

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

CARRERA DE ENFERMERÍA “SAN VICENTE DE PAÚL”

PLAN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO

**ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
PENSIONADO ECONÓMICO DEL HOSPITAL LEÓN
BECERRA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DURANTE EL
PERÍODO NOVIEMBRE DEL 2014 A MARZO DEL 2015.**

AUTORES:

FERNANDO OSORIO GARCIA

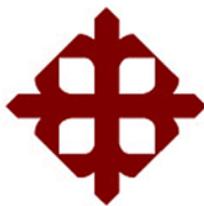
ALEXANDRA SUSANA VEGA LAZO

TUTORA:

LCDA. ANGELA MENDOZA VINCES, MGS

GUAYAQUIL, ECUADOR

2014 – 2015



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA “SAN VICENTE DE PAÚL”**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por Fernando Osorio García y Alexandra Vega, como requerimiento parcial para la obtención del Título de Licenciada en Enfermería.

TUTORA

LCDA. ANGELA MENDOZA VINCES. MGS.

REVISOR(ES)

DIRECTORA DE LA CARRERA

LCDA. ÁNGELA MENDOZA VÍNCES

Guayaquil, a los.....del mes de.....



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

CARRERA DE ENFERMERIA “SAN VICENTE DE PAUL”

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

NOSOTROS, FERNANDO OSORIO GARCÍA, ALEXANDRA VEGA

DECLARAMOS QUE:

El trabajo de Titulación ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL PENSIONADO ECONÓMICO DEL HOSPITAL LEÓN BECERRA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DURANTE EL PERÍODO NOVIEMBRE DEL 2014 A MARZO DEL 2015, previa a la obtención del título de LICENCIATURA EN ENFERMERÍA, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme a las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del trabajo de titulación referido.

GUAYAQUIL, a los.....del mes.....del año.....

LOS AUTORES

Fernando Osorio García

Alexandra Vega Lazo



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA “SAN VICENTE DE PAÚL”

AUTORIZACIÓN

NOSOTRAS: Fernando Osorio García y Alexandra Vega

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, **la publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL PENSIONADO ECONÓMICO DEL HOSPITAL LEÓN BECERRA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DURANTE EL PERÍODO NOVIEMBRE DEL 2014 A MARZO DEL 2015**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestras y exclusiva responsabilidad y total autoría.

GUAYAQUIL, A los.....del mes.....del año

LOS AUTORES

Fernando Osorio García

Alexandra Vega

AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios a mis padres por hacer esto posible a mis hermanos amigos en especial a Estefanía que me ayudo a inspirar mis conocimientos a este proyecto sin ella y sin el apoyo incondicional de mis amigos no viera sido esto realidad

A todas las personas que participaron en este proyecto de tesis

Ivana vera García; leyda García Vite; Claudia Vera García Janeth Mendoza; Manuel Osorio Jiménez; Estefanía Alvarado Desiderio.

A quienes participaron en la frase de investigación indirectamente y directamente. A mis docentes

Lic. Carmen Zea; Lic. Ángela Mendoza; Lic. Rosa Calderón; Lic. Olga Muñoz Lic. Jenny Desiderio.

Agradecimiento a las instituciones que nos acogieron

Agradezco a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en especial a la carrera de enfermería por abrirme los brazos cuando yo necesitaba de estos conocimientos científicos

Agradezco a autoridades del hospital cantonal de Daule por abrirme los brazos y darnos el escenario para nuestro aprendizaje pre profesional.

Agradezco a las autoridades del hospital Luis Vernaza por prestarnos su institución para poder en práctica todo lo aprendido y lograr este sueño que ya es de todos.

Fernando Osorio García

DEDICATORIA

Esta tesis dedico al todo poderoso Dios de Israel por estar siempre en esos momento amargos de mi vida el fue mi luz y guía para yo poder tener visión y fuerzas en este proyecto es parte de mi vida lo siento cada día que pasa en mi cesar como ejemplo de vida y trabajo

A mis creadores en la tierra leyda García vite y Manuel Osorio Jiménez porque con ellos aprende lo que es el régimen de conducta necesario para enfrentarme a la sociedad que vivimos en margen son mi camino a seguir en ellos refleja parte de mis pensamiento y costumbres. Dedico estés pedacito también a mis hijos que son mi inspiración para yo poder llevar a cabo este proyecto que me ha costado pero puedo decir que no es en vano que mi paciencia y mi madurez a temprana edad me ha llevado a llevar las cosas con un perfil de responsabilidad gracias a mis hijos María José Osorio Mendoza, Jadheth Osorio Mendoza, Mathias Shamy Osorio Mendoza. Otro pedacito de este proyecto a mis hermanos porque sin ellos este sueño no viera sido realidad en especial a Ivana Vera García, Claudia Vera García fueron mi apoyo moral y incondicional. Y a Stefania Alvarado Desiderio por su gran apoyo intelectual y ese espíritu de llenar esas expectativas una mujer de admiración.

La derrota no es el peor de los fracasos. No intentarlo es el verdadero fracaso. George Edward Woodberry.

Fernando Osorio García

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERDIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Ciencias Médicas Carrera de Enfermería “San Vicente de Paul” la cual abrió sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien

A mi Tutora de Tesis, Lic. Ángela Mendoza, quien con sus conocimientos, orientación, experiencia, paciencia y su motivación fueron fundamentales para la elaboración del presente trabajo

A mi compañero de Tesis Fernando Osorio por todo ese apoyo incondicional que estuvo siempre, en donde nunca se perdió el objetivo principal de alcanzar y terminar con éxito nuestro trabajo de Tesis

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación por sus consejos, sus enseñanzas y amistad brindada ya que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario.

De igual manera agradecer a todas aquellas instituciones y autoridades de las diferentes entidades de salud donde fuimos acogidos, Hospital Cantonal de Daule, Centro de Salud Petrillo, Hospital Luis Vernaza ya que nos abrieron las puertas para nuestro aprendizaje pre profesional y así poner en práctica nuestros conocimientos obtenidos.

Un agradecimiento en especial para todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron a este triunfo.

Alexandra Vega Lazo

DEDICATORIA

A mi padre celestial Jehová de los cielos porque ha estado conmigo en cada paso que doy cuidándome y dándome fortaleza para continuar y haberme permitido llegar hasta este punto teniendo salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

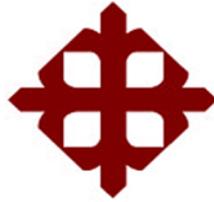
A mi padres bellos Carmen Lazo y Vicente Vega pilares fundamentales en mi vida , por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor.

A mis lindos y sacrificados hijos Ámbar y Jorgito por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mi amor Jorge Luis Terreros por su comprensión, paciencia y amor dando ánimos de fuerzas y valor para seguir adelante.

A todos ellos con mucho amor y cariño les dedico todo mi esfuerzo y trabajo para la realización de esta Tesis.

Alexandra Vega Lazo



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA “SAN VICENTE DE PAÚL”

CALIFICACIÓN

Lcda. Ángela Mendoza Vences. Mgs.

ÍNDICE GENERAL

CARATULA.....	1
CERTIFICACIÓN.....	I
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	II
AUTORIZACIÓN.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DEDICATORIA.....	V
CALIFICACIÓN.....	VIII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	5
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	8
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	9
1.4. OBJETIVOS.....	11
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	11
1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	11
CAPITULO II.....	12
2. 1 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	12
2.1.1 DEFINICIÓN DEL ESTRÉS.....	12
2.1.2. FACTORES DE RIESGO.....	13
2.1.3. FACTORES DE RIESGO EN ENFERMERÍA.....	15

2.1.4. FACTORES PSICOSOCIALES ESTRÉS LABORAL	15
2.1.5. FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN ESTRÉS	16
2.1.6. CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL	19
2.1.7. ESTRÉS LABORAL Y CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	23
2.1.8. ESTRÉS LABORAL SOBRE LA SALUD	24
2.1.9. SÍNTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL	25
2.1.10 TIPOS DE ESTRÉS LABORAL	26
2.1.11 PRINCIPALES EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL	27
2.1.12. PREVENCIÓN Y MANEJO DEL ESTRÉS	28
2.2 PROCESO ENFERMERO	29
2.2.1. RECAMBIO Y ESTRÉS LABORAL	30
2.2.2. CLAVES PARA AFRONTAR EL ESTRÉS	32
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	33
2.3.1. ATENCIÓN INDIVIDUAL GUBERNAMENTAL PROBLEMA	33
2.3.2. MEDIDAS ORGANIZACIONALES	34
VARIABLES GENERALES Y OPERACIONALIZACIÓN; Error! Marcador no definido.	
CAPÍTULO III.....	38
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN O MATERIALES Y MÉTODOS .	38
3.1.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.2.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	38
3.2.2. MUESTRA	39
3.3 TIPO DE ESTUDIO.....	39
3.4. METODO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	40
3.5. PLAN DE TABULACION DE DATOS	40

3.6. OBJETO DEL ESTUDIO	40
3.7. PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	40
3.8. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
PRESENTACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	42
GRAFICO DEL #1 AL # 15	<u>42</u>
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA.....	63

INDICE DE GRÁFICOS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL PENSIONADO ECONÓMICO DEL HOSPITAL LEÓN BECERRA

Gráfico 1	SEXO.....	42
Gráfico 2	EDAD.....	43
Gráfico 3	SITUACIÓN LABORAL.....	44
Gráfico 4	TIEMPO EJERCIENDO LA PROFESIÓN.....	45
Gráfico 5	TIEMPO TRABAJANDO EN EL HOSPITAL.....	46
Gráfico 6	TIEMPO DESEMPEÑANDO EN EL PUESTO ACTUAL.....	47
Gráfico 7	TURNO QUE REALIZA.....	48
Gráfico 8	LA ROTACIÓN DE SERVICIO LE GENERA.....	49
Gráfico 9	ROTACIÓN DE SERVICIO LE FAVORECE.....	50
Gráfico 10	SE SIENTE EMOCIONALMENTE AGOTADO.....	51
Gráfico 11	ENTIENDE FÁCILMENTE A LOS PACIENTES.....	52
Gráfico 12	TRATA A PACIENTES CON CORTESIA Y RESPETO....	53
Gráfico 13	JORNADA DE TRABAJO ES CANSADA.....	54
Gráfico 14	EQUIPO DE TRABAJO ES COLABORADOR.....	55
Gráfico 15	SE SIENTE FRUSTADO EN SU TRABAJO.....	56
Gráfico 16	TIENE UN CLIMA AGRADABLE CON PACIENTES.....	57
Gráfico 17	CUENTA CON SUFICIENTE PERSONAL.....	58

RESUMEN

El estrés es uno de los principales problemas de salud de los trabajadores en los diferentes ámbitos laborales. Hoy en día la enfermera (o), sufre de altos niveles de estrés, por múltiples factores sociales, laborales y familiares, limitando la realización de sus actividades asistenciales a los pacientes e incluso personales. Por lo que nuestro objetivo como investigadores es Determinar los factores asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería en el servicio de Pensionado Económico del Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil de esta forma la metodología a emplear para describir en este campo investigativo es de carácter descriptivo y cuantitativo ya que se empleó como instrumento de recolección de datos la encuesta donde se consideró una muestra de 20 personas que conforman el Personal de Enfermería que labora en el Pensionado Económico del Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil, de tal manera que los resultados obtenidos de las encuestas ayudaran a una correcta lectura e interpretación.

Este trabajo investigativo implica diversos ámbitos sea personal, organizacional y social que son importantes; por lo cual se ha tratado de recopilar y dando a conocer información referente al tema que aportan una explicación y a su vez las variables expuestas aportan a este proyecto. Por último se ha realizado una breve exposición y análisis sobre los resultados obtenidos mediante la encuesta dando por concluir que se expongan las conclusiones y recomendaciones respectivas al tema antes mencionado.

Palabras Claves: Estrés, Laboral, Enfermería, Hospital, Pacientes, Factores Sociales, Desempeño, Rendimiento.

ABSTRACT

Stress is one of the major health problems of workers in different fields of work. Today Nurse (o), suffers from high levels of stress, multiple social, labor and family factors limiting the realization of their care activities to patients and even personal. So our goal as researchers is determine the factors associated with Work Stress in Nursing Staff in the service of Economic Pensioner of León Becerra Hospital of Guayaquil thus the methodology used to describe in this research field is descriptive and quantitative as they use character data collection instrument where a sample survey of 20 people who make up the Nurses who work in the Economic Pensioner Lion Becerra Hospital of Guayaquil, so it was felt that the results of the surveys help a correct reading and interpretation.

This research work involves various fields is personal, organizational and social that are important; so we have tried to collect and publicize information about the subject that provide an explanation and turn the exposed variables contributing to this project. Finally made a brief presentation and analysis of the results obtained through the survey giving to conclude that the findings and recommendations thereon to the aforementioned topic are exposed.

Keywords: Stress, Job, Nursing, Hospital, Patient, Social Factors, Performance, Performan

INTRODUCCIÓN

El presente estudio, se trata de analizar las condiciones generales de estrés que enfrenta el Personal de Enfermería en el cumplimiento de su jornada laboral, considerando que debe contarse con talento humano en condiciones físicas, psicológicas, sociales y laborales aceptables para brindar una atención de calidad tanto al usuario interno como al externo. A través de la recolección de datos, se podrá conocer estas condiciones.

Actualmente el estrés es un tema habitual en investigaciones sociales, psicológicas, físicas, biológicas; debido a riesgos que puede conllevar. Es necesario identificar de manera oportuna y adecuadamente la existencia de estrés laboral y todos sus factores desencadenantes que se van a ver combinado al desenvolvimiento y desempeño del profesional.

El trabajo en los hospitales se ha considerado como una causa estresante que se verá ligada por distintos factores estando vinculado con el dolor y en casos extremos hasta la muerte así mismo la competitividad laboral, la carga laboral y extremas tensiones que se viven cotidianamente entre el Personal de Enfermería, provocando un desequilibrio emocional, nervioso; que verse afectado continuamente por enfermedades.

El estrés es uno de los principales problemas de salud de los trabajadores en los diferentes ámbitos laborales. Hoy en día la enfermera, sufre de altos niveles de estrés, por múltiples factores sociales, laborales y familiares, limitando la realización de sus actividades asistenciales a los pacientes e incluso personales.

Se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan. El presente folleto ofrece consejos prácticos sobre cómo hacer frente al estrés laboral. Tiene por finalidad que los empleadores, directivos y representantes sindicales se sirvan de ella

como parte de una iniciativa educativa acerca de la gestión del estrés laboral. En este folleto se examina la naturaleza del estrés laboral, sus causas y efectos, así como las estrategias de prevención y los métodos de evaluación y gestión del riesgo. Además, se analiza el papel de la cultura institucional en este proceso y los medios que pueden utilizarse para gestionar el estrés laboral. (Stavroula Leka, 2015)

En este contexto organizacional, el Personal de Enfermería es vulnerable en su estado de salud, dada su permanencia frente a la persona enferma y su familia, la contingencia de resolver problemas emergentes como: agravamientos y accidentes, y por su trabajo frente al dolor y la muerte.

El estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuentemente denunciado en Europa. Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. Una encuesta europea de opinión realizada por la EU-OSHA reveló que más de la mitad de los trabajadores considera que el estrés laboral es común en su lugar de trabajo y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. Como muchas otras cuestiones relativas a la enfermedad mental, el estrés suele interpretarse mal o estigmatizarse. No obstante, si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud del Trabajo)

"El estrés en los Estados Unidos sigue aumentando, y está afectando cada aspecto de la vida, desde el trabajo a las relaciones personales, los patrones de sueño y los hábitos de alimentación, así como a la salud", advirtió el psicólogo Russ Newman, PhD, JD, director ejecutivo de la APA para la práctica profesional. "Sabemos que el estrés es parte de la vida, y que cierto estrés puede tener un impacto positivo. Sin embargo, los altos

niveles de estrés que reportan muchos estadounidenses pueden implicar consecuencias negativas a largo plazo en la salud, que van desde fatiga hasta la obesidad y las enfermedades cardíacas".

Un estudio realizado por el Sindicato de Enfermería-Saste constató que el 80% del personal de enfermería que trabaja en hospitales públicos sufre de estrés. Esto repercute en la atención de los pacientes y se manifiesta a través de "lentitud de pensamiento, déficit de memoria y dificultad para tomar decisiones". (Estudio Sobre El Estrés, 2012)

En América Latina, los porcentajes de estrés laboral crecen año a año, fluctuando entre 14,5 y 65% siendo Argentina uno de los países más afectados (6,7), de los cuales el 19,4% se lo relacionan con niveles altos de estrés.

El modelo teórico para entender el estrés laboral es el modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Johnson, desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos y pone el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Se relaciona las exigencias psicológicas a que debe dar respuesta el trabajador para desarrollar su tarea y el control que el trabajador tiene respecto a la forma, plazos y medios para realizarla. Las demandas psicológicas hacen referencia a la carga de trabajo: presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto se circunscriben a cualquier tipo de tarea. El control o libertad de decisión se trata de la capacidad del trabajador para responder a las demandas, le permite controlar su entorno de trabajo. Hace referencia a cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía que se refiere a la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades, y el desarrollo de habilidades que se refiere al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades, su aprendizaje, creatividad.

Los factores protectores se definen como aquellas características personales o elementos del ambiente, o la percepción que se tiene sobre ellos, capaces de disminuir los efectos negativos que el proceso de estrés puede tener sobre la salud y el bienestar. Es así que ante los efectos negativos del estrés, disminuirían la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermar. El NIOSH (National Institute of Occupational Health and Safety) reconoce como factores protectores en el trabajo las políticas explícitas de reconocimiento por un trabajo bien hecho, políticas de producción y de administración de recursos humanos que generen las oportunidades de desarrollo de carrera, cultura organizacional que valore al trabajador como individuo y una administración cuyas acciones y decisiones son coherentes con la declaración de valores organizacionales.

El informe sobre "La salud en el mundo", elaborado por la OMS el año 2000, el cual está dedicado a evaluar la calidad de los sistemas de salud y cómo proceder a su mejora, señala que los recursos humanos de un sistema de salud son vitales para el buen funcionamiento y para alcanzar una buena calidad de servicio. El informe recomienda considerar variables como la satisfacción con el salario, las oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional y las condiciones de trabajo de los profesionales. En nuestro país se han materializado estas recomendaciones, estructurándolas en leyes laborales. Es así como recientemente se promulgó en relación a los funcionarios públicos y el trato laboral, considerando dentro de sus párrafos: "incentivo por desempeño", con acento sobre los ascensos y calificaciones y "carrera funcionaría por concurso". (OMS, 2000)

CAPÍTULO I

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés laboral es un problema mundial que ha sido muy notorio, la mayoría de las personas padecen de enfermedades causadas o agravadas por el estrés. Estos trastornos generalmente afectan al sistema nervioso autónomo, que controla los órganos internos del cuerpo.

Según la OMS (2010) el estrés es el “*conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción*”. Frente a este concepto se dice que el individuo asume el término estrés como: el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para enfrentarlo o llevarlo a cabo, sin embargo el estrés se encuentra asociado a un sin número de causas que va desde lo personal, familiar, social, económico, laboral entre otros, siendo este último, el que sumado a una serie de factores, no se encuentra en armonía entre los individuos que ejercen sus actividades en cualquier ámbito.

Para la OMS (2006) considera al estrés laboral como una incompatibilidad entre las exigencias del trabajo o el ambiente laboral y las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. Manifiesta también que la exposición prolongada al estrés laboral ha sido vinculada a un patrón de consecuencias para la salud como son: musculoesquelético, agotamiento en el trabajo, síndrome del edificio enfermo, lesiones, violencia en el lugar de trabajo y suicidio.

El estrés fue determinado como una enfermedad del siglo 20, debido a la globalización y las mejoras a nivel de atención de enfermedades. Una de las investigaciones de Latinoamérica (Chile) ha reportado que el personal más vulnerable en una institución de salud para esta enfermedad es el personal de enfermería (50% servicio de hospitalización, 30% en consulta externa), debido a que se le delega gran cantidad de actividades y responsabilidades, enfrentando en su quehacer diario deficiencia en la

cantidad de personal, incluso en la falta de insumos necesarios para brindar una calidad de atención, la Depresión y baja autoestima (60%) es una de las manifestaciones producto del estrés.

El estrés es una reacción fisiológica del organismo, el mismo que es usado como mecanismo de defensa a una situación amenazante, este se caracteriza por afectar el centro de emoción del cerebro y el centro de reactividad (reacción de una persona)

(Román, 2011), expresa:

“Las fuentes de estrés son la necesidad, la competencia profesional, conflictos, responsabilidad en la atención a los pacientes, incertidumbre en la información con el paciente o familiares y cuidar de las emociones de los pacientes.”

El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, estos mecanismos son desarrollados en el cuerpo para aumentar las probabilidades de conservación frente a una amenaza a corto plazo,

(Román, 2011), dice:

“Los síntomas más frecuentes fueron las irritabilidad, depresión, cefaleas, ansiedad, y fatiga.”

El estrés provoca inmunodepresión, que es la liberación de hormonas de estrés que inhiben la maduración de los linfocitos, encargados de la inmunidad específica. Las consecuencias, por tanto, terminan siendo visibles, generan daño en el cuerpo y esto afecta la calidad de vida de las personas.

En Ecuador un estudio realizado señala que el 27% de enfermeras sufren de estrés, siendo causado por cansancio en el lugar de trabajo, agotamiento emocional, falta de comprensión a los pacientes, fatigados físicamente por las mañanas antes de iniciar la jornada de trabajo.

En el entorno propio es notable que exista un problema de fondo y considerable para estudio e investigación debido a que vivimos en una sociedad que está en una tenaz evolución más aun al referirse en el campo de Salud, es por esta razón o demás circunstancias anexas lo que podía provocar que las personas se estresen con mucha facilidad.

Como resultado y en atención a estos antecedentes, se inició un estudio en el Pensionado Económico del Hospital León Becerra del sector centro de Guayaquil, para analizar los factores de estrés en el Personal de Enfermería.

En el pensionado Económico del Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil, se ha observado que el Personal de Enfermería enfrenta graves problemas de estrés, predominando: el bajo rendimiento, desenvolvimiento y desempeño a su vez la poca importancia en el trabajo, situación que indica que la institución como tal ha dejado de contemplar en busca solo del cumplimiento e ingresos económicos, sin considerar que el personal de mayor vulnerabilidad a enfermedades graves, es el personal de enfermería quienes laboran las 24 horas del día en diferentes turnos y variadas condiciones. El hospital objeto de investigación se encuentra ubicado en las calles Eloy Alfaro y Bolivia.

Conocer las causas o factores que provocan esta situación, permitirán determinar las posibles estrategias de cambio y sobretodo proponer algún programa de ayuda para el personal de enfermería que trabaja bajo presión en el servicio de pensionado económico del Hospital León Becerra.

Es así que el campo de la Enfermería en la actualidad se considera como una de las profesiones con altas cifras en la incidencia de suicidios y trastornos psiquiátricos producidos por la carga laboral disminuyendo así la calidez y la calidad de atención al paciente.

Es por esto que se ha tomado en cuenta esta problemática que aqueja al Personal de Enfermería para trabajar en ellos capacitándoles en estrategias para afrontar el estrés, como una situación necesaria, pero el desafío consiste en hacer frente a la situación de la manera más saludable posible.

1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

En lo referente a la determinación del problema, este se plantea así:

¿Cuáles son los factores que influyen en el desarrollo de estrés en el Personal de Enfermería del Pensionado Económico del Hospital León Becerra?

¿Cuáles son los síntomas de estrés que presenta el Personal de Enfermería en el Pensionado del Hospital León Becerra?

¿Cuáles son los efectos del estrés manifestados por el Personal de Enfermería?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La labor de Enfermería requiere de atención, dedicación y el cumplimiento de muchas actividades en la atención integral del usuario sano o enfermo, cuenta con capacidades y habilidades las mismas que le permiten ejercer las funciones y actividades inherentes a su preparación, así mismo el cumplimiento de normas y reglamentos establecidos en las diferentes instituciones de salud.

Al ser el estrés laboral, un problema común, que se presenta en el Personal de Enfermería por múltiples causas, tales como, la carga horaria elevada, empleos múltiples, jornadas dobles o triples, ambientes laborales inadecuados, participación insatisfactoria en las decisiones del trabajo, bajos salarios, alta complejidad del trabajo, condiciones laborales indeseables entre otros factores internos y externos.

Con lo mencionado anteriormente se ha estudiado que uno de los trastornos que con más frecuencia presenta el recurso humano en las organizaciones es el estrés. Lo que va a dificultar las relaciones humanas, el desempeño laboral y la satisfacción personal convirtiéndose en un estado habitual o una forma de ser.

El estrés es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles, desde esta perspectiva el estrés laboral en el campo hospitalario se vive cotidianamente en sus trabajos, con estos aspectos se va a realizar un estudio que contribuya a la mejora en el Personal de Enfermería y con esto desarrollar mejores actividades interpersonales, desempeño laboral lo cual permitirá un mayor grado de desarrollo en el Personal de Enfermería y en la realización de sus actividades laborales.

El Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil, funciona hace 123 años como una institución privada sin beneficios de lucro, su misión es

atender las dolencias generales de la población en general, cuenta con recurso humano y tecnológico que le permite atender las necesidades de los que acuden a solicitar su servicio.

El área de hospitalización está conformado por 130 camas y brinda servicios generales y de Pensionado Económico (16 camas), siendo este último uno de los servicios que mayor cobertura tiene para atender a los pacientes de convenio como es el IESS y el MSP y otras empresas privadas de atención brinda (60%), por ello requiere de mayor atención para satisfacer las necesidades de los pacientes.

El cansancio y la presión en el cumplimiento de normas establecidas por la institución, predispone al personal de enfermería a cumplir con un trabajo mecánico y en muchas ocasiones con baja responsabilidad, situación que es preocupante porque las consecuencias de una falta de atención y efectividad en el cuidado lo sufre el paciente, y el personal de enfermería por ello es pertinente considerar y saber cuáles son los factores o causas que están provocando esta situación.

Los beneficiarios directos de este estudio fueron el Personal de Enfermería que trabajan en el Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil, mismas que prestan su servicio en el área de Pensionado Económico.

Con los resultados obtenidos en el desarrollo del tema, se podrá sugerir las posibles alternativas de cambio, las mismas que pueden ser de conocimiento de las autoridades de la institución objeto de estudio y de la misma manera este estudio aportara datos para futuras investigaciones.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería en el servicio de Pensionado Económico del Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil.

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Identificar los efectos del estrés manifestados por el Personal de Enfermería del Personal de Enfermería del Pensionado Económico del Hospital León Becerra.
- Describir las acciones para el mejor cumplimiento y desempeño en el Personal de Enfermería.
- Evaluar los niveles de estrés laboral en el Personal de Enfermería del Pensionado Económico del Hospital León Becerra.
- Analizar los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada en el Personal de Enfermería del Pensionado Económico del Hospital León Becerra.

CAPITULO II

2. 1 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1.1 DEFINICIÓN DEL ESTRÉS

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye. En la actualidad, es uno de los términos más utilizados. Todos hablamos de estrés. Selye, definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. (Selye 1926),

El estrés es un trastorno biopsicosocial que afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada una de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten.

El estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental.

De este modo, pueden darse dos situaciones bien distintas de estrés laboral:

Eustress (positivo): “Estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo”. (Pose, 2005)

Su función principal es la de proteger al organismo y prepararlo frente a posibles amenazas o situaciones que requieren de todas nuestras capacidades físicas y mentales para realizar satisfactoriamente una

determinada tarea. Es un estado en el que el organismo logra enfrentarse a las situaciones difíciles e incluso puede llegar a obtener sensaciones placenteras con ello. En el contexto laboral sería la situación ideal de equilibrio.

Distress (negativo): __“Cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de Distrés o mal estrés”. (Pose, 2005)

Se da como resultado de una respuesta excesiva al estrés o prolongada en el tiempo (ver fases del estrés), que puede dar lugar a desequilibrios físicos y mentales, saturando nuestro sistema fisiológico. Además, esta respuesta excesiva, acaba por reducir nuestra capacidad de atención, de decisión y de acción, perjudicando también nuestras relaciones con los demás, al modificar nuestro estado de ánimo. En nuestra sección de noticias, podrá mantenerse informado sobre los últimos descubrimientos que la ciencia ha realizado sobre cómo la tensión emocional y el estrés laboral afectan a nuestra salud.

2.1.2. FACTORES DE RIESGO DEL ESTRÉS LABORAL

Vamos a ver a continuación cómo se relacionan los factores de riesgo del estrés con las condiciones de trabajo en Enfermería. (Hernandez Jiménez, 2000)

1. Ambiente de trabajo:

- Ruido
- Mala iluminación.
- Incorrecta ventilación.
- Masificación.
- Vibraciones.
- Temperatura incorrecta.
- Sustancias biológicas peligrosas.

- Mobiliario incómodo.
- Mantenimiento inadecuado.
- Servicios con malas condiciones higiénicas.

2. Condiciones laborales:

- Salario insuficiente.
- Turnos de trabajo.
- Contratos temporales.
- Horario incompatible socialmente.
- Horas extraordinarias.
- Inseguridad laboral

3. Tipo de trabajo:

- Trabajo aburrido.
- Poco/demasiado trabajo.
- Ritmo de trabajo elevado
- Supervisión escasa/elevada.
- Trabajo aislado.
- Falta de participación en la toma de decisiones.
- Falta de control sobre la tarea.
- Pausas inadecuadas.
- Escasa utilización de habilidades personales.

4. Relaciones interpersonales:

- Malas relaciones con supervisores/compañeros.
- Sexismo.
- Racismo.
- Acoso/discriminación.
- Malas relaciones con clientes/usuarios
- Trato impersonal en el trabajo
- Falta de comunicación

2.1.3. FACTORES DE RIESGO EN ENFERMERÍA

Se han descrito varios factores de riesgo para que se desarrolle el Estrés Laboral, entre los cuales se encuentran:

- Ambiente de trabajo.
- Condiciones Laborales.
- Tipos de Trabajo.
- Relaciones Interpersonales. (Hernandez Jiménez, 2000)

2.1.4. FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL

Los factores psicosociales asociados al ámbito laboral, comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. (López Ángel, 2007)

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales. (Ortega Joel, 1999)

Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

2.1.5. FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA APARICIÓN DE ESTRÉS LABORAL

Algunos de los principales factores psicosociales que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral son:

A) Desempeño Profesional:

- Trabajo de alto grado de dificultad.
- Trabajo con gran demanda de atención.
- Actividades de gran responsabilidad.
- Funciones contradictorias.
- Creatividad e iniciativa restringidas.
- Exigencia de decisiones complejas.
- Cambios tecnológicos intempestivos.
- Ausencia de plan de vida laboral.
- Amenaza de demandas laborales.

B) Dirección:

- Liderazgo inadecuado.
- Mala utilización de las habilidades del trabajador.
- Mala delegación de responsabilidades.
- Relaciones laborales ambivalentes.
- Manipulación o coacción del trabajador.
- Motivación deficiente.
- Falta de capacitación y desarrollo del personal.
- Carencia de reconocimiento.
- Ausencia de incentivos.

- Remuneración no equitativa.
- Promociones laborales aleatorias.

C) Organización y Función:

- Prácticas administrativas inapropiadas.
- Atribuciones ambiguas.
- Desinformación y rumores.
- Conflicto de autoridad.
- Trabajo burocrático.
- Planeación deficiente.
- Supervisión punitiva.

D) Tareas y Actividades:

- Cargas de trabajo excesivas.
- Ritmo de trabajo apresurado.
- Exigencias excesivas de desempeño.
- Actividades laborales múltiples.
- Rutinas de trabajo obsesivo.
- Competencia excesiva, desleal o destructiva.
- Trabajo monótono o rutinario.
- Poca satisfacción laboral.

E) Medio Ambiente de Trabajo:

- Condiciones físicas laborales inadecuadas.
- Espacio físico restringido.
- Exposición al riesgo físico constante.
- Ambiente laboral conflictivo.
- Trabajo no solidario.
- Menosprecio o desprecio al trabajado.

F) Jornada Laboral:

- Rotación de turnos.
- Jornadas de trabajo excesivas.
- Duración indefinida de la jornada.
- Actividad física corporal excesiva.

G) Empresa y Entorno Social:

- Políticas inestables de la empresa.
- Ausencia de corporativismo.
- Falta de soporte jurídico por la empresa.
- Intervención y acción sindical.
- Salario insuficiente.
- Carencia de seguridad en el empleo.
- Subempleo o desempleo en la comunidad.
- Opciones de empleo y mercado laboral.

La vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía, cansancio, en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a

situaciones como esta; no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral. (Doval Y., Moleiro O., Rodríguez R., 2004.)

2.1.6. CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. (Doval, Moleiro y Rodríguez, 2004).

Algunos de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- Factores intrínsecos al propio trabajo
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

En muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse. Un ejemplo de lo anteriormente descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización.

El avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo. (Santos, 2004)

Las causas del estrés laboral pueden ser muy diversas. A continuación mostramos una lista con algunas de las causas o factores estresantes más comunes:

El volumen y ritmo de trabajo.

En ocasiones los empleados se ven sometidos a una excesiva carga de trabajo debido a una mala planificación por parte de los gestores. Los plazos ajustados y la obligación de terminar tareas contrarreloj elevan los niveles de cortisol en el trabajador (hormona causante del estrés), lo que puede aumentar su ansiedad, volviéndolo irritable y a disminuyendo su capacidad para resolver los problemas y ejecutar las tareas previstas.

Tareas aburridas o monótonas.

Otras veces la causa del estrés laboral es precisamente la falta de estímulos y la monotonía en el puesto. Trabajos excesivamente repetitivos y que no varían en el tiempo, pueden producir en el trabajador una sensación de vacío y de rechazo ante la obligación de repetir día tras día la misma tarea, por lo que cada nueva jornada será vista como una larga y pesada sucesión de horas que no se acaba nunca.

Empleo inestable.

El miedo a perder el puesto de trabajo es otra de las causas de estrés laboral. Este temor puede hacer que el empleado se encuentre en un continuo estado de estrés. Además, en muchas ocasiones, esta situación se combina con una inadecuada remuneración, por lo que al miedo a ser despedido o sustituido, se une el estrés económico causado por unos ingresos muy ajustados, con los que difícilmente puede hacer frente a los gastos del hogar.

Elevado nivel de responsabilidad.

La posibilidad de que un pequeño error tenga graves consecuencias es otra de las causas de estrés laboral. Un controlador de tráfico aéreo o un cirujano en plena operación son buenos ejemplos que ilustran este detonante. El trabajador se ve obligado a mantener concentración absoluta durante un largo periodo de tiempo, donde la más breve distracción puede tener consecuencias fatales.

Exposición a tareas insalubres o peligrosas.

Otra de las causas es la continua exposición a tareas peligrosas para la salud o la integridad física del empleado. Estar expuesto a este tipo de situaciones obliga a nuestro organismo a estar continuamente en estado de alerta, con elevados niveles de cortisol en sangre, lo que en el medio y largo plazo resulta perjudicial para la salud.

Falta de apoyo.

En ocasiones, el estrés laboral puede estar causado por la falta de apoyo que el empleado recibe tanto por parte de sus subordinados, como de sus superiores e incluso de sus propios compañeros. En ésta categoría encontraríamos a un empleado que recibe escasas o casi nulas directrices sobre una determinada tarea que le han encargado realizar. A un jefe de equipo que intenta coordinar a sus subordinados para realizar una determinada tarea y no obtiene el apoyo o la implicación necesaria

por su parte. O a un empleado que solicita apoyo por parte de sus compañeros para resolver algún tipo de duda y obtiene una negativa por respuesta. Este tipo de situaciones pueden causar gran cantidad de estrés, ya que el sujeto además de sentirse frustrado e impotente, se siente despreciado por su entorno.

Acoso por parte de sus compañeros o superiores.

Si en el punto anterior el trabajador se veía privado del apoyo necesario para realizar satisfactoriamente sus tareas, en este caso se va más allá y no sólo se ve privado de apoyo, sino que además es objeto de burlas, insultos, intimidaciones, amenazas e incluso violencia física (lo que se conoce como "mobbing" o acoso laboral). Se trata de uno de los casos más graves de estrés laboral en los que en muchos casos los empleados requieren de atención psicológica.

Utilización inadecuada de las posiciones de poder.

Una mala gestión de la capacidad de mando por parte de aquellos que ostentan las posiciones de poder en el reparto de tareas y la toma de decisiones puede ser otra de las causas del estrés laboral.

El modo en que un superior se relaciona con sus subordinados es una de las claves de la productividad y la competitividad. Pese a ello, aún hoy en día, continúa habiendo individuos que prefieren dar órdenes a gritos o tratar a sus empleados como esclavos, en lugar de poner en marcha otros tipos de liderazgo más productivos.

Falta de reconocimiento.

La carencia de estímulos positivos hacia el trabajador cuando obtiene un logro beneficioso para la empresa, puede ser encontrarse entre las causas que producen estrés laboral. Este tipo de estímulos no necesariamente tiene por qué ser en forma de gratificación económica, en muchas ocasiones una simple felicitación por parte del jefe, por los resultados obtenidos, puede hacer al empleado sentirse valorado y aumentar su motivación en lugar de hacerle sentir que su trabajo se

desprecia o no se tiene en cuenta. Dentro de este punto se encontrarían también aquellos casos en los que la posibilidad de promoción laboral es escasa o nula.

Condiciones ambientales del lugar de trabajo.

Otra de las causas de estrés laboral puede ser una inadecuada gestión de los recursos básicos que el trabajador necesita para sentirse cómodo en su puesto de trabajo, como pueden ser la temperatura, la luz o en ocasiones, el silencio, que puede estar contaminado con ruidos desagradables, que impiden al empleado concentrarse adecuadamente cuando lo necesita.

La combinación de cualquiera de los anteriores factores.

En general las causas del estrés laboral no se limitan a un único factor, sino que es resultado de la combinación de varios de ellos, lo que agrava el problema. Por otra parte, no todas las personas reaccionan de igual modo ante los estímulos que generan estrés, por lo que situaciones que pudieran generar grandes niveles de estrés en una persona, podrían causar niveles de estrés muy reducidos en otra o incluso casi nulos. Por todo ello es importante valorar la situación y analizar cuáles son las causas del estrés laboral antes de tomar medidas.

2.1.7. ESTRÉS LABORAL Y LAS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés.

"Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas". (Peiró, 1993)

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

En el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

2.1.8. ESTRÉS LABORAL SOBRE LA SALUD

Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías. (Villalobos 1999).

Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra. Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos: (Villalobos 1999)

- Úlcera por Estrés
- Estados de Shock
- Neurosis Post Traumática
- Enfermedades por Estrés Agudo.
- Dispepsia
- Gastritis

- Ansiedad
- Accidentes
- Frustración

2.1.9. SÍNTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL

Los síntomas del estrés laboral pueden ser divididos en dos grandes grupos; por un lado aquellos síntomas asociados a reacciones emocionales, y por otro, aquellos asociados a reacciones físicas. Estos síntomas pueden estar causados por diversos factores de los que ya hemos hablado.

Síntomas a nivel emocional:

El estrés laboral puede alterar de modo significativo nuestra reacción emocional ante el entorno, modificando nuestro estado de ánimo y alterando nuestro comportamiento. Algunas de estas reacciones, como el mal humor o la irritabilidad, son fácilmente perceptibles por las personas de nuestro entorno; mientras que otras, como en el caso de la depresión, son más difíciles de percibir por los demás, ya que en ocasiones el individuo tiende a fingir un estado emocional saludable, bien sea por miedo a ser rechazado o por no querer generar preocupaciones en los demás.

El estrés laboral puede originar uno o varios de los siguientes síntomas emocionales:

- Ansiedad
- Mal Humor
- Irritabilidad
- Miedo o temor
- Inseguridad

- Dificultades para concentrarse
- Dificultad para tomar decisiones
- Bajo estado de ánimo
- Depresión

Síntomas a nivel físico:

El estrés laboral también puede originar una serie de reacciones en nuestro cuerpo alterando nuestro sistema motor, digestivo, respiratorio o cardiovascular. Entre los síntomas físicos más frecuentes podemos encontrar los siguientes:

- Problemas intestinales y/o estomacales
- Sudoración excesiva
- Hiperventilación
- Dolor de cabeza
- Mareos y náuseas
- Temblores
- Taquicardia
- Tensión muscular y contracturas.
- Hiposalivación (Sequedad de la boca)

2.1.10 TIPOS DE ESTRÉS LABORAL

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Según Slipack (1996, Los tipos de estrés laboral) existen dos tipos de estrés laboral:

El episódico

- Ambiente laboral inadecuado.
- Sobrecarga de trabajo.
- Alteración de ritmos biológicos.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.

Estrés Crónico

Es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

2.1.11 PRINCIPALES EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. (Doval, 2004).

A continuación se presenta principales efectos negativos del estrés laboral: (Doval et al. 2004, Efectos negativos del estrés en el trabajador):

Efectos Fisiológicos:

Aumento de la tasa cardíaca

Tensión muscular

Dificultad para respirar

Efectos Cognitivos:

Preocupaciones

Dificultad para la toma de decisiones

Sensación de confusión

Efectos Motores:

Hablar rápido

Temblores

Tartamudeo

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada.

2.1.12. PREVENCIÓN Y MANEJO DEL ESTRÉS

- La mejor técnica para evitar caer en situaciones estresantes es evitar de manera eficaz todo aquello que nos conlleva a desequilibrios emocionales o laborales con el fin de prevenir los efectos agudos ocasionados por el estrés.
- Existen diferentes formas de prevenir el estrés pero estas pueden ser aplicadas de diferente manera a cada individuo, hay un aspecto muy importante que es necesario mencionar y es la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que muchas veces son muy sencillos pero pueden dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el

estrés, sin embargo estos hábitos deben realizarse de manera recurrente para obtener buenos resultados.

- El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá ser preventivo y lograrse ejerciendo acciones necesarias para modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales. (Villalobos 1999, Efectos, manejo del estrés laboral).
- Hay un viejo adagio que dice: "más vale prevenir que lamentar", por lo que es mejor afrontar con valor día a día aquellas situaciones que nos generan estrés en el área laboral para evitar caer en el círculo vicioso originado por el estrés y evitar sufrir los penosos efectos que este trastorno desencadena en los individuos.

2.2 PROCESO ENFERMERO

El estrés surge cuando el individuo tiene que enfrentar situaciones que exigen adaptación y pueden ser interpretados por él como un desafío o amenaza, por ejemplo, cambio de trabajo o promoción, casamiento o divorcio, nacimiento o muerte. La interpretación y la emoción causada por estos acontecimientos inician una serie de eventos a nivel bioquímico que llevarán a descargas hormonales, intermediadas por el sistema nervioso autónomo, vía sistema límbico y por el sistema nervioso central, vía hipotálamo, a fin de preparar el organismo para enfrentar y restablecer el equilibrio (homeostasis).¹

Este mecanismo adaptativo es fisiológico y no depende del estímulo que lo desencadenó, sin embargo su intensidad y continuidad están íntimamente relacionados a la interpretación del individuo sobre las pérdidas y ganancias que vienen de los cambios, de sus características personales, de los recursos de afrontamiento que dispone en el momento,

¹ Selye H, 1958. El estrés de la vida

de sus estado de salud, del ambiente en que se encuentra, entre otros factores.²

El estrés relacionado al trabajo ocurre cuando la persona interpreta la situación como algo que excede la capacidad adaptativa; un trabajador puede interpretar un trabajo extra como una amenaza (a su entretenimiento, a la convivencia con la familia, entre otros), y en cambio otro puede interpretarlo como un desafío.

Frente a situaciones consideradas estresantes, el individuo utilizará mecanismos psicológicos para reducir el impacto de los estresores y así, retornar al equilibrio. Tales mecanismos o estrategias son, en realidad, acciones cognitivas elaboradas por él a través de la evaluación, del ambiente, de experiencias anteriores bien sucedidas y de la madurez de su aparato psíquico, y son denominados estrategias de coping o estrategias de afrontamiento.

El componente de la incompetencia profesional (INP) o reducida realización profesional se refiere a la sensación de incompetencia, falta de realización y productividad en el trabajo. La expresión que mejor retrata este estado es el cuestionamiento que el profesional hace sobre su elección de profesión, poniendo en duda su aptitud para ejercerla. El individuo no se llena con el trabajo, se siente inadecuado personal y profesionalmente, comportamiento que afecta a sus habilidades para la realización del trabajo y el contacto con las personas, reduciendo drásticamente su productividad.

2.2.1. RECAMBIO Y ESTRÉS LABORAL

El fenómeno del estrés laboral como se ha mencionado anteriormente se encuentra presente en todas las esferas del planeta y está atacando de manera catastrófica a todas aquellas personas u organizaciones que no están preparadas para enfrentarse a las demandas impuestas por la sociedad moderna y es por eso que surge la interrogante en aquellos

² Clarke M. El estrés y afrontamiento: construye para la Enfermería. J Adv Nurs. 1984;

individuos que no se reasignan frente a las obvias realidades sobre qué hacer para afrontar este problema.

Es por eso que frente a la interrogante anteriormente planteada surge una luz en medio de la oscuridad y esa luz es comenzar a guiar el camino para afrontar el estrés laboral desde la perspectiva del Recambio.

Santos (2006, p. 1) define Recambio como un "mapa de posibilidades para la acción, disponible para las personas, grupos y organizaciones urgidos por alcanzar resultados dramáticos en un escenario tapizado por quiebres".

La obvia realidad es el estrés laboral, pero depende de cada individuo el interpretar una determinada circunstancia como un problema que traerá graves consecuencias o como un reto para demostrar y desarrollar potencialidades en la búsqueda de la solución óptima para obtener los resultados esperados.

Es necesario tomar en cuenta que la actitud de cada trabajador frente a su entorno laboral es muy importante ya que esta le puede ayudar a levantarse cuando haya caído frente un quiebre o a sumergirse más dentro de un mar de angustia, apatía y desánimo.

En los diferentes ámbitos que se desarrolla el ser humano se presentan circunstancias que generan estrés, sin embargo una de las áreas que actualmente es perjudicada por este fenómeno es el área laboral, especialmente cuando los individuos no están preparados para cumplir con las demandas del medio, por lo que es urgente que las organizaciones tomen en cuenta que la mejor forma de evitar la presencia de estrés laboral es comenzar a implementar y hacer vida metodologías encaminadas a la prevención y manejo del estrés tales como lo es el recambio cuyo objetivo aplicado a esta temática sería la obtención de resultados útiles como el afrontamiento adecuado con eficiencia y eficacia de situaciones generadoras de estrés laboral , partiendo de la obvia realidad saliendo de esta forma del círculo de la comodidad que si no se

rompe lleva a los individuos a situaciones de resignación frente a la realidad.

2.2.2. CLAVES PARA AFRONTAR EL ESTRÉS

A diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos de la vida, las estrategias de afrontamiento consideradas en el ámbito laboral no resultan eficaces para reducir las relaciones entre estresores y sus consecuencias. (Doval et. al. 2004, Afrontamiento del estrés laboral)

El afrontamiento del estrés laboral radica muchas veces en la posibilidad de controlar los agentes estresores externos aunque generalmente estos no dependen exclusivamente de un solo individuo por lo que la mejor forma de enfrentarse al estrés laboral requiere de una lucha conjunta entre los miembros de la organización lo cual permitirá la solución más rápida de este trastorno de adaptación de los individuos.

Claves para afrontar el stress (Escala 2004, como enfrentarse al estrés laboral):

- Contar con una buena forma física
- Llevar un ritmo de sueño y descanso adecuados
- Tener tiempo de ocio y horarios de trabajo flexibles
- Aprender técnicas de relajación
- Fomentar el pensamiento positivo

En cualquier tiempo en la vida, para alcanzar un rendimiento óptimo, es muy importante esforzarse y ser perseverante pero al mismo tiempo es necesario que toda actividad que se emprenda pueda verse interrumpida en ciertas ocasiones por períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también pagan un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia. (Villalobos 1999, Efectos del estrés sobre la organización)

DISMINUCION DEL RITMO FISICO

Las empresas deben de ser conscientes que los que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y esto llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico.

Un trabajador al que se le cumplen sus demandas da lo mejor de sí en su trabajo, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones de la organización por lo que siempre debe de buscarse la satisfacción de los trabajadores así como promover iniciativas encaminadas al logro de la misma.

2.3.1. ATENCIÓN INDIVIDUAL GUBERNAMENTAL DEL PROBLEMA

Los programas de atención individual en los sitios de trabajo contemplan la difusión de la información sobre el estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores. (Villalobos 1999, Atención individual del problema).

Es muy importante que el departamento de recursos humanos de cada organización cuente con un profesional idóneo que pueda brindar ayuda a los empleados pero de forma personalizada en momentos de crisis psicológica, emocional o física y les oriente al logro de un buen desempeño laboral.

Es importante, mejorar los hábitos del trabajador tales como: alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de

sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas. (Villalobos 1999, Atención individual del problema).

Lo anteriormente descrito es muy importante ya que la mayoría de las personas que padecen estrés laboral, no hacen ejercicio físico ni les gusta descansar, lo cual les hace caer en un círculo vicioso de difícil salida, sin embargo es necesario hacer conciencia en los trabajadores, que todo al principio cuesta pero una vez se practica con frecuencia las actividades se vuelven agradables, por lo que el ejercicio físico es la forma más eficaz de romper el círculo que origina el estrés laboral ya que el reposo recuperador aparece luego de realizar esta actividad con regularidad.

2.3.2. MEDIDAS ORGANIZACIONALES PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA

En el manejo colectivo de los factores causales del estrés y las acciones específicas se dirigen específicamente hacia las características de estructura de la organización y sus estilos de comunicación. (Villalobos 1999, Atención individual del problema)

Una técnica que actualmente está siendo utilizada en muchos sitios de trabajo a nivel nacional tanto del sector público como privado, con mayor auge en el último, es motivar a los empleados por medio charlas de divulgación sobre el tema de salud ocupacional y motivación en las cuales se les explica la importancia de contar con una buena salud física y emocional para el buen desempeño de las actividades y este tipo de actividades se realizan en lo que se le denomina un día de campo, donde se aprovecha la oportunidad para la convivencia entre los miembros de la organización.

Las organizaciones deben de tomar en cuenta que aspectos muchas veces irrelevantes para los directivos de la misma pueden tener mucho significado para los empleados es por eso que resulta importante tomar en cuenta la opinión de los mismos al momento de tomar ciertas decisiones y propiciar situaciones de diálogo para conocer sus demandas y necesidades.

Las organizaciones deben implementar como parte de su plan de acción para propiciar un clima organizacional adecuado motivar a los empleados de diferentes formas tales como: dar bonos por cumplimiento de actividades al mejor empleado del mes, incentivar a los empleados por medio de ascensos laborales de acuerdo a las capacidades y destrezas.

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	FUENTE
Edad	Vocablo que permite hacer mención al tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.	Años cumplidos	<ul style="list-style-type: none"> • >mayor edad • <mayor edad 	Encuesta dirigida al Personal de Enfermería .
Estado civil	Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.	Estado Civil	<ul style="list-style-type: none"> • Soltera • Casada • Unión libre • Divorciada 	Encuesta dirigida al Personal de Enfermería
Sexo	Caracteres genéticos, morfológicos y funcionales, que distinguen a los hombres de las mujeres.	Genero	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino 	Encuesta dirigida al Personal de Enfermería .
VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	FUENTE
Años de Servicio / Laborando	Trabajos de interés social durante un periodo de tiempo Determinado.	Años de Servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 1 a 5 años • 6 a 14 años • 15 o más 	Encuesta dirigida al Personal de Enfermería .

Situación Laboral	Aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo.	Estado de Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Personal Fijo • Personal Contratado 	Encuesta dirigida al Personal de Enfermería .
Trato al paciente	Tipo de relación que existe entre el Personal de Enfermería– Paciente.	Relación Paciente	<ul style="list-style-type: none"> • Muy Satisfactorio • Satisfactorio • Poco Satisfactorio • Insatisfactorio 	Encuesta dirigida al Personal de Enfermería .
Jornada estado	Tipo de jornada de trabajo con el que se desarrolló su turno.	Jornada de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Frecuentemente • Rara Vez • Nunca 	Encuesta dirigida al Personal de Enfermería .
Tipo de relación interpersonal con los compañeros de trabajo	Tipo de interacción con el equipo de salud.	Integración laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Frecuentemente • Rara Vez • Nunca 	Encuesta dirigida al Personal de Enfermería .

CAPÍTULO III

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN O MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

El enfoque metodológico es cuantitativo-cualitativo. La investigación es cuantitativa porque en ella se recogerán y analizarán datos cuantitativos sobre variables. Al mismo tiempo, la investigación será cualitativa porque evitará en lo posible la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas.

Respecto al procedimiento para la recolección de información, se aplicarán encuestas entre el personal. En cuanto al plan de tabulación de datos, se aplicará el programa Excel y se elaborarán tablas o cuadros con datos estadísticos, según la información recolectada.

Al finalizar el trabajo, se podrá analizar, concluir y recomendar lo necesario para los cambios previstos de acuerdo a los resultados.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO

Se encuestó a 20 trabajadores de Enfermería del Área del Pensionado Económico del Hospital Leon Becerra de la ciudad de Guayaquil.

3.2.2. MUESTRA

Antecedente a la realización de encuestas se escogerá el tamaño de muestra apropiado que permita obtener criterios cercanos a lo real, partiendo de la población existente, se considerará como población a 20 Enfermeras de los tres turnos correspondientes a la mañana, tarde y noche respectivamente que laboran en el área de Pensionado Económico del Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil.

3.3 TIPO DE ESTUDIO.

El tipo de estudio de la investigación a desarrollar tiene las características de un estudio Descriptivo. La investigación descriptiva se realiza mediante encuestas con muestras probabilísticas. La descripción se hace en un único momento temporal, lo cual le da la característica de transversal.

El estudio a desarrollarse encierra un análisis que se presentan en el área de Pensionado Económico del Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil; con relación al grado de actividades de las enfermeras con la atención a pacientes, por lo que el tipo de estudio encierre un análisis metodológico de las actividades que se realizan además de las condiciones con la que laboran y el bajo desempeño y rendimiento en cada jornada de trabajo correspondiente.

El tipo de estudio encierra la verificación de información además del estudio en bibliografía relacionada.

Se realiza una investigación de carácter descriptivo y cuantitativo en las instalaciones del hospital León Becerra en donde la información proporcionada a través de una encuesta al Personal de Enfermería, con ello se denota la necesidad de ofrecer mejores condiciones, relación entre enfermera – paciente y así mejorar la eficacia y calidad.

Además se utiliza una metodología de carácter analítico debido a que persona es diferente; por ende cada Personal de Enfermería es un mundo

diferente, mediante el tema del estrés daremos a conocer las causas y efectos que se presenten para con cada paciente y así mismo en el trato con sus compañeros.

3.4. METODO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Encuesta previamente elaborada.

3.5. PLAN DE TABULACION DE DATOS

Utilizamos el programa de Excel para la elaboración de tablas y gráficos de los datos obtenidos en las encuestas, mediante barras de resultados.

3.6. OBJETO DEL ESTUDIO

Se orienta la veracidad del servicio en el hospital León Becerra por lo que el objeto se debe a ofrecerlos lineamientos preciso para un buen servicio, es por ello que el Personal de Enfermería deben de garantizar la atención y la responsabilidad, generando situaciones de buen confort, ambiente, es por eso bueno motivar a la eficiencia del trabajo.

3.7. PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El instrumento que se utilizó para la recolección de información fue la encuesta, que se basa en preguntas de opciones múltiples para conseguir los datos importantes y precisos para su respectivo análisis y resultados que concluirá con recomendaciones que sean de gran aporte.

Se produce a buscar información mediante la encuesta al Personal de Enfermería del área de Pensionado Económico del Hospital León Becerra, se utilizo la muestra antes especificada.

3.8. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se elaboraran un instrumento para captar la información, esto será a través de una Entrevista / Cuestionario.

El cuestionario constara de:

Datos generales

Datos específicos

Instructivo

Fuentes primarias:

Se recibirá información a través de libros, revistas, artículos, informes, periódicos y documentos relacionados con el tema pertinente. Por medio de estas fuentes de primera mano se obtendrá información para realizar el análisis o elaboración de la fundamentación conceptual.

Fuentes Secundarias:

Se llevara a cabo mediante las encuestas que se realizara al Personal de Enfermería del área de Pensionado Económico del Hospital León Becerra, que a través de este método nos dará a conocer cierta información pertinente acerca del tema y así mismo como es el accionar y el pensar del Personal de Enfermería.

3.9. PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

- Recolección de la información.
- Procesamiento de datos recolectados.
- Análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

PRESENTACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Luego de emplear las encuestas al Personal de Enfermería del Pensionado Económico del Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil se procedió a realizar el respectivo análisis e interpretación de todos los resultados obtenidos en las encuestas.

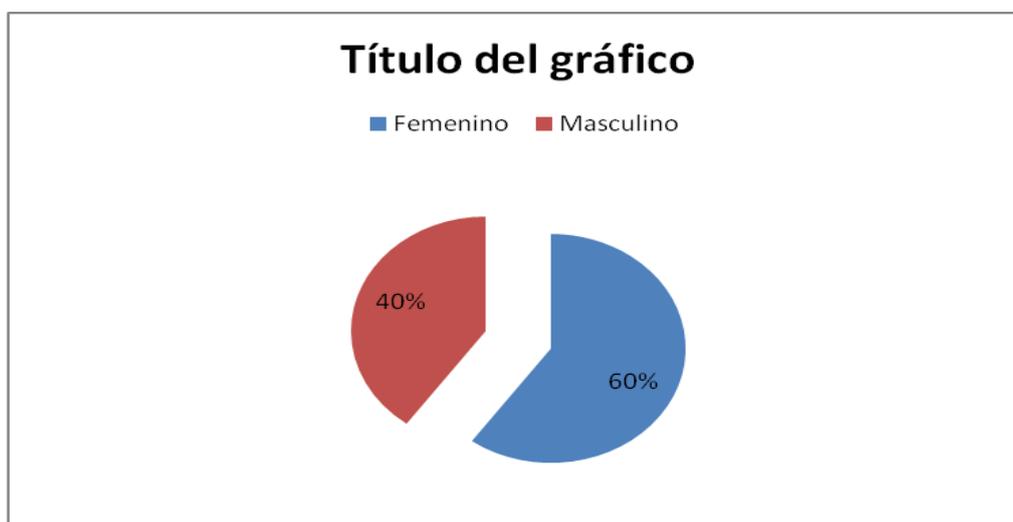
Los resultados se van a expresar mediante cuadros explicativos y con sus respectivos gráficos estadísticos lo cual va a facilitar una adecuada lectura de la misma y fácil interpretación acerca de la problemática que es objeto de estudio de esta investigación.

PREGUNTA # 1

Sexo

Opción	Total	
Femenino	12	60%
Masculino	8	40%
Total	20	100%

GRÁFICO # 1



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en el sexo de cada personal de enfermería, lo que refleja un 40% (8 personas) son de sexo Masculino mientras que un 60% (12 personas) son de sexo Femenino.

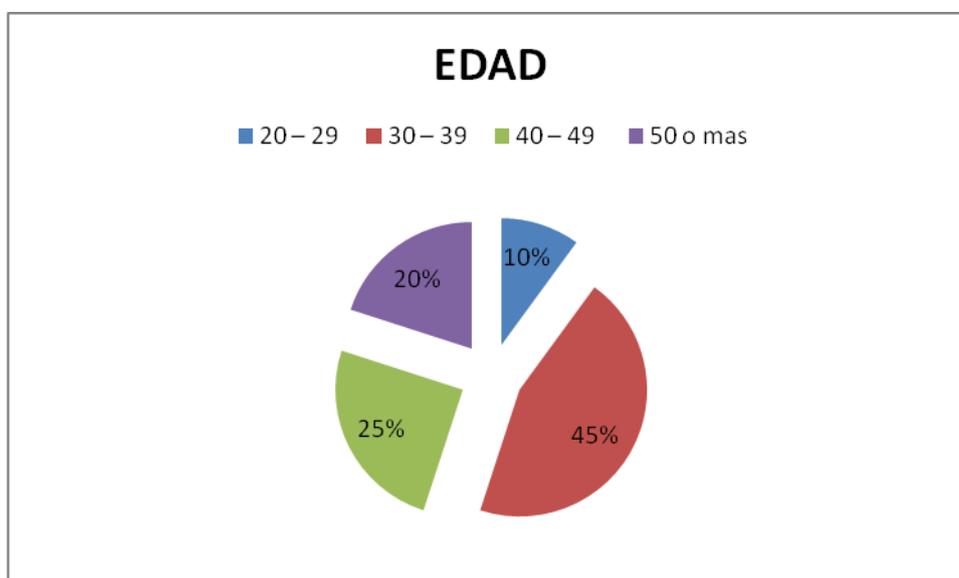
Lo cual puede determinar que el sexo que prevalece es el Femenino y se puede ver perjudicado por no recibir ayuda o colaboración.

PREGUNTA # 2

Edad

Opción	Total	
20 – 29	2	10%
30 – 39	9	45%
40 – 49	5	25%
50 o mas	4	20%
Total	20	100%

GRÁFICO # 2



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

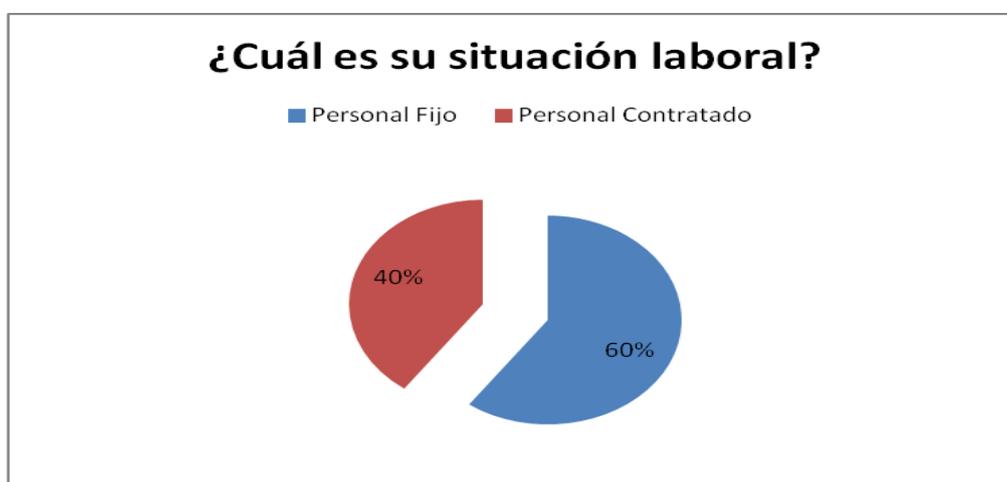
Está basada en la Edad de cada personal de enfermería, tomando en cuenta que son datos referenciales lo que refleja un 10% (2 personas) su edad oscila entre 20 – 29 años; un 45% (9 personas) su edad entre 30 – 39 años; un 25% (5 personas) entre 40 – 49 años y un 20% (4 personas) su edad es de 50 años o más. Lo cual puede determinar que la edad del personal oscila entre 30 a 49 años respectivamente.

PREGUNTA # 3

¿Cuál es su situación laboral?

Opción	Total	
Personal Fijo	12	60%
Personal Contratado	8	40%
Total	20	100%

GRÁFICO # 3



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en la situación laboral de cada personal de enfermería, lo que refleja un 40% (8 personas) son personal contratado mientras que un 60% (12 personas) son personal fijo del Hospital León Becerra.

Lo cual puede determinar que el personal que es contratado sufra agotamiento en su trabajo por más horas laborales, estado de ánimo se ve afectado por el hecho o temor de poder perder su trabajo.

PREGUNTA # 4

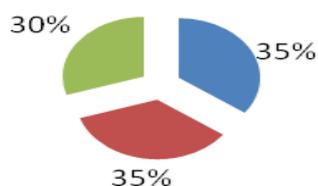
¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la profesión?

Opción	Total	
< a 5 años	7	35%
entre 5 a 15 años	7	35%
>a 15 años	6	30%
Total	20	100%

GRÁFICO # 4

¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la profesión?

■ < a 5 años ■ entre 5 a 15 años ■ >a 15 años



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en el tiempo que ejercen como tal la profesión, lo que refleja un 35% (7 personas) tienen ejerciendo menos de 5 años, un 35% (7 personas) han ejercido entre 5 a 15 años, por último un 30% (6 personas) tienen más de quince años ejerciendo la profesión.

Esto es indistintamente si han laborado en esta casa de salud o en cualquier otro nosocomio, lo cual puede determinar que el personal con mayores años ejerciendo tendrán mayor práctica lo cual no pueden verse afectados por el estrés laboral.

PREGUNTA # 5

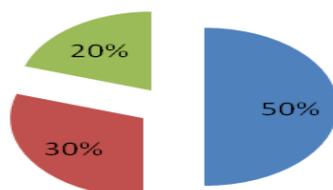
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este hospital?

Opción	Total	
< a 5 años	10	50%
entre 5 a 15 años	6	30%
>a 15 años	4	20%
Total	20	100%

GRÁFICO # 5

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este hospital?

■ < a 5 años ■ entre 5 a 15 años ■ >a 15 años



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en el tiempo que ejercen dentro del Hospital León Becerra, lo que refleja un 50% (10 personas), un 30% (6 personas) y un 20% (4 personas) como referencia que llevan trabajando en dicho nosocomio.

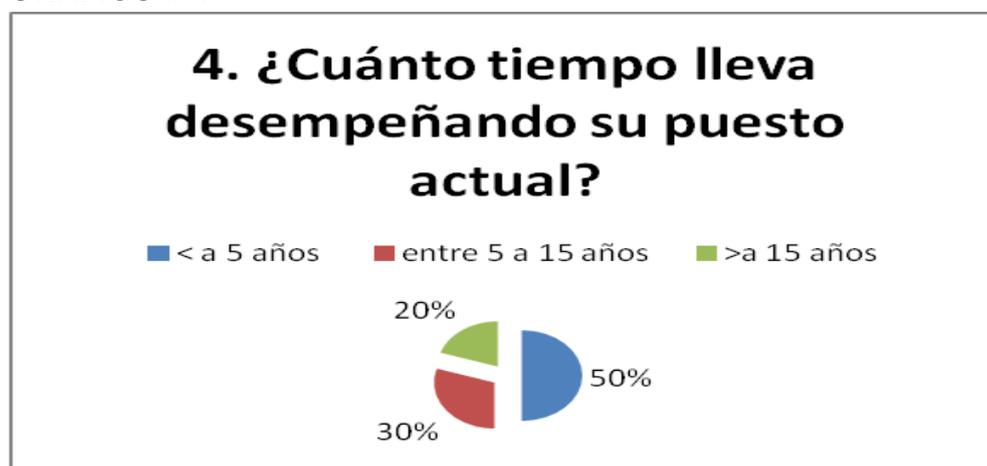
Lo cual puede determinar que el personal que lleva menos tiempo trabajando dentro del mencionado nosocomio puede verse afectado por el estrés laboral; ya que tendrían que acostumbrarse y adquirir mayor práctica.

PREGUNTA # 4

¿Cuánto tiempo lleva desempeñando su puesto actual?

Opción	Total	
< a 5 años	10	50%
entre 5 a 15 años	6	30%
>a 15 años	4	20%
Total	20	100%

GRÁFICO # 4



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en el tiempo que llevan desempeñando en un puesto determinado dentro del Hospital León Becerra, lo que refleja un 50% (10 personas), un 30% (6 personas) y un 20% (4 personas) como referencia que llevan trabajando en dicho nosocomio.

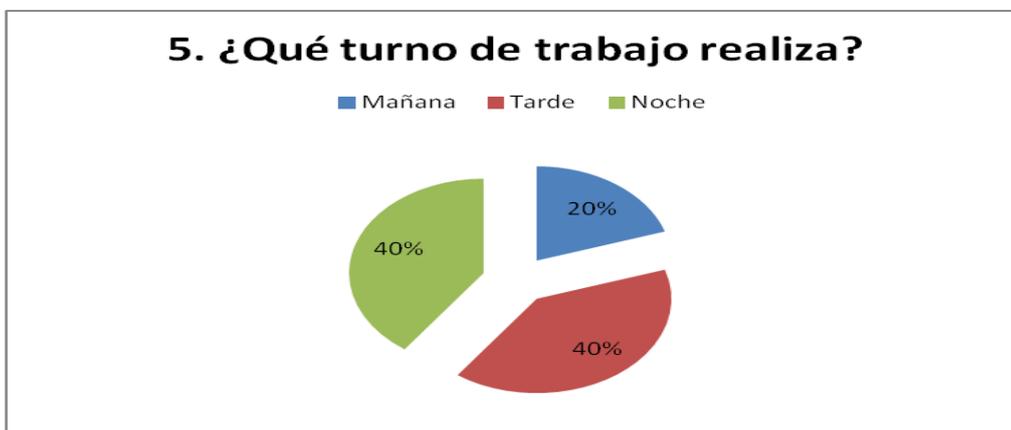
Lo cual puede determinar que existe un bajo desempeño en general por querer otro cargo o por falta de conocimiento y actualización.

PREGUNTA # 5

¿Qué turno de trabajo realiza?

Opción	Total	
Mañana	4	20%
Tarde	8	40%
Noche	8	40%
Total	20	100%

GRÁFICO # 5



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en cuantas personas trabajan por cada turno, lo que refleja un 20% (4 personas) en el turno de la mañana, un 40% (8 personas) en el turno de la tarde, por ultimo un 40% (8 personas) en el turno de la noche.

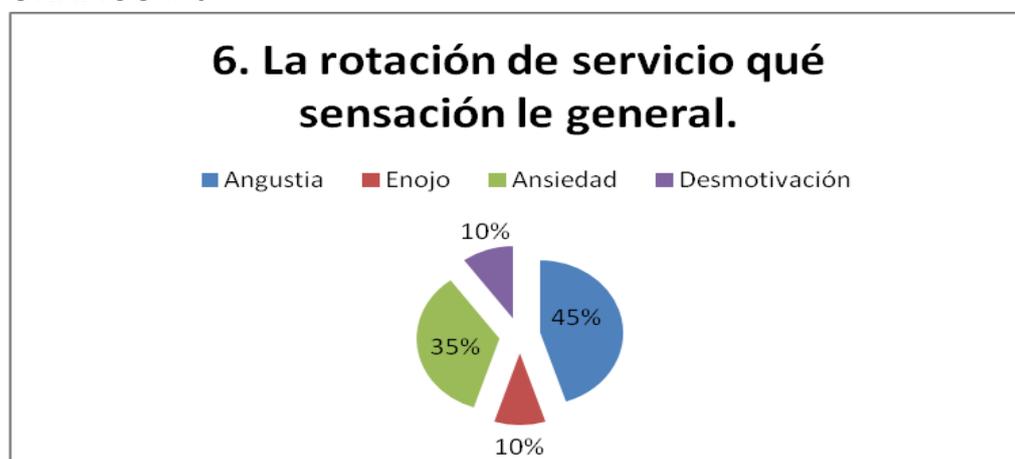
Lo cual puede determinar que en el turno de la tarde y la noche hay más personal con relación a la mañana pero mediante nuestra observación se pudo constatar que todo el personal nunca está completo en cada turno.

PREGUNTA # 6

La rotación de servicio qué sensación le general.

Opción	Total	
Angustia	9	45%
Enojo	2	10%
Ansiedad	7	35%
Desmotivación	2	10%
Total	20	100%

GRÁFICO # 6



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en que sensación genera la rotación de servicio / turno, lo que refleja un 45% (9 personas) sienten angustia, un 10% (2 personas) expresan enojo, un 35% (7 personas) expresan ansiedad por ultimo un 10% (2 personas) sienten desmotivación.

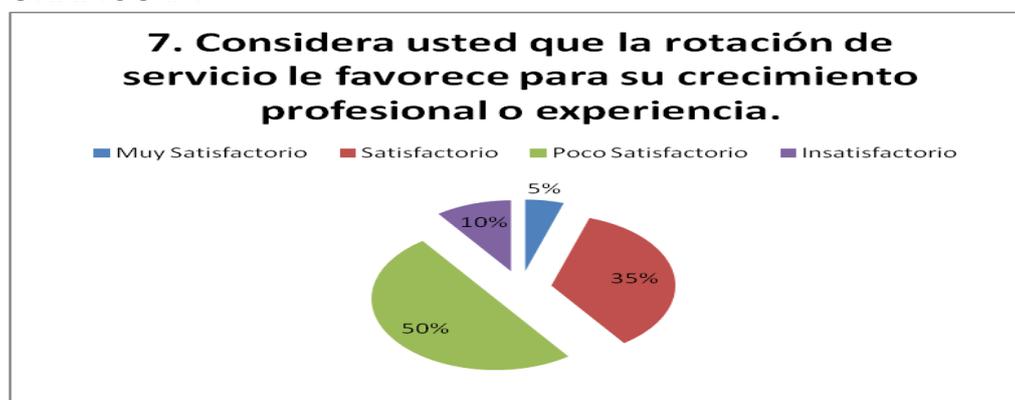
Puede determinar estos resultados a que si son cambiados de servicio/ área o turno va a traer como consecuencias alguna sensación no agradable, lo cual puede ser indicio de estrés al pensar en lo antes mencionado.

PREGUNTA # 7

Considera usted que la rotación de servicio le favorece para su crecimiento profesional o experiencia.

Opción	Total	
Muy Satisfactorio	1	5%
Satisfactorio	7	35%
Poco Satisfactorio	10	50%
Insatisfactorio	2	10%
Total	20	100%

GRÁFICO # 7



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en que tan favorable es la rotación de servicio/turno, lo que refleja un 5% (1 personas) indican que es muy satisfactorio, un 35% (7 personas) satisfactorio, un 50% (10 personas) expresan poco satisfactorio y un 10% (2 personas) indican que es insatisfactorio.

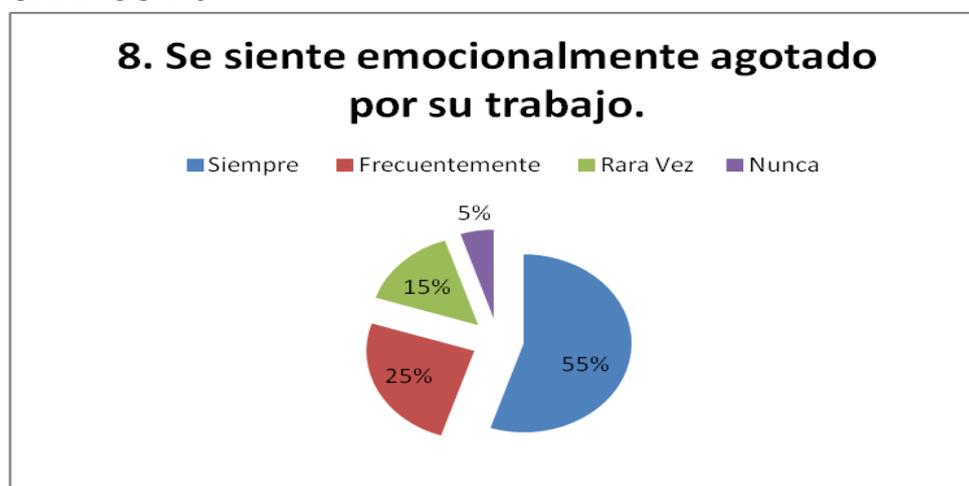
Lo cual puede determinar que el personal que labora en dicha área le dificulta acoplarse a un nuevo servicio con otros compañeros y demás; esto también puede generar estrés en los trabajadores que se vería reflejado en el desenvolvimiento de sus actividades diarias.

PREGUNTA # 8

Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.

Opción	Total	
Siempre	11	55%
Frecuentemente	5	25%
Rara Vez	3	15%
Nunca	1	5%
Total	20	100%

GRÁFICO # 8



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en el estado agotador en el trabajo, lo que refleja un 55% (11 personas) que indican que siempre se sienten agotados, un 25 % (5 personas) que frecuentemente se sienten agotados, un 15% (3 personas) indican que rara vez se sienten y un 5% (1 persona) que nunca se siente agotada.

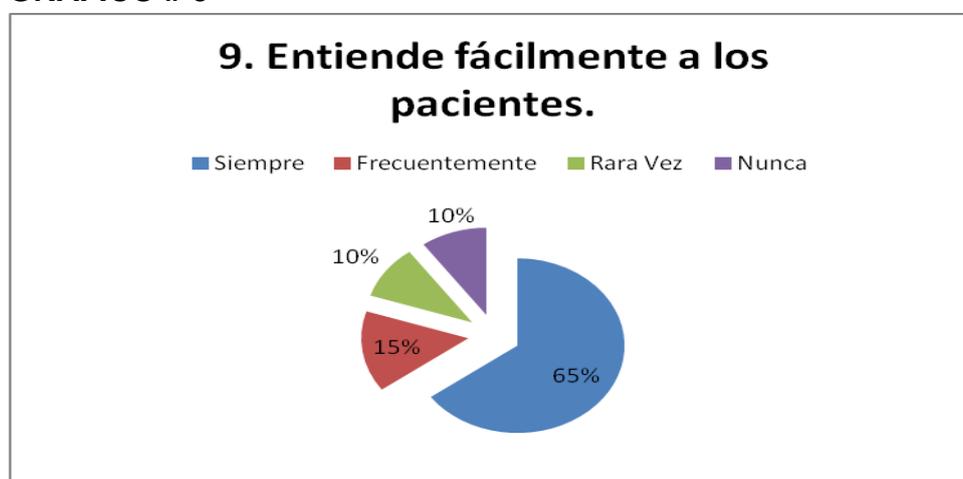
Los trabajadores indican que con un mayor porcentaje si se sienten agotados sea por poco personal, muchos pacientes, muchas actividades a realizar esto también sería un factor estresante para cada trabajador.

PREGUNTA # 9

Entiende fácilmente a los pacientes.

Opción	Total	
Siempre	13	65%
Frecuentemente	3	15%
Rara Vez	2	10%
Nunca	2	10%
Total	20	100%

GRÁFICO # 9



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en que como entienden a los pacientes, lo que refleja un 65% (13 personas) que siempre entienden a los pacientes, un 15% (3 personas) frecuentemente, un 10% (2 personas) que rara vez y un 10% (2 personas) que nunca entienden a los pacientes.

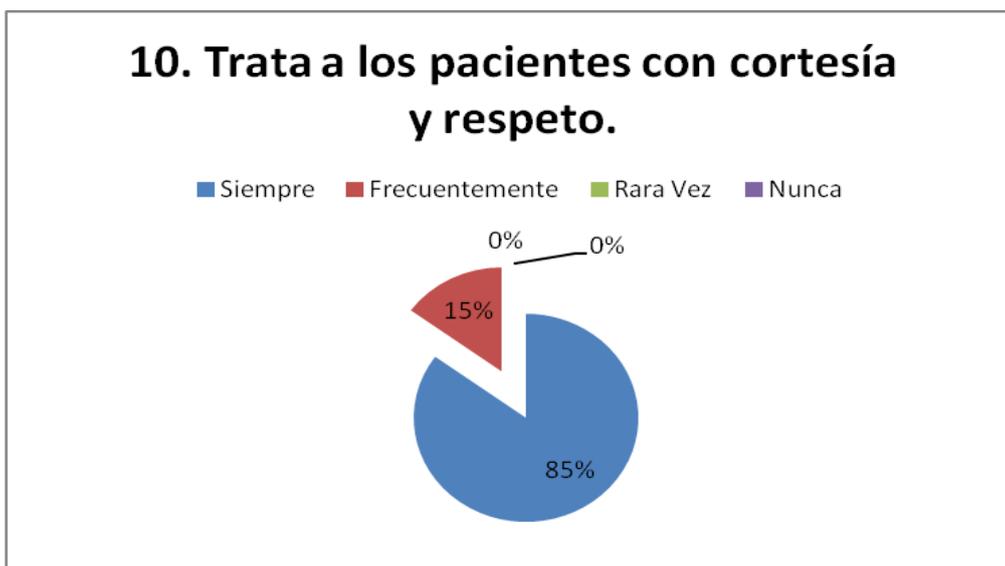
Lo cual puede determinar que en gran parte el personal de enfermería si entiende a los pacientes y el porcentaje inferior que no entiende a sus pacientes sea estos por los familiares o causas anexas,

PREGUNTA # 10

Trata a los pacientes con cortesía y respeto.

Opción	Total	
Siempre	17	85%
Frecuentemente	3	15%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

GRÁFICO



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en el trato que tiene paciente – enfermera (o), lo que refleja un 85% (17 personas) que si existe un buen trato, un 3% (3 personas) frecuentemente, en los parámetros de rara vez y nunca no tuvo ningún porcentaje en particular.

Puede determinar que existe un ámbito de respeto y cordialidad entre paciente – enfermera (o) lo cual no indicaría mayor estrés. Pero también podría ser causa de estrés porque dependería del personal de Enfermería estar siempre ahí y cumplir a todo con lo que diga el paciente o familiar este bien o mal.

PREGUNTA # 11

Siente que su jornada de trabajo es cansada.

Opción	Total	
Siempre	12	60%
Frecuentemente	5	25%
Rara Vez	2	10%
Nunca	1	5%
Total	20	100%

GRÁFICO # 11



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en que si su jornada de trabajo es cansada, lo que refleja un 60% (12 personas) siempre una jornada cansada, un 25% (5 personas) frecuentemente, un 10% (2 personas) y un 5% (1 persona) que expresa que su jornada de trabajo no es cansada.

Puede determinar que existe en mayor porcentaje de personas encuestadas expresando que su jornada de trabajo si es cansada por lo que es causa de estrés ya que implica que ellos antes de iniciar su jornada empezarán sin ánimos y en pensar lo cansada que sería su jornada de trabajo que influirá en el desempeño de sus labores.

PREGUNTA # 12

El equipo con el que trabaja es colaborador.

Opción	Total	
Siempre	8	40%
Frecuentemente	5	25%
Rara Vez	4	20%
Nunca	3	15%
Total	20	100%

GRÁFICO # 12



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada al equipo trabajador, lo que refleja un 40% (8 personas) que indican que siempre cuentan con personal colaborador, un 25% (5 personas) frecuentemente, un 20% (4 personas) rara vez y un 15% (3 personas) que nunca tienen en su jornada de trabajo un personal colaborador.

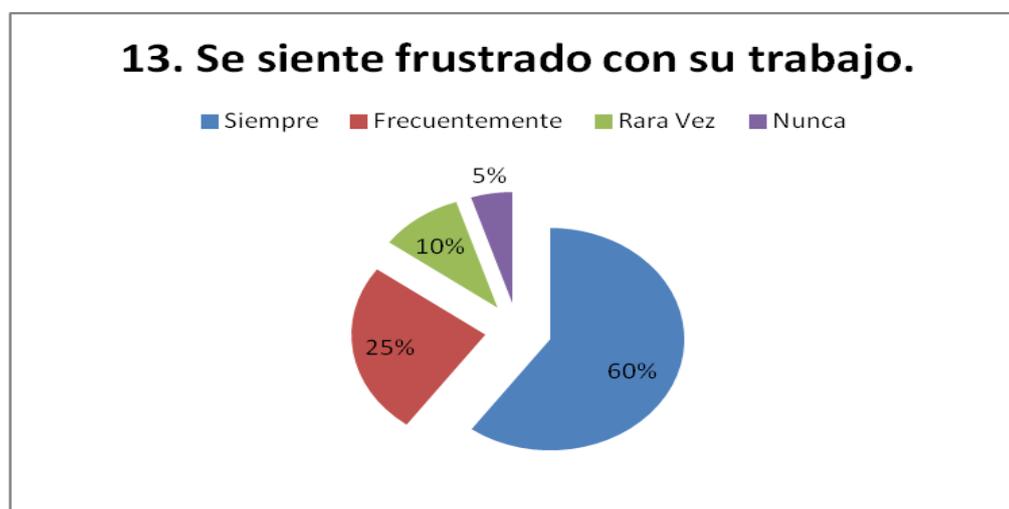
Puede determinar que existe entre personal que e gusta colaborar entre si mientras que otros no. Esto también indica estrés laboral ya que no se cuenta con ayuda necesaria para realizar las actividades diarias del personal de Enfermería.

PREGUNTA # 13

Se siente frustrado con su trabajo.

Opción	Total	
Siempre	12	60%
Frecuentemente	5	25%
Rara Vez	2	10%
Nunca	1	5%
Total	20	100%

GRÁFICO # 13



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en que si se siente frustrado con su trabajo, lo que refleja un 60% (12 personas) siempre una jornada cansada, un 25% (5 personas) frecuentemente, un 10% (2 personas) y un 5% (1 persona) que expresa que su jornada de trabajo no es cansada.

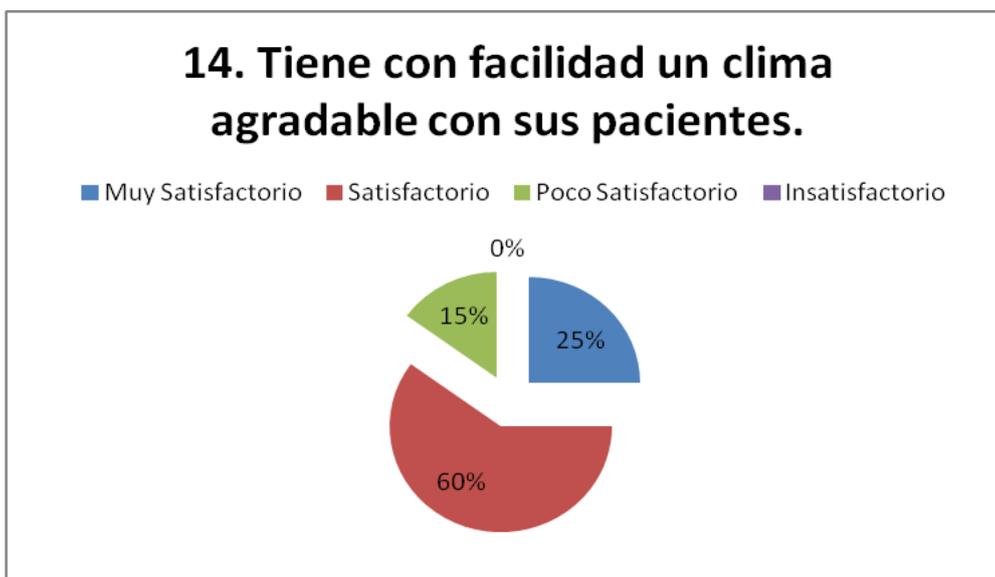
Lo cual indica que el personal de Enfermería se frustra con facilidad ya sea antes, durante o después de su jornada de trabajo, esto también puede conllevar a padecer de estrés laboral ya que el personal de Enfermería no sabría qué hacer ni cómo actuar ante lo expuesto anteriormente.

PREGUNTA # 14

Tiene con facilidad un clima agradable con sus pacientes.

Opción	Total	
Muy Satisfactorio	5	25%
Satisfactorio	12	60%
Poco Satisfactorio	3	15%
Insatisfactorio	0	0%
Total	20	100%

GRÁFICO # 14



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada en qué si tiene un clima agradable con el paciente, lo que refleja un 25% (5 personas) expresa muy satisfactorio el clima a la atención del paciente, un 60% (12 personas) expresan satisfactorio, un 15% (3 personas) expresan poco satisfacción y por ultimo sin ningún valor la opción de insatisfactorio.

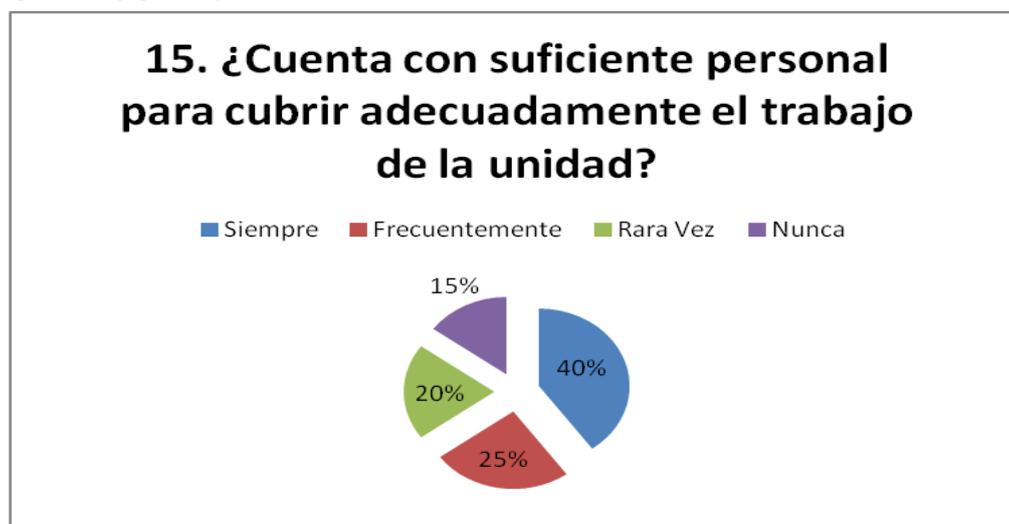
Lo cual indica que el personal de Enfermería tiene un clima agradable con los pacientes, esto podría ser una causa o no de estrés debido a que siempre se verá o dependerá de la atención que se proporcione por parte del Personal de Enfermería y de los pacientes.

PREGUNTA # 15

¿Cuenta con suficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo de la unidad?

Opción	Total	
Siempre	8	40%
Frecuentemente	5	25%
Rara Vez	4	20%
Nunca	3	15%
Total	20	100%

GRÁFICO # 15



Fuente:	Personal de Enfermería – Pensionado Económico Hospital León Becerra
Elaborado por:	Sr. Fernando Osorio Srta. Alexandra Vega

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Está basada a que si se hay personal adecuado para cubrir todas las actividades, lo que refleja un 40% (8 personas) que indican que siempre cuentan con personal suficiente, un 25% (5 personas) frecuentemente, un 20% (4 personas) rara vez y un 15% (3 personas) que nunca tienen en su jornada de trabajo personal para cubrir todas las actividades.

Puede determinar que existe personal adecuado para las actividades relacionadas a Enfermería, pero de igual manera puede ser un factor de estrés laboral ya que no todo el personal cubre sus horarios o jornadas de trabajo ya que están ausentes, faltan o no ayudan en las actividades a realizarse.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado este estudio investigativo y obtenido los resultados cuantitativos y cualicuantitativos del Personal de Enfermería del Pensionado Económico del Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil en torno al Estrés Laboral, podemos manifestar algunas conclusiones que se dan en la vida diaria.

Es conveniente poder entender la situación y la realidad laboral que se ven expuestos trabajadores en el campo o área de la Salud en especial al Personal de Enfermería del Pensionado Económico del Hospital León Becerra donde se realizó el estudio respectivo.

En lo referente a los resultados obtenidos y a la interpretación de los mismos, podemos referir que a pesar de que exista un considerable personal que trabaja en el Pensionado Económico del Hospital León Becerra en sus tres turnos de igual manera se pueden expresar que si tienen Estrés Laboral debido a que el personal no labora como es, es poco colaborador, en ciertas ocasiones tienen actitudes negativas con los familiares o el paciente.

Se torna preponderante la necesidad de adoptar medidas preventivas o recomendaciones para que ayuden al Personal de Enfermería a tener un mejor desenvolvimiento, desempeño y rendimiento laboral.

Podemos expresar y dar conocer lo siguiente:

- El estrés en el entorno laboral representa una amenaza para la salud de los trabajadores, esto ha traído como consecuencia el desequilibrio, poco desempeño y bajo rendimiento en la realización de sus actividades.

- El estrés es un enigma influyente, que se incrementa en las personas vinculadas en el ámbito hospitalario ya que constituye factores que afectan tanto en lo emocional, psicológico, físicas y biológicas.
- El estrés laboral es un condicionante que afecta tanto en el ámbito personal, familiar, en lo económico y social.
- El bajo desempeño en el trabajo y poco desempeño hace tener pérdidas de la productividad y al trato entre compañeros de trabajo, paciente y familia.
- A cada trabajador de Enfermería le perjudica de manera diferente el Estrés, considerando factores sociales, psicológicos lo que conlleva a que tengan diferentes reacciones ante los demás; sean estos sus propios compañeros de trabajo, pacientes o familia.

RECOMENDACIONES

Durante este amplio estudio se han identificado y descrito numerosas series de efectos o factores que producen el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Pensionado Económico del Hospital León Becerra que se pueden ver afecto en lo emocional, social, psicológico, físico y biológico.

Debemos de mencionar que el rol que desempeñan el Personal de Enfermería es de vital importancia ya que esta al cuidado holístico del paciente y en contante participación entre familia y comunidad.

De este modo, se recomienda lo siguiente:

Continua participación y permanente apoyo por parte de la institución de Salud sea en procesos continuos en el personal que labora como:

- Talleres de Motivación
- Ayuda Psicológica, en caso de ser necesario.
- Apoyo Emocional.
- Charlas de Capacitación
- Integración entre compañeros.
- Todo esto relacionado al tema de Estrés Laboral y así poder mejorar la autoestima de cada persona.

Que se continúe con Investigaciones constantes sobre el tema y una continuidad.

Fomentar la calidad en cada jornada de trabajo fortaleciendo el desempeño y rendimiento por parte del Personal de Enfermería.

Impulsar la prevención del Estrés Laboral para que disminuya su tasa de incidencia en el Personal de Salud y de igual manera para que no exista ausentismo laboral, competitividad ni conflictos laborales.

Fomentar una campaña en la Institución dando a conocer sobre el tema Estrés Laboral a todos los trabajadores para que tenga un mayor conocimiento acerca del tema.

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

Archivos Historicos del Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil
Año 20 de febrero 1980

Calderón Molina, Rosa (2013). Actuación de enfermería ante el estrés.
Guayaquil. Editorial Panorama.

EstresLaboral.INFO

<http://www.estreslaboral.info/consecuencias-del-estres-laboral.html>

Jose M, P. (2009). Estres Laboral y Riesgos Psicosociales. Valencia.

Vindel, D. A. (2002). Soiedad Española para el Estudio de la Ansiedad y
el Estres. Recuperado el 12 de Diciembre de 2014, de
http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/676/7/06%20ENF%20409%20TESIS.pdf>

<https://translate.google.com/?hl=es#es/en/EI%20presente%20estudio%20%20se%20trata%20de%20analizar%20las%20condiciones%20generales%20de%20estr%C3%A>

- **ANEXOS**
- **SOLICITUDES**
- **PERMISOS**
- **FOTOS**
- **ENCUESTA**

FOTO # 1



SECTOR FRENTE DEL HOSPITAL LEÓN BECERRA

FOTO # 2



HOSPITAL LEÓN BECERRA

AV. PRINCIPAL

FOTO # 3



**AREA DE PENSIONADO ECONOMICO DEL
HOSPITAL LEÓN BECERRA**

FOTO # 4



**SRTA. ALEXANDRA VEGA REALIZANDO LAS
ENCUENTAS AL PERSONAL DE ENFERMERIA DE
AREA DE PENSIONADO ECONOMICO**

FOTO # 5



**ESTACIÓN DE ENFERMERIA DEL AREA DE
PENSIONADO ECONOMICO**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CE-869-2014

10 de Diciembre del 2014



Certificado No CQR-1497



www.ucsg.edu.ec
Apartado 09-01-4671

Teléfonos:
2206952 – 2200286
Ext. 1818 – 11817

Guayaquil-Ecuador

**DOCTORA
MERCEDES PARADA
GERENTE HOSPITALARIA
HOSPITAL LEON BECERRA**

En su despacho.-

De mis consideraciones:

La suscrita Directora de la Carrera de Enfermería "San Vicente de Paul" de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, conoedora de su espíritu de colaboración en lo que a Docencia se refiere, se permite solicitar a Usted, la autorización para que las estudiantes **VEGA LAZO ALEXANDRA** y **OSORIO GARCIA FERNANDO**, quienes se encuentran realizando el trabajo de titulación con el tema "DETERMINAR LOS FACTORES QUE CONLLEVAN AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL PENSIONADO ECONOMICO DEL HOSPITAL LEON BECERRA DE GUAYAQUIL DEL AÑO 2014" realice la encuesta en la de la institución que Usted dirige.

Agradeciendo a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle mis agradecimientos.

Atentamente


Lcda. **Angela Mendoza Vincés**
DIRECTORA (E)
CARRERA DE ENFERMERIA

Cc: Archivo

AM/Fátima

BENEMERITA SOCIEDAD PROTECTORA DE LA INFANCIA
RECIBIDO
GERENCIA HOSPITALARIA
FECHA 26/12/2014
HORA 14:37
FIRMA Jerónimo



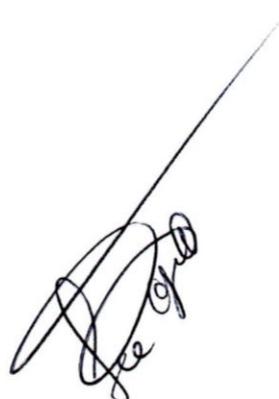
Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS TERMINADA 2015.doc (D13214824)
Submitted: 2015-02-12 18:32:00
Submitted By: telavid_@hotmail.com

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO
Elección del tema.					
Identificación de tema u objeto de investigación.					
Permisos Respectivos					
Formulación de las preguntas.					
Elaboración de los Objetivos.					
Justificación					
Búsqueda Bibliográfica					
Diseño Metodológico					
Diseño Presupuesto - Cronograma					
Operacionalización de Variables					
Marco Teórico					
Corrección del Marco Teórico					
Elaboración de Encuesta					
Tabulaciones – Estadísticas					
Análisis de Resultados e Interpretación					
Anexos					
Entrega de Investigación					
Elaboración de Diapositivas					

ENCUESTA

La siguiente encuesta tiene como finalidad recabar datos, con el fin de realizar un estudio de investigación: **ESTRES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL PENSIONADO ECONOMICO DEL HOSPITAL LEON BECERRA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. PERIODO 2014.**

Los datos suministrados serán confidenciales y anónimos.

DATOS

Edad:

Estado Civil:

Soltera (o) Casada (o) Unión Libre Divorciada

Sexo:

Masculino Femenino

Años de Servicio / Laborando:

Entre 1 a 5 años

6 a 14 años

15 o más

Lea detenidamente y marque con una X la respuesta que usted considere.

¿Cuál es su situación laboral?

Personal Fijo

Personal Contratado

¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la profesión?

< A 5 años

Entre 5 a 15 años

>a 15 años

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este hospital?

< a 5 años

Entre 5 a 15 años

>a 15 años

¿Cuánto tiempo lleva desempeñando su puesto actual?

< a 5 años

Entre 5 a 15 años

>a 15 años

¿Qué turno de trabajo realiza?

Diurno Mañana

Diurno Tarde

Nocturno

La rotación de servicio qué sensación le general.

Angustia

Enojo

Ansiedad

Considera usted que la rotación de servicio le favorece para su crecimiento profesional o experiencia.

Muy Satisfactorio

Satisfactorio

Poco Satisfactorio

Insatisfactorio

Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

Entiende fácilmente a los pacientes.

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

Trata a los pacientes con cortesía y respeto.

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

Siente que su jornada de trabajo es cansada.

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

El equipo con el que trabaja es colaborador.

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

Se siente frustrado con su trabajo.

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

Tiene con facilidad un clima agradable con sus pacientes.

Muy Satisfactorio

Satisfactorio

Poco Satisfactorio

Insatisfactorio

¿Cuenta con insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo de la unidad.

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

Falta de tiempo para prestar apoyo emocional a un paciente.

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

Le importa lo que le ocurre a sus pacientes.

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

¿Cuándo acaba el turno de trabajo queda actividades por realizar?

Siempre

Frecuentemente

Rara Vez

Nunca

Al terminar la jornada de trabajo se siente realizada.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

De acuerdo

Completamente de acuerdo

A su criterio considera que la rotación de servicio influye en la relación enfermera – paciente

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

De acuerdo

Completamente de acuerdo

La atención al paciente es

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

De acuerdo

Completamente de acuerdo

Relaciona sus problemas personales con mi trabajo.

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Completamente de acuerdo	<input type="checkbox"/>

¿Cree que existe en la Unidad el personal suficiente para prestar la atención más adecuada?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Completamente de acuerdo	<input type="checkbox"/>

¿Considera que tiene el tiempo suficiente para prestar a los pacientes la atención más adecuada?

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Completamente de acuerdo	<input type="checkbox"/>

¿Cómo evaluaría su prolongación de su turno de trabajo para realizar actividades que no ha podido hacer en él?

Muy Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Poco Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Insatisfactorio	<input type="checkbox"/>

¿Cómo considera la dificultad al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad?

Muy Satisfactorio

Satisfactorio

Poco Satisfactorio

Insatisfactorio

¿Cómo considera Ud. que hay que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería, tales como tareas administrativas?

Muy Satisfactorio

Satisfactorio

Poco Satisfactorio

Insatisfactorio

La atención para con los pacientes es limitada; debido al tiempo, exceso de pacientes.

De acuerdo

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo