



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Análisis sobre efecto de estrés por exceso de trabajo en las profesionales de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

AUTORA:

Tapia Bajaña, Erika Lisseth (ORCID: 0000-0002-2102-8403)

ASESORA:

Mg. Merino Flores, Irene (ORCID: 0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

PIURA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, permitirme cumplir una meta más
en mi carrera profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mi familia, amistades y todas esas personas que me brindaron su apoyo para lograr culminar una meta más en mi carrera profesional.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Escenario de estudio.....	18
3.3. Participantes.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Variable	20
3.5.1. Variable: Estrés laboral	20
3.6. Población, muestra	20
3.6.1. Población.....	20
3.6.2. Técnica de muestreo	21
3.7. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
4.1. Resultados en Tablas y Figuras	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
BIBLIOGRAFÍA.....	35
Anexos.....	38

Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis de códigos de documentos.....	27
Tabla 2. Índice de Emergencia (IDE)	27

Índice de Figuras

Figura 1. Distribución del nivel de Estrés en su dimensión AGOTAMIENTO EMOCIONAL de las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021.	23
Figura 2. Distribución del nivel de Estrés en su dimensión REALIZACIÓN PERSONAL de las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021. .	24
Figura 3. Distribución del nivel de Estrés en su dimensión DESPERSONALIZACIÓN de las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021.	25
Figura 4. Red de resultados de la triangulación.	26

Resumen

Este estudio se realiza para analizar los efectos que provocan el exceso de trabajo y conocer el nivel de estrés laboral al que están sometidos los empleados de esta institución médica y las enfermedades que provoca, con el fin de aplicar ciertas estrategias que ayuden a todos los empleados a evitar que esta enfermedad se apodere de nosotros. La carga de trabajo excesiva a la que enfrenta día a día el profesional de enfermería, hace que se desencadenen enfermedades producidas por el estrés, como son: hipertensión, diabetes, cefaleas, dolores musculares de espalda y trastornos psíquicos y emocionales, entre otros. Objetivo general: “Determinar los efectos del estrés laboral en los profesionales de enfermería. La Justificación metodológica de este trabajo de investigación es de tipo básica con el único objetivo de analizar sobre los efectos del estrés por exceso de trabajo, el enfoque es cualitativo porque refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de la investigación, la técnica que se utiliza es la observación directa y la entrevista a 50 profesionales de enfermería mediante un cuestionario de preguntas elaborado por Maslach y Jackson. Una vez recolectada la información mediante las entrevistas, se aplicó la técnica de análisis temático la cual permitió el análisis y la codificación de la información obtenida en cada una de las categorías de estudio utilizando el programa ATLAS.

Palabras Clave: Estrés laboral, exceso de trabajo, profesionales de enfermería, hospital.

Abstract

This study is carried out to analyze the effects caused by overwork and to know the level of work stress to which the employees of this medical institution are subjected and the diseases it causes, in order to apply strategies that help all employees to prevent this disease from taking hold of us. The excessive workload that the nursing professional faces every day causes diseases caused by stress to be triggered, such as: hypertension, diabetes, headaches, back muscle pain and mental and emotional disorders, among others. Course objective: "To determine the effects of work stress on nursing professionals. The methodological justification of this research work is of a basic type with the sole objective of analyzing the effects of stress due to overwork, the approach is qualitative because it reflects the need to measure and estimate magnitudes of the phenomena or problems of the research, the technique used is direct observation and interviews with 50 nursing professionals using a questionnaire developed by Maslach and Jackson. coding of the information obtained in each of the study categories using the ATLAS program.

Keywords: Work stress, overwork, nursing professionals, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad. Y la profesión “enfermería” es, como se detalla más adelante unas de las profesiones más afectadas por el estrés en su trabajo diario. Las estadísticas confirman que a la fecha se presenta en alarmantes niveles en este medio laboral por las diversas presiones en su labor cotidiana, esto encadenado a la necesidad de prestar un buen desempeño en las tareas propias de cada trabajo. Es por esto que surge la urgencia de realizar este análisis. Tomando en consideración los preceptos a los que se refiere la salud ocupacional evitando así que el buen desempeño laboral represente a largo plazo un perjuicio en la salud del personal profesional de enfermería.

Los profesionales que presentan estos síntomas con mayor frecuencia son los profesionales de la salud y en especial, el personal que ha asumido labores de enfermería, por la gran responsabilidad que asume en horas laborales, la sobrecarga de trabajo y el continuo contacto con pacientes en estado crítico. En base a estos antecedentes se deduce la importancia de realizar este análisis con lo cual se pretende controlar la presión laboral a fin de evitar los efectos nocivos causados por el estrés. El estrés de origen laboral se debe a la interacción entre múltiples factores de riesgo e incluye aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales.

Hoy en día, se ve que los trabajadores que más producen estos efectos como el bajo desempeño laboral por estrés son aquellos donde las exigencias superan los conocimientos y habilidades de los trabajadores, esto lleva a un costo personal, social y económico notable, ya que las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, sino que se extiende a menudo a la vida personal y familiar. El stress es una enfermedad que afecta a cientos de personas a nivel mundial esto sin respetar edad, sexo o ningún tipo de condiciones.

Este estudio se realiza para analizar los efectos que provocan el exceso de trabajo y conocer el nivel de estrés laboral al que están sometidos los empleados de esta

institución médica y las enfermedades que provoca, con el fin de aplicar ciertas estrategias que ayuden a todos los empleados a evitar que esta enfermedad se apodere de nosotros. La carga de trabajo excesiva a la que enfrenta día a día el profesional de enfermería, hace que se desencadenen enfermedades producidas por el estrés, como son: hipertensión, diabetes, cefaleas, dolores musculares de espalda y trastornos psíquicos y emocionales, entre otros.

En México, Venezuela, Panamá y Colombia, se realizan estudios como parte de una investigación mensual. Se trata de la aplicación de un cuestionario cuantitativo de preguntas cerradas. Así, se pide a la persona que indique qué enfermedades ha tenido en los últimos 15 días. Se le presenta una lista para que escoja las opciones; de igual manera se realiza en el Ecuador.

En una revisión general de los resultados, hay datos que llaman la atención a los autores del estudio. Panamá registra solo el 1% de estrés. A propósito, se llama a este país como "la tierra del no estrés". Una de las razones puede ser su estilo de vida. Concuere con la opinión el epidemiólogo ecuatoriano Alberto Narváez, quien además se fija en las cifras de estreñimiento, que también se ubican en el 1%. Piensa que en el carácter de la población interviene el tipo de dieta. Colombia tiene síntomas de males en la salud mental. Es el país con mayor porcentaje de depresión: 9%, frente a Ecuador que tiene 2%. Y mantiene tasas más elevadas en disfunción eréctil (4%), migrañas (18%), colitis (6%) e insomnio (7%). Narváez piensa que influye mucho el contexto sociopolítico que vive Colombia.

Con relación a los resultados proporcionados por la empresa GFK, cuya encuesta fue aplicada en Quito y Guayaquil a 1.006 personas. En el Puerto Principal hubo 514 encuestados y en la capital 492, se estima que hacia el 2012 el 10% de los ecuatorianos sufre de estrés y el 14% tiene el colesterol alto. Según la lectura, el estrés está asociado a diferentes enfermedades, como la gastritis, que tiene el 8%, cifra muy cercana al índice de estrés (Cudas, Chamorro, Figueredo, Achucarro Valdez, & Martínez Agüero, 2018).

Los dolores de cabeza en Ecuador se ubican en el 49%, síntoma que también se

asocia con el 10% del estrés. Otro dato que resalta es el de la hipertensión. la población la padece, el 4%. Pero las estadísticas mencionan entre las enfermedades que más muertes causan en Ecuador.

Ante lo expuesto se formula el problema general de ¿Cuáles son los efectos de estrés que se derivan del exceso de carga laboral en el personal de enfermería que atiende en el Hospital?

A partir del problema general se formularon los problemas específicos:

¿Qué efectos tiene en el personal de enfermería, la sobrecarga laboral?, ¿Cuáles son las causas que producen la descoordinación motivacional en el personal de enfermería que atienden en el Hospital?, ¿Qué consecuencias negativas genera el estrés laboral en el Hospital?

Planteamiento del objetivo general: “Determinar los efectos del estrés laboral en los profesionales de enfermería. Objetivos Específicos: Identificar los factores causantes del estrés en el personal de enfermería del Hospital. Especificar la prevalencia de estrés en los profesionales de enfermería del Hospital. Establecer los efectos del estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital.

La Justificación metodológica de este trabajo de investigación es de tipo básica con el único objetivo de analizar sobre los efectos del estrés por exceso de trabajo, el enfoque es cualitativo porque refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de la investigación, y de diseño fenomenológico el cual está fundamentado en el estudio de las experiencias de vida como lo es el estrés por exceso de trabajo, la técnica que se utiliza es la observación directa y la entrevista a 50 profesionales de enfermería mediante un cuestionario de preguntas elaborado por Maslach y Jackson con el objetivo de obtener información que permite determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud del Hospital Teodoro Maldonado Carbo de la ciudad de Guayaquil. Una vez recolectada la información mediante las entrevistas, se aplicó la técnica de análisis temático la cual permitió el análisis y la codificación de la información obtenida en cada una de las categorías de estudio utilizando el programa ATLAS.

II. MARCO TEÓRICO

Para un sustento teórico de investigación se tuvo como antecedentes los siguientes trabajos internacionales, nacionales y locales:

A nivel Internacional

Piñeiro M. (2021), en su trabajo “Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica. El objetivo de este estudio es identificar tanto el nivel de estrés en el personal de salud de hospitalización del Complejo Hospitalario Universitario de Vigo. Se realizó un análisis que predominamos la información recaudada de acuerdo a la investigación de las encuestas realizadas. Los resultados nos darán el estrés más común que son: “Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas” “Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora” “Ver a un paciente sufrir”. Mencionaremos los resultados de un buen desempeño laboral como: "Satisfacción en el trabajo"; "Relación personal"; y "Adecuación para el trabajo". El Proceso del mecanismo de afrontamiento más usados son: reevaluación positiva ante una situación; una buena conducta; buscar el consejo de los demás y una alta capacidad de interpretación o valoración. El resultado de los estados emocionales es mostrar una mejor conducta para poder comprender, dirigir y actuar ante los demás; por lo tanto, debemos conocer y comprender nuestras emociones, para sí tener la capacidad de regularlas y controlarlas. (Piñeiro Fraga, 2021)

Cortaza L, Mauricio F. (2014), en su trabajo “Estrés laboral en enfermeros de un hospital en Veracruz. México”. La finalidad de esta indagación fue: Mencionar el valor y reconocer los puntos importantes del estrés. Asimismo, el enfoque metodológico fue: recolectar y analizar datos. Colaboran 41 auxiliares técnicos, se utilizó la Nursing Stress Scale para calcular la escala del estado estresante, con una seguridad de 0,84. Los resultados: se encontró que el 100% presenta principios de estrés, un 65,9% lo muestra a veces y un 34,1% de manera repetida. En conclusión, la parte más afectada fue el físico, el peso laboral es el principal causante del estrés (48,8%), el fallecimiento y padecimiento (29,3%); la preocupación del tratamiento (29,3%). En los hombres se nota más el estrés (83,3%) que las mujeres (25,7%). En consecuencia: los enfermeros son los que

más sufren el estrés del trabajo, con un gran peso laboral y se muestran muy sensibles ante los demás (Cortaza Ramírez & Francisco Torres, 2018).

Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y, Téllez Y. (2017), en su trabajo “El Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío”. El estudio realizado nos muestra la presencia del estrés en el trabajo y las pautas a seguir para enfrentar el estrés con el equipo de auxiliares técnicos. La investigación se realizó con un diseño cuantitativo con un muestreo de bola de nieve, quiere decir, fue utilizada por los investigadores para identificar a los sujetos posibles para dicha prueba, en el cual colaboraron 25 enfermeros y auxiliares de enfermería. Se utilizaron dos pruebas, el “perfil de estrés” de Kenneth M. y Nowack (2002), y el Inventario de estrategias de afrontamiento CSI creado por Tobin (1984). Conclusión: Los instrumentos evidenciaron que el estrés no es causado por el peso laboral, mientras que si se manifiesta en las preocupaciones económicas personales y del hogar (Gallego, López, Piñeres, Rativa, & Téllez, 2017)

A nivel Nacional

Zamora Villamar Natalhy Lisbeth y Zavala Avilez Jael Elizabeth (2021), en su trabajo “Estrés de enfermería por la sobrecarga laboral en la pandemia Covid 2020-2021” El presente trabajo de investigación se lo desarrolla con el fin de Identificar el estrés por sobrecarga laboral en el área de enfermería debido a la pandemia por SARSCOV 2 2020-2021 en el Ecuador, ya que la actual pandemia provocada con el SARS-CoV 2 ha generado grandes cambios en las labores cotidianas del trabajo. Esta particularidad ha transformado intensamente todos los campos y actividades de nuestra vida. Razón por la cual se ha evidenciado una gran problemática enfocada al bienestar de las personas y de manera especial en Enfermería por la sobrecarga laboral en la pandemia Covid 19, en la cual se ha elaborado la implementación de acciones que ayuden a su mitigación del estrés laboral, donde los principales beneficiarios serán las instituciones hospitalarias y los diferentes organismos de salud, basado en un método aplicado en el enfoque documental , descriptivo, cualitativo , ya que se toma como parte fundamental del proceso fuentes primarias y secundarias para la recolección de la información, donde se

encontró que el estrés por sobrecarga laboral es real acorde a la información recopilada en el área de enfermería debido a la pandemia por SARS-COV 2 2020-2021 (Zamora Villamar & Zavala Avilez , 2021).

Huamán Y. (2016), en su investigación “Nivel de Estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los Servicios de Cirugía y Medicina del Hospital de Ecuador 2016”. Esta investigación fue cuantitativa, para poder resolver la exactitud del estrés y el rendimiento en el trabajo. La población estuvo constituida por 45 profesionales de enfermería. En esta investigación se manejó una encuesta con dos herramientas: el cuestionario de Maslach para poder calcular el Nivel de estrés de las enfermeras; y el cuestionario del rendimiento en el trabajo que fue hecho por la investigadora, este formato que se utilizó para valorar el desempeño laboral tuvo los ítems de adecuado regularmente y adecuado o inadecuado del personal de salud. Los resultados conseguidos, fueron que el 62,22% tienen un nivel de estrés medio, y el 37,78% presenta un nivel de estrés bajo; en lo que respecta al rendimiento en el trabajo se encontró que el 73,33% presentan un correcto rendimiento del trabajo, por lo tanto, el 26,67% tiene un rendimiento del trabajo regular. Al concluir se dice que no existe una relación demostrativa entre las variables (Huaman , 2016).

Ramos N, Ticona N. (2016), en su trabajo “Influencia del Estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el hospital del Ecuador, 2016” El Estrés en el trabajo, son síntomas que se manifiestan y causan enfermedades en algunos trabajadores. El estudio es analizar si aumenta, disminuye o influye en las 104 enfermeras. 14 En consecuencia son: El estrés en mayor cantidad refleja un rendimiento en el trabajo regular con los trabajadores de enfermería de los diferentes servicios del Hospital Goyeneche significa que si se muestra estrés en el trabajo no van a tener un rendimiento positivo. (Ramos & Ticona, 2016).

Ramos L. (2016), en su trabajo “Nivel de Estrés y Desempeño laboral de los Profesionales de la Salud que Trabajan en el Centro de Salud de Ecuador” La Palabra Estrés es empleado como un “cajón de sastre” quiere decir, cuando la persona tiene diversas ideas desordenadas y confusas. La finalidad es: Establecer la relación que hay con el estrés y el rendimiento del trabajo. El procedimiento tiene

como finalidad una investigación en torno al desempeño laboral con los 41 trabajadores. Para la recopilación de la información se utilizó dos herramientas. La estadística inferencial de los resultados se utilizó la prueba Tau b de Kendall, dispone la conexión de los elementos específico en un grupo determinado. Resultados: El nivel de Estrés intermedio de 32 trabajadores muestra un estrés del 78,0%, y de 09 trabajadores viene hacer un estrés mínimo que equivale al 22,0%. En 24 trabajadores en rendimiento es 58,5% que significa como un nivel de estrés muy bueno y los 17 que están como intermedios equivale al 41,5% de ellos califican como Regular. Por lo tanto, el nivel de estrés Intermedio en los trabajadores de salud viene hacer más de tres cuartos ósea el 78,0%. El nivel de estrés como muy bueno en los trabajadores de salud equivale al 58,5%. (Ramos L. , 2016).

A Nivel Local

Medina Espinoza Ana Leonor (2017), en su trabajo " Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil." El estrés laboral es un problema de salud de origen psicológico y fisiológico que Experimentan los trabajadores de la salud en especial las enfermeras/os. El objetivo principal de este trabajo de investigación fue determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería. La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque prospectivo, diseño transversal. La población fue de veinte profesionales y no profesionales de Enfermería que trabajan en el área de emergencia y unidad de cuidados intensivos. El instrumento fue un cuestionario con preguntas politómicas mediante la técnica de la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados: El 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros. La mayoría del personal encuestado sintió dolores musculares (57%) y desmotivación (45%) en el cargo de licenciados de Enfermería. Se concluye que los múltiples factores estresantes del entorno laboral una de ellas es la sobrecarga de trabajo que genera

el cansancio físico y mental en la persona, a la vez disminuye la capacidad en el desempeño de las funciones de Enfermería. (Medina Espinoza , 2017).

Díaz L, Farro L. (2016), en su trabajo “Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Guayaquil, 2016” La investigación es de enfoque cuantitativo. Su finalidad es analizar el estudio del estrés en el trabajo con la responsabilidad de un buen rendimiento laboral en el área del Centro Quirúrgico. Estuvo conformada por 33 enfermeras del área del centro quirúrgico; teniendo como resultado en las enfermeras un nivel de estrés normal. Las enfermeras tienen un control de satisfacción en el rendimiento laboral. (Díaz & Farro, 2016).

Vera A. (2016), en su trabajo “Estrés laboral y calidad del cuidado enfermero al Prematuro. La presente investigación cuantitativa, se aplicó en la UCI y UCIN de Neonatología del Hospital Guayaquil; con la finalidad de determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la calidad del cuidado enfermero al prematuro. La muestra estuvo constituida por 31 enfermero. Las conclusiones fueron: El 58.1 por ciento de los enfermeros presentó estrés moderado, el 38.7 % estreses altos y el 3.2 % por ciento estreses leve. La calidad de cuidado al prematuro es regular en un 48.4% de las enfermeras y bueno en el 51.6%. El nivel de estrés del profesional de enfermería no se relaciona significativamente con la calidad de cuidado proporcionado al prematuro (Vera, 2016).

Teorías relacionadas al tema.

DOROTHY JOHNSON “Modelo del sistema conductual”

Cuando hablamos de Johnson es una teórica que se tituló en la especialidad de artes en Armstrong Junior College, en la localidad Georgia en el año 1938. En la Universidad de California paso gran aporte de su capacidad profesional ejerciendo como educador en la especialidad de pediatría, asimismo desempeño labores de asesora y enfermera en las instituciones educativas de enfermería. Asimismo, difundió en el año 1980 su “modelo de sistemas conductuales”. También promueve en el año 1968, que los pacientes adopten una conducta eficiente y positiva para así poder prevenir enfermedades (Johnson, 2020). el origen de su modelo lo hizo tomando como referencia a Nightingale ya que habla de la enfermería que está destinada a brindar ayuda a los pacientes y así poder prevenir o recuperarse de

alguna enfermedad (Johnson, 2020). Dorothy en su modelo dice que el ser humano es como un modelo de conductas integrado por una serie de subsistemas compuestos. Acá el individuo como sistema conductual tratara de alcanzar un equilibrio a través de adaptaciones que pueden ayudar a que este actué de manera eficiente y eficaz. Asimismo, Johnson se centró en la respuesta del individuo hacia el estrés y cómo iban a reaccionar ante situaciones de conflictos y tensiones. (Johnson, 2020). Johnson califica a las personas como un conjunto de procedimientos conductuales conformado por siete subsistemas interactivos y son: De dependencia, de ingestión, de eliminación, sexual, agresividad, realización y por último de afiliación. Asimismo, cada subsistema posee 4 características estructurales como: finalización, tendencia a proceder, centro de la acción y conducta; y funcionales, custodia sobre las influencias peligrosas, estimulación y alimentación que ayuden desarrollar el desarrollo y prever el estancamiento.

Las personas tratan de conservar su estabilidad, pero la relación con el entorno puede producir un desequilibrio y tienden a presentar problemas que afectan la salud. A la enfermera se le conoce como una fuerza reguladora externo que actúa para poder recuperar el equilibrio. Cuando un individuo presenta inestabilidad e inseguridad es donde se necesitan las intervenciones de enfermería, esta ayuda brindada por enfermería debe ser las adecuadas para mantener o recuperar la estabilidad y la seguridad de los individuos. Enfermería es sinónimo de fortaleza externa que interviene para resguardar la formación de la conducta del individuo cuando este se siente sometido a situaciones que ponen en peligro su estabilidad emocional, la cual son amenazantes para su salud física y mental, asimismo enfermería ayudara a que el individuo que está sometido a estrés lo pueda controlar satisfactoriamente (Johnson, 2020)

BETTY NEUMAN: "MODELO DE SISTEMAS"

Este modelo de sistemas facilita la ejecución y adaptación en una gran diversidad de entornos cuando realiza prácticas por parte de la enfermera/o. La planificación de este modelo es de fácil aplicación dirigidos a clientes que experimentan componentes estresantes. Este modelo nos brinda una aportación significativa con respecto a la relación que existe entre la enfermera y el usuario, expresado de manera precisas y concisas sus aportaciones sobre los conocimientos adquiridos a nivel académico y lo relacionado a la vida, aportando de manera positiva respecto

a su cuidado tanto físico como emocional (Neuwman, 2020). El autor Newman estima que el objetivo de la enfermería es visitar a personas, familias y zonas con el fin de lograr y conservar a un buen nivel el bienestar de todos haciendo uso las tareas intencionales, para anular componentes que ocasionan tensión, es de suma importancia que las tareas fundamentales se ejecuten de manera óptima en todo el transcurso de la vida, de esta manera reducirá que se activen los elementos que causen estrés sobre la persona impidiendo la afección, como ejemplo tenemos, el mantenimiento preventivo que se realiza a un determinado ambiente, evita la incursión de elementos estresantes que puedan causar algún daño irreversible para la salud, el mismo autor detalla (Neuwman, 2020)

El Stress

Morales Lino. (2016) dice que el stress proviene de la palabra latina "Stringe" que significa "apretar" o "tensar". Posteriormente, físicos e investigadores usaron esta palabra, pero dándole diferentes significados, los físicos la usaron para describir una fuerza que actúa sobre un objeto, como cambios en el volumen, la forma y el tamaño se llama esfuerzo; mientras que los investigadores han tratado de identificar los cambios adaptativos responsables de mantener una situación estable; este equilibrio se llama homeostasis, se cree que el estrés es una amenaza para la homeostasis (Morales Lindo, 2016).

Según García Maturana. (2017) el estrés se manifiesta como cambios fisiológicos, psicológicos y sociales en los enfermos, que claramente no pueden separarse de la condición física de una persona de su condición psicológica, por una situación potencial de amenaza o daño. El desafío positivo no es solo un proceso cognitivo-emocional sino también un proceso biológico que, como se mencionó anteriormente, implica la activación de varios subsistemas del cuerpo. Algunos de los síntomas físicos, psicológicos y sociales que los terapeutas señalan como posibles señales de advertencia son:

Síntomas físicos: dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido (llamado insomnio), aumento o disminución del apetito, gastritis, úlceras, migrañas, infartos, agotamiento, entre los síntomas es diferente.

Síntomas psicológicos: dificultad para recordar eventos actuales (problemas de memoria), disminución de la atención y concentración en las actividades realizadas, irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, resolución de problemas, disminución

del deseo sexual, disfunción eréctil, depresión, ansiedad, entre otros.

Síntomas sociales: dificultades en las relaciones con los compañeros de trabajo, con sus familiares, consumo de alcohol y tabaco, etc. (García Maturana, 2017).

Niveles de estrés

García Maturana. (2017) clasifica el estrés por intensidad de menor a mayor: Débil o leve: irritabilidad, insomnio, a veces problemas de concentración. Moderado o moderado: aumento de las horas de ausencia del trabajo, cansancio sin motivo, apatía e indecisión, aumento del consumo de psicoestimulantes (alcohol, tabaco, etc.). Alta o grave: depresión, problemas de salud (cardiovasculares, digestivos, respiratorios, endocrinos, sexuales), aislamiento social y pensamientos de autolesión. (García Maturana, 2017).

Clasificación del estrés

Morales, presentando una clasificación del estrés muy educativa, dice que la clasificación es la siguiente:

Según sus efectos

Eustress (estrés positivo). Es en este estrés donde el individuo interactúa con su factor estresante, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara el cuerpo y la mente para funcionar de manera óptima. En este estado de tensión, el individuo obtiene gozo, felicidad, bienestar y equilibrio de experiencias placenteras y satisfactorias. La persona bajo estrés positivo se caracteriza por su creatividad y motivación, que es lo que le hace vivir y trabajar. El individuo expresa y manifiesta sus talentos, imaginación e iniciativas particulares de una manera única / original. Tienen que afrontar y resolver problemas. Los estresores positivos pueden ser alegría, éxito profesional, aprobar un examen, satisfacción emocional, satisfacción con un trabajo agradable, reunirse con amigos, un signo de simpatía o admiración, una cita con un amante, un paseo, entre otros. (Morales Lindo, 2016).

Estrés (estrés negativo). Es este estrés dañino o desagradable. Este tipo de estrés crea una sobrecarga de trabajo irresoluble, que conduce a desequilibrios fisiológicos y psicológicos, que conducen a una reducción de la productividad individual, la aparición de enfermedades psicológicas y un envejecimiento

acelerado. Esto es todo lo que crea una sensación de incomodidad. Los estresores negativos son el mal ambiente laboral, el fracaso, la ruptura familiar, los duelos, entre otros. Cuando preguntas personalmente suelen estar por encima de sus dotes naturales y sus capacidades de enfrentamiento o de adecuación, dan como resultado un estrés negativo. El mal estrés puede llevar a bajo rendimiento laboral e incluso a la pérdida de trabajo (Morales Lindo, 2016).

Según el tiempo de duración

Estrés agudo Ésta es la forma más común de estrés. Deriva de las demandas y presiones del pasado inmediato y anticipa las demandas y presiones del futuro cercano. El estrés agudo provoca excitación y excitación en pequeñas dosis, pero demasiado puede provocar fatiga Morales Lindo. (2016). **Estrés crónico** Es una tensión creciente que surge día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye el cuerpo, la mente y la vida. Es el estrés de la pobreza, familias disfuncionales, estar atrapado en un matrimonio infeliz o un trabajo no deseado. Es la tensión de innumerables cuestiones, tensiones económicas, políticas, religiosas, étnicas. Ocurre cuando la persona no tiene salida a su situación. Es la tensión de demandas y presiones más allá de la capacidad del individuo y en los períodos interminables y desesperados en los que el individuo se da por vencido en la búsqueda de soluciones. Esto puede suceder en el lugar de trabajo cuando las actividades se realizan en condiciones estresantes. (Morales Lindo, 2016).

Según el contexto en el que se presenta

No profesional o estresante todos los días. El cual se asocia a causas relacionales personales, familiares e interpersonales, las cuales se manifiestan de diferentes formas, entre las principales causas que podemos citar; Lo que sucede en la relación entre padres, hijos y otros miembros de la familia representa estrés familiar, tensión marital por conflictos amorosos y matrimoniales, y estrés por muerte de un ser querido llamado estrés. Estrés por pérdida, el estrés que se produce en las personas desde clases hasta terminan la escuela, se le conoce como estrés escolar, malestar por entrevistas, exámenes físicos y miedo a diagnósticos serios. considerado estrés médico, además también puede ser considerado estrés doméstico y estrés financiero (Morales Lindo, 2016).

Trabajo o estrés en el trabajo. El estrés laboral es el llamado malestar y condiciones provocadas por las condiciones y deberes de la instalación donde se trabaja, afectando a menudo a trabajadores con gran presión psicológica: directivos y profesionales con un alto nivel de actividad mental como jueces, policías, 36 militares, conductores, personal médico, profesores; o de campos creativos como matemáticos, físicos, ingenieros, etc. Ocurre debido a una combinación de factores estresantes y la personalidad del sujeto. (Morales Lindo, 2016).

El estrés relacionado con el trabajo es uno de los principales riesgos laborales, amenaza la salud de los trabajadores y por tanto se convierte en una amenaza para la salud de la organización, ya que puede llevar a reducir la plantilla en el lugar de trabajo, afectando negativamente tanto las relaciones interpersonales como el desempeño y productividad. Además, puede derivar en enfermedades, absentismo, aumento de accidentes o incluso pérdida de la capacidad laboral, provocando problemas de planificación, logística y de personal para la empresa; De esta forma se toma conciencia del enorme coste humano y económico que provoca el estrés en el mundo del trabajo. (García Maturana, 2017).

Estrés laboral

El estrés en el trabajo se produce debido a demasiada presión en el entorno laboral. Esto suele ser el resultado de un desequilibrio entre la necesidad de mano de obra (así como la del individuo) y la capacidad o los recursos disponibles para realizarla de manera eficaz. Prevecon. (2018) Aunque en ocasiones también puede ser provocado por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden variar desde un estado de ánimo leve hasta una depresión mayor y casi siempre van acompañados de cierto agotamiento físico y debilidad. (Prevecon, 2018).

Tipos de estrés laboral

Existen dos tipos de estrés laboral según García Maturana. (2017): Fase de estrés: Es una situación estresante que se da en el momento, es una situación que no se puede retrasar por mucho tiempo y luego sigue. o resuelto, todos los síntomas provocan su desaparición, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta

cuando una persona es despedida de su trabajo. Estrés crónico: Es un tipo cíclico donde la persona está expuesta regularmente a un factor estresante, por lo que aparecen síntomas de estrés siempre que surge la situación y mientras la persona no lo evite. Problema, el estrés no desaparecerá lejos (García Maturana, 2017).

Causas de estrés laboral

Las causas del estrés en el trabajo son diversas, desde las características del puesto hasta las características individuales de cada sujeto Gulone. (2011). (Chacín, Corzo y Rojas Gonzá, 2012), mencionan que Ivancevich y Matteson han desarrollado un modelo organizacional para el estudio del estrés en las empresas, en el cual identifican y clasifican precursores situacionales Los estresores son los factores que causan estrés dentro y fuera de la organización. Los factores de estrés extraorganizacionales incluyen factores familiares, políticos, sociales y económicos que afectan al individuo. Los estresores intraorganizacionales se agrupan en tipos de estresores, a saber: estresantes a nivel individual, estresores a nivel de grupo, estresores en la organización y estresores en el entorno laboral.

Consecuencias del estrés laboral

(García Maturana, 2017) se refiere al hecho de que para comprender los efectos del estrés es necesario distinguir entre los siguientes conceptos: Estresor: Cualquier evento o estímulo que produce estrés. Estrés: La respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud realizada. Variables mediadoras: las características individuales e interpersonales pueden determinar la vulnerabilidad al estrés. Asimismo, García Maturana. (2017) menciona que, si bien las situaciones laborales estresantes son frecuentes e intensas, pueden tener consecuencias negativas para las personas y sus familias, la organización para la que trabajan y la sociedad.

En el aspecto individual

Efectos fisiológicos. El estrés contribuye a la aparición de una amplia gama de síntomas fisiológicos, lo que resulta en: metabolismo alterado, sequedad de garganta y boca, dolores de cabeza y dolor de espalda, trastornos digestivos, dificultad para respirar, aumento de la frecuencia cardíaca y la presión arterial. Efectos psicológicos. El estrés en el trabajo puede producir una variedad de

manifestaciones psicológicas o disfunciones, que incluyen: ansiedad, depresión, estrés, irritabilidad, fatiga, aburrimiento, letargo, dificultad para tomar decisiones de concentración, dificultad para concentrarse, olvido, insatisfacción, baja autoestima. Efectos de comportamiento. Las situaciones estresantes en el lugar de trabajo pueden manifestarse con diferentes respuestas conductuales o conductuales, más comúnmente: consumo excesivo de alcohol y tabaco o drogas, comer en exceso o pérdida del apetito, confusión del lenguaje: habla rápida, alteración del sueño, comportamiento propenso a accidentes, variaciones en el rendimiento, risa ansiedad, comportamiento impulsivo, intentos de suicidio.

Efectos sociales. En este sentido, el funcionamiento social se definirá en dos niveles: la forma en que los individuos desempeñan sus diversos roles sociales y la satisfacción derivada de las relaciones interpersonales. Utilizando ambos parámetros, hablaremos de eficiencia social, que se da cuando la persona logra realizar sus roles cotidianos al tiempo que logra satisfacción en sus interacciones sociales. Todo lo contrario: cuando una persona cumple con sus roles, pero los costos emocionales son altos, o cuando una persona experimenta sus interacciones sociales con satisfacción, pero a un costo es un mal desempeño de cierto rol que desempeña, su sociabilidad efectivamente se interrumpe.

Cuando una persona se encuentra en un estado de estrés prolongado, su desempeño social puede verse perturbado tanto a corto como a largo plazo principalmente por dos mecanismos; Cuando las personas comienzan a percibir sus recursos como inadecuados y tienden a volverse evitativos y / o dependientes, significa que comienzan a renunciar a ciertas actividades o roles que les gustaría cumplir., O comienzan a necesitar apoyo extra para seguir practicando o comienzan a percibir sus recursos como super-suficientes y tienden a llenarse demasiado. Del mismo modo, cuando comienzan a realizar una mayor cantidad de solicitudes de las que pueden manejar de manera eficiente, resulta en un desempeño inadecuado en una o más funciones. Por el contrario, para no percibir conscientemente el dolor emocional, es decir, para aceptar que las demandas superan sus recursos y deben optar por una forma de vida diferente, otros mecanismos de defensa psicológica quien no siente el dolor (García Maturana, 2017).

En el aspecto organizacional

El estrés laboral según (García Maturana, 2017), cuando está presente en los interiores de una organización, tendrá consecuencias que afectaran negativamente a la misma. El resultado de las exigencias y condiciones negativas en el ambiente laboral aunadas a las características de cada trabajador provocará síntomas o consecuencias en la efectividad organizacional, tales como:

- Disminución en el rendimiento en el trabajo tanto en cantidad como en calidad (menor productividad).
- Índices elevados de ausentismo laboral.
- Mayor número de accidentes de trabajo.
- Relaciones laborales pobres.
- Alto índice de rotación personal.
- Mal clima en la organización.
- Antagonismo en el trabajo.
- Falta de satisfacción relacionada con el desempeño, las remuneraciones y el reconocimiento en el empleo.

Estrés laboral y el profesional de enfermería

El ejercicio de la profesión de enfermería conlleva la realización de actividades que requieren un mayor control mental y emocional por ser una tarea sujeta a tanto impacto como el cuidado de pacientes con mal pronóstico y la necesidad de un mayor cuidado. -Durante y donde se requiere una alta concentración y responsabilidad que conduce al desgaste físico y mental, además de la exigencia constante de mantener el espíritu de compartir con los demás pacientes y sus familias, horas de sufrimiento, depresión y dolor. (Blanco, 2016).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra que la salud mental en el lugar de trabajo está en riesgo. Los empleados sufren de agotamiento, ansiedad, mal humor y estrés, lo que puede provocar la pérdida del empleo. Los profesionales de enfermería en áreas críticas cumplen roles de formación y perfeccionamiento y

mayores responsabilidades en la atención al paciente. El papel de la enfermera profesional se ha ampliado para incluir no solo el manejo de casos graves que amenazan la vida, sino también la atención preventiva, la educación y la atención médica tanto para los pacientes como para sus familias. (García Maturana, 2017).

(Morales Lindo, 2016), Mencionó que los enfermeros con formación específica en cirugía y la unidad de cuidados intensivos deben tener buena comunicación, tacto, paciencia, comprensión y asertividad. La capacidad de organizarse y lidiar bien en situaciones difíciles, transmitir seguridad y control, informar lo que está sucediendo y anticipar los procedimientos a seguir, usar un lenguaje fácil de entender, da un sentido de urgencia, sentido de control y apoyo emocional.

La base sobre la que se basa el trabajo del profesional de enfermería es el trabajo en equipo. Este trabajo será difícil de realizar si existe una mala relación con compañeros o superiores. De esta cuestión surgen todas las demás, a saber, las malas relaciones con los usuarios / pacientes, el trato injusto en el lugar de trabajo y la falta de comunicación. Todos estos hechos tendrán un efecto extremadamente negativo en la vida social y sobre todo en la salud de la profesión (Morales Lindo, 2016).

El lugar de trabajo como entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI; La salud ocupacional y un entorno de trabajo saludable se encuentran entre los activos más valiosos de las personas, las comunidades y las naciones. Un entorno de trabajo saludable es fundamental, no solo para garantizar la salud de los empleados, sino también para contribuir positivamente a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción laboral y la calidad de vida en general. Un ambiente de trabajo saludable promueve la buena salud, es un recurso clave para el desarrollo social, económico y personal, así como un aspecto importante del ambiente de trabajo. (Mendoza & Jaramillo Medina, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, porque se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de analizar sobre efecto de estrés por exceso de trabajo en las profesionales de enfermería y así incrementar el conocimiento de una realidad concreta. Según Sampieri y Mendoza La investigación básica está orientada a descubrir las leyes o principios básicos, así como en profundizar los conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos (Sampieri & Mendoza Torres , 2018).

La investigación es de enfoque cualitativo porque va permitir estudiar un problema en concreto como lo es analizar sobre efecto de estrés por exceso de trabajo en las profesionales de enfermería. El enfoque cualitativo se caracteriza por “refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación; además, el investigador plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

El diseño de la investigación es fenomenológico el cual se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida como lo es el estrés por exceso de trabajo, desde la perspectiva de los profesionales de enfermería, analizando así los elementos en común.

3.2. Escenario de estudio

El escenario de estudio seleccionado fue Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, se encuentra ubicado en la Parroquia Ximena, en la avenida 25 de Julio y García Moreno de Guayaquil - Ecuador. Este Hospital de especialidades brinda servicios a los afiliados del IESS en todas las especialidades, las 24 horas los 365 del año. El funcionamiento del hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo, paulatinamente ha incrementado el número de atenciones en las unidades médicas de la institución; esto generó que el hospital principalmente realice aumentos en los espacios físicos de la edificación, contrate a personal médico y adquiera los equipos

necesarios para brindar una correcta atención médica. Sin embargo, la magnitud del hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo, como un hospital de 3er nivel de complejidad que posee dentro de sus servicios 34 especialidades médicas, generó diversas problemáticas que han sido difíciles de solucionar. A partir de la resolución de Consejo Directivo N° 468 se crean órganos de apoyo que anteriormente no existieron dentro de HTMC, por lo cual se continúa con el proceso de conformación de equipos técnicos para que estas áreas generen la información suficiente para la toma de decisiones a nivel gerencial.

3.3. Participantes

Se selecciono para este estudio a 50 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de especialidades Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil. Cuentan con un nivel de educación de tercer nivel, realizan actividades del hogar y trabajan.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utiliza es la observación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018) el investigador observa en contexto la interacción social entre el informante y el investigador, para obtener datos confiables para la elaboración del estudio, conservando siempre la observación. También se utilizó la técnica de la entrevista, elaborado por Maslach y Jackson con el objetivo de obtener información que permite determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud del Hospital Teodoro Maldonado Carbo de la ciudad de Guayaquil, la cual mediante el dialogo el investigador solicita información al entrevistado para obtener resultados relevantes para el estudio.

Se utilizó como técnica la observación directa, en la cual según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018) el investigador se involucra en el fenómeno que observa mediante un contexto de interacción social entre el investigador y el participante, para obtener datos significativos para el estudio, manteniendo siempre el papel de observador. También se utilizó la técnica de la entrevista, en la cual el investigador, mediante el diálogo, solicita información al entrevistado con la

finalidad de obtener datos relevantes sobre un fenómeno de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018). Según el autor antes mencionado una entrevista en la investigación cualitativa hace uso de una serie de preguntas estructuradas, semi-estructuradas o abiertas las cuales permiten la obtención de información por parte de los entrevistados, generando datos que permitan realizar un análisis de contenido exhaustivo por parte del investigador. Para la aplicación de la entrevista se realizó una guía de preguntas de acuerdo al tema de interés,

3.5. Variable

3.5.1. Variable: Estrés laboral

Definición conceptual: Es un conjunto de reacciones del organismo ante los distintos agentes es decir que el organismo del ser humano se activa como instinto del cuerpo por protegerse de dichos agentes.

Definición operacional: Enfermedad que ataca a la persona debido a grandes presiones y excesiva carga laboral, familiar, emocional entre otros.

Indicadores

- Niveles de estrés
- Personal de enfermería
- Respuesta psicológica
- Respuestas fisiológicas

3.6. Población, muestra

3.6.1. Población

Son todos los elementos que concuerdan con mismas características y cualidades” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018). La población estuvo determinada por la cantidad total de profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, el cual es de 50.

3.6.2. Técnica de muestreo

Se tomó en cuenta a los enfermeros /as que laboran en la unidad de cuidados intensivos se procedió a realizar una muestra censal, es decir que se tomara en cuenta a la población total es decir de los 50 enfermeros.

3.6.3. Muestra

La muestra “Es aquel sub grupo donde se recolectan datos representativos de toda una población” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018). En caso de la presente investigación se adoptó una muestra por tratarse de poblaciones no muy numerosas se trabajó con el 100% de la población, en consecuencia, la muestra fue de 50 profesionales de enfermería (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

3.7. Procedimiento

La investigación presente realizó las encuestas de manera presencial en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, por lo que fue importante realizar un documento de solicitud, para dar a conocer la relevancia academia de la investigación como para solicitar el permiso correspondiente al director del hospital para poder realizar la aplicación de la encuesta respectiva. Una vez firmada el consentimiento institucional se procedió a aplicar al personal de enfermería para medir el estrés laboral como la satisfacción en el servicio de emergencia.

3.6. Método de análisis

Una vez recolectada la información mediante las entrevistas, se aplicó la técnica de análisis temático la cual permitió el análisis y la codificación de la información obtenida en cada una de las categorías de estudio utilizando el programa ATLAS. Mencionado aquello, se realizó la debida conceptualización de las categorías y subcategorías de estudio para poder dar paso al proceso de triangulación de los datos, con una adecuada revisión bibliográfica que permitió una contrastación entre la teoría y los resultados obtenidos en las entrevistas aplicadas en el campo de estudio. Por medio de dicho proceso el investigador pretende describir el fenómeno

de estudio a profundidad dentro de un contexto, dando a conocer aspectos esenciales del mismo y brindado la oportunidad de contribuir al conocimiento del mismo.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos de esta investigación se mantuvieron durante todo su desarrollo. Por tal razón se respetó las autorías de las teorías consultadas obtenidas de fuentes de información seguras y de rigor científico. Además, se enfatizó en la confidencialidad de la información e identidad de cada uno de los participantes, dejando como respaldo el consentimiento informado aceptado de manera voluntaria por parte de ellos. La investigación se manejó en estrictos derechos de autor en base a normas y lineamientos de una investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados en Tablas y Figuras

A continuación, se detallan los resultados de la investigación, las cuales se obtuvieron de las entrevistas a los enfermeros /as que laboran en la unidad de cuidados intensivos se procedió a realizar una muestra censal.

Distribución del nivel de Estrés en su dimensión AGOTAMIENTO EMOCIONAL de las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021.

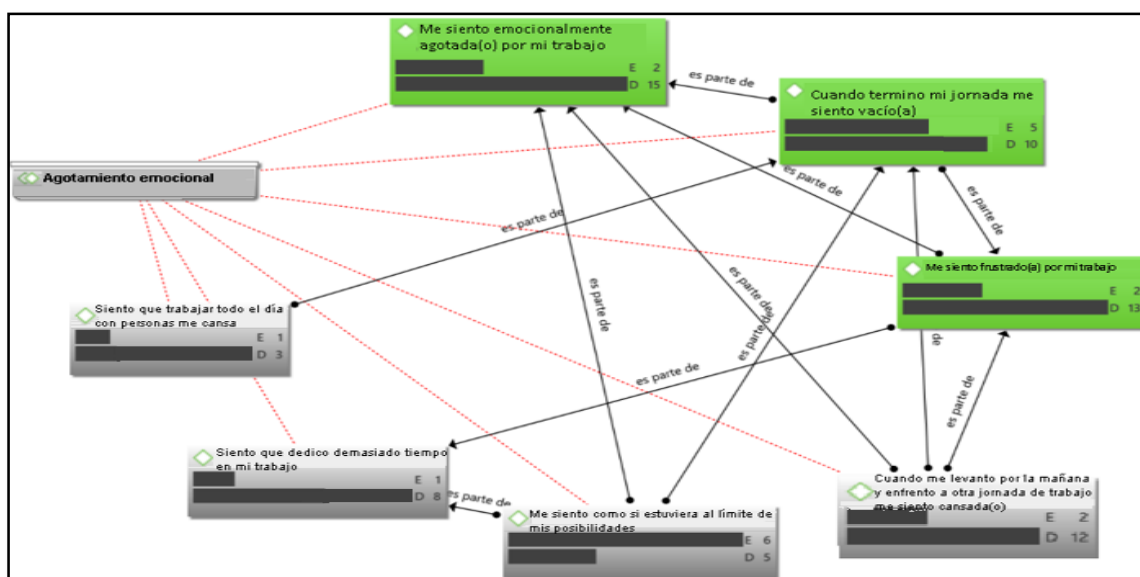


Figura 1. Distribución del nivel de Estrés en su dimensión AGOTAMIENTO EMOCIONAL de las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021.

Nota: Elaboración propia

De la tabla y figura 2, De los 7 indicadores que conforman esta dimensión en 7 indicadores han mencionado que es alto el nivel de estrés así se puede evidenciar que la mayoría de profesionales han mencionado (1) Que todos los días se sienten emocionalmente agotados, (2) al término de la jornada de trabajo, (3) Se sienten vacíos, (4) Frustrados, (5) Cansados, (6) Que dedican demasiado tiempo al trabajo, (7) Al límite de sus posibilidades, sienten que trabajar todos los días con personas le cansa mucho.

Distribución del nivel de Estrés en su dimensión REALIZACIÓN PERSONAL de las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021.

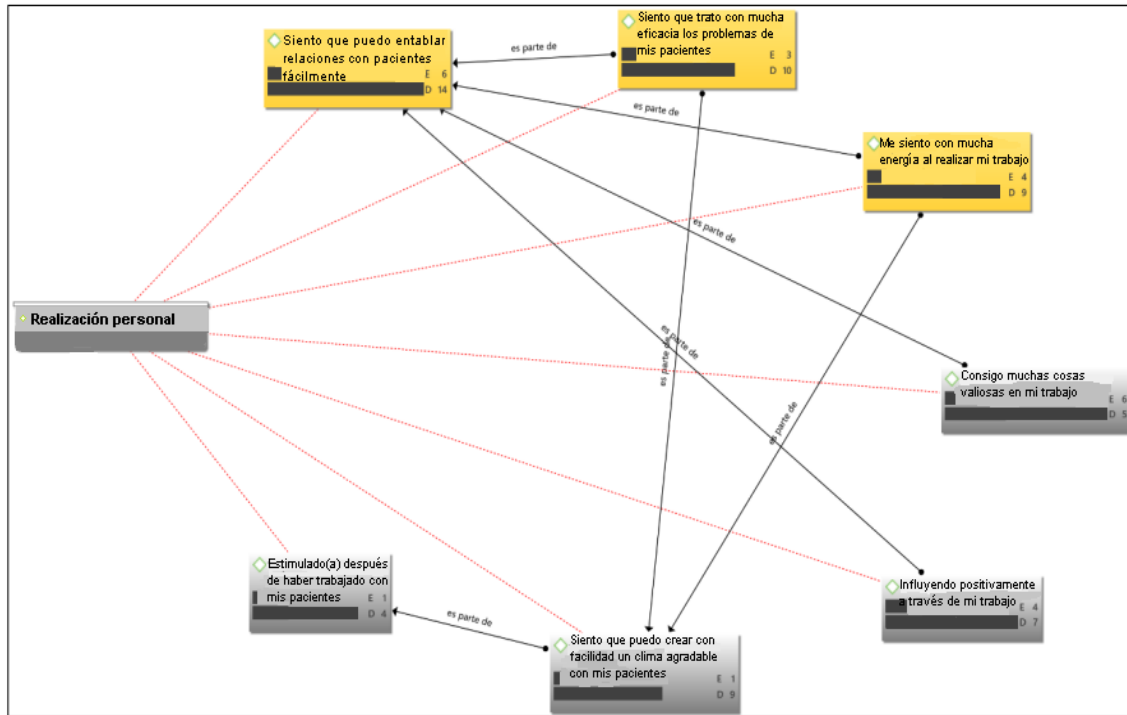


Figura 2. Distribución del nivel de Estrés en su dimensión REALIZACIÓN PERSONAL de las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021.

Nota: Elaboración propia

De la tabla 3. De los 8 indicadores que conforman esta dimensión, en 7 han mencionado que es alto el nivel del estrés. (1) Sienten que no pueden entablar una relación con los pacientes, (2) Que trata con mucha eficiencia los problemas con los pacientes, (3) Que se sienten con mucha energía al realizar los trabajos, (4) Que se consigue muchas cosas valiosas a través del trabajo, (5) Que influyen positivamente, (6) Que se crea con facilidad un clima agradable, (7) Que se sienten estimulados al trabajar con los pacientes.

Distribución del nivel de Estrés en su dimensión DESPERSONALIZACIÓN de las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021.

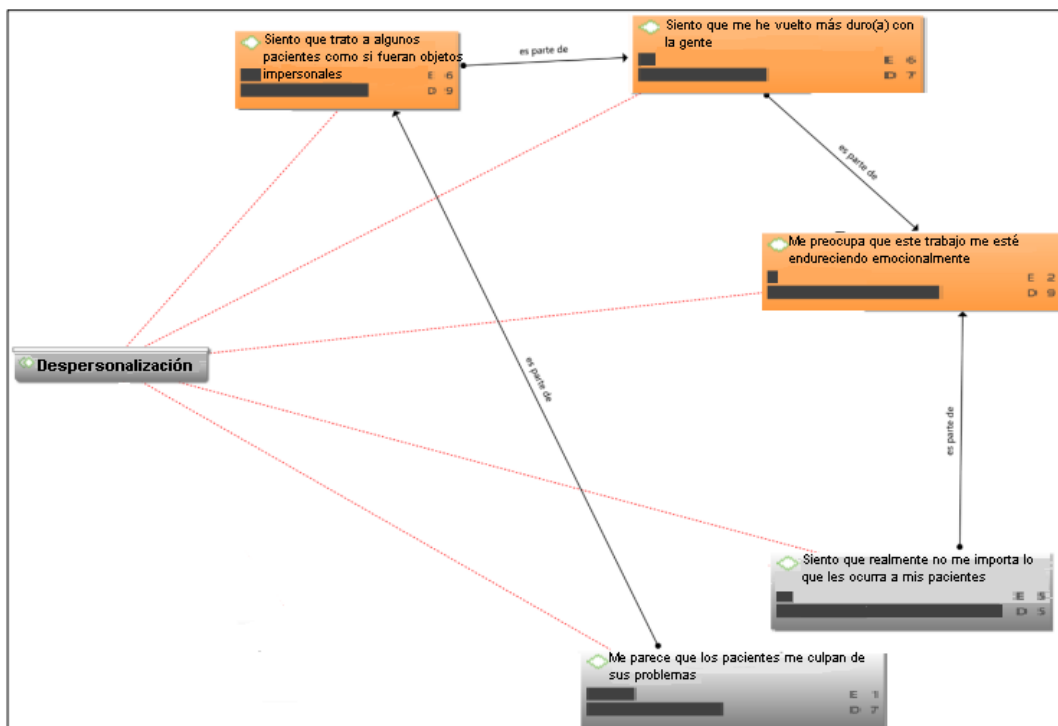


Figura 3. Distribución del nivel de Estrés en su dimensión DESPERSONALIZACIÓN de las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021.

Nota: Elaboración propia

De la tabla 4. En esta dimensión, los 5 indicadores indican que es alto el nivel de estrés de los profesionales señalan que, (1) Sienten que tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, (2) Sienten que me han vuelto más duro(a) con la gente, (3) Que se preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, (4) Sienten que realmente no les importa lo que les ocurra a los pacientes, (5) Que les parece que los pacientes les culpan de sus problemas.

Red de resultados de la triangulación

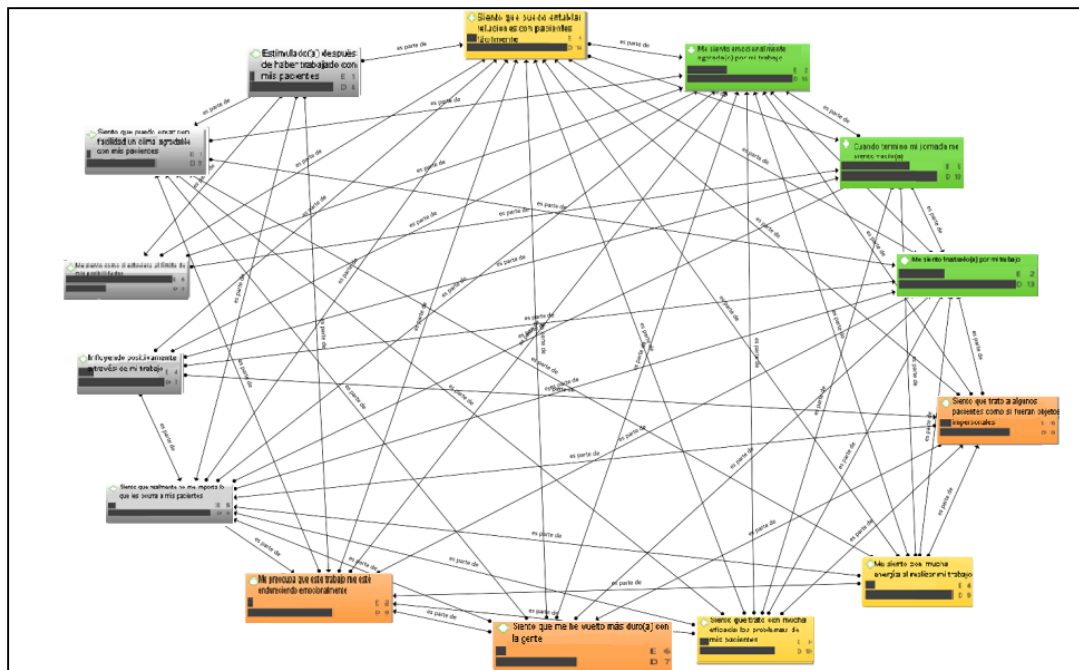


Figura 4. Red de resultados de la triangulación.

Nota: Elaboración propia

En la triangulación se evidencio, en orden sucesivo de enraizamiento y densidad lo siguiente: (1) Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente, (2) Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo, (3) Cuando termino mi jornada me siento vacío(a), (4) Me siento frustrado(a) por mi trabajo, (5) Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, (6) Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo, (7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes, (8) Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente, (9) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, (10) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes, (11) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo, (12) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades, (13) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes, (14) Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.

Análisis de códigos de documentos

Categorías	Totales		
	Absoluto	Relativo de la fila	Relativo de la tabla
Realización personal	36	100%	26,87%
Despersonalización	48	100%	35,82%
Agotamiento emocional	50	100%	37,31%

Tabla 1. Análisis de códigos de documentos

Nota: Elaboración propia

Se puede evidenciar que la entrevista realizada a las profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que trabajan en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, se centra más en el agotamiento emocional de las mismas con un 37,31% donde se evidencia que el personal de enfermería se encuentra agotado emocionalmente.

Índice de Emergencia (IDE)

Código	IDE
Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente	20
Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo	19
Cuando termino mi jornada me siento vacío(a)	18
Me siento frustrado(a) por mi trabajo	17
Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	16
Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo	15
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	14
Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente	13
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	13

Tabla 2. Índice de Emergencia (IDE)

Nota: Elaboración propia

Se encontró que el índice de emergencia está conformado por: (1) Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente, (2) Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo, (3) Cuando termino mi jornada me siento vacío(a), (4)

Me siento frustrado(a) por mi trabajo, (5) Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, (6) Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo, (7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes, (8) Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente, (9) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

V. DISCUSIÓN

A partir de una investigación realizada sobre los efectos del estrés por exceso de trabajo en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que laboran en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021, se detalla el triángulo de resultados. Los resultados del estudio se detallarán con base en la información obtenida, la cual se puede encontrar:

En la categoría de desarrollo personal, los profesionales emergentes tienen la sensación de que no pueden establecer una relación con el paciente, que resuelven los problemas con los pacientes de manera muy efectiva, pero debido al agotamiento no se sienten muy enérgicos al realizar el trabajo, lo que necesita estimulación cuando trabajar con pacientes.

En este sentido, otras encuestas han encontrado coincidencias, como el estudio realizado por (Panduro & Gesenia , 2017), en su estudio concluyendo que los niveles de estrés son moderados a la derecha (Panduro & Gesenia , 2017). Otras teorías relacionadas con el primer objetivo, el autor Huamán Y. (2016), en su estudio de acuerdo a los resultados obtenidos, concluyó que los enfermeros presentan niveles moderados de estrés y desempeño laboral adecuado. (Huamán , 2016).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras, las condiciones de trabajo precarias, así como el incremento de la carga laboral, la pérdida de seguridad laboral, falta de suministros para la prestación de servicios, bajos salarios, trabajo nocturno, falta de recurso humano de enfermería e incremento de procesos judiciales, conlleva a una sobrecarga laboral, manifestado a través del cansancio y agotamiento físico-mental, concluyendo en impotencia del trabajador por resolver las demandas laborales con escasos recursos, percibiendo una insatisfacción laboral por parte de el profesional compañeros y pacientes.

También encontramos un vínculo con el estudio del autor Ramos L. (2016), quien en su estudio concluyó que los niveles de estrés de los profesionales de la salud indican niveles de estrés promedio. Más de la mitad del nivel de desempeño de los

profesionales médicos es Excelente. (Ramos L. , 2016). Otra teoría que se relaciona de los autores (Galán , Herrera , & Nuñez , 2018), en su investigación, teniendo como conclusiones que, el en su totalidad de los trabajadores que realizan labor de enfermería en la unidad de cuidados intensivos y en su mayoría de trabajadores que laboran en el área de emergencia, manifiestan un estrés de nivel alto (Galán , Herrera , & Nuñez , 2018).

Los conceptos que Johnson maneja este modelo son “estrés” y “tensión”, (con el objetivo de reducirlos), en este sentido, se ha de entender la utilización de este concepto propio de la psicología como una ligadura o un vínculo. Sin embargo, debe ser tomado en referencia al sentido que se le ha otorgado en la teoría o modelo de procedencia, ya que cualquier variación sería del todo equívoca y no cumpliría su función de procurar los nexos, a través de los cuales se podrían construir conceptos propios para la enfermería, omitiendo, además, la universalidad que debe caracterizar a la Ciencia. No se podría hacer un registro de Enfermería, ya que, dentro del Proceso de Enfermería, el Diagnostico no es tratado por Johnson, y la valoración incluye sólo los datos sobre los subsistemas de ingestión, eliminación y sexual: ésta limitada valoración deja lagunas en información necesaria (educación, situación socioeconómica, etc.).

En la categoría de la despersonalización los profesionales indicaron su sentir evidenciando el alto nivel de estrés, sienten que tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, que se han vuelto más duro(a) con la gente, que se preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, sienten que realmente no les importa lo que les ocurra a los pacientes, les parece que los pacientes les culpan de sus problemas.

Se encontraron resultados coincidentes con otras teorías, como se describe a continuación realizada por los autores Panduro B, Gesenia L. (2017), en su investigación, donde concluye que el grado de desempeño laboral es elevado predomina en los trabajadores de enfermería (Panduro & Gesenia , 2017). Otro estudio realizado en la localidad de Trujillo por el a investigador Huamán Y. (2016), en su estudio de investigación, que concluye que las trabajadoras que cumplen rol de enfermera muestran un nivel de estrés medio y un adecuado desempeño laboral (Huaman , 2016).

En la categoría de agotamiento emocional el nivel de estrés es el más alto en su dimensión donde manifiestan los profesionales que: Que todos los días se sienten emocionalmente agotados, en especial al término de la jornada de trabajo, Se sienten vacíos, frustrados, cansados, sienten que dedican demasiado tiempo al trabajo, que están al límite de sus posibilidades, sienten que trabajar todos los días con personas le cansa mucho.

La teoría que coincide es del autor Ramos L. en el año 2016, en su investigación “Nivel de Estrés y Desempeño laboral de los Profesionales de la Salud que Trabajan en el Centro de Salud Perú Corea – Huánuco” (Ramos L. , 2016).

Distribución del nivel de Estrés en su dimensión despersonalización se evidencia en la tabla 4 y figura 4, en esta dimensión, los 5 indicadores que la conforma superan más de la mitad cuando los profesionales señalan que nunca, siendo el más resaltante respectivamente.

Betty Neuwman considera a la persona/cliente de forma global según la visión de éste en relación a su percepción de lo externo, no en partes relacionadas con lo externo y como esta pueden influir en él. Debería partir de forma particular para llegar a un global, a un equilibrio holístico. Considera la salud de forma individualizada viéndola desde el punto de vista de la persona/cliente, de cómo la siente. Limita mucho las variables del entorno que influyen en la persona y nos la define explícitamente. Dando prioridad a lo psíquico y al estrés. Postura enfermera tendente al paternalismo debido al desarrollo de intervenciones hipotéticas y la negociación del cambio prescrito con el cliente.

Concluimos que se encuentra relación directa del nivel de estrés y desempeño laboral, teniendo en consideración que una es dependiente de la otra, y cuando el estrés sube el desempeño laboral baja. Al respecto, otras investigaciones encontraron resultados coincidentes, como es el estudio de investigación ejecutada por Ramos N, Ticona N. (2016), en su trabajo de investigación llegando a tener como conclusiones que cuando existe mayor estrés, influye directamente el desempeño laboral de los colaboradores de enfermería de los diferentes áreas o servicios que pertenecen al Nosocomio antes mencionado; en resumen se da a entender que la presencia del estrés involucra insatisfactoriamente el desempeño

del trabajador, por lo que preexiste asociación directa entre ambas (Ramos & Ticona, 2016). El estudio realizado por Panduro B, Gesenia L. (2017), en su trabajo “Estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa”. Existe una contrariedad en la cual se concluye que no existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Respecto al estudio, se concluye que, si existe relación entre niveles de estrés y desempeño laboral, los especialistas de enfermería de la unidad de cuidados intensivos laboran en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil, 2021.

El nivel de estrés de los profesionales en el centro médico es alto porque, al evaluar aspectos tanto de desgaste emocional, deterioro de la personalidad y desarrollo personal, podemos concluir Comentario:

1. Presentar los resultados a las autoridades hospitalarias antes de mencionar la mejora de los niveles de estrés de los enfermeros en las unidades de cuidados intensivos.
2. Cuando sea posible, solicite programas de relajación para enfermeras profesionales.
3. Solicite únicamente estudios periódicos sobre niveles de estrés y desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de un análisis de estrés con el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo en Guayaquil, 2021.

Se recomiendan cursos de capacitación para incentivar el trabajo en equipo, así como reuniones, entrevistas motivacionales y psicológicas para reducir aún más el estrés.

1. Desarrollar pruebas de estrés periódicas para ubicar los ítems en el Hospital, y así brindarles un seguimiento obligatorio de logros.
2. Los profesionales deben asistir a reuniones donde existan programas de relajación para que puedan controlar sus niveles de estrés en el trabajo, con el fin de crear un mejor clima laboral y también para lograr un buen desempeño en el trabajo
3. Mejorar el conocimiento de diferentes materias en la formación de los empleados y así desarrollar aún más las debilidades de los empleados contribuyendo a sus logros en el puesto de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Blanco, G. (2016). *Estrés laboral y salud en las enfermeras instrumentistas*. Revista de la Facultad de Medicina de Caracas. Caracas: Revista de la Facultad de Medicina de Caracas.
- Chacín , B., Corzo , B., & Rojas Gonzá. (2012). *Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una Industria Cervecera*. Argetina: Revita electronica Scielo.
- Chafloque , M. G. (2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral*. Perú: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Codas, M., Chamorro, L., Figueredo, M., Achucarro Valdez, D., & Martínez Agüero, V. (01 de Marzo de 2018). *Revista virtual Scielo*. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/>: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932018000100012
- Cortaza Ramírez, L., & Francisco Torres, M. (12 de Septiembre de 2018). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. . *Iberoam*, 20-6. Obtenido de <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico>
- Díaz , L., & Farro, L. (2016). *Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Guayaquil*. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3272498>
- Galán , R., Herrera , M., & Nuñez , I. (2018). *Estrés en el Profesional de Enfermería. Servicios de Cuidados Intensivos y Emergencia del Hospital Regional Docente las Mercedes, Chiclayo*.
- Gallego, L., López, D., Piñeres, J., Rativa, Y., & Téllez, Y. (2017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *Psicología Científica.com*, 16(2). Obtenido de <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>
- García Maturana, C. (2017). *Estrés laboral en personal de la unidad de Emergencia Gineco-obstetrica. Hospital Clínico Regional Valdivia – Chile*. Chile: Universidad Austral de Chile.
- Gilla, M. A., Gimenez, S. B., Moran , V. E., & Olaz. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 179-193. Obtenido de <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gulone, P. (2011). *Estrés laboral en personal aeronáutico: Turnos laborales y factores desencadenantes*. Argentina: Universidad Abierta Interamericana de Argentina.
- Hernández , Fernández , & Baptista. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Panamericana Formas e Impresos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- Herrera Velazquez, M. (14 de octubre de 2021). *www.researchgate.net*. Obtenido de www.researchgate.net: https://www.researchgate.net/profile/Maria-Herrera-Velazquez-2/publication/346825245_ESTRES_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA_DEL_AREA_DE_UCI_DURANTE_LA_PANDEMIA_DE_COVID_19/links/5fd137f845851568d15085f7/ESTRES-LABORAL-EN-EL-PERSONAL-DE-ENFERMERIA-
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lang=es. (15 de octubre de 2021). Obtenido de 1. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lang=es: 1. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lang=es

- 38932021000100126&lang=es
<https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.008>. (08 de enero de 2018). Obtenido de
<https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.008>:
<https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.008>
- <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>. (10 de octubre de 2021). Obtenido de
<https://doi.org/10.5093/cc2018a2>: <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20970715/>. (08 de octubre de 2021). Obtenido de
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20970715/> :
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20970715/>
- <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28300964/>. (2021). Obtenido de
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28300964/>:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28300964/>
- <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911196719015?token=79FCD1D21>.
(febrero de 2021). Obtenido de
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911196719015?token=79FCD1D21>
:
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911196719015?token=79FCD1D21>
- <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/KrT8rYZpBRx8xvddNPHVtGH/?lang=en>. (2021).
Obtenido de
<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/KrT8rYZpBRx8xvddNPHVtGH/?lang=en>:
<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/KrT8rYZpBRx8xvddNPHVtGH/?lang=en>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0025775315006491?via%3Dihub> .
(2021). Obtenido de
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0025775315006491?via%3Dihub>
Dihub :
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0025775315006491?via%3Dihub>
Dihub
- Huaman , Y. (2016). *Nivel de estres y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital de Ecuador 2016*. .
Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/770>
- Johnson, D. (28 de octubre de 2020). *TEORÍA Y MÉTODO EN ENFERMERÍA II*.
Obtenido de http://www.aniorte-nic.net/progr_asignat_teor_metod5.htm#Johnson
- Medina Espinoza , A. L. (2017). *Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: UCSG. Obtenido de
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>
- Mendoza , M., & Jaramillo Medina, Y. (2010). *Satisfacción laboral del enfermero(a). Servicio de medicina Interna, Hospital (IVSS) "Dr. Hector Nouel Joubert", Bolívar – Venezuela*. Venezuela: universidad de Bolívar.
- Morales Lindo, C. (2016). *Nivel de estrés laboral de las enfermeras*. Lima.
- Neuwman, B. (28 de Octubre de 2020). Obtenido de http://www.aniorte-nic.net/progr_asignat_teor_metod5.htm#Neuwman
- Panduro , B., & Gesenia , L. (2017). *Estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del hospital regional de Pucallpa*. Obtenido de
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU_d385ac2550734aa691a3bc910f1b8
- Piñero Fraga, M. (24 de Diciembre de 2021). *Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia*. Obtenido de scielo.isciii.es:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008
- Prevecon. (13 de Abril de 2018). *Prevecon* . Obtenido de Prevecon seguridad salud y medio ambiente: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas>

- consecuencias-y-como-prevenirlo/
- Ramos , L. (2016). *Nivel de Estrés y Desempeño laboral de los Profesionales de la Salud que Trabajan en el Centro de Salud de Ecuador*. Obtenido de http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_51b1e64d17ed72d158cd04272121a1d2.
- Ramos , N., & Ticona, N. (2016). *Influencia del Estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el hospital del Ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.ucs.edu.pe/handle/UCS/13>.
- Rodríguez Murcia, A. (2012). *“Carga Laboral Y SD Burnout En Personal Médico. Unidad De Emergencia, Hospital Regional*. Honduras: Instituto Hondureño Seguridad Social.
- Sampieri, R., & Mendoza Torres , C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima-Peru: Visión Universitaria.
- Vera, A. (2016). *Estrés laboral y calidad del cuidado enfermero al prematuro*. Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8674>
- Zamora Villamar , N. L., & Zavala Avilez , J. E. (2021). *Estrés de enfermería por la sobrecarga laboral en la pandemia Covid 2020-2021*. Ecuador: UNEMI.

Anexos

Matriz de categorización

CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS	ÍNDICE	OBJETIVOS	GUÍA DE PREGUNTAS
Agotamiento emocional	Nivel de estrés Personal de salud	0. Nunca 1. Pocas veces al año 2. Una vez al mes 3. Unas pocas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Pocas veces a la semana 6. Todos los días	Identificar los factores causantes del estrés en el personal de enfermería del Hospital.	1. Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo. 2. Cuando termino mi jornada me siento vacío(a). 3. Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o). 4. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa. 5. Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa. 6. Me siento frustrado(a) por mi trabajo. 7. Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo. 8. Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa. 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
Realización Personal	Nivel de estrés Personal de salud	0. Nunca 1. Pocas veces al año 2. Una vez al mes 3. Unas pocas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Pocas veces a la semana 6. Todos los días	Especificar la prevalencia de estrés en los profesionales de enfermería del Hospital.	10. Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente. 11. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes. 12. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. 13. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo. 14. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes. 15. Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes. 16. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo. 17. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
Despersonalización	Nivel de estrés Personal de salud	0. Nunca 1. Pocas veces al año 2. Una vez al mes 3. Unas pocas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Pocas veces a la semana 6. Todos los días	Establecer los efectos del estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital.	18. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. 19. Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente. 20. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. 21. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes. 22. Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.

CUESTIONARIO

INVENTARIO ELABORADO POR MASLACH Y JACKSON

Versión española. Objetivo: Obtener información que permite determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud.

I. DATOS GENERALES

1. Servicio donde labora: _____

2. Sexo:

Femenino

Masculino

3. Cargo que desempeña: _____

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

Codificación del Inventario de Maslach Burnout Inventory

Escala Valoración	
Alto	0
Medio	1
Bajo	2
Nulo	3

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3
AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.				
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a)				
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).				
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.				
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.				
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.				
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.				
8	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.				

9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.				
REALIZACIÓN PERSONAL					
10	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente.				
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.				
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.				
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.				
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.				
15	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.				
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.				
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.				
DESPERSONALIZACIÓN					
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.				
19	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.				
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.				
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.				
22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.				

Gracias por su colaboración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Agotamiento emocional								
1.	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.	X		X		X		
2.	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a).	X		X		X		
3.	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).	X		X		X		
4.	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	X		X		X		
5.	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	X		X		X		
6.	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.	X		X		X		
7.	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
8.	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	X		X		X		
9.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
Dimensión: Realización Personal								
10.	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente.	X		X		X		
11.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X		
12.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		
13.	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	X		X		X		
14.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		
15.	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.	X		X		X		
16.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	X		X		X		
17.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
Dimensión: Despersonalización								
18.	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
19.	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.	X		X		X		
20.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
21.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X		
22.	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.	X		X		X		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):
INICIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Petita Bajaan Tapia

DNI: 1202109680

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en Enfermería

15 de diciembre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Petita Bajaan Tapia
 C. 1202109680

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Agotamiento emocional								
23.	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.	X		X		X		
24.	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a).	X		X		X		
25.	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).	X		X		X		
26.	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	X		X		X		
27.	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	X		X		X		
28.	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.	X		X		X		
29.	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
30.	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	X		X		X		
31.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
Dimensión: Realización Personal								
32.	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente.	X		X		X		
33.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	X		X		X		
34.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		
35.	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	X		X		X		
36.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	X		X		X		
37.	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.	X		X		X		
38.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	X		X		X		
39.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
Dimensión: Despersonalización								
40.	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
41.	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.	X		X		X		
42.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
43.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	X		X		X		
44.	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.	X		X		X		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):
INDICACIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Suenany Mabe ll Junco Jiménez DNI: 1207489517

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en Enfermería

15 de diciembre del 2021.

(4) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(5) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(6) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Suenany Mabe ll Junco Jiménez
 C. 1207489517



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Guayaquil, 28 de noviembre del 2021

LIC. Arthur Flor Huayamave

**JEFE DEL AREA DE UCI DEL HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO
DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Reciba un cordial saludo de quienes formamos parte de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. En calidad de tutora de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud para el ciclo 2021 - 1, me dirijo a usted de la manera más comedida, para solicitarle su apoyo y autorización para que el aspirante a maestría

ERIKA LISSETH TAPIA BAJAÑA CI: 1206451500

Pueda realizar la investigación titulada: **“ANÁLISIS SOBRE EFECTO DE ESTRÉS POR EXCESO DE TRABAJO EN LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL AREA DE UCI DEL HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2021”**. El trabajo a desarrollar consiste en la aplicación de instrumentos al personal de enfermería en el periodo septiembre- diciembre 2021, es importante indicar que se guardarán los datos y solo serán usados para el proceso de la investigación del maestrante.

Con sentimientos de distinguida consideración y con la seguridad de que Usted brindará las facilidades para la ejecución del estudio, me despido.

Atentamente,

Lcda. Erika Lisseth Tapia Bajiña
Estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.
ORCID: ORCID: 0000-0002-2102-8403

