



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

González González Katty Yessenia ([ORCID: 0000-0003-4249-2472](https://orcid.org/0000-0003-4249-2472))

ASESORA:

Dra. Dulanto Vargas Julissa Amparo ([ORCID: 0000-0003-4845-3853](https://orcid.org/0000-0003-4845-3853))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

**PIURA - PERÚ
2021**

Dedicatoria

Este trabajo tesis va dedicado primeramente a Dios por ser mi fortaleza y esperanza en todo momento, a mi docente tutor por ser mi guía en el logro de mis propósitos, a mis padres, mis hijos, por el apoyo incondicional y desinteresado.

A toda la familia y amigos que de una u otra manera se han convertido en parte importante de mi vida, con los cuales comparto este importante logro.

Agradecimiento

A Dios por darnos salud, fortaleza y humildad para compartir el presente trabajo de investigación

A la Doctora. Julissa Amparo Dulanto Vargas por su extraordinaria Asesoría demostrada en forma permanente durante nuestra preparación académica.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV.RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables	18
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento I.....	20
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento II.....	21
Tabla 4. Validación de juicio de expertos.....	22
Tabla 5. Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach	22
Tabla 6 Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	25
Tabla 7 Características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador 2020.....	26
Tabla 8 Nivel de estrés laboral en sus dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión, respaldo del grupo del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	28
Tabla 9 Nivel de cumplimiento de las funciones en sus dimensiones desempeño de la función, gestión, características individuales del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	30
Tabla 10 Valoraciones entre las dimensiones del nivel de estrés asociadas con el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020.....	32
Tabla 11 Correlaciones entre las dimensiones de estrés laboral y el cumplimiento de funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	34

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del tipo de investigación	16
Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes por edad del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador 2020.....	26
Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes por tipo de contrato del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador 2020.....	27
Figura 4. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020.....	29
Figura 5. Nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	31

Índice de abreviaturas

BRUMS	Nivel de estado de ánimo de Brunel
CO	Clima Organizacional
COVID19	Enfermedad por coronavirus 2019
KSS	Escala de somnolencia de Karolinska
MCS	Resumen Integral Mental
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PCS	Resumen Integral Físico
SF	Cuestionario de salud
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences, Paquete Estadístico para Ciencias Sociales.
TIC	Tecnología de la Información y Comunicación

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar los factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020. El estudio fue transversal correlacional. La población muestra fue de 75 licenciados en enfermería, siendo un muestreo no probabilístico, por conveniencia y los instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información fue a través del cuestionario para evaluar el nivel de estrés laboral y el nivel de cumplimiento de funciones, la validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, con el alfa de Cronbach, obteniendo 0,850 y 0,921 respectivamente. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y los datos se procesaron con SPSS v. 22. Se encontró como resultado que existe una correlación alta, inversa y significativa; entre el estrés laboral y el cumplimiento de funciones ($\rho = -0,806$; $p=0,00$). El nivel de estrés fue alto, especialmente en edades entre 22 a 35 años (53,33%). El nivel de cumplimiento fue bajo-medio, especialmente entre los contratos provisionales (97,36%). Se concluyó que el personal de enfermería con mayor estrés está relacionado a un menor cumplimiento de sus funciones.

Palabras clave: Cumplimiento de funciones, estrés laboral, personal de enfermería.

Abstract

The general objective of the research was to determine the work stress factors associated with the fulfillment of duties of the nursing staff of the Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020. The study was correlational cross-sectional. The sample population was 75 nursing graduates, being a non-probabilistic sampling, for convenience and the instruments that were used to collect the information were through the questionnaire to evaluate the level of work stress and the level of fulfillment of functions, content validity was performed through expert judgment and the level of reliability was performed through internal consistency analysis, with Cronbach's alpha, obtaining 0.850 and 0.921 respectively. The Spearman Rho test was used and the data were processed with SPSS v. 22. It was found as a result that there is a high, inverse and significant correlation; between work stress and performance of duties ($\rho = -0.806$; $p = 0.00$). The stress level was high, especially in ages 22 to 35 years (53.33%). The level of compliance was low-medium, especially among provisional contracts (97.36%). It was concluded that the nursing staff with greater stress is related to a lower fulfillment of their functions.

Keywords: Work stress, performance of duties, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

En el aspecto internacional según el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) «Formación laboral y estrés», el estrés afecta a todos, pero en términos generales, cuando las personas están bajo presión laboral, se vuelven cada vez más ansiosas e irritables, incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar y tomar decisiones de manera racional, disfrutan cada vez menos del trabajo. Por lo tanto, invertir en hacerlo los hará sentir cansados, deprimidos e inquietos, con dificultades para conciliar el sueño y propensos a problemas físicos graves, como enfermedades cardíacas, enfermedades digestivas, aumento de la presión arterial y dolores de cabeza. (1)

Ninguna ocupación está libre de esta enfermedad, por lo que el personal médico no es una excepción y debido a su responsabilidad en el desempeño de su trabajo, es muy probable que esté estresado. Fue necesario evaluar cómo esto afecta en la satisfacción de los usuarios en base al servicio recibido y que buscan ayuda en el hospital y cuando se habla de servicios, no solo son de calidad sino cálidos. Las expectativas de los profesionales de la salud y su ambigüedad sobre el papel de los pacientes provocan un consumo emocional que otros profesionales no tienen. La ambigüedad se refiere a que, además de sus efectos habituales de evaluación y tratamiento, en muchos casos también se espera que el personal de enfermería tenga un grado de comprensión, decisión y apoyo a los familiares del paciente a la hora de realizar un diagnóstico. (2)

Con lo que respecta en el ámbito nacional, en Ecuador un estudio realizado en la ciudad de Cuenca utilizó la prueba de Jaime Breihl para examinar a 77 enfermeras para verificar sus niveles de estrés y los resultados que se obtuvieron en dicho análisis mostraron porcentajes elevados de cortisol en su sangre. De igual manera 88% del personal de enfermería a través de esta prueba presentaron estrés moderado, 6,00% severo y 5,00% leve. En este caso, esto se debió al mal ambiente de trabajo (poco espacio, exceso de trabajo, horarios de trabajos ajustados y descoordinados) (3). También en la ciudad de Guayaquil el personal del área de enfermería tiene efectos del estrés en una escala del 82% luego de su jornada laboral. (4)

A nivel local el problema se dio en el Hospital Básico Ancón, el mismo que está clasificado como hospital de primer nivel y se encuentra bajo la administración de la Junta directiva, bajo diferentes normas, reglamentos y políticas emitidas por el principio de equidad y solidaridad para satisfacer la demanda a través de alta tecnología y capacitación continua en factor humano y de esta manera brindar servicios médicos integrales y profesionales. En la actualidad el Hospital Básico Ancón mediante consulta externa el hospital trata a 75.588 pacientes cada año, lo que significa que hay 6.299 pacientes por mes y 286 pacientes por día. Además tienen 24.552 pacientes por año; 2.771 por mes, y el promedio de visitas por hora es del 2,72%. (5)

El problema principal se enfocó en la sobrecarga laboral, turnos de trabajo que se asigna a cada uno de los enfermeros del Hospital Básico Ancón, ya que asume la gran responsabilidad de cuidar a los pacientes gravemente enfermos o moribundos. Por ejemplo, cuando un paciente llega a urgencias por múltiples traumatismos, las enfermeras afrontan rápidamente la situación e intentan mejorar la eficiencia, sin embargo, el familiar se suele mostrar rebelde e impaciente; por otra parte a menudo duplicaban turnos y no tienen tiempo para hablar con sus familiares ocasionando poca interacción con ellos.

Debido a estas situaciones previas, se formularon las siguientes preguntas para conocer el problema general y de igual manera los problemas específicos. Problema principal: ¿Cuáles son los factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020?, problemas específicos: 1. ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en sus dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión, respaldo del grupo del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020?; 2. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las funciones en sus dimensiones desempeño de la función, gestión, características individuales del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020?; 3. ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones de los factores de estrés laboral asociados con el cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020?

En cuanto a la justificación de la investigación, en la parte metodológica se efectuó la revisión de varios artículos científicos sobre factores de estrés laboral y cumplimiento de funciones, con la aplicación de diferentes técnicas para determinar los procedimientos e instrumentos de investigación correctos para obtener datos confiables que serán procesados estadísticamente y verificar la confiabilidad de la relación entre las variables intervinientes. Por otra parte, en cuanto a la justificación social se consideró que el personal es un recurso clave en el cumplimiento de funciones, quienes día a día y por la característica de la labor que desempeñan se ven afectados por diversos factores en el desarrollo de sus actividades, siendo indispensable utilizar lineamientos para implementar políticas laborales que puedan promover una salud mental en los profesionales de enfermería del Hospital Básico Ancón.

De igual manera dentro del estudio de investigación se procedió a la formulación de las hipótesis, determinando la hipótesis general: Existe asociación entre los factores de estrés laboral y el cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020. Como hipótesis específicas se enuncian las siguientes: 1. Existe nivel de estrés laboral alto en sus dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión, respaldo del grupo del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020; 2. Existe cumplimiento regular de las funciones en sus dimensiones desempeño de la función, gestión, características individuales del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020; 3. Existe asociación negativa significativa entre las dimensiones del nivel de estrés y el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020.

Con los datos previos de la investigación se procedió a definir los objetivos, estableciendo como objetivo general: determinar los factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020. Finalmente se plantean los objetivos específicos: 1. Describir el nivel de estrés laboral en sus dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión, respaldo del grupo del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020.

2. Evaluar el nivel de cumplimiento de las funciones en sus dimensiones desempeño de la función, gestión, características individuales del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020; 3. Comparar las valoraciones entre las dimensiones del nivel de estrés asociadas con el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020. **(Anexo 1)**

II. MARCO TEÓRICO

Se presentaron los antecedentes del ámbito internacional, nacional y local, para ello se consideró los siguientes artículos científicos que tienen relevancia con la investigación.

Zaldivar, (Madrid, 2020) en la revista científica «Síndrome de Burnout en profesionales de cuidados intensivos: relaciones con el estado de salud y el bienestar», el objetivo principal fue definir esquemas predecibles que involucren las dimensiones del Burnout, que para el estudio se consideraron tanto salud físico-mental como mejora subjetiva / psicológica, observó en el personal responsable de cuidados intensivos; evaluar las relaciones entre salud, bienestar del personal de salud y síndrome de burnout y reconocer socio demográficamente las variaciones entre las variables evaluadas. El método utilizado en la investigación fue correlacional, transversal, con 52 responsables de cuidados intensivos, especialmente aplicado al personal de enfermería. Se aplicaron los cuestionarios correspondientes como Maslach Burnout, Encuesta de Salud, entre otros. En los resultados obtenidos, no hubo aspectos sociodemográficos significativos. Un alto nivel en lo que respecta a las tres dimensiones del agotamiento tiene una relación significativa con la salud físico-mental. Por otro lado, con respecto al agotamiento emocional, existen niveles altos, crecimiento personal a un nivel bajo, lo que refleja un bienestar subjetivo de manera negativa. La escala de autoaceptación se validó con una puntuación más alta. Finalmente, el proyecto de investigación concluyó que el desarrollo personal, el campo de la salud física y mental, se ven afectados negativamente por el síndrome de burnout, afectando el desarrollo profesional de las personas que laboran en el área de cuidados intensivos, por lo que es necesario brindar pautas que permitan anticipar este síndrome o un tratamiento eficaz para contrarrestarlo. (6)

Giussepe et al., (Italia, 2018) en su artículo científico «Asociación entre el estrés relacionado con el trabajo y la calidad de vida relacionada con la salud: el impacto de las variables sociodemográficas» el propósito fue investigar la relación entre la calidad de vida relacionada con la salud y el estrés relacionado con el trabajo y los efectos del género, la educación y la edad en esta relación.

Se llevaron a cabo estudios transversales entre trabajadores de diferentes orígenes en Roma y Frosinone. Utilizó cuestionarios de función relacionada con la salud y control de la demanda, y utilice la encuesta de salud SF (forma abreviada) -12 para medir el estrés relacionado con el trabajo. Hubo 611 participantes, como resultado, los hombres informaron un resumen integral mental (MCS) y un resumen integral físico (PCS) más altos. En el análisis multivariado, la edad, el género ($p < 0,001$) y la demanda laboral (0,045) predijeron un PCS más bajo. Un MCS bajo significa un PCS pobre. La demanda de trabajo y el nivel de educación están correlacionados negativamente con MCS. En el análisis estratificado por edad, género y nivel educativo, el género y la edad tienen un impacto en el género y el nivel educativo de MCS y PCS. Entre las mujeres, un aumento en la latitud de toma de decisiones indica un aumento en MCS ($p = 0,001$); la baja demanda laboral indica un aumento en MCS masculinos ($p \leq 0,001$). La conclusión expresa que las calificaciones académicas más altas demuestran ser un predictor de un PCS más bajo. La gestión del riesgo de estrés relacionado con el trabajo debe considerar los factores sociodemográficos (7)

Tadeu, (Brasil, 2017) en su revista científica «Efectos de labores de 12 horas sobre los estados de ánimo y la somnolencia de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales» tuvo como objetivo principal evaluar el resultado de una guardia nocturna de 12 horas con los estados de ánimo y la somnolencia al ingresar y salir de las laborales, el método utilizado es cuantitativo, transversal y descriptivo, realizado con 70 licenciadas de la unidad de cuidados intensivos neonatales. Se gestionó el nivel de estado de ánimo de Brunel (BRUMS), la escala de somnolencia de Karolinska (KSS) y el formulario de encuesta sociodemográfica. Los resultados están relacionados con la calidad del sueño anterior ($p \leq 0,01$) y la calidad de vida ($p \leq 0,05$). El impacto estadísticamente significativo en la puntuación BRUMS también se relacionó con la calidad del descanso anterior, la calidad de vida, la ingesta de bebidas, alimentación sana, el estado civil y la presión del trabajo por turnos. Al final, se pudo concluir que una buena noche de sueño tiene un efecto positivo en las emociones personales al inicio y finalización del turno. La autopercepción de un mejor estilo de vida también tuvo un impacto positivo en las puntuaciones de KSS y BRUMS al inicio y a la finalización del turno. (8)

En relación a los aportes de investigación a nivel nacional, se tuvo Menéndez et al., (Manabí, 2018) en su artículo científico «Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabí, Ecuador» Su objetivo principal fue analizar la existencia del síndrome de burnout del personal de enfermería y su relación con la calidad de la atención brindada por un hospital general en Manabí, Ecuador. Se trata baso en un análisis transversal de prevalencia y factores relacionados, los resultados obtenidos incluyeron la tendencia del personal de enfermería a experimentar burnout y la relación entre síndrome de burnout y satisfacción del usuario del servicio. hospitalario. El resultado fue aproximadamente el 17% de los profesionales de la salud están «con alto nivel de agotamiento, es decir, cansados y deprimidos; aproximadamente el 13% están despersonalizados», lo que significa que no tienen nada que ver con la condición del paciente (tratamiento a distancia y sinusitis), el 18% de las personas tiene "baja satisfacción personal", lo que significa baja productividad y eficiencia. Finalmente, se concluyó que la diferencia entre las personas que laboran en enfermería hospitalaria y las que laboran en diferentes regiones, demostraron particularidades del trabajo enfermero hospitalario: con mayor carga de trabajo (número de pacientes y tiempo dedicado al trabajo, carga emocional) (Exposición al dolor, muerte) y responsabilidad por la salud y el trabajo diario del paciente. (9)

Ortiz, (Guayaquil, 2018) dentro de la investigación «La presión laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el Hospital Eduardo Montenegro de Chillanes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Provincia de Bolívar», el propósito fue determinar la relación entre la presión laboral y el clima organizacional. El método se basó en una investigación cualitativa, cuantitativa, transversal y analítica. El cuestionario utilizó 44 ítems con validez estadística de forma anónima. Investigando a 53 profesionales y con la herramienta que consta de 76 preguntas. Los resultados revisados mostraron que el 54,72% de los profesionales son mujeres, el 30,19% están sin ayuda de compañeros, el 37,74% no está de acuerdo en que puedan perder su puesto de trabajo en cualquier momento y el 43,4% son desordenados, afectando severamente el cumplimiento correcto de las funciones.

La conclusión es necesario implementar un plan de actividades que tenga como objetivo aumentar la vitalidad del equipo, proponer nuevas ideas, aumentar la productividad, reducir la carga de trabajo y fomentar el trabajo en equipo. (10)

La contribución de Beltrán (Santa Elena, 2018) en su trabajo investigativo «Atención a nivel local y un trabajo que expresó los factores psicosociales del personal de enfermería y su relación con el síndrome de Burnout en el Hospital General Liborio Panchana Sotomayor». Tuvo como objetivo determinar la existencia y extensión de factores psicosociales relacionados con el síndrome de burnout entre los profesionales de enfermería del Dr. Liborio Panchana Sotomayor del Hospital General. 2018. Este estudio se realizó con métodos cuantitativos, descriptivos, observacionales, transversales y de campo, y se estableció una muestra de 24 profesionales de enfermería del campo de la emergencia materna y la hospitalización. Se eligieron a los niños porque son los más propensos al síndrome de agotamiento. Los resultados mostraron que el estrés laboral puede afectar significativamente a los profesionales y su calidad de trabajo, estudios han confirmado que los profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario están expuestos a diversas situaciones de estrés que pueden derivar en el síndrome causado por el Burnout. Se concluyó que el desempeño laboral tiene un alto grado de relación en la calidad de servicio, sino se toma en cuentas las recomendaciones del estudio existe una alta probabilidad de riesgo de que el personal pueda padecer del síndrome de burnout. (11)

Posteriormente se presentó el análisis de las teorías y enfoques de los factores relacionados al estudio, teniendo como primera variable el estrés laboral, con sus respectivas dimensiones, en el cual expresa lo siguiente:

En la industria de la salud, el estrés es muy grave porque no solo aqueja a los profesionales que se ven afectados por esto, así como a los pacientes que dependen de su cuidado, la prevención es la forma ideal de solucionar este problema, la misma que se basó fundamentalmente en una organización del trabajo más razonable, al establecer un turno más equilibrado, conciliar la vida laboral y familiar, crear un ambiente agradable en el lugar de trabajo, poseer trabajadores y formular políticas socio laborales que promuevan la salud. (12)

El estrés se ha convertido en uno de los síndromes más común del mundo, la tasa de prevalencia es alta y el número de casos sigue aumentando, las enfermedades mentales y el estrés agravan problemas laborales previos: inseguridad, ambiente inadecuado, entre otros. (13)

De igual manera las consecuencias de estar bajo presión entre los profesionales de la salud son particularmente graves y obvias porque el público sigue exponiendo más factores sobre su trabajo y las profesiones en las que se desempeñan, es así que la relación profesional con los pacientes no es fácil, requiere que el personal médico proporcione una serie de herramientas, destrezas, habilidades y actitudes, además el profesional saber establecer la distancia de tratamiento necesaria con el paciente, por tanto, se pierde la empatía y el compromiso. (14)

La fuente de mayor presión fue la necesidad de actualizar constantemente los conocimientos, utilizar nuevas tecnologías y los recortes presupuestarios actuales del sistema de salud pública, como el miedo a perder el trabajo, la monotonía de determinadas tareas, la falta de expectativas y la insatisfacción con el trabajo han hecho que aumente su incidencia. (15). En la revista científica «Calidad y seguridad del paciente» consultada se expresó: El estrés está relacionado con el horario laboral de la empresa, así como con el desempeño de muchas tareas de enfermería, información insuficiente brindada por los médicos y falta de tiempo para proceder, se debe brindar apoyo emocional al paciente, estos factores de estrés indican que enfermeras de cabecera tienen capacidad limitada para intervenir. (16)

Por otro lado, existen una serie de factores estresantes relacionados con el ámbito profesional que se derivan del tipo específico de atención que se brinda, como es el caso del sufrimiento, perjuicios e incluso la muerte de los demás, un claro ejemplo con el virus del COVID-19. (17). Es por eso que el apoyo social también tuvo relación con los efectos del estrés en el personal de enfermería, así lo menciona la «Psychiatry Edgmont» El apoyo social permite a los profesionales de la salud disponer de una red de recursos personales y organizativos. Esta es una estrategia clave para lidiar con el estrés en el lugar de trabajo porque puede mejorar el bienestar personal y, por lo tanto, puede soportar situaciones estresantes asociadas con el lugar de trabajo. (18) (19).

El estrés implica sufrimiento y pérdida de potencial del capital humano y social de nuestras organizaciones. La presión laboral repercute en la satisfacción laboral y en el desempeño profesional. (20). Se desarrollan teóricamente las dimensiones de la variable estrés laboral, con el fin de brindar soporte investigativo al trabajo, se manifiesta:

En lo que respecta al clima organizacional (CO), es uno de los factores clave para comprender el desempeño y la calidad de los servicios que las enfermeras brindan a los pacientes, existe un gran conocimiento centrado en el estudio del agotamiento emocional relacionado con la eficacia profesional, es así que la estimulación emocional y la resiliencia se han identificado como variables que pueden ayudar a explicar el grado de agotamiento emocional, así también acontecen las percepciones de los trabajadores sobre el entorno laboral y capta las manifestaciones psicológicas importantes sobre las estructuras, procesos y eventos que ocurren en la misma. (21) (22)

Por otra parte la estructura organizacional se utilizó para precisar cómo se dividen, agrupan y regulan formalmente las ocupaciones en el trabajo, e implica una serie de factores que incidieron en la salud física y mental de los trabajadores, asumieron aspectos técnicos y sociales que participan en el proceso de trabajo y afectan el bienestar laboral de los trabajadores, es así que el ambiente de trabajo estuvo formado por el medio ambiente, es decir el entorno laboral que influye con el comportamiento de las personas, las mismas que desarrollan un conjunto de funciones permanentes, que distinguen a su institución o área de trabajo. (23)

El territorio organizacional, puntualizó un espacio personal a los entornos de una actividad, pueden adaptarse a una gran cadena de organizaciones en un área geográfica específica que cubre la empresa, en esta estructura los empleados se dividen en varios grupos, cada uno de los cuales es responsable de una función o actividad concreta, es así que al combinar las características de la distribución funcional y la estructura departamental, las organizaciones pueden aprovechar las ventajas de las demás y evitar ciertas desventajas. (24)

En cuanto a la tecnología, se refiere al vinculado de conocimientos, técnicas, métodos y procedimientos que se utilizan para llevar en funcionamiento una actividad, teniendo en consideración la búsqueda constante de crecimiento y desarrollo, por medio de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC se promueven y aumenta la productividad de la empresa (25). La tecnología se presentó como un desafío, actualizaciones y capacitaciones constantes en el área de trabajo, adaptarse a estas condiciones cambiantes y permitirles al grupo de trabajo maximizar su potencial. (26)

De igual manera al hablar de influencia del líder se estableció como una influencia directa y fuerte en el ambiente de la organización, se refirió a la percepción de flexibilidad, pertenencia, identidad y capacidad de comunicación entre el equipo de trabajo, lo que tiene un impacto directo en los resultados. Desde esta perspectiva, el rol del liderazgo incluyó promover el crecimiento y la participación personal, cultivar la creatividad y desarrollar las habilidades de todos los miembros de la organización. Para ello, los líderes deben tener habilidades sociales y cognitivas para contribuir, crear y desarrollar equipos eficientes. (27)

La cohesión está relacionada con el entorno y el lugar donde los trabajadores realizan su labor diaria, en el caso de la salud pública, se considera relativamente importante, las características y comportamientos de las actividades que realiza cada empleado en un hospital, es así que los profesionales de la salud necesitan incluir estándares ergonómicos en sus actividades, porque el trabajo puede desencadenar una serie de enfermedades, es necesario determinar los mecanismos y principales factores para establecer medidas preventivas. (28)

El respaldo del grupo, se establece mediante el trabajo que ejecutan varias personas para alcanzar un objetivo común, es así que el trabajo en equipo puede producir muy buenos resultados porque suele producir entusiasmo y satisfacción en las tareas sugeridas, fomentando un clima de armonía entre los trabajadores y obteniendo resultados beneficiosos. (29). En el ámbito hospitalario el respaldo del grupo mejora la seguridad del paciente, minimiza los errores médicos, mejora la satisfacción y el desempeño del personal médico y puede evitar los costos debidos a irregularidades y complicaciones. (30)

Para lograr el cumplimiento de funciones los altos mandos o líderes en una empresa deben direccionar al personal para gestionar adecuadamente los recursos disponibles y definir las prioridades de la manera más ordenada posible, ya sea de forma personal o en el ambiente de trabajo, es así que resulta esencial planificarse para lograr lo propuesto. Se puede definir un plan de actividades planmando las tareas necesarias para lograr una operación u objetivo específico. (31)

Dentro del contexto teórico el cumplimiento de funciones del personal de enfermería, se basa desde la guía de su gerencia y el manejo de los recursos disponibles con que se cuenta, que abarca desde desde el area adminitrativa hasta la operativa, debido toda empresa centran sus actividades en conseguir el máximo beneficio y alcanzar la calidad del mismo. (32)

En la variable cumplimiento de las funciones, está vinculada a la eficacia al realizar un trabajo, siendo unos de los ejes básicos para alcanzar las metas en una institución, mediante aquello es preciso tomar en consideración los aportes científicos sobre el tema, se expresa:

A nivel empresarial el cumplimiento de funciones, ayuda a garantizar el alcance de objetivos y el respeto de las leyes existentes, para ello se debe brindar orientación al personal para el correcto desempeño de las actividades y funciones de acuerdo a su perfil profesional. (33)

El cumplimiento de las funciones del campo de la enfermería ha influido actualmente en los problemas morales relacionados con la profesión, debido que solo dependían única y exclusivamente bajo el mando, dirección y supervisión del médico, sus responsabilidades profesionales y morales estaban limitadas. Pero en la actualidad el trabajo hospitalario se lleva a cabo con el equipo médico constituido generalmente por los enfermeros. (34) (35)

Los enfermeros en cuanto al cumplimiento de funciones en un hospital, se basan en la necesidad de desarrollar una nueva perspectiva del trabajo y compromiso, mediante el desarrollo de las diferentes actividades que permiten contribuir eficientemente la atención prioritaria e igualitaria de la comunidad en general. (36)

El personal de enfermería en los hospitales debe brindar atención médica durante la prevención, cura, tratamiento y rehabilitación del paciente, así también se debe contar con un personal eficiente y responsable, que trabaje en base a la equidad, retribución, trato digno, respeto y ética profesional. (37)

Para el cumplimiento de las funciones es importante gestionar de forma completa y eficaz los recursos asignados al hospital, llevando el adecuado control de las funciones y acatamiento de normas por parte del personal, así como la respectiva planificación estratégica respaldada por políticas nacionales gestión de la salud y la calidad para un funcionamiento óptimo servicios médicos, soporte y trámites administrativos. (38)

El juicio profesional del personal de salud debe conocer sobre la planificación, organización, motivación y control para brindar atención médica a las personas de forma oportuna, continua, segura e integral, apoyado en un conocimiento sólido, evidencia científica y demostrar su capacidad para cambiar el curso de la enfermedad y contribuir en la mejorar de la salud de la población. (39)

En la revista científica «Dykinson» manifestó, brindar atención médica como Hospital Departamental a la población a través de funciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación a través de servicios de emergencia, ambulatorios y de hospitalización, derivar pacientes a otros establecimientos, bajo el sistema de derivación, retorno e interconsulta, con la finalidad de realizar estudios de diagnóstico y ofreciendo terapia de acuerdo a su enfermedad y necesidad de enredo en la atención hospitalaria. (40)

La atención médica es una disciplina profesional, que incluir los cuidados autónomos y colaborativos, a individuos, familias y grupos poblacionales, enfermedad, incluyendo promoción de la salud, prevención de enfermedad y cuidado necesarios para su recuperación, independientemente de su condición, garantizando el bienestar y la seguridad. La enfermería se enfoca en una práctica humanidades, se centra en lo individual, colectivo y solidario desde su desarrollo y acción (41)

Las medidas de enfermería deben cumplir los objetivos de su creación y producir los resultados esperados por la comunidad, deben tener un impacto positivo en la atención y la gestión en la prevención y el tratamiento de los problemas de salud, a través del impacto que sus servicios prestan, se puede determinar y reflexionar si las prácticas efectuadas son correctas o no, con la finalidad de mejorar la prestación de la atención. (42)

Finalmente se pudo mencionar que es relevante el nivel de cumplimiento de funciones del personal, pero así también depende de la adecuada dirección y supervisión de los altos mandos, debido que el proceso de enfermería es una de las funciones elementales en los centros asistenciales y se requiere de sistemas teóricos como base de la ciencia de la enfermería, el empleo de método deliberado de resolución de problemas que requiere habilidades cognitivas, técnicas e interpersonales, con el fin de satisfacer las necesidades de los pacientes, las familias y los sistemas comunitarios. (43)

Analizada las teorías, se establecen las dimensiones del cumplimiento de funciones, con el fin de apoyar el contenido investigativo, mediante los aportes científicos. A continuación, se enuncia:

Se constituye el desempeño de la función como las principales funciones y tareas requeridas en un entorno laboral específico, lo que puede acreditar su idoneidad, siendo la evaluación del desempeño la parte fundamental para llevar a cabo la implementación de estrategias y ajustar la eficiencia en la empresa, mediante las tareas, visión, cultura organizacional y habilidades laborales para cada puesto que ayuden a lograr los objetivos del proyecto en un periodo determinado. (44)

Es así que la responsabilidad técnica del servicio hospitalario en enfermería, debe conocer las actividades a realizar con su equipo, debido que las acciones requieren el desarrollo de habilidades profesionales, medición del desempeño a través de herramientas que evalúen sus prácticas laborales. (45). Por tanto el contar con una herramienta que pueda identificar las destrezas y competencias existentes en los colaboradores para generar prácticas profesionales seguras y humanas. (46)

La gestión, se definió a la habilidad, la acción y efecto, es la forma de administrar un conjunto de operaciones y mecanismos que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de la empresa para alcanzar las metas propuestas. (47). Por lo tanto la gestión comienza por la guía de los líderes de organizar, vigilar y conducir las operaciones mediante la elaboración de un cronograma de actividades, en donde se debe definir la fecha y duración de la misma, así como las sub-tareas para su ejecución, estos procedimientos aseguran el éxito y viabilidad económica de la empresa. (48)

La gestión pública involucra un cambio en su desarrollo y aplicación para lograr resultados efectivos, que requiere el uso de tecnología controlada y verificar el logro de metas. Los hospitales o centro de asistencia médica deben apropiarse a las necesidades actuales, ya sean estas elementos sociales, políticas, económicas y cambios en su estructura organizacional, así como también concentrarse en la modernización y en las habilidades de sus colaboradores, combinando de esta forma el conocimiento con la eficiencia en la utilización de recursos. (49)

En lo referente a las características individuales, el personal de una empresa debe aportar diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias que pueden proporcionar una respuesta rápida y flexible a las operaciones y acciones, así como tener capacidad de respuesta, trabajar en equipo para tomar decisiones acertadas y establecer desafíos existentes, establecer en sus labores organización con el fin de mejorar el desempeño y la satisfacción de los usuarios. Es así que para construir una organización competitiva, se debe contar con un recurso comprometido y capaz de aportar con todos los conocimientos y capacidades adquiridas. (50)

Las competencias que demuestran los enfermeros no tan solo se basan en conocimientos y habilidades dispersas, sino que también integran un conjunto de conocimientos integrales que no se pueden difundir, por lo tanto las competencias se establecen de acuerdo con la secuencia de actividades de aprendizajes, siendo importante la valoración que se le da a los trabajadores, es decir estimar su potencial, su inteligencia, sus conocimientos y la creatividad, la capacidad de adquirir y adaptarse a los cambios, mejorado en la gestión y calidad de enfermería. (51)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo fue de enfoque cuantitativo, teniendo una finalidad básica y de alcance comparativo. Hernández (52) estableció que el estudio busco extraer información relevante a partir de una hipótesis, así como desarrollar conocimientos nuevos y conseguir los indicios de un fenómeno considerado.

El diseño empleado en el estudio fue no experimental, de tipo transversal correlacional. Hernández (52) fundamentó que se observaron los eventos estudiados sin manipulación alguna de sus variables y estudiadas desde su perspectiva natural en un período único.

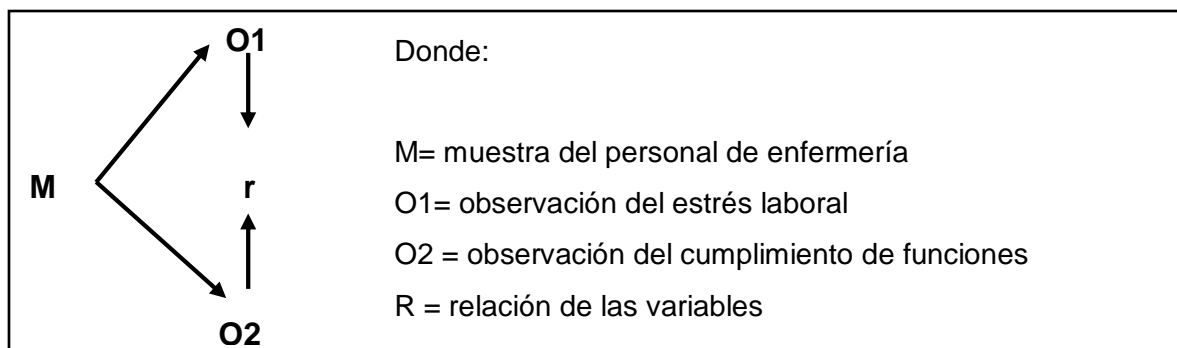


Figura 1 Esquema del tipo de investigación

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables de estudio fueron:

Variable 1: Estrés laboral

- Definición conceptual: El estrés laboral proviene de diferentes factores, puede partir del ámbito laboral como extra laboral, asociados a causas psicológicos, cambios en la función biológica o en la organización del trabajo, si la satisfacción es baja, se presenta la fatiga, monotonía y posibles problemas de salud física y mental, generando una atención insuficiente, ausentismo y un rendimiento laboral deficiente. (53)

- Definición operacional: Precisa todos los elementos asociados al estrés laboral, debido que el personal de enfermería necesita trabajar en un ambiente agradable y en las mejores condiciones, con suficientes materiales, recursos y espacio para realizar sus tareas diarias, garantizando el bienestar de sus pacientes y también su salud. (54)

Variable 2: Cumplimiento de funciones

- Definición conceptual: El cumplimiento de funciones del personal de enfermería se basa en actividades asistenciales como dirigir organizar, promover y ejecutar acciones que ayuden a la recuperación, rehabilitación, conservación y el incremento de salud del paciente, de las familias y de la comunidad en general. (55)
- Definición operacional: El trabajo de enfermería es la parte elemental de la atención médica, teniendo un alto impacto de responsabilidad profesional y legal, esta labor debe ser puesta en práctica con el rigor científico necesario para asegurar el bienestar del paciente y la calidad del servicio y el cumplimiento de funciones. (56) (**Anexo 2**)

Las variables sociodemográficas fueron: sexo, edad, tipo de contrato y tiempo laboral.

La matriz de Operacionalización en su totalidad se encuentra en el **Anexo 3**.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel y Rango	
Estrés laboral	Clima organizacional	Metas claras	N°1 a la N°2	Nunca (0)	Bajo (≥0%; <34%) (0-33)	
		Políticas	N°3 a la N°4			
	Estructura organizacional	Orden jerárquico	N°5 a la N°6	Rara vez (1)		
		Sobrecarga laboral	N°7 a la N°8			
	Territorio Organizacional	Exceso de control	N°9 a la N°10	Algunas veces (2)	Medio (≥34%; <68%) (34-67)	
		Falta de espacio	N°11			
	Tecnología	Desconocimiento	N°12 a la N°13	Frecuentemente (3)		
		Falta de tecnología	N°14			
	Influencia del líder	Supervisión	N°15 a la N°16	Siempre (4)		Alto (≥68%) (68-100)
		Comunicación Asertiva	N°17 a la N°18			
	Cohesión	Ergonomía	N°19 a la N°20			
		Trabajo en equipo	N°21 a la N°22			
Respaldo del grupo	Metas claras	N°23				
	Objetivo común	N°24 a la N°25				
Cumplimiento de funciones	Desempeño de la función	Orientación de resultados	N°1 a la N°3	Nunca (0)	Bajo (≥0%; <21%) (0-20)	
		Calidad	N°4 a la N°5			
	Gestión	Relaciones interpersonales	N°6 a la N°8	Rara vez (1)	Medio (≥21%; <42%) (21-41)	
		Iniciativa	N°9 a la N°10	Algunas veces (2)		
	Características individuales	Trabajo en equipo	N°11 a la N°12	Frecuentemente (3)		
		Organización	N°13 a la N°15	Siempre (4)		
Co – Variables Sociodemográficas.	Sexo	Referido por el usuario		Femenino (1) Masculino (2)		
	Edad	Referido por el usuario		Años		
	Tipo de contrato	Referido por el usuario		Definitivo (1) Provisional (2) Contrato ocasional (3)		
	Tiempo laboral	Referido por el usuario		Años		

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población estuvo conformada por 95 licenciados en enfermería.

La muestra fue censal, es decir, que toda la población se convertirá en objeto de estudio, aplicando una prueba piloto en 20 licenciados en enfermería para evaluar el nivel de estrés laboral y el cumplimiento de funciones del personal, del total poblacional.

Por lo tanto, la muestra final quedó conformada por 75 personas a quienes se aplicaron los instrumentos de investigación.

Al seleccionar la muestra, se consideró los criterios de inclusión donde participaron todos los licenciados en enfermería y no aplicaron los criterios de exclusión por ser un muestreo censal.

La muestra no estuvo sujeta a la aplicación de cálculos matemáticos, ni formulas, se aplicó la muestra no probabilística, ya que obedece al proceso de la toma de decisiones estimadas en la investigación, donde estas muestras seleccionadas respetan a otros juicios de investigación. (57)

La muestra fue no probabilística según muestreo por conveniencia, donde se seleccionó los datos de acuerdo a la intención del investigador, en este caso 75 enfermeros que desempeñan sus funciones en el Hospital Básico Ancón.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica para analizar sobre el estrés laboral que inciden en el cumplimiento de funciones del personal de enfermería, así también se empleó como instrumento para recolectar datos sobre los factores que generan el estrés laboral.

Se analizó el cuestionario para evaluar el cumplimiento de las funciones, con una escala de Likert de 5 niveles, simplificando el llenado y facilitando su interpretación.

El primer cuestionario quedo estructurado de 25 preguntas cerradas, conformada por 7 dimensiones y medidas según la escala de Likert donde cada nivel de porcentaje se estipuló de 33.33% (Rangos de porcentaje: bajo 0-33; medio 34-67 y alto 68-100).

El segundo cuestionario fue estructurado de 15 preguntas cerradas, conformado por 3 dimensiones y medidas según la escala de Likert donde cada nivel de porcentaje constituyo el 20% (Rangos de porcentaje: bajo 0 - 20; medio 21 – 41 y alto 42 – 60). **(Anexo 4).**

Tabla 2. Ficha técnica del instrumento I

Nombre del cuestionario	Cuestionario de estrés laboral
Autora	Br. Katty Yessenia González González
Adaptado	Sí, aplica; adaptado del cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Lugar	Hospital Básico Ancón
Fecha de aplicación	Primera quincena del mes de noviembre de 2020.
Objetivo	Describir el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020
Dirigido a	Personal de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 25 preguntas instrumento 1, con siete dimensiones e indicadores por cada una. Todos con indicadores en escala tipo Likert con valores Nunca=0, Rara vez= 1, Algunas veces=2, Frecuentemente=3 y Siempre=4.

Tabla 3. Ficha técnica del instrumento II

Nombre del cuestionario	Cuestionario de cumplimiento de funciones
Autora	Br. Katty Yessenia González González
Adaptado	Sí, aplica; adaptado del cuestionario de estrés y desempeño laboral del Máster Puma Chombo Jorge
Lugar	Hospital Básico Ancón
Fecha de aplicación	Primera quincena del mes de noviembre de 2020.
Objetivo	Evaluar el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020
Dirigido a	Personal de enfermería
Tiempo estimado	20 minutos
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto por 15 preguntas instrumento 2, con tres dimensiones e indicadores por cada una. Todos con indicadores en escala tipo Likert con valores Nunca=0, Rara vez= 1, Algunas veces=2, Frecuentemente=3 y Siempre=4.

La validación del instrumento fue sometida a consideración y opinión de tres especialistas: Primer experto: Magister Atocha Arbeláez Mercedes Catalina, Especialista en Psicología Clínica y profesora de segunda enseñanza con 18 años experiencia. El segundo experto: Magister Flor Mendoza Lirio Loreley, Especialista en Psicología Clínica con 18 años experiencia.

El tercer experto: Magister Méndez Pozo Mylene Tatiana, Diplomado superior en gestión del talento humano, 10 años de experiencia. Todos estuvieron de acuerdo en la aplicabilidad de la prueba. **(Anexo 5)**.

Tabla 4. Validación de juicio de expertos

Experto	Grado Académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Mg.	Atocha Arbeláez Mercedes	Aplicable
2	Mg.	Flor Mendoza Lirio	Aplicable
3	Mg.	Méndez Pozo Mylene	Aplicable

El estudio piloto previo, también ayudó a determinar la confiabilidad del instrumento. Se analizó con la prueba estadística de Alfa de Cronbach para obtener un valor mínimo de 0,850 equivalente a Bueno. **(Anexo 6).**

Tabla 5. Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Estadísticas de fiabilidad	Niveles
	N° de elementos	
0,850	25 preguntas instrumento 1	Bueno
0,921	15 preguntas instrumento 2	Excelente

3.5. Procedimientos

Los procedimientos incorporaron los siguientes pasos:

- Validación de contenido por juicio de expertos explicados antes.
- Permisos y autorización para aplicar la encuesta en la institución. Se solicitó permiso al gerente del Hospital Básico Ancón, explicando el propósito del estudio. Se emitió la carta de autorización **(Anexo 7)**
- Información verbal del consentimiento informado: se solicitó permiso a los enfermeros internos, que fueron plasmados con la explicación del estudio, mostrando su decisión de participación voluntaria con su aceptación verbal y declarando el investigador sobre el cumplimiento de esta acción. **(Anexo 8)**

- Aplicación de prueba piloto: durante el desarrollo del procedimiento, se informó sobre el anonimato de la indagación adquirida y su procedimiento de confidencialidad y no juzgando por la información obtenida.
- Determinación del tamaño de la muestra explicado antes.
- Determinación de la frecuencia de aplicación: Planificado para ser realizado a diferentes días y horas de la semana para poder obtener resultados más confiables. Estableciendo (lunes, miércoles y viernes de 8h00 am a 12h00; martes y jueves de 12h00 a 17h00pm).

Posteriormente se incorporaron los siguientes pasos:

- Aplicación del cuestionario al personal de enfermería: El personal mencionado recibió un enlace con un formulario en Google Drive para realizar el proceso de recolección de datos utilizando el cuestionario validado, siempre conservando un clima de respeto y confidencialidad.
- Organización de la información. Se recogieron los instrumentos aplicados, salvaguardados en un archivo codificado para su tratamiento, el mismo que fue analizado de forma estadística. **(Anexo 9)**

3.6. Métodos de análisis de datos

El procedimiento de los datos se ejecutó mediante una base de datos anónimos y debidamente codificados con el programa MS Excel®. El análisis de los datos se realizó con el programa SPSS® v. 20,0 para Windows. (58)

Los datos del estudio piloto fueron tratados para valorar la fiabilidad de la consistencia interna. El coeficiente de la consistencia interna usada fue el alfa de Cronbach. Para su cálculo se utilizó el procedimiento RELIABILITY del programa estadístico SPSS® que ofreció el valor puntual y su intervalo de confianza al 95%. El valor mínimo considerado fue de 0,5. Las puntuaciones de los coeficientes alfa de Cronbach se calcularon en forma global y por ítems de los cuestionarios. (59), (60).

Los datos administrativos de la institución y del estudio piloto fueron usados para determinar el tamaño de muestra con el programa Excel de la web Fistera. La descripción de las variables se realizó con medidas de tendencia central (mediana) y de dispersión (rango intercuartil). (61) (62)

Se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de Spearman. Este coeficiente permitió estudiar la relación lineal entre dos variables cuantitativas relacionadas a ambos cuestionarios. Una asociación nula resultaría en $r=0$, mientras que aumenta la relación a medida que se aproxime a 1 o a -1. El signo del coeficiente indicaría el sentido de la asociación, siendo una relación directa cuando es un signo positivo y una relación inversa cuando el signo es negativo. En el cálculo de la fuerza de asociación entre variables se brindará a múltiples categorías. (63)

3.7. Aspectos éticos

Fue indispensable conseguir la aprobación previo del personal de enfermería, donde se especifica que el estudio de investigación se efectúa con la confidencialidad de no compartir la indagación salvo para los fines de la exploración, se guardó la identidad de cada enfermero que participó con la indagación, por lo cual primero fue autorizado por el gerente del Hospital Básico Ancón, después se entregó al grupo de enfermeros donde se les manifestó, que su colaboración es voluntaria y que se salvaguardará toda información brindada por ellos, luego se procedió con la aplicación de la encuesta. La ética para efectuar la siguiente indagación está respaldada con protocolos y documentos académicas que certifican la originalidad del estudio, respeto de autoría y la divulgación de la misma con fines académicos.

IV. RESULTADOS

Resultado sobre el objetivo general

Tabla 6. Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

		Cumplimiento de funciones
		Coefficiente de correlación
		-0,806**
Rho de Spearman	Factores de estrés laboral	Coefficiente de determinación
		64,96%
		Sig. (bilateral)
		0,000
	N	75

En la tabla 6 se evidencia el cálculo entre los factores de estrés laboral y el cumplimiento de funciones, sobre la muestra de 75 personas del área de enfermería; la significancia (bilateral), consiguió el resultado altamente significativo, confrontado con el parámetro de SPSS ($1\%=0,01$); obteniendo la comparación menos a 0,01 rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Identificándose la correlación con el coeficiente de Rho Spearman de -0,806, concluyendo que existe correlación negativa alta entre las dos variables estudiadas, de igual manera mediante esta correlación negativa moderada se expresa al 64,96% de la muestra según el coeficiente de determinación.

Resultado sobre características sociodemográficas

Tabla 7. Características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador 2020.

Características sociodemográficas	Frecuencia	%	
Sexo	Femenino	23	30,67
	Masculino	52	69,33
Edad	De 22 a 35 años	30	40,00
	De 36 a 45 años	22	29,33
	Mayores de 46 años	23	30,67
Tipo de contrato	Contrato definitivo	30	40,00
	Contrato provisional	38	50,67
	Contrato ocasional	7	9,33
Tiempo de labores	Menor a 1 año	5	6,67
	Entre 1 y 10 años	28	37,33
	Entre 11 y 20 años	29	38,67
	21 años en adelante	13	17,33

Edad del personal de enfermería

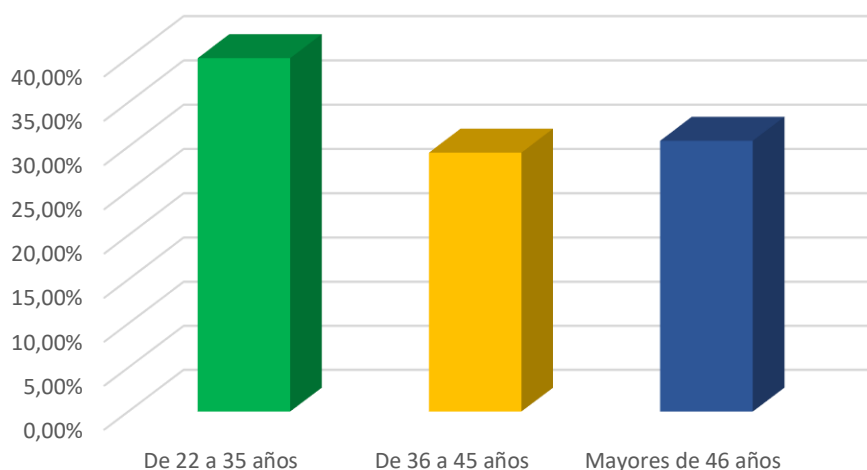


Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes por edad del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador 2020.

En la tabla 7 y figura 2 se observa con un alto porcentaje del 40,00% que el personal de enfermería tiene entre 22 y 35 años; el 29,33% de 36 a 45 años y en un 30,67% bastante alto también posee una edad de 46 años en adelante.

Tipo de contrato del personal de enfermería

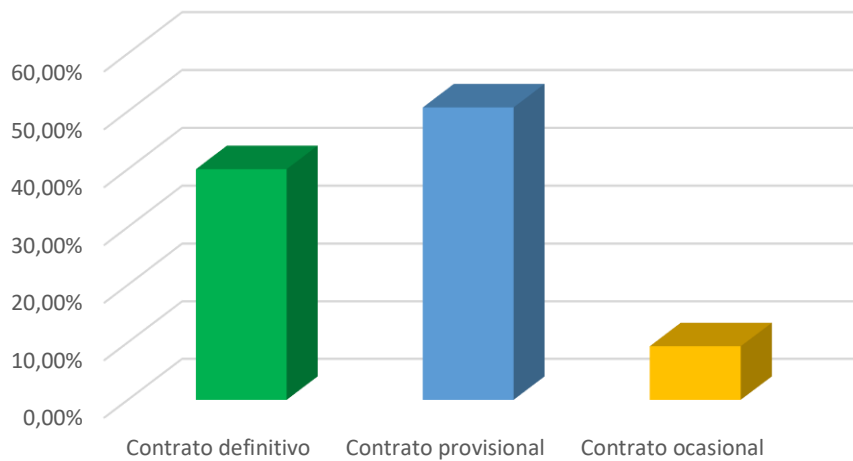


Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes por tipo de contrato del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador 2020.

En la tabla 7 y figura 3 se observa con un alto porcentaje del 50,67% que el personal de enfermería tiene contrato provisional; el 40,00% contrato definitivo y en un 9,33% tiene un contrato ocasional.

En lo que respecta a la edad de los factores sociodemográficos con relación al estrés laboral, 41 personas del área de enfermería manifestaron que existe un alto nivel de estrés, de los cuales 16 tienen de 22 a 35 años, 13 de 36 a 45 años y 12 de 46 años en adelante. Por otra parte, en cuanto al tipo de contrato con relación al nivel de cumplimiento de las funciones, existe una acentuada cantidad (72) que manifiesta que se encuentra en un nivel bajo-medio; centrándose especialmente en los contratos provisionales con un 97,36%.

Resultado sobre el objetivo específico 1

Tabla 8. Nivel de estrés laboral en sus dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión, respaldo del grupo del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

Indicadores de estrés laboral				
N° 75		Frecuencia	Porcentaje	Sig.
Clima organizacional	Bajo	4	5,30	Chi ² : 39,63 P valor: 0,01
	Medio	34	45,30 ²	
	Alto	37	49,30 ²	
Estructura organizacional	Bajo	4	5,30	Chi ² : 33,55 P valor: 0,02
	Medio	36	48,00 ²	
	Alto	35	46,70 ²	
Territorio organizacional	Bajo	8	10,70	Chi ² : 38,67 P valor: 0,03
	Medio	29	38,70 ²	
	Alto	38	50,70 ²	
Tecnología	Bajo	4	5,30	Chi ² : 39,63 P valor: 0,01
	Medio	37	49,30 ²	
	Alto	34	45,30 ²	
Influencia del líder	Bajo	5	6,70	Chi ² : 38,74 P valor: 0,01
	Medio	31	41,30 ²	
	Alto	39	52,00 ²	
Cohesión	Bajo	6	8,00	Chi ² : 35,35 P valor: 0,01
	Medio	31	41,30 ²	
	Alto	38	50,70 ²	
Respaldo del grupo	Bajo	4	5,30	Chi ² : 37,84 P valor: 0,01
	Medio	30	40,00 ²	
	Alto	41	54,70 ²	
Factores de estrés laboral	Bajo	5	6,70	Chi ² : 35,74 P valor: 0,01
	Medio	29	38,70	
	Alto	41	54,70	

En la tabla 8, se aprecia los resultados de la variable factores de estrés laboral y de sus dimensiones, denotándose que el nivel alto tiene una acentuada incidencia valorada en 54,70%, reflejando un nivel elevado de los factores de estrés en el personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, de igual manera con un 38,70% en el nivel medio. Se aprecia en los resultados de la variable estrés laboral y sus dimensiones, un nivel alto de estrés, el personal de enfermería del hospital de Ancón está sometido a altos niveles de estrés en el cumplimiento de sus funciones.

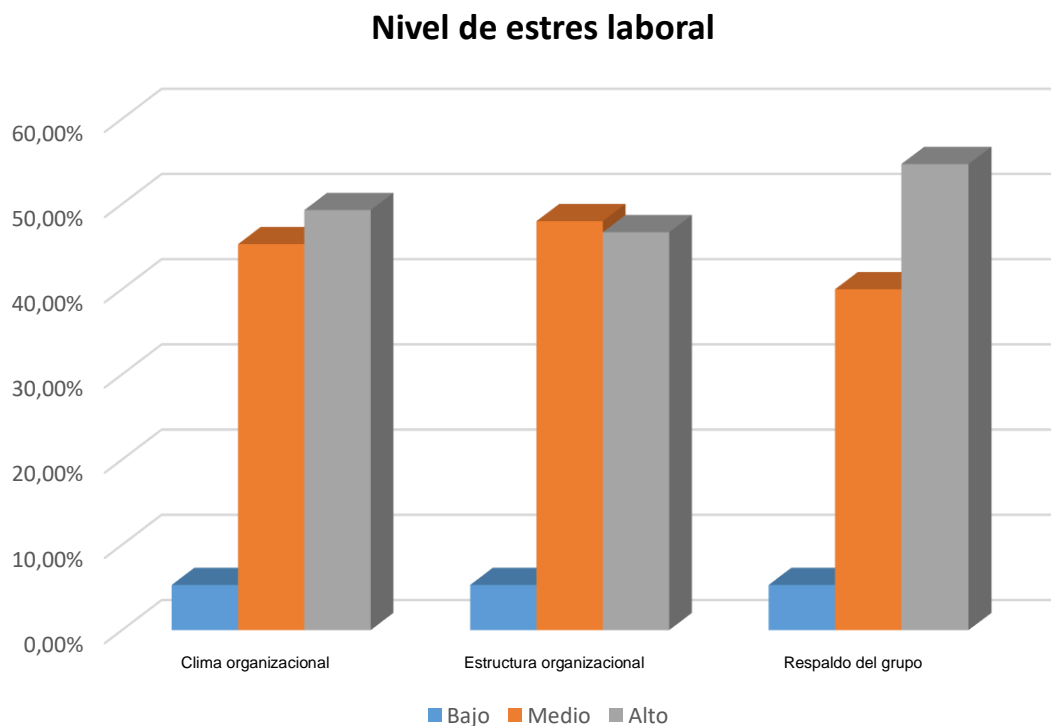


Figura 4. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020.

De acuerdo con la figura 4, el personal de enfermería tiene un alto nivel de estrés, cada uno de los encuestados manifestó que de acuerdo a los tiempos actuales con la pandemia del COVID-19, en el ámbito de salud está es su situación, como se puede observar en la gráfica.

Resultado sobre el objetivo específico 2

Tabla 9. Nivel de cumplimiento de las funciones en sus dimensiones desempeño de la función, gestión, características individuales del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

Indicadores de cumplimiento de funciones				
N° 75		Frecuencia	Porcentaje	Sig.
Desempeño de la función	Bajo	39	52,00 ¹	Chi ² : 29,63 P valor: 0,01
	Medio	33	44,00 ¹	
	Alto	3	4,00	
Gestión	Bajo	40	53,30 ¹	Chi ² : 30,55 P valor: 0,02
	Medio	32	42,70 ¹	
	Alto	3	4,00	
Características individuales	Bajo	40	53,30 ¹	Chi ² : 38,67 P valor: 0,03
	Medio	30	40,70 ¹	
	Alto	5	6,70	
Cumplimiento de funciones	Bajo	40	53,30 ¹	Chi ² : 30,55 P valor: 0,01
	Medio	32	42,70 ¹	
	Alto	3	4,00	

En la tabla 9, se aprecia los resultados de la variable cumplimiento de funciones y de sus dimensiones, denotándose que el nivel bajo tiene una acentuada incidencia valorada en un 53,30%, así mismo el 42,70% demuestra un nivel medio y en cuanto al nivel alto evidencia un 4,00%; el personal de enfermería no cumple a cabalidad sus labores, en cada una de las dimensiones del cumplimiento de funciones predomina el nivel bajo.

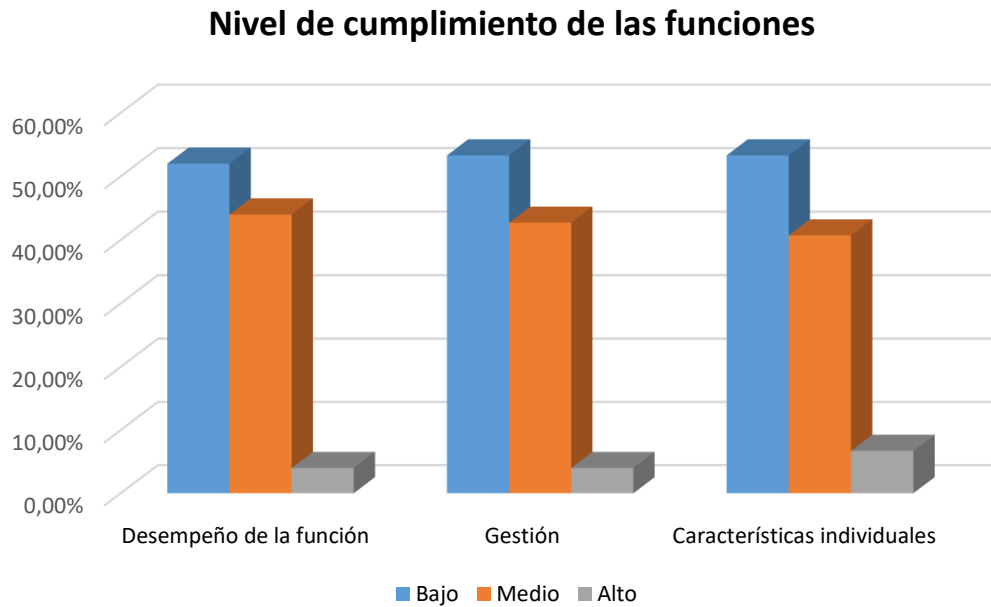


Figura 5. Nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

En la figura 5 se observa que en cuanto al desempeño de la función un 52,00% de los encuestados manifiesta que existe un bajo desempeño de las funciones a consecuencia del estrés, en cuanto a la gestión el 53,30% manifiesta tener un cumplimiento bajo y finalmente en lo que respecta a características individuales el 53,30% se encuentra en un nivel bajo, de igual manera existe un elevado porcentaje en lo que respecta a nivel medio; por ejemplo en la gestión del cumplimiento de funciones el 42,70% se ubica en este rango.

Resultado sobre el objetivo específico 3

Tabla 10. Valoraciones entre las dimensiones del nivel de estrés asociadas con el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

Estrés laboral	Variables		Cumplimiento de funciones											
	Dimensiones	Desempeño de la funciones				Gestión				Características individuales				
		Escala	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total
	Clima organizacional	Bajo	0	3	1	4	0	3	1	4	0	3	1	4
		Medio	9	23	2	34	9	23	2	34	9	22	3	34
		Alto	30	7	0	37	31	6	0	37	31	5	1	37
		Total	39	33	3	75	40	32	3	75	40	30	5	75
	Estructura organizacional	Bajo	0	3	1	4	0	3	1	4	0	3	1	4
		Medio	9	25	2	36	9	25	2	36	9	24	3	36
		Alto	30	5	0	35	31	4	0	35	31	3	1	35
		Total	39	33	3	75	40	32	3	75	40	30	5	75
	Territorio organizacional	Bajo	1	6	1	8	1	6	1	8	1	5	2	8
		Medio	5	22	2	29	5	22	2	29	5	22	2	29
		Alto	33	5	0	38	34	4	0	38	34	3	1	38
		Total	39	33	3	75	40	32	3	75	40	30	5	75
Tecnología	Bajo	0	4	0	4	0	4	0	4	0	3	1	4	
	Medio	10	24	3	37	10	24	3	37	10	24	3	37	
	Alto	29	5	0	34	30	4	0	34	30	3	1	34	
	Total	39	33	3	75	40	32	3	75	40	30	5	75	
Influencia del líder	Bajo	0	4	1	5	0	4	1	5	0	3	2	5	
	Medio	5	24	2	31	5	24	2	31	5	24	2	31	
	Alto	34	5	0	39	35	4	0	39	35	3	1	39	
	Total	39	33	3	75	40	32	3	75	40	30	5	75	
Cohesión	Bajo	0	5	1	6	0	5	1	6	0	4	2	6	
	Medio	6	23	2	31	6	23	2	31	6	23	2	31	
	Alto	33	5	0	38	34	4	0	38	34	3	1	38	
	Total	39	33	3	75	40	32	3	75	40	30	5	75	
Respaldo del grupo	Bajo	0	3	1	4	0	3	1	4	0	2	2	4	
	Medio	3	25	2	30	3	25	2	30	3	25	2	30	
	Alto	36	5	0	41	37	4	0	41	37	3	1	41	
	Total	39	33	3	75	40	32	3	75	40	30	5	75	

En la tabla 10 se observa que en la variable factores de estrés laboral, la dimensión clima organizacional es percibida por 34 personas del área de enfermería, con un nivel medio y 37 enfermeros con un nivel alto, conjuntamente existe coincidencia con las demás dimensiones de estrés laboral lo que indica que el personal de enfermería está en labores de alto estrés; así mismo en la variable cumplimiento de funciones, la dimensión desempeño de la función es percibida por 33 personas del área de enfermería con un nivel medio y 39 enfermeros con un nivel bajo, esto también se puede observar en las demás dimensiones de la variable cumplimiento de funciones; como por ejemplo 38 enfermeros consideran en un nivel alto la dimensión territorio organizacional del estrés laboral, de estos 38; el 86,84% de ellos ubican en un nivel bajo al desempeño de las funciones, existiendo asociación directa entre dichas dimensiones, relacionándose que a mayor nivel de estrés, menor es el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 11. Correlaciones entre las dimensiones de estrés laboral y el cumplimiento de funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES					
DIMENSIONES		Desempeño de las funciones	Gestión	Características individuales	
ESTRÉS LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	-0,598	-0,623	-0,600
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	-0,647	-0,674	-0,648
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	-0,690	-0,714	-0,699
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	TECNOLOGÍA	Coeficiente de correlación	-0,613	-0,640	-0,628
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	INFLUENCIA DEL LÍDER	Coeficiente de correlación	-0,736	-0,760	-0,745
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	COHESIÓN	Coeficiente de correlación	-0,713	-0,738	-0,722
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000
	RESPALDO DEL GRUPO	Coeficiente de correlación	-0,785	-0,800	-0,792
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000

En la tabla 11 se evidencia la comparación entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones de la calidad de atención, sobre la muestra de 75 enfermeros del hospital de Ancón; la significancia (bilateral), en cuanto al desempeño de la función consiguió el resultado 0,000 altamente significativo, confrontado con el parámetro de SPSS ($1\%=0,01$); obteniendo la comparación menor a 0,01. Identificándose la correlación con el coeficiente de Rho Spearman de -0,674 entre la estructura organizacional del estrés laboral y la gestión del cumplimiento de funciones; concluyendo que existe correlación negativa alta; de igual manera existe correlación negativa alta entre las demás dimensiones estudiadas, como se observa en la tabla anteriormente mencionada.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día el estrés se ha convertido en un gran problema, numerosos estudios han demostrado que los profesionales de enfermería, es exteriorizar la alta presión generada en el lugar de trabajo, entre las consecuencias más comunes es el agotamiento, absentismo, deseo, renuncia, generando que la satisfacción del paciente disminuya, afectando a la salud de los profesionales e incluso en el aspecto psicológico.

La principal característica de los profesionales de enfermería es el manejo de los pacientes, que constituye el grupo de trabajo más numeroso del hospital, así como tiene el deber de asegurar que se satisfagan las necesidades del paciente, siendo el cuidador permanente en el proceso de atención porque dedican tiempo, en tener una relación cercana con la persona en la situación de enfermedad e intervención médica o psicológicas. Esta relación en muchas ocasiones causa una gran carga emocional a los enfermeros, trayendo consecuencias negativas o fatales, acompañado de sentimientos de frustración, miedo, ira o desesperación.

Con respecto al objetivo general: determinar los factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020, en la tabla 11 se evidenció el cálculo de la relación entre el nivel de los factores de estrés y el cumplimiento de funciones, sobre la muestra de 75 licenciados en enfermería, donde se pudo encontrar que la significancia (bilateral), consiguió el resultado altamente significativo, confrontado con el parámetro de SPSS ($1\%=0,01$); identificándose la correlación con el coeficiente de Rho Spearman de $-0,806$. Esto quiere decir que a mayor nivel de estrés menor es el nivel en el cumplimiento de las funciones del personal de enfermería, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, concluyendo que existe correlación negativa alta entre las dos variables estudiadas, de igual manera mediante esta correlación negativa moderada. Con lo anteriormente expuesto, se menciona el aporte teórico sobre Factores de estrés, expresada por García (España, 2017), En la industria de la salud, el estrés es muy grave porque no solo aqueja a los profesionales que se ven afectados por esto, así como a los pacientes que dependen de su cuidado, la prevención es la forma ideal

de solucionar este problema, la misma que se basó fundamentalmente en una organización del trabajo más razonable, al establecer un turno más equilibrado, conciliar la vida laboral y familiar, crear un ambiente agradable en el lugar de trabajo, poseer trabajadores y formular políticas socio laborales que promuevan la salud. Resultado similar obtuvo Giuseppe et al., (Italia, 2018) en su artículo científico «Asociación entre el estrés relacionado con el trabajo y la calidad de vida relacionada con la salud: el impacto de las variables sociodemográficas». Se obtuvo como resultado, los hombres informaron un resumen integral mental (MCS) y un resumen integral físico (PCS) más altos. En el análisis multivariado, la edad, el género ($p < 0,001$) y la demanda laboral (0,045) predijeron un PCS más bajo. Un MCS bajo significa un PCS pobre. La demanda de trabajo y el nivel de educación están correlacionados negativamente con MCS. En el análisis estratificado por edad, género y nivel educativo, el género y la edad tienen un impacto en el género y el nivel educativo de MCS y PCS. Entre las mujeres, un aumento en la latitud de toma de decisiones indica un aumento en MCS ($p = 0,001$); la baja demanda laboral indica un aumento en MCS masculinos ($p \leq 0,001$). La conclusión expresa que las calificaciones académicas más altas demuestran ser un predictor de un PCS más bajo. La gestión del riesgo de estrés relacionado con el trabajo debe considerar los factores sociodemográficos. En tal sentido se observa que el personal de enfermería manifiesta en un nivel medio-alto que se encuentra sometido a estrés laboral, esto también se ve relacionado con las características sociodemográficas intervinientes en la muestra considerada para el estudio, por ejemplo: el nivel de estrés fue alto, especialmente en edades entre 22 a 35 años (53,33%). El nivel de cumplimiento fue bajo-medio, especialmente entre los contratos provisionales (97,36%), Otro factor indispensable dentro del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, es el tiempo de labores, el 20,63% tiene más de 20 años de labores, esto puede inferir de manera significativa en su rutina laboral. Se concluyó que el personal de enfermería con mayor estrés está relacionado a un menor cumplimiento de sus funciones.

Con relación al Objetivo específico 1: describir el nivel de estrés laboral en sus dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión, respaldo del grupo del personal de enfermería del Hospital Básico

Ancón, Ecuador, 2020, en la tabla 8, se aprecia los resultados de la variable estrés laboral y de sus dimensiones, denotándose que el nivel alto tiene una acentuada incidencia valorada en 54,70%, en el nivel medio un 38,70%, el personal de enfermería está sometido a altos niveles de estrés en las labores que desempeña, esto quiere decir que existe relación entre las dimensiones de estrés laboral, con el nivel de cumplimiento de las funciones. Como respaldo de la investigación Hughes (Cuba, 2020), en su aporte teórico: El estrés está relacionado con el horario laboral de la empresa, así como con el desempeño de muchas tareas de enfermería, información insuficiente brindada por los médicos y falta de tiempo para proceder, se debe brindar apoyo emocional al paciente, estos factores de estrés indican que enfermeras de cabecera tienen capacidad limitada para intervenir. Similar hallazgo teórico encontró Tadeu, (Brasil, 2017) en su revista científica «Efectos de labores de 12 horas sobre los estados de ánimo y la somnolencia de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales». Los resultados están relacionados con la calidad del sueño anterior ($p \leq 0,01$) y la calidad de vida ($p \leq 0,05$). El impacto estadísticamente significativo en la puntuación BRUMS también se relacionó con la calidad del descanso anterior, la calidad de vida, la ingesta de bebidas, alimentación sana, el estado civil y la presión del trabajo por turnos. Al final, se pudo concluir que una buena noche de sueño tiene un efecto positivo en las emociones personales al inicio y finalización del turno. La autopercepción de un mejor estilo de vida también tuvo un impacto positivo en las puntuaciones de KSS y BRUMS al inicio y a la finalización del turno. Mediante los resultados obtenidos el personal de enfermería se muestra con un nivel de estrés alto, tanto en los aspectos organizacionales como en la parte humana y tecnológica, con una correlación entre cada una de las dimensiones del nivel de estrés y cumplimiento de funciones de un -0,640 lo que indica existe una relación inversa moderada, a mayor factor de estrés menor es el desempeño laboral.

Con relación al Objetivo específico 2: evaluar el nivel de cumplimiento de las funciones en sus dimensiones desempeño de la función, gestión, características individuales del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020, en la tabla 9, se aprecia los resultados de la variable cumplimiento de funciones y de sus dimensiones, denotándose que el nivel bajo tiene un acentuada incidencia

valorada en un 53,30%, así mismo, el 42,70% demuestra un nivel medio, esto quiere decir que no existe un nivel de cumplimiento de funciones óptimo, se debe analizar la situación del personal de enfermería para buscar soluciones inmediatas. Dichos resultados se respaldan con Sanabria (España, 2019), expresa que a nivel empresarial el cumplimiento de funciones, ayuda a garantizar el alcance de objetivos y el respeto de las leyes existentes, para ello se debe brindar orientación al personal para el correcto desempeño de las actividades y funciones de acuerdo a su perfil profesional. Por su parte Menéndez et al., (Manabí, 2018) presentó el artículo científico «Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabí, Ecuador». El resultado fue aproximadamente el 17% de los profesionales de la salud están «con alto nivel de agotamiento, es decir, cansados y deprimidos; aproximadamente el 13% están despersonalizados», lo que significa que no tienen nada que ver con la condición del paciente (tratamiento a distancia y sinusitis), el 18% de las personas tiene "baja satisfacción personal", lo que significa baja productividad y eficiencia. Finalmente, se concluyó que la diferencia entre las personas que laboran en enfermería hospitalaria y las que laboran en diferentes regiones, demostraron particularidades del trabajo enfermero hospitalario: con mayor carga de trabajo (número de pacientes y tiempo dedicado al trabajo, carga emocional) (Exposición al dolor, muerte) y responsabilidad por la salud y el trabajo diario del paciente. Mediante los resultados obtenidos el personal de enfermería se muestra con un nivel de cumplimiento bajo, con una correlación $-0,623$ en cuanto a la gestión en el cumplimiento de funciones y en lo que respecta a las características individuales un $-0,792$ lo que indica que existe una relación inversa alta, a mayor factor de estrés menor es el cumplimiento de funciones.

En el Objetivo específico 3: comparar las valoraciones entre las dimensiones del nivel de estrés asociadas con el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020, en la tabla 10 se observa que en la variable estrés laboral, la dimensión clima organizacional es percibida por 37 personas del áreas de enfermería con un nivel alto y prevalece este nivel conjuntamente con las demás dimensiones; así mismo en la variable cumplimiento de funciones, la dimensión gestión es percibida por 32 personas del área de

enfermería con un nivel medio, seguido de un nivel bajo que prevalece en ella por 40 personas, de igual manera en la dimensión características individuales denota 30 y 40 enfermeros en un nivel medio y bajo respectivamente, esto quiere decir que existe relación inversa alta entre cada una de las dimensiones de los factores de estrés labores y las dimensiones del cumplimiento de funciones. Como respaldo de la investigación, al respecto Ortiz (Lima, 2018) al referirse al estrés implica sufrimiento y pérdida de potencial del capital humano y social de nuestras organizaciones, la presión laboral repercute en la satisfacción laboral y en el desempeño profesional. Similar resultado obtuvo Ortiz, (Guayaquil, 2018) dentro de la investigación «La presión laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el Hospital Eduardo Montenegro de Chillanes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Provincia de Bolívar».. Los resultados revisados mostraron que el 54,72% de los profesionales son mujeres, el 30,19% están sin ayuda de compañeros, el 37,74% no está de acuerdo en que puedan perder su puesto de trabajo en cualquier momento y el 43,4% son desordenados, afectando severamente el cumplimiento correcto de las funciones. La conclusión es necesario implementar un plan de actividades que tenga como objetivo aumentar la vitalidad del equipo, proponer nuevas ideas, aumentar la productividad, reducir la carga de trabajo y fomentar el trabajo en equipo. Con estos resultados mediante la comparación de valores, se denota nuevamente la relación inversa que existe entre los niveles de estrés y los niveles de cumplimiento de funciones, especialmente en la gestión con mayor denotación.

La investigación en precedencia fue de primordial importancia tanto en el entorno social y cultural, su relevancia y aporte permitió argumentar sobre aquellos factores que inciden en el estrés laboral, los mismos que se encuentran asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020. El trabajo en mención servirá como una guía de respaldo, que brindará antecedentes sobre el estudio para futuros investigadores o autores interesados en la temática.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación moderada, inversa y significativa entre el estrés laboral y el cumplimiento de funciones que brinda el personal de enfermería del Hospital del IESS de Ancón; esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman = - 0,556 y la significancia bilateral es de $0,000 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación. Además, el 100,00% del personal de enfermería califica como alto el nivel de estrés; así mismo el 89% califica al cumplimiento de funciones en un nivel bajo.

1. Se evidenció que existe relación inversa y significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el cumplimiento de funciones; esto se corrobora donde el 100% del personal de salud califican el estrés laboral como alto, así como el 89% consideraron gestión media en el cumplimiento de las funciones.
2. Se evidenció que existe relación inversa y significativa entre los factores de estrés laboral y las características individuales del cumplimiento de funciones; esto se corrobora donde el 100% del personal de enfermería califican al territorio organizacional en un nivel alto de estrés, así como el 51% consideraron unas características individuales bajas en el cumplimiento de funciones.
3. Se compara las valoraciones de las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones del cumplimiento de funciones con una correlación de 0,533; esto se corrobora donde el 100% del personal de enfermería califican el estrés laboral como alto, así como el 89% consideraron un cumplimiento de funciones con nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades del Hospital Básico Ancón, para que coordinen y generen estrategias de gestión que permita al personal de enfermería realizar un trabajo eficiente cumpliendo sus funciones trabajando de manera conjunta aprovechando las fortalezas del personal que labora en la Institución.

1. Al personal de enfermería del Hospital Básico Ancón para que asuman retos institucionales a través de un trabajo en equipo que fortalezca y se evidencie los resultados de cumplimiento de funciones, lo cual contribuirá a mejorar los resultados del hospital.
2. A los directivos del Hospital Básico Ancón a desarrollar un trabajo efectivo a través de estrategias que permita evidenciar su desempeño de productos y resultados en el área de enfermería que trasciendan en la comunidad.
3. A los directivos y personal de enfermería del Hospital Básico Ancón a desarrollar un trabajo profesional efectivo que permita evidenciar el desenvolvimiento en cuidado y primeros auxilios que vienen desarrollando como producto de su capacidad profesional y que contribuye a la mejora de los procesos en el cumplimiento de funciones y manejar de manera transparente la utilización de los recursos y materiales, así mismo la realización de monitoreo al personal de enfermería.

REFERENCIAS

1. OMS Organización Mundial de la Salud. Función Pública. [Online].; 2020. Available from: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,capacidad%20para%20afrontar%20la%20situaci%C3%B3n%22.
2. Ribera Domene D, Cartagena De la Peña E. Estrés Laboral y Salud en Profesionales de Enfermería publicaciones Sd, editor. Alicante: Espagrafic; 2017.
3. Otero PM. Estrés Laboral. Revista Panamericana de Salud Pública. 2019 Marzo; Vol. 32.(156 - 165).
4. Arévalo Modero I. Complicaciones frente al estrés laboral del personal de enfermería que trabaja en el quirófano de emergencia del Hospital Luis Vernaza. Guayaquil: Hospital Luis Vernaza, Estadística; 2016.
5. Molina Segarra L. Repositorio Upse. [Online].; 2017 [cited 2020 Septiembre 22]. Available from: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/3615/UPSE-TII-2015-046.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
6. Zaldivar A. Burnout syndrome in intensive care professionals: relationships with health status and wellbeing. Enfermeria intensiva. 2020 junio; 31(2).
7. Torre GL, Sestili C, Sinopoli A. Asociación entre el estrés relacionado con el trabajo y la calidad de vida relacionada con la salud: el impacto de las variables sociodemográficas. Revista internacional de investigación ambiental y salud pública. 2018 enero; 15(1).
8. Tadeu Sartini Ferreira. Labor effects. Revista de Escola de Enfermagem da USP. 2020 June; Vol.32(320 - 350).
9. Menéndez Pin T, Calle García A, Delgado Janumis D, Espiner García J. Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un

- Hospital General en la provincia de Manabí, Ecuador. Eumed.net. 2018 octubre.
10. Ortiz U. El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, Provincia de Bolívar Guayaquil; 2018.
 11. Beltrán Caiche J. Factores Psicosociales de los profesionales de enfermería y su relación con el síndrome de burnout. 2018 julio.
 12. García Moran MdC. Stress in the field of professionals Zaragoza: Zaragoza, España; 2017.
 13. Actualidad Sanitaria. Vida Saludable. [Online].; 2020 [cited 2020 octubre 01. Available from: <https://actualidadsanitaria.com/vida-saludable/el-estres-la-enfermedad-del-siglo-xxi/>.
 14. Mayo Clinic Family. Scientific journal Medical Science. [Online].; 2019 [cited 2020 septiembre 16. Available from: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>.
 15. Psicología AAd. Buena Vida. [Online].; 2017 [cited 2020 Septiembre 18. Available from: <https://buenavida.pr/conoce-cuales-son-las-principales-fuentes-de-estres/>.
 16. Hughes R. Calidad y seguridad del paciente. Revista Cubana de Tecnología de la Salud. 2020 July - September; Vol. 11, nú, 3(34 - 44).
 17. Levenson E. CNN Panorama Mundial. [Online].; 2020 [cited 2020 Septiembre 22. Available from: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/04/30/el-estres-en-los-trabajadores-de-la-salud-esta-creando-segundas-victimas-en-la-pandemia-de-coronavirus/>.
 18. Johnson D. Psychiatry Edgmont. [Online].; 2017 [cited 2020 Septiembre 26. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2921311/>.
 19. Perea Vásquez LE, Rojas Torres IL. Management models in hospital institutions. Revista Gerencia y Políticas de Salud. 2019 October; Vol. 18, núm. 36(119 - 130).
 20. Ortiz Cabanilla P. Estrés y sufrimiento. Revista de Investigación en Psicología. 2018 febrero; 2(1).

21. Mateo F. Control of work stress in employees. Revista médica Clínica Las Condes. 2019 February; Vol. 3(120 - 130).
22. López Jara AA, López Vintimilla XR. Indicators to evaluate hospital efficiency. Case study: private clinic in the city of macas. Revista digital de Ciencia, tecnología e innovación. 2019 September; Vol. 6, Núm. 3(115 - 125).
23. Peres S. Qué es una jornada laboral. [Online].; 2017 [cited 2020 Septiembre 18. Available from: <https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/jornadas-laborales/>.
24. Hucha F. Definición ABC. [Online].; 2018 [cited 2020 Septiembre 18. Available from: <https://www.definicionabc.com/negocios/ambiente-de-trabajo.php>.
25. Innovation management in public health services. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas. 2017 December; Vol.36 no.3(36 - 45).
26. Barrientos Gómez Juan G, Marín Castro Andrés E, Becerra Ruiz Laura. La evaluación de nuevas tecnologías en salud en hospitales: revisión narrativa. Revista Medicina UPB. 2016 Julio - Diciembre; Vol. 35, Núme. 2(120 - 134).
27. Raul. V. Contribuciones a la economía. [Online].; 2018 [cited 2020 Septiembre 24. Available from: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1321/gestion.html>.
28. Alvarez Santos Lilisbeth , Guzmán Margarita , Hernández Marcia Esther. Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. Revista Cubana de Salud Pública. 2017 Julio - Septiembre; Vol. 42, núm. 3(407 - 417).
29. Castro Magdalena , Simian Daniela. Revista Médica Clínica Las Condes. Nursing and research. 2018 May - June; Vol. 29(301 - 310).
30. Jauregui Anton. Company Resources. Revista científica DE ENFERMERÍA. 2019 June; Volum. 3(44 - 55).
31. Riquelme Matías. Web y Empresas. [Online].; 2019 [cited 2020 Septiembre 28. Available from: <https://www.webyempresas.com/que-es-la-planificacion/>.
32. Febre Naldy , Mondaca Gómez K, Méndez Paula , Badilla MV, Soto Parada P. Quality in nursing: management, implementation and measurement. Revista

- Médica Clínica Las Condes. 2018 May–June; Volum. 29(278-287
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300567>).
33. Sanabria G. What is emotional exhaustion and how to overcome it. Christian perspective to overcome fatigue or emotional exhaustion. Revista científica salud. 2019 April; Volum. 2(65 - 75).
 34. Hoyo M. Estres laboral en el trabajo. Revista Cubana de enfermería. 2018 February; Vol. 6(43 - 44).
 35. Giacometti-Rojas LF. Technological innovation and development of competitive advantage in health care: approach. Revista Gerencia y políticas de Salud. 2019 July - December; Vol. 12, núm. 25(66 - 82).
 36. Díez ME, Millán BJ. La Jornada Laboral. Problemas de salud España: Editorial Fundación Confemetal; 2018.
 37. Randall J. Servicios de Enfermería Hospitalaria. América Latina:, Enfermería; 2019.
 38. Rojas M, Jaimes L, Valencia M. Revista Espacios. [Online].; 2018 [cited 2020 Septiembre 25. Available from: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.
 39. Landman Navarro , Alvarado Orozco G, Elgueta Perez M, Leteller G, J.. Research role of the nursing professional: strengths and barriers. Revista científica Aladefe. 2019 April; Volum. 4(30 - 44).
 40. Bodas M. The Labor Day. Revista Científica Dykinson. 2017 April; Volum. 3(34 - 45).
 41. Suarez Calle J. Role of nursing professionals in the Colombian health system. Revista Científica Salud. 2018 March - August; Volum. 6(171 - 182).
 42. Molano Pirazán ML, Sandra Guerrero N. Characteristics of the nurse caregiver and the person receiving care in a neonatal atmosphere. Revista Cubana de enfermería. 2019 April - June; Volum. 28 no. 2(40 - 50).
 43. Serrano Orellana B, Portalanza A. Science Direct. [Online].; 2018 [cited 2020 Octubre 01. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>.

44. Alveiro Montoya C. Performance evaluation as a tool for human capital analysis. Revista Científica "Visión de Futuro". 2018 Junio - Agosto; Vol. 11, núm. 1,(320 - 350).
45. Almanza Marcelo E. Analysis of the organization and emergency care in a level III hospital. Revista científica Ciencia Médica. 2017 October; Vol. 9, núm 1(215 - 230).
46. Mirelle Soares I. Performance evaluation by competencies in hospital nurses. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2019 Oct.; Volm. 27(20 -30).
47. Bútttenbender Pedro , Spanremberger Ariosto L, Perius DJ. Management strategies in small hospitals in the face of new trends in health management: the case of the northwestern border region of Rio Gran de Do Sul. Revista Científica "Visión de Futuro". 2019 June; Vol. 4, núm. 2(1 - 22).
48. Zárate R, Argüelles D, Aparicio S, Largacha C, Pérez R, De La Hoz G. Gestión de organizaciones: enfoques y aplicaciones. Revista Escuela de Administración de. 2019 Enero - Julio; Volum. 6 , Núm. 74(180 - 182).
49. Medina OF, De Marco ML. Productivity indicators in public hospitals. Scientific Journal Vision of the Future. 2017 July - December; Vol. 21, núm. 2,(20 - 60).
50. Mansilla Sepúlveda J, Ricouz Moya A. Clinical teaching role experience of nurses at hospitals of southern chile. Science and Nursing Magazine. 2016 April; Vol.22 no.1 (1 - 15).
51. González Nahuelquin C. Professional competencies in nurses working in an intensive care unit. Revista científica Aladete. 2017 Enero; Volum. 5(35-46).
52. Hernández Sampiere R, Mendoza Torres C. Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Education H, editor. México: McGraw; 2018.
53. Huamani Cuba A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios. Stress and labor satisfaction in nursing, critical services of a clinic from Lima. Revista científica de ciencia y arte de enfermería. 2018 Mayo ; Vol. 3(38 - 43).
54. Aldrete Rodríguez María Guadalupe , Navarro Meza Cristina , González Baltasar Raquel , León Cortés Silvia Graciela , Hidalgo Santacruz GH. Estrés

y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. Revista Cubana de Salud y trabajo. 2018; Vol. 1(35 - 43).

55. Espinosa Aguilar A, Gibert Lamadrid MdP, Oria Saavedra M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Nursing professionals' performance. Revista Cubana de Enfermería. 2019 Septiembre ; Volumen 32.
56. Torres Esperón M, Dandicourt Thomas C, Rodríguez Cabrera A. Funciones de enfermería en la atención primaria de salud. Revista Cubana de Medicina General Integral. 2019 Agosto; Volumen 21(112 - 140).
57. Baena Paz Guillermina. Metodología de la Investigación. 2017th ed. competencias SIp, editor.: GRUPO EDITORIAL PATRIA; 2017.
58. Díaz de Rada Vidal. Análisis de datos de encuesta. Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS. 2nd ed. Barcelona: Editorial UOC.; 2018.
59. Galindez Jashelin , España Mariano. Medición: Validez y confiabilidad. Diseños cuantitativos de Investigación. Tercera edición ed. México: Editorial Mc. Graw - Hill ; 2018.
60. Corona Francisco J, Tovar María E. Elementos de Estadística. Aplicaciones al método experimental, no experimental. Estadística descriptiva, distribución, estimación y pruebas de hipótesis. México: Editorial Trillas; 2019.
61. Macchi Alberto. Introducción a la estadística en Ciencias de la Salud. 3rd ed. México: Editorial Panamericana; 2020.
62. Sheldon Ross. Introducción a la estadística digital Eeei, editor. México: Editorial Reverte; 2017.
63. Bencardino Ciro M. Estadística y muestreo. Décima tercera edición ed.: Editorial ECOE Ediciones; 2020.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

TÍTULO:						
PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	MÉTODO
Problema General	Hipótesis General	Objetivo General				
¿Cuáles son los factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020?	Existe asociación entre los factores de estrés laboral y el cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	determinar los factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	Variable 1: Factores de estrés laboral	Clima organizacional	Metas claras Políticas	Tipo de Investigación: Enfoque cuantitativo, con finalidad básica y alcance comparativo. Diseño de Investigación: No experimental, tipo transversal correlacional Población: conformada por 95 licenciados en enfermería del Hospital Básico Ancón Muestra: 75 licenciados en enfermería del Hospital Básico Ancón Muestreo: No probabilístico, según muestreo por conveniencia Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
				Estructura organizacional	Orden jerárquico Sobrecarga laboral	
				Territorio Organizacional	Exceso de control Falta de espacio	
				Tecnología	Desconocimiento Falta de tecnología	
Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos Específicos	Variable 2: Cumplimiento de funciones	Influencia del líder	Supervisión Comunicación Asertiva	
1. ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral en sus dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión, respaldo del grupo del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020?	1. Existe nivel de estrés laboral alto en sus dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión, respaldo del grupo del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	1. Describir el nivel de estrés laboral en sus dimensiones clima, estructura y territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, cohesión, respaldo del grupo del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020		Cohesión	Ergonomía Trabajo en equipo	
2. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las funciones en sus dimensiones desempeño de la función, gestión, características individuales del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020?	2. Existe cumplimiento regular de las funciones en sus dimensiones desempeño de la función, gestión, características individuales del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	2. Evaluar el nivel de cumplimiento de las funciones en sus dimensiones desempeño de la función, gestión, características individuales del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020		Respaldo del grupo	Metas claras Objetivo común	
3. ¿Cuáles son las diferencias de las valoraciones entre las dimensiones de los factores de estrés laboral asociados con el cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020?	3. Existe asociación negativa significativa entre las dimensiones del nivel de estrés y el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020	3. Comparar las valoraciones entre las dimensiones del nivel de estrés asociadas con el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020		Desempeño de la función	Orientación de resultados Calidad	
				Gestión	Relaciones interpersonales Iniciativa	
				Características individuales	Trabajo en equipo Organización	
				Sexo	Femenino (1) Masculino(2)	
			Edad	Años		
			Tipo de contrato	Definitivo (1) Provisional (2) Contrato Ocasional (3)		
			T. laboral	Años		

Anexo 2 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel y Rango
Estrés laboral	Clima organizacional	Metas claras	N°1 a la N°2	Nunca (0)	Bajo ($\geq 0\%$; <34%) (0-33)
		Políticas	N°3 a la N°4		
	Estructura organizacional	Orden jerárquico	N°5 a la N°6	Rara vez (1)	
		Sobrecarga laboral	N°7 a la N°8		
	Territorio Organizacional	Exceso de control	N°9 a la N°10	Algunas veces (2)	
		Falta de espacio	N°11		
	Tecnología	Desconocimiento	N°12 a la N°13	Frecuentemente (3)	
		Falta de tecnología	N°14		
	Influencia del líder	Supervisión	N°15 a la N°16	Siempre (4)	
		Comunicación Asertiva	N°17 a la N°18		
	Cohesión	Ergonomía	N°19 a la N°20		
		Trabajo en equipo	N°21 a la N°22		
Respaldo del grupo	Metas claras	N°23			
	Objetivo común	N°24 a la N°25			
Cumplimiento de funciones	Desempeño de la función	Orientación de resultados	N°1 a la N°3	Nunca (0)	Bajo ($\geq 0\%$; <21%) (0-20)
		Calidad	N°4 a la N°5		
	Gestión	Relaciones interpersonales	N°6 a la N°8	Rara vez (1)	Medio ($\geq 21\%$; <42%) (21-41)
		Iniciativa	N°9 a la N°10	Algunas veces (2)	
	Características individuales	Trabajo en equipo	N°11 a la N°12	Frecuentemente (3)	
		Organización	N°13 a la N°15	Siempre (4)	
Co – Variables Sociodemográficas.	Sexo	Referido por el usuario		Femenino (1) Masculino (2)	
	Edad	Referido por el usuario		Años	
	Tipo de contrato	Referido por el usuario		Definitivo (1) Provisional (2) Contrato ocasional (3)	
	Tiempo laboral	Referido por el usuario		Años	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3 Matriz de Operacionalización de variables

Variab.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel y rango	Escala de medición	
Factores de estrés laboral	El estrés laboral proviene de diferentes factores, puede partir del ámbito laboral como extra laboral, asociados a causas psicológicos, cambios en la función biológica o en la organización del trabajo, si la satisfacción es baja, se presenta la fatiga, monotonía y posibles problemas de salud física y mental, generando una atención insuficiente, ausentismo y un rendimiento laboral deficiente.	Precisa todos los elementos asociados al estrés laboral, debido que el personal de enfermería necesitan trabajar en un ambiente agradable y en las mejores condiciones, con suficientes materiales, recursos y espacio para realizar sus tareas diarias, garantizando el bienestar de sus pacientes y también su salud	Clima organizacional	Metas claras	Nº1 a la Nº2	Nunca (0)	Bajo (>0% ;<34 %) (0-33)	Ordinal	
				Políticas	Nº3 a la Nº4				
			Estructura organizacional	Orden jerárquico	Nº5 a la Nº6				Rara vez (1)
				Sobrecarga laboral	Nº7 a la Nº8				
			Territorio Organizacional	Exceso de control	Nº9 a la Nº10	Algunas veces (2)			
				Falta de espacio	Nº11				
			Tecnología	Desconocimiento	Nº12 a la Nº13	Frecuente (3)			
				Falta de tecnología	Nº14				
			Influencia del líder	Supervisión	Nº15 a la Nº16	Siempre (4)			
				Comunicación Asertiva	Nº17 a la Nº18				
			Cohesión	Ergonomía	Nº19 a la Nº20				
				Trabajo en equipo	Nº21 a la Nº22				
			Respaldo del grupo	Metas claras	Nº23				
Objetivo común	Nº24 a la Nº25								
Cumplimiento de funciones	El cumplimiento de funciones del personal de enfermería se basa en actividades asistenciales como dirigir, organizar, promover y ejecutar acciones que ayuden a la recuperación, rehabilitación, conservación y el incremento de salud del paciente, de las familias y de la comunidad en general	El trabajo de enfermería es la parte elemental de la atención médica, teniendo un alto impacto de responsabilidad profesional y legal, esta labor debe ser puesta en práctica con el rigor científico necesario para asegurar el bienestar del paciente y la calidad del servicio y el cumplimiento de funciones.	Desempeño de la función	Orientación de resultados	Nº1 a la Nº3	Nunca (0)	Bajo (>0% ;<21 %) (0-20)	Ordinal	
				Calidad	Nº4 a la Nº5				
			Gestión	Relaciones interpersonales	Nº6 a la Nº8	Rara vez (1)			
				Iniciativa	Nº9 a la Nº10				
			Características individuales	Trabajo en equipo	Nº11 a la Nº12	Algunas veces (2)			
				Organización	Nº13 a la Nº15	Frecuente (3)			
Co – Variables Sociodemográfica	La estructura sociodemográfica, se identifican como características sociales de una población o fenómeno de interés estudiado.	Se establecen en rasgos y características particulares del personal de enfermería.	Sexo	Referido por el usuario	Femenino (1) Masculino(2)		Cualitativa dicotómica		
			Edad	Referido por el usuario	Años		Cuantitativa continua		
			Tipo de contrato	Referido por el usuario	Definitivo (1) Provisional (2) Contrato Ocasional (3)		Cualitativa nominal politómica		
			Tiempo laboral	Referido por el usuario	Años		Cuantitativa continua		

Anexo 4 Instrumento de recolección de datos

RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORMACIÓN GENERAL

Hola, soy Katty Yessenia González González, Licenciada en Enfermería del Hospital Básico Ancón del Cantón Santa Elena de Ecuador y pertenezco al Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura en Perú. Estoy estudiando: Factores de estrés laboral y cumplimiento de las funciones del personal de enfermería, es por ello que te agradezco los 20 minutos que te va a llevar cumplir la siguiente encuesta que tiene tres partes: La primera es recabar datos sociodemográficos sobre usted. La segunda trata sobre preguntas sobre factores de estrés laboral. Y la tercera es el cumplimiento de las funciones del personal de enfermería.

A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pedimos su colaboración respondiendo como sienta, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de tus datos como el anonimato en el estudio.

I. Datos sociodemográficos

- Sexo Hombre Mujer
- ¿Qué edad tiene? _____
- ¿Qué tipo de relación laboral tiene?
 - Tengo contrato ocasional
 - Tengo nombramiento provisional
 - Tengo nombramiento definitivo
- ¿Años de labores? _____

II. Estrés laboral

Este cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. debe responder todas las preguntas.

ESCALA DE VALORACIÓN	0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
----------------------	----------	---------------	------------	-----------------	------------

DIMENSIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
1	¿Qué el personal no comprenda las metas y misión del establecimiento de salud le causa estrés?					
2	¿Que el establecimiento de Salud carezca de dirección y objetivos me causa estrés?					
3	¿La forma de trabajo en el establecimiento de salud no es clara y me causa estrés?					
*	¿En su área es apoyado por sus compañeros de trabajo en relación a sus funciones?					
4	¿Qué las políticas de la dirección impiden mi buen desempeño me estresa?					
DIMENSIÓN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
5	¿La forma de rendir informes con sus superiores le causa estrés?					
6	¿El que no respeten el orden jerárquico en mi establecimiento de salud me causa estrés?					
7	¿Cómo personal asistencial en mi posición tengo poco control sobre el trabajo y eso me estresa?					
*	¿En el centro de salud, el material asociado con el servicio (como folletos o comunicados), son llamativos y sencillos de comprender?					
8	¿La estructura formal dentro del establecimiento de Salud tiene mucho papeleo y me causa estrés?					
DIMENSIÓN TERRITORIO ORGANIZACIONAL		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
9	¿El no poder controlar actividades de su área de trabajo le causa estrés?					
10	¿Trabajar con personal asistencial de otros programas me estresa?					
*	¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?					
11	¿El no contar con un espacio privado en mi trabajo me estresa?					

DIMENSIÓN TECNOLOGÍA		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
12	¿El personal asistencial disponible para poder cumplir las metas es limitado y me estresa?					
13	¿El no tener el conocimiento actualizados para seguir siendo competitivo me estresa?					
14	¿El no contar con los equipos e instrumental de enfermería acordes al avance de la tecnología para realizar una buena atención me causa estrés?					
*	¿Se orienta en la innovación en el sentido que se actualiza en los procedimientos?					
DIMENSIÓN INFLUENCIA DEL LÍDER		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
15	¿El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa?					
16	¿Qué mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mis funciones me causa estrés?					
17	¿Qué mi jefe inmediato no me respete me estresa?					
*	¿Cree usted que una supervisión constante por parte de su jefe directo contribuiría a mejorar su desempeño?					
18	¿El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa?					
DIMENSIÓN COHESIÓN		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
19	¿El que no forme parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?					
20	¿Qué el equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del establecimiento de salud me causa estrés?					
21	¿Qué mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me causa estrés?					
*	¿Siente un ambiente conflictivo de parte de sus compañeros en su área de trabajo?					
22	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?					
DIMENSIÓN RESPALDO DEL GRUPO						
23	¿El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés?					
24	¿Qué mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los directivos me causa estrés?					
*	¿El compañerismo que existe entre el personal de enfermería hace más sencillo alcanzar objetivos propuestos por el hospital?					
25	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde asistencia técnica cuando lo necesito me causa estrés?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

III. Cumplimiento de funciones

Este cuestionario incluye 15 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. debe responder todas las preguntas.

ESCALA VALORACIÓN	DE	0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
--------------------------	-----------	----------	---------------	------------	-----------------	------------

DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
1	¿Termina su trabajo de manera oportuna?					
2	¿Cumple con las tareas que se le encomiendan?					
3	¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?					
*	¿Cuándo el personal de enfermería promete hacer algo en una fecha determinada lo cumple?					
4	¿No comete errores en su trabajo?					
5	¿Hace uso racional de los recursos?					
DIMENSIÓN GESTIÓN		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
6	¿Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros?					
7	¿Brinda una adecuada orientación a los usuarios?					
8	¿Evita conflictos dentro del equipo de trabajo?					
*	¿Considera que, el tiempo de espera en el hospital es acorde para cumplir con una buena atención a los usuarios?					
9	¿Se muestra asequible al cambio?					
10	¿Se anticipa a las dificultades?					
DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
11	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo?					
12	¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?					
13	¿Planifica sus actividades?					
*	¿Es usted responsable en sus actividades aunque tenga problemas familiares?					
14	¿Hace uso de indicadores?					
15	¿Se preocupa por alcanzar las metas?					

Anexo 5 Validez del instrumento de recolección de datos

Registro de grado y título del experto 1

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Quito, 16/10/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ATOCHA ARBELAEZ MERCEDES CATALINA, con documento de identificación número 0912971199, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ATOCHA ARBELAEZ MERCEDES CATALINA
Número de documento de identificación: 0912971199
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-2018-1938349
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN PSICOLOGIA CLINICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2018-03-13
Observaciones	



OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 16/10/2020 9.59 PM

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO I. EXPERTO 1.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés laboral: el estrés laboral proviene de diferentes factores, puede partir del ámbito laboral como extra laboral, asociados a causas psicológicas, cambios en la función biológica o en la organización del trabajo, si la satisfacción es baja, se presenta la fatiga, monotonía y posibles problemas de salud física y mental, generando una atención insuficiente, ausentismo y un rendimiento laboral deficiente	CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas claras	¿Qué el personal no comprenda las metas y misión del establecimiento de salud le causa estrés? ¿Que el establecimiento de Salud carezca de dirección y objetivos me causa estrés?						X		X		X		X		
		Políticas	¿La forma de trabajo en el establecimiento de salud no es clara y me causa estrés? ¿Qué las políticas de la dirección impiden mi buen desempeño me estresa?						X		X		X		X		
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Orden jerárquico	¿La forma de rendir informes con sus superiores le causa estrés? ¿El que no respeten el orden jerárquico en mi establecimiento de salud me causa estrés?						X		X		X		X		
		Sobrecarga laboral	¿Cómo personal asistencial en mi posición tengo poco control sobre el trabajo y eso me estresa? ¿La estructura formal dentro del establecimiento de Salud tiene mucho papeleo y me causa estrés?						X		X		X		X		
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de control	¿El no poder controlar actividades de su área de trabajo le causa estrés? ¿Trabajar con personal asistencial de otros programas me estresa?						X		X		X		X		
		Falta de espacio	¿El no contar con un espacio privado en mi trabajo me estresa						X		X		X		X		
	TECNOLOGÍA	Desconocimiento	¿El personal asistencial disponible para poder cumplir las metas es limitado y me estresa? ¿El no tener el conocimiento actualizados para seguir siendo competitivo me estresa?						X		X		X		X		

	Falta de tecnología	¿El no contar con los equipos e instrumental de enfermería acordes al avance de la tecnología para realizar una buena atención me causa estrés?						X		X		X		X		
INFLUENCIA DEL LIDER	Supervisión	¿El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa? ¿Qué mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mis funciones me causa estrés?						X		X		X		X		
	Comunicación asertiva	¿Qué mi jefe inmediato no me respete me estresa? ¿El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa?						X		X		X		X		
COHESIÓN	Ergonomía	¿El que no forme parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés? ¿Qué el equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del establecimiento de salud me causa estrés?						X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	¿Qué mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me causa estrés? ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?						X		X		X		X		
RESPALDO DEL GRUPO	Metas claras	¿El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés?						X		X		X		X		
	Objetivo común	¿Qué mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los directivos me causa estrés? ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde asistencia técnica cuando lo necesito me causa estrés?						X		X		X		X		

OPCIONES DE RESPUESTA

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
						X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO I EXPERTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: «Estrés laboral»

OBJETIVO: Describir el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital Básico Ancón

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Atocha Arbeláez Mercedes Catalina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología Clínica

ESPECIALIDAD Y/O CAMPO: Especialista en Psicología Clínica y profesora de segunda enseñanza con 18 años experiencia

VALORACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

LUGAR Y FECHA: Santa Elena, 12 de octubre de 2020.



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO II. EXPERTO 1.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cumplimiento de funciones: el cumplimiento de funciones del personal de enfermería se basa en actividades asistenciales como dirigir organizar, promover y ejecutar acciones que ayuden a la recuperación, rehabilitación, conservación y el incremento de salud del paciente, de las familias y de la comunidad en general	DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN	Orientación de resultados	¿Termina su trabajo de manera oportuna? ¿Cumple con las tareas que se le encomiendan? ¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?							X		X		X		X	
		Calidad	¿No comete errores en su trabajo? ¿Hace uso racional de los recursos?							X		X		X		X	
	GESTIÓN	Relaciones interpersonales	¿Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros? ¿Brinda una adecuada orientación a los usuarios? ¿Evita conflictos dentro del equipo de trabajo?							X		X		X		X	
		Iniciativa	¿Se muestra asequible al cambio? ¿Se anticipa a las dificultades?							X		X		X		X	
	CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	Trabajo en equipo	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo? ¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?							X		X		X		X	
		Organización	¿Planifica sus actividades? ¿Hace uso de indicadores? ¿Se preocupa por alcanzar las metas?							X		X		X		X	

OPCIONES DE RESPUESTA

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
						X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO II EXPERTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: «Cumplimiento de funciones»

OBJETIVO: Evaluar el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital Básico Ancón

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Atocha Arbeláez Mercedes Catalina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología Clínica

ESPECIALIDAD Y/O CAMPO: Especialista en Psicología Clínica y profesora de segunda enseñanza con 18 años experiencia

VALORACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

LUGAR Y FECHA: Santa Elena, 12 de octubre de 2020.



FIRMA DEL EVALUADOR

Registro de grado y título del experto 2

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Quito, 16/10/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que FLOR MENDOZA LIRIO LORELEY, con documento de identificación número 0908039449, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: FLOR MENDOZA LIRIO LORELEY
Número de documento de identificación: 0908039449
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-2017-1814019
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN PSICOLOGIA CLINICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2017-03-17
Observaciones	



Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-11-1079791
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PSICOLOGA CLINICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2011-08-16
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1030-02-8472
Institución de origen	UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2002-05-27
Observaciones	



Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-10-1005888
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PSICOLOGA CLINICA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2010-07-21
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 16/10/2020 10.01 PM

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO I. EXPERTO 2.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés laboral: el estrés laboral proviene de diferentes factores, puede partir del ámbito laboral como extra laboral, asociados a causas psicológicas, cambios en la función biológica o en la organización del trabajo, si la satisfacción es baja, se presenta la fatiga, monotonía y posibles problemas de salud física y mental, generando una atención insuficiente, ausentismo y un rendimiento laboral deficiente.	CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas claras	¿Qué el personal no comprenda las metas y misión del establecimiento de salud le causa estrés? ¿Que el establecimiento de Salud carezca de dirección y objetivos me causa estrés?						X		X		X		X		
		Políticas	¿La forma de trabajo en el establecimiento de salud no es clara y me causa estrés? ¿Qué las políticas de la dirección impiden mi buen desempeño me estresa?						X		X		X		X		
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Orden jerárquico	¿La forma de rendir informes con sus superiores le causa estrés? ¿El que no respeten el orden jerárquico en mi establecimiento de salud me causa estrés?						X		X		X		X		
		Sobrecarga laboral	¿Cómo personal asistencial en mi posición tengo poco control sobre el trabajo y eso me estresa? ¿La estructura formal dentro del establecimiento de Salud tiene mucho papeleo y me causa estrés?						X		X		X		X		
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de control	¿El no poder controlar actividades de su área de trabajo le causa estrés? ¿Trabajar con personal asistencial de otros programas me estresa?						X		X		X		X		
		Falta de espacio	¿El no contar con un espacio privado en mi trabajo me estresa						X		X		X		X		

	TECNOLOGÍA	Desconocimiento	¿El personal asistencial disponible para poder cumplir las metas es limitado y me estresa? ¿El no tener el conocimiento actualizados para seguir siendo competitivo me estresa?						X		X		X		X		
		Falta de tecnología	¿El no contar con los equipos e instrumental de enfermería acordes al avance de la tecnología para realizar una buena atención me causa estrés?						X		X		X		X		
	INFLUENCIA DEL LIDER	Supervisión	¿El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa? ¿Qué mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mis funciones me causa estrés?						X		X		X		X		
		Comunicación asertiva	¿Qué mi jefe inmediato no me respete me estresa? ¿El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa?						X		X		X		X		
	COHESIÓN	Ergonomía	¿El que no forme parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés? ¿Qué el equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del establecimiento de salud me causa estrés?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Qué mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me causa estrés? ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?						X		X		X		X		
	RESPALDO DEL GRUPO	Metas claras	¿El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés?						X		X		X		X		
		Objetivo común	¿Qué mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los directivos me causa estrés? ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde asistencia técnica cuando lo necesito me causa estrés?						X		X		X		X		

OPCIONES DE RESPUESTA

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
						X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO I EXPERTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: «Estrés laboral»

OBJETIVO: Describir el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital Básico Ancón

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Flor Mendoza Lirio Loreley

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología Clínica

ESPECIALIDAD Y/O CAMPO: Especialista en Psicología Clínica con 18 años experiencia

VALORACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

LUGAR Y FECHA: Santa Elena, 12 de octubre de 2020.



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO II. EXPERTO 2.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cumplimiento de funciones: el cumplimiento de funciones del personal de enfermería se basa en actividades asistenciales como dirigir, organizar, promover y ejecutar acciones que ayuden a la recuperación, rehabilitación, conservación y el incremento de salud del paciente, de las familias y de	DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN	Orientación de resultados	¿Termina su trabajo de manera oportuna? ¿Cumple con las tareas que se le encomiendan? ¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?						X		X		X		X		
		Calidad	¿No comete errores en su trabajo? ¿Hace uso racional de los recursos?						X		X		X		X		
	GESTIÓN	Relaciones interpersonales	¿Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros? ¿Brinda una adecuada orientación a los usuarios? ¿Evita conflictos dentro del equipo de trabajo?						X		X		X		X		
		Iniciativa	¿Se muestra asequible al cambio? ¿Se anticipa a las dificultades?						X		X		X		X		
	CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	Trabajo en equipo	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo? ¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?						X		X		X		X		
		Organización	¿Planifica sus actividades? ¿Hace uso de indicadores? ¿Se preocupa por alcanzar las metas?						X		X		X		X		

OPCIONES DE RESPUESTA

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
						X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO II EXPERTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: «Cumplimiento de funciones»

OBJETIVO: Evaluar el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital Básico Ancón

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Flor Mendoza Lirio Loreley

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología Clínica

ESPECIALIDAD Y/O CAMPO: Especialista en Psicología Clínica con 18 años experiencia

VALORACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

LUGAR Y FECHA: Santa Elena, 12 de octubre de 2020.



FIRMA DEL EVALUADOR

Registro de grado y título del experto 3

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Quito, 16/10/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que MENDEZ POZO MYLENE TATIANA, con documento de identificación número 0922584925, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: MENDEZ POZO MYLENE TATIANA
Número de documento de identificación: 0922584925
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1023-08-862821
Institución de origen	UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
Institución que reconoce	
Título	INGENIERO COMERCIAL MENCION GESTION EMPRESARIAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2008-09-26
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-11-729497
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2011-06-24
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-16-86073999
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GESTION EMPRESARIAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2016-01-05
Observaciones	



OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 16/10/2020 10.03 PM

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO I. EXPERTO 3.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés laboral: el estrés laboral proviene de diferentes factores, puede partir del ámbito laboral como extra laboral, asociados a causas psicológicas, cambios en la función biológica o en la organización del trabajo, si la satisfacción es baja, se presenta la fatiga, monotonía y posibles problemas de salud física y mental, generando una atención insuficiente, ausentismo y un rendimiento laboral deficiente.	CLIMA ORGANIZACIONAL	Metas claras	¿Qué el personal no comprenda las metas y misión del establecimiento de salud le causa estrés? ¿Que el establecimiento de Salud carezca de dirección y objetivos me causa estrés?						X		X		X		X		
		Políticas	¿La forma de trabajo en el establecimiento de salud no es clara y me causa estrés? ¿Qué las políticas de la dirección impiden mi buen desempeño me estresa?						X		X		X		X		
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Orden jerárquico	¿La forma de rendir informes con sus superiores le causa estrés? ¿El que no respeten el orden jerárquico en mi establecimiento de salud me causa estrés?						X		X		X		X		
		Sobrecarga laboral	¿Cómo personal asistencial en mi posición tengo poco control sobre el trabajo y eso me estresa? ¿La estructura formal dentro del establecimiento de Salud tiene mucho papeleo y me causa estrés?						X		X		X		X		
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	Exceso de control	¿El no poder controlar actividades de su área de trabajo le causa estrés? ¿Trabajar con personal asistencial de otros programas me estresa?						X		X		X		X		
		Falta de espacio	¿El no contar con un espacio privado en mi trabajo me estresa						X		X		X		X		

TECNOLOGÍA	Desconocimiento	¿El personal asistencial disponible para poder cumplir las metas es limitado y me estresa? ¿El no tener el conocimiento actualizados para seguir siendo competitivo me estresa?							X		X		X		X		
	Falta de tecnología	¿El no contar con los equipos e instrumental de enfermería acorde al avance de la tecnología para realizar una buena atención me causa estrés?							X		X		X		X		
INFLUENCIA DEL LIDER	Supervisión	¿El que mi jefe inmediato no respalde mi trabajo ante los superiores me estresa? ¿Qué mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mis funciones me causa estrés?							X		X		X		X		
	Comunicación asertiva	¿Qué mi jefe inmediato no me respeta me estresa? ¿El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa?							X		X		X		X		
COHESIÓN	Ergonomía	¿El que no forme parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés? ¿Qué el equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del establecimiento de salud me causa estrés?							X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	¿Qué mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me causa estrés? ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							X		X		X		X		
RESPALDO DEL GRUPO	Metas claras	¿El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés?							X		X		X		X		
	Objetivo común	¿Qué mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los directivos me causa estrés? ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde asistencia técnica cuando lo necesito me causa estrés?							X		X		X		X		

OPCIONES DE RESPUESTA

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
						X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO I EXPERTO 3

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: «Estrés laboral»

OBJETIVO: Describir el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital Básico Ancón

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Méndez Pozo Mylene Tatiana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Gestión Empresarial

ESPECIALIDAD Y/O CAMPO: Diplomado superior en gestión del talento humano, 10 años de experiencia

VALORACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

LUGAR Y FECHA: Santa Elena, 12 de octubre de 2020.



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO II. EXPERTO 3.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN						
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Cumplimiento de funciones: el cumplimiento de funciones del personal de enfermería se basa en actividades asistenciales como dirigir, organizar, promover y ejecutar acciones que ayuden a la recuperación, rehabilitación, conservación y el incremento de salud del paciente, de las familias y de la comunidad en general	DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN	Orientación de resultados	¿Termina su trabajo de manera oportuna? ¿Cumple con las tareas que se le encomiendan? ¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?									X		X		X		X					
		Calidad	¿No comete errores en su trabajo? ¿Hace uso racional de los recursos?											X		X		X		X			
	GESTIÓN	Relaciones interpersonales	¿Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros? ¿Brinda una adecuada orientación a los usuarios? ¿Evita conflictos dentro del equipo de trabajo?											X		X		X		X			
		Iniciativa	¿Se muestra asequible al cambio? ¿Se anticipa a las dificultades?											X		X		X		X			
	CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	Trabajo en equipo	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo? ¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo?											X		X		X		X			
		Organización	¿Planifica sus actividades? ¿Hace uso de indicadores? ¿Se preocupa por alcanzar las metas?											X		X		X		X			

OPCIONES DE RESPUESTA

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
						X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO II EXPERTO 3

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: «Cumplimiento de funciones»

OBJETIVO: Evaluar el nivel de cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

DIRIGIDO A: Personal de enfermería del Hospital Básico Ancón

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Méndez Pozo Mylene Tatiana


GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Gestión Empresarial

ESPECIALIDAD Y/O CAMPO: Diplomado superior en gestión del talento humano, 10 años de experiencia

VALORACIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

LUGAR Y FECHA: Santa Elena, 12 de octubre de 2020.



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 6 Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO I – Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	25

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	71,20	37,642	,387	,847
P2	71,20	38,063	,432	,844
P3	71,60	36,674	,881	,829
P4	71,40	35,411	,667	,833
P5	70,80	41,221	,160	,852
P6	70,80	41,221	,160	,852
P7	71,50	41,526	,097	,854
P8	71,40	39,411	,471	,843
P9	70,60	36,674	,881	,829
P10	71,60	36,674	,881	,829
P11	70,90	40,937	,249	,849
P12	72,10	42,411	,000	,852
P13	70,80	41,221	,160	,852
P14	71,00	40,211	,185	,854
P15	71,50	41,526	,097	,854
P16	70,80	41,221	,160	,852
P17	71,40	39,411	,471	,843
P18	70,60	36,674	,881	,829
P19	71,30	39,800	,472	,843
P20	70,90	33,989	,731	,829
P21	71,10	42,411	,000	,852
P22	71,20	38,063	,432	,844
P23	71,10	38,411	,445	,843
P24	70,80	41,221	,160	,852
P25	70,80	41,221	,160	,852

INSTRUMENTO II – Cumplimiento de funciones

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	15

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	18,05	48,471	,613	,916
P2	18,00	50,526	,518	,919
P3	18,00	47,789	,738	,912
P4	18,05	48,471	,613	,916
P5	18,00	50,526	,518	,919
P6	18,00	47,789	,738	,912
P7	18,00	50,526	,518	,919
P8	18,00	47,789	,738	,912
P9	18,05	48,471	,613	,916
P10	18,00	47,789	,738	,912
P11	18,05	48,471	,613	,916
P12	18,00	50,526	,518	,919
P13	18,00	47,789	,738	,912
P14	18,00	50,526	,518	,919
P15	18,00	47,789	,738	,912

Anexo 7 Autorización de la aplicación del instrumento



Oficio Nro. IESS-HB-AN-DA-2020-0019-FDQ

Santa Elena, 20 de noviembre de 2020

Asunto: Respuesta a solicitud para desarrollo de Proyecto de Investigación

Licenciada
Katty González González
Ciudad

De mi consideración:

En atención a su comunicación S/N, en el cual solicita se autorice desarrollar Proyecto de Investigación del tema "*Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones de Enfermería del Hospital Básico Ancón – Ecuador 2020*", requisito para su obtención de grado como Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad César Vallejo de Piura – Perú, me permito informar lo siguiente:

Esta Dirección Administrativa autoriza lo solicitado, el cual se deberá proceder de acuerdo a la normativa legal vigente.

Atentamente,

Ing. Darwin Stalyn Rosario Vera

DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL BASICO DE ANCON

Oficio Nro. IESS-HB-AN-DA-2020-0018-FDQ

Santa Elena, 20 de noviembre de 2020

Asunto: Respuesta a solicitud para realizar Prueba Piloto

Licenciada
Katty González González
En su Despacho

De mi consideración:

En atención a su comunicación S/N, en el cual solicita se autorice la participación del personal de Enfermería, para realizar prueba piloto, como requisito en la Universidad César Vallejo de Piura – Perú, por la mención de Magister en Gestión de los Servicios de Salud, me permito informar lo siguiente:

Esta Dirección Administrativa, autoriza lo solicitado el cual se deberá proceder de acuerdo a la normativa legal vigente.

Atentamente,



Ing. Darwin Stalyn Rosario Vera

DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL BASICO DE ANCON

Anexo 8 Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

VERBAL

Título: Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020

Investigador(a) principal: Br. Katty Yessenia González González

Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer la «Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón». Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Posgrado en Gestión de los servicios de la Salud. ¿En la actualidad, pueden existir problemas de estrés laboral en las organizaciones y esto se ha convertido en una gran preocupación. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo afectan estos factores de estrés y cómo perciben esto, el personal de enfermería. Sin duda, será un punto de partida para tomar las medidas necesarias y mejorar el cumplimiento de funciones?

El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo electrónico upg.piura@ucv.edu.pe.

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 20 minutos, realizados a través de un enlace con un formulario en Google Drive. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimento de la forma más completa posible el cuestionario adjunto. Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan cumplimentado el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración

Declaración de la Investigadora:

Yo, Katty Yessenia González González, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.

Firma de la Investigadora

Ecuador, 15 de
noviembre de 2020

País y Fecha

Anexo 9 Base de datos de la recolección de datos

FACTORES DE ESTRÉS LABORAL

Nº DE ÍTEMS Nº DE ENFERMEROS	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO ORGANIZACIONAL				TECNOLOGÍA				INFLUENCIA DEL LIDER				COHESIÓN				RESPALDO DEL GRUPO				TG				
	1	2	3	4	TD	5	6	7	8	TD	9	10	11	TD	12	13	14	TD	15	16	17	18	TD	19	20	21	22	TD		23	24	25	TD
1	3	4	3	4	14	2	3	3	3	11	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	4	3	3	10	76
2	2	2	2	2	8	3	3	2	4	12	4	4	3	11	2	2	4	8	3	3	3	2	11	2	4	4	3	13	4	3	3	10	73
3	4	3	3	4	14	3	4	4	3	14	4	3	4	11	3	4	4	11	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	4	3	4	11	90
4	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	4	4	3	11	88
5	4	3	2	3	12	3	2	3	3	11	2	3	3	8	3	3	2	8	3	1	3	2	9	2	3	3	2	10	3	2	2	7	65
6	4	4	1	2	11	3	3	3	2	11	2	2	3	7	2	3	2	7	4	4	4	4	16	3	3	2	4	12	3	3	3	9	73
7	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	2	3	3	8	3	3	3	8	3	2	3	3	11	3	2	2	3	10	3	2	3	8	64
8	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	4	3	4	11	4	4	3	11	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	11	90
9	2	2	3	2	9	3	2	3	3	11	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	2	10	3	2	2	3	10	3	2	3	8	63
10	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	2	2	7	3	2	3	8	3	2	3	3	11	2	3	2	2	9	3	2	3	8	62
11	3	2	2	3	10	3	2	1	3	9	2	3	3	8	3	2	2	7	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	3	3	2	8	60
12	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	4	4	3	11	3	4	4	11	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	11	90
13	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	3	4	4	11	4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14	3	3	4	10	88
14	1	2	3	2	8	3	2	3	2	10	3	2	2	7	3	2	2	7	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	3	2	7	58
15	2	1	0	0	3	0	2	0	2	4	2	1	1	4	1	2	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	27
16	2	3	2	2	9	2	2	1	4	9	2	4	3	9	2	1	4	7	4	4	4	3	15	3	2	2	3	10	3	3	3	9	68
17	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	3	2	3	8	3	2	2	7	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	3	2	2	7	61
18	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	2	3	2	7	3	2	2	7	2	3	2	2	9	2	2	3	2	9	2	3	2	7	58
19	3	4	4	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	11	4	3	4	11	4	3	4	3	14	3	4	4	3	14	4	3	3	10	88
20	2	3	1	3	9	2	2	1	3	8	3	2	3	8	2	2	3	7	3	2	2	3	10	3	2	3	3	11	2	2	3	7	60
21	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14	4	3	3	10	3	4	4	11	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14	4	2	3	9	86
22	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	3	2	3	8	3	2	3	8	2	2	3	2	9	2	1	2	2	7	3	2	2	7	60
23	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	4	4	3	11	4	3	4	11	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	4	4	3	11	89
24	2	2	1	3	8	2	2	1	1	6	2	2	1	5	2	2	2	6	1	2	2	1	6	2	2	1	1	6	2	2	3	7	44
25	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	3	4	11	4	3	3	11	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	11	91
26	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	3	4	11	4	3	4	11	3	4	3	4	14	4	4	3	4	14	4	3	4	11	90
27	1	2	2	2	7	2	2	3	2	9	3	2	2	7	2	3	2	7	3	2	1	3	9	3	2	2	1	8	2	3	2	7	54
28	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	4	4	3	11	91
29	2	4	3	2	9	3	2	2	1	8	2	2	3	7	2	2	3	7	2	3	2	1	8	2	1	2	2	7	2	1	3	6	52
30	4	4	3	4	15	4	3	2	4	13	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	11	91
31	3	4	4	3	14	4	3	3	4	14	4	3	3	10	3	4	3	10	4	3	2	3	12	4	3	3	4	14	4	2	3	9	83
32	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	4	3	4	10	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	4	4	3	11	89
33	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	4	3	4	11	92
34	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	1	3	6	3	2	2	7	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	1	3	6	55
35	3	3	3	1	10	2	1	2	2	7	2	0	2	4	2	1	2	5	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	3	7	48
36	2	2	0	2	6	0	0	0	0	0	2	0	2	4	0	0	2	2	2	1	0	2	5	0	2	2	1	5	1	4	0	5	27
37	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	3	4	4	11	4	3	4	11	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	11	91
38	3	4	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	3	10	4	3	3	10	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	4	11	88
39	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	4	4	3	11	4	3	3	10	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	3	4	4	11	91
40	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	4	4	3	11	92
41	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	2	3	1	6	3	1	2	6	3	2	2	1	8	3	2	1	2	8	2	3	2	7	53
42	4	3	3	3	13	4	3	4	4	15	4	3	4	11	3	4	3	10	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	3	10	88
43	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	4	4	3	11	4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14	4	3	4	11	90
44	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	3	4	3	14	4	4	3	11	92
45	3	2	2	4	11	3	2	1	2	8	3	2	1	6	1	3	2	6	3	1	2	1	7	3	1	2	2	8	2	3	1	6	52
46	2	2	2	3	9	2	2	1	2	7	2	3	1	6	2	2	3	7	4	3	1	3	11	2	2	2	3	9	3	3	2	8	57
47	4	3	4	3	14	3	2	2	3	10	2	2	2	6	2	1	3	6	2	2	3	4	11	0	2	3	2	7	2	3	4	9	63
48	1	1	0	0	2	1	0	1	1	3	1	1	1	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	1	1	0	2	14
49	4	3	4	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	11	90
50	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	4	3	3	10	4	4	3	11	4	4	3	3	14	3	4	3	4	14	4	3	3	10	88
51	1	1	2	3	7	3	2	1	2	8	2	1	3	6	2	3	2	7	2	2	3	2	9	2	3	1	2	8	3	2	2	7	52
52	2	4	4	0	10	2	4	2	2	10	2	0	2	4	1	2	4	7	4	4	4	4	16	3	4	4	1	12	2	4	4	10	69
53	3	2	2	1	8	2	3	1	2	8	2	1	3	6	3	2	2	7	2	3	3	1	9	3	1	2	2	8	2	3	2	7	53
54	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14	4	4	3	11	4	3	4	11	4	4	3	2	13	3	4	3	3	13	3	3	4	10	87
55	3	1	2	2	8	2	2	3	2	9	2	1	3	6	3	1	2	6	3	2	1	2	8	3	1	2	2	8	3	1	2	6	51
56	2	2	1	3	8	2	2																										

CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

Nº DE ÍTEMS Nº DE ENFERMEROS	DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN						GESTIÓN						CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES						TG
	1	2	3	4	5	TD	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	TD	
1	1	2	1	0	1	5	1	0	1	2	1	5	2	1	0	2	1	6	16
2	1	1	0	1	2	5	1	0	2	0	2	5	1	1	1	0	1	4	14
3	1	0	2	1	2	6	2	0	1	2	1	6	2	1	0	1	2	6	18
4	1	1	0	1	2	5	1	2	2	0	1	6	1	2	2	1	0	6	17
5	3	2	2	1	2	10	2	3	1	1	2	9	2	3	1	2	1	9	28
6	1	0	2	1	1	5	2	1	0	1	2	6	2	1	1	0	1	5	16
7	2	1	2	1	3	9	2	2	1	2	3	10	2	2	3	3	1	11	30
8	1	2	1	0	0	4	1	2	1	0	2	6	1	1	1	1	2	6	16
9	1	2	3	1	3	10	3	2	1	2	2	10	2	3	2	3	2	12	32
10	2	1	2	2	2	9	2	1	2	3	3	11	2	3	2	2	3	12	32
11	2	3	1	0	2	8	2	3	1	2	2	10	2	2	1	3	3	11	29
12	1	1	1	2	2	7	1	2	0	1	2	6	1	2	0	1	2	6	19
13	2	1	0	2	1	6	2	1	1	2	0	6	1	2	1	2	0	6	18
14	2	1	0	2	1	6	1	2	1	2	0	6	1	2	1	0	2	6	18
15	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	2	18	4	3	4	4	4	19	54
16	1	2	0	1	2	6	1	2	1	0	1	5	1	2	1	0	1	5	16
17	2	1	3	1	2	9	2	2	3	1	2	10	2	1	3	1	2	9	28
18	2	1	3	2	2	10	2	3	1	3	2	11	2	3	2	2	1	10	31
19	1	2	3	2	3	11	3	2	1	2	3	11	3	2	3	3	2	13	35
20	2	3	2	3	2	12	2	3	1	1	2	9	2	3	2	3	2	12	33
21	1	2	1	0	1	5	1	1	2	1	0	5	1	2	0	1	2	6	16
22	2	3	2	3	2	12	2	1	2	3	2	10	3	2	3	2	3	13	35
23	1	2	1	0	1	5	1	2	0	2	1	6	1	2	1	1	1	6	17
24	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	56
25	2	1	0	1	1	5	2	1	2	0	1	6	1	2	1	0	1	5	16
26	2	2	1	0	1	6	1	2	1	1	0	5	1	2	1	0	2	6	17
27	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	3	13	37
28	2	1	2	1	0	6	1	2	0	1	2	6	2	1	0	1	2	6	18
29	2	3	1	3	2	11	2	3	2	2	1	10	2	3	2	1	3	11	32
30	2	1	0	1	1	5	1	2	0	2	1	6	1	2	0	1	2	6	17
31	1	2	1	0	1	5	1	2	1	2	0	6	1	1	2	1	0	5	16
32	2	2	1	1	0	6	1	2	1	1	1	6	1	2	2	1	0	6	18
33	1	2	1	2	0	6	2	1	0	2	1	6	2	0	1	2	1	6	18
34	2	3	2	1	3	11	2	1	3	2	2	10	2	3	2	2	3	12	33
35	2	1	2	3	1	9	2	3	1	2	3	11	3	2	1	1	2	9	29
36	3	2	3	1	1	10	1	2	2	2	3	10	3	2	2	3	2	12	32
37	1	2	1	1	1	6	1	2	1	0	1	5	1	2	1	0	1	5	16
38	1	2	2	1	0	6	1	1	2	0	2	6	1	2	1	0	2	6	18
39	1	2	0	2	1	6	2	1	2	1	0	6	2	1	1	0	2	6	18
40	2	2	1	2	2	9	2	1	3	2	1	9	2	1	2	3	2	10	28
41	2	2	1	2	3	10	2	2	3	2	2	11	2	2	3	3	2	12	33
42	1	2	0	2	1	6	1	2	0	1	2	6	1	1	0	2	1	5	17
43	2	1	0	1	1	5	0	2	1	2	1	6	1	2	1	2	0	6	17
44	3	2	2	1	3	11	2	2	3	1	3	11	3	2	3	4	2	14	36
45	4	4	4	2	4	18	4	3	4	2	4	17	4	3	3	4	3	17	52
46	1	2	2	1	0	6	2	2	1	0	1	6	0	1	2	1	2	6	18
47	1	0	0	2	2	5	1	2	1	2	0	6	1	2	0	1	2	6	17
48	1	1	2	2	3	9	2	3	1	2	2	10	2	3	1	2	2	10	29
49	0	0	1	2	2	5	1	2	2	1	0	6	1	1	2	0	1	5	16
50	2	3	1	1	3	10	1	2	1	3	1	8	4	2	1	4	1	12	30
51	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	2	1	2	10	33
52	1	1	2	0	2	6	1	1	0	2	1	5	1	2	1	2	0	6	17
53	2	2	3	2	2	11	3	2	1	2	3	11	3	2	2	3	2	12	34
54	2	1	2	1	0	6	1	2	0	1	2	6	2	2	1	0	1	6	18
55	2	1	2	2	3	10	3	2	1	2	3	11	2	3	2	2	1	10	31
56	3	2	1	2	2	10	3	2	2	2	3	12	3	2	2	1	2	10	32
57	2	1	1	1	0	5	1	2	0	1	1	5	2	3	0	1	0	6	16
58	0	1	2	1	1	5	1	2	2	1	0	6	2	1	2	0	1	6	17
59	1	1	3	0	1	6	2	2	0	2	0	6	1	2	1	2	0	6	18
60	2	2	3	2	1	10	2	2	3	3	3	13	3	2	2	3	2	12	35
61	1	2	2	1	0	6	1	2	0	2	0	5	1	2	0	2	1	6	17
62	1	0	1	1	2	5	1	2	0	1	2	6	1	2	0	2	1	6	17
63	0	2	2	1	1	6	1	2	0	2	1	6	1	2	0	1	2	6	18
64	1	2	1	2	0	6	1	2	0	1	2	6	1	2	0	2	1	6	18
65	3	1	2	2	2	10	2	3	2	1	2	10	2	2	3	2	1	10	30
66	2	1	2	2	2	9	1	2	1	3	2	9	3	2	1	4	2	12	30
67	2	2	3	1	3	11	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	14	38
68	1	0	2	1	0	4	1	2	1	1	0	5	1	2	1	0	1	5	14
69	3	2	2	1	3	11	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	2	12	35
70	1	1	0	0	2	4	1	2	1	0	2	6	1	2	1	0	2	6	16
71	3	2	3	3	1	12	2	3	2	1	3	11	3	3	2	2	1	11	34
72	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	2	12	2	3	1	3	2	11	35
73	3	2	1	2	2	10	2	3	2	1	2	10	2	3	3	2	2	12	32
74	1	1	2	1	0	5	1	1	2	0	1	5	2	1	0	1	2	6	16
75	1	2	0	2	1	6	1	0	2	1	2	6	1	2	0	2	1	6	18