hecho perjudica nuestra salud, por lo cual una buena maniobra para manejarlo de forma adecuada psicológicamente radica en procurar no exteriorizar los impedimentos enfrentando los compromisos de nuestro estado de salud. Sin embargo, cuando el estrés tiene como inicio el conflicto en el trabajo, como, por ejemplo, inconvenientes con el jefe, las competencias cumplen una labor opuesta, por lo que se incrementa la buena salud, sobre todo cuando no se toman algunas responsabilidades.⁽²³⁾

Cuando la causa del conflicto es el inter-rol, las competencias al nivel de salud, conducen el mismo camino que cuando el conflicto se deriva del entorno familiar. Por tanto, parece ser que cuando en el conflicto se encuentra comprometida la familia o el conflicto es de tipo inter - rol, la visión de intranquilidad se reduce, aceptando la responsabilidad por ella, sin embargo, cuando se encuentran involucrados aspectos de la vida laboral, es más productivo encontrar las descripciones de su salud en aspectos que no tengan nada que ver con su responsabilidad.^(24,25)

En estas situaciones, las competencias internas se interrelacionan como un anhelo de realizar cualquier competencia que tienda a disminuir la advertencia que aparenta una situación.

CONCLUSIONES

A pesar de las dinámicas y exigencias laborales actuales el descanso y las relaciones familiares se erigen como factores psicosociales protectores del bienestar del profesional de enfermería. En cuanto a las relaciones familiares el conflicto trabajo-familia es la principal problemática sobre la que deben centrarse los esfuerzos de las instituciones para mejorar el estado de sus profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Yan P, Yang Y, Zhang L, Li F, Huang A, Wang Y, et al. Correlation analysis between work-related musculoskeletal disorders and the nursing practice environment, quality of life, and social support in the nursing professionals. *Medicine (Baltimore)* 2018;97:e0026. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000010026>

2. Vásquez M-MO, Ramírez Y-CZ, Bello GP. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería* 2019;18:5.

3. Kim M (Sunny), Jang J. The effect of physical environment of the employee break room on psychological well-being through work engagement in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 2022;21:175-96. <https://doi.org/10.1080/15332845.2022.2031606>
4. Bosch C, Sonnentag S. Should I take a break? A daily reconstruction study on predicting micro-breaks at work. *International Journal of Stress Management* 2019;26:378-88. <https://doi.org/10.1037/str0000117>
5. Blasche G, Wendsche J, Tschulik T, Schoberberger R, Weitensfelder L. Individual Determinants of Rest-Break Behavior in Occupational Settings. *Healthcare* 2021;9:1330. <https://doi.org/10.3390/healthcare9101330>
6. Lallukka T. Working conditions and health behaviours among employed women and men: the Helsinki Health Study. *Preventive Medicine* 2004;38:48-56. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2003.09.027>
7. Rudnicka A, Cook D, Cecchinato ME, Gould SJJ, Newbold JW, Cox AL. The end of the active work break? Remote work, sedentariness and the role of technology in creating active break-taking norms. 2022 Symposium on Human-Computer Interaction for Work, Durham NH USA: ACM; 2022, p. 1-13. <https://doi.org/10.1145/3533406.3533409>
8. Sonnentag S. Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology* 2001;6:196-210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
9. Tucker P. The impact of rest breaks upon accident risk, fatigue and performance: A review. *Work & Stress* 2003;17:123-37. <https://doi.org/10.1080/0267837031000155949>
10. Blasche G, Szabo B, Wagner-Menghin M, Ekmekcioglu C, Gollner E. Comparison of rest-break interventions during a mentally demanding task. *Stress and Health* 2018;34:629-38. <https://doi.org/10.1002/smi.2830>
11. Henning RA, Jacques P, Kissel GV, Sullivan AB, Alteras-Webb SM. Frequent short rest breaks from computer work: effects on productivity and well-being at two field sites. *Ergonomics* 1997;40:78-91. <https://doi.org/10.1080/001401397188396>
12. Lu L, Chou CY. Protecting Job Performance and Well-Being in the Demanding Work Context: The Moderating Effect of Psychological Detachment for Chinese Employees. *Applied Psychology* 2020;69:1199-214. <https://doi.org/10.1111/apps.12216>
13. Trougakos JP, Hideg I. Momentary work recovery: The role of within-day work breaks. En: Sonnentag S, Perrewé PL, Ganster DC, editores. *Research in Occupational Stress and Well-being*, vol. 7, Emerald Group Publishing Limited; 2009, p. 37-84. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007005)
14. Tucker P. The impact of rest breaks upon accident risk, fatigue and performance: A review. *Work & Stress* 2003;17:123-37. <https://doi.org/10.1080/0267837031000155949>
15. Soomro AA, Breitenecker RJ, Shah SAM. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *SAJBS* 2018;7:129-46. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
16. Fellows KJ, Chiu H-Y, Hill EJ, Hawkins AJ. Work-Family Conflict and Couple Relationship Quality: A Meta-analytic Study. *J Fam Econ Iss* 2016;37:509-18. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>
17. Fetto MN, Nomaguchi K. Spousal Problems and Family-to-Work Conflict Among Employed US Adults. *J Fam Econ Iss* 2018;39:277-96. <https://doi.org/10.1007/s10834-017-9555-2>
18. Hill EJ, Erickson JJ, Fellows KJ, Martinengo G, Allen SM. Work and Family over the Life Course: Do Older Workers Differ? *J Fam Econ Iss* 2014;35:1-13. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9346-8>
19. Li D, Li X, Wang L, Wang G, Newton C. Work-family Conflict Influences the Relationship Between Family Embeddedness and Turnover Intention. *Soc Behav Pers* 2019;47:1-13. <https://doi.org/10.2224/sbp.7640>

20. Koy V, Yunibhand J, Turale S. Comparison of 12 and 24-hours shift impacts on ICU nursing care, efficiency, safety, and work-life quality. *International Nursing Review* 2022;69:38-46. <https://doi.org/10.1111/inr.12715>
21. Labrague LJ, Ballad CA, Fronda DC. Predictors and outcomes of work-family conflict among nurses. *Int Nurs Rev* 2021;68:349-57. <https://doi.org/10.1111/inr.12642>
22. Pien L-C, Cheng W-J, Chou K-R, Lin L-C. Effect of Work-Family Conflict, Psychological Job Demand, and Job Control on the Health Status of Nurses. *IJERPH* 2021;18:3540. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073540>
23. Raffenaud A, Unruh L, Fottler M, Liu AX, Andrews D. A comparative analysis of work-family conflict among staff, managerial, and executive nurses. *Nursing Outlook* 2020;68:231-41. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.08.003>
24. Rhéaume A. Job Characteristics, Emotional Exhaustion, and Work-Family Conflict in Nurses. *West J Nurs Res* 2022;44:548-56. <https://doi.org/10.1177/01939459211005712>
25. Wu Y, Zhou X, Gong Y, Jiang N, Tian M, Zhang J, et al. Work-Family Conflict of Emergency Nurses and Its Related Factors: A National Cross-Sectional Survey in China. *Front Public Health* 2021;9:736625. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.736625>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Robinson Ali Garay Pardo, Ricardo Adrián Parra.

Análisis formal: Robinson Ali Garay Pardo, Ricardo Adrián Parra.

Investigación: Robinson Ali Garay Pardo, Ricardo Adrián Parra.

Metodología: Robinson Ali Garay Pardo, Ricardo Adrián Parra.

Redacción-borrador original: Robinson Ali Garay Pardo, Ricardo Adrián Parra.

Redacción-revisión y edición: Robinson Ali Garay Pardo, Ricardo Adrián Parra.