UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

CARRERA DE ENFERMERÍA

TÍTULO DEL PROYECTO

ESTRÉS LABORAL ASOCIADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL ENFERMERO. SERVICIO EMERGENCIA. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES ABEL GILBERT PONTÓN PERIODO MARZO- JULIO 2024.

PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORAS

GUERRERO RIVADENEIRA ARIANA GABRIELA

MONTERO CHANGO NATALY PAOLA

TUTOR

LCDA. ESTHELA GUERRERO GUERRERO Mgs

GUARANDA – ECUADOR

MARZO 2024 - JULIO 2024.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por haberme brindado salud, ser mi guía y fortaleza.

A mis padres, Marco y Glenda, quienes son mi fuente de inspiración. Les agradezco por la paciencia, los consejos y el cariño que siempre me brindan.

A mis hermanos, Jeimy y Johao, por siempre apoyarme en todo y ser mi inspiración en cada momento. Gracias a ellos soy una persona con valores, principios y mucha perseverancia.

Mi gratitud eterna a mi querida Fabiolita, que desde el cielo siempre me protege con su manto. Este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación, y me llena de orgullo honrarla de esta manera.

De igual manera, a una persona muy especial en mi corazón, mi hija Hannah Alaia, quien día a día me saca una sonrisa y me da alegrías para continuar con mis logros. Anhelo siempre darle este ejemplo.

A mi esposo, Juan le agradezco y le dedico este logro, ya que compartimos cada éxito juntos. Aprecio su paciencia y compañía, y el apoyo incondicional que siempre me da.

Eres la melodía que da ritmo a mi viaje y la paz en medio de la tormenta. No me detendré hasta que me sienta orgullosa.

Ariana Gabriela

Dedico mi tesis principalmente “A Dios, quien me ha dado la vida, la salud y la sabiduría para completar este trabajo. A mi madre, Marcela Chango quien ha sido mi guía, mi mayor apoyo su amor y sacrificio han sido mi motor para seguir adelante y alcanzar mis metas, Gracias por siempre estar a mi lado por creer en mí y por enseñarme el valor de la perseverancia y la dedicación esta tesis es para ti, mamita como un pequeño reconocimiento de todo lo que ha hecho por mí.

A mi hijo Santiago, quien es mi mayor motivación y fuente de inspiración. Tu sonrisa y tus logros me han dado la fuerza para seguir adelante en los momentos más difíciles. Esta tesis es también para ti, hijo mío, para demostrarte que con esfuerzo y dedicación se pueden alcanzar grandes metas. Espero que estés orgulloso de mí, como yo lo estoy de ti.

A mi pareja, Jefferson, mi compañero de vida quien me ha brindado su amor, apoyo emocional y me ha motivado a seguir adelante en los momentos difíciles. Gracias por estar a mi lado, por alentarme a seguir adelante para lograr mis metas y alcanzar mis sueños

A mis abuelitos Manuel Chango y Carmen quienes han sido como mis padres y guías en mi vida, aunque ya no estén conmigo físicamente, su legado de amor, sabiduría siguen vivo en mi corazón quienes me miran con orgullo desde arriba, gracias por ser mis ángeles guardianes.

Esta tesis es para ustedes, mi familia, como un pequeño reconocimiento de todo lo que han hecho por mí. Gracias por estar siempre a mi lado, por creer en mí y por apoyarme en cada paso del camino. Los amo y los agradezco desde el fondo de mi corazón.”

A mis profesores y mentores, quienes me han guiado y desafiado a crecer intelectualmente. A todos aquellos que han contribuido a mi formación académica y personal, esta tesis es para ustedes. Gracias por ayudarme a alcanzar este logro. Dedico esta tesis a todos ustedes, con amor, gratitud

Nataly Paola

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a Dios por permitirnos tener buenas experiencias en el ámbito del desempeño, esfuerzo y dedicación en nuestro diario vivir, a mi docente tutora, Lcda. Estela Guerrero Mgs, por su invaluable orientación y apoyo durante todo el proceso de investigación. Su experiencia y paciencia han sido fundamentales para la culminación de este trabajo.

Agradecer profundamente a la Universidad Estatal de Bolívar y a la facultad de Ciencias de Salud y del ser humano por proporcionarme los recursos necesarios para llevar a cabo mi investigación. Asimismo, extiendo mi gratitud a los licenciados y licenciadas del área de emergencia del Hospital Abel Gilbert Pontón por su colaboración y facilidades brindadas durante el desarrollo del proyecto.

No puedo dejar de mencionar a nuestras familias y amigos, cuyo apoyo incondicional y comprensión han sido un pilar durante estos años de estudio. A nuestros padres, por su constante motivación y a mis amigos, por su ánimo y compañerismo en los momentos más difíciles.

Finalmente, a todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a la realización de este proyecto, les extiendo mi más sincero agradecimiento.

Ariana Guerrero/ Nataly Montero

CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DE INVESTIGACIÓN EMITIDO POR LA TUTORA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

La suscrita Lcda. Esthela Guerrero G, Tutora del presente Proyecto de Investigación, como modalidad de Titulación de Grado de Enfermería.

CERTIFICA

Que el proyecto de investigación como requisito para titulación de grado con el tema:

"ESTRÉS LABORAL ASOCIADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL ENFERMERO. SERVICIO EMERGENCIA. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES ABEL GILBERT PONTÓN PERIODO MARZO- JULIO 2024." realizado por los estudiantes **Guerrero Rivadeneira Ariana Gabriela** con C.I. **1207723188** y **Nataly Paola Montero Chango** con C.I. **0250108313**, han cumplido con los lineamientos teóricos y metodológicos contemplados en el reglamento de la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por la comisión de titulación ,aprobado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la respectiva sustentación pública . Es todo en cuanto puedo certificar en honor de la verdad facilitando a los interesados dar al presente, el uso legal que estimen conveniente.

Atentamente:

.....

Lcda. Esthela Guerrero Guerrero MSc.

TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros **Guerrero Rivadeneira Ariana Gabriela** y **Montero Chango Nataly Paola** portador/res de la Cédula de Identidad No**120772318-8** y **025010831-3** en calidad de autor/res y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Estrés Laboral asociado al desempeño profesional enfermero. Servicio Emergencia. Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón. Periodo Marzo- Julio 2024**, modalidad **proyecto de investigación**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Ariana Gabriela Guerrero Rivadeneira

C.I 120772318-8

Nataly Paola Montero Chango

C.I 025010831-3

Escaneado con CamScanner

TEMA

Estrés laboral asociado al desempeño del profesional enfermero. Servicio emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón Periodo marzo- julio 2024.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO.....iv

CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DE INVESTIGACIÓN EMITIDO POR LA TUTORA.....v

TEMA vi

ÍNDICE GENERAL.....vii

RESUMEN.....xvii

ABSTRACT xviii

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA 2

1.1 Planteamiento del problema 2

1.2 Formulación del problema..... 3

1.3 Objetivos..... 4

1.3.1 General..... 4

1.3.2 Específicos 4

1.4 Justificación de la investigación 5

1.5 Limitaciones 6

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO 7

2.1 Antecedentes de la investigación 7

2.1.1. Investigaciones desarrolladas sobre el tema 7

2.2 Bases teóricas 9

2.2.1 Estrés..... 9

2.2.1.1 Fases del estrés..... 10

2.2.2. Estrés Laboral 10

2.2.2.1 Estresores laborales..... 12

2.2.2.2 Síndrome de burnout 14
2.2.2.3 Consecuencias del estrés laboral 14
2.2.3 Profesional enfermero y estrés profesional 15
2.2.3.1 Estrés laboral en el área de enfermería 16
2.2.4 Desempeño laboral y desempeño profesional 17
2.2.4.1 Factores que influyen en el desempeño profesional 18
2.2.5 Desempeño profesional de enfermería 19
2.2.5.1 Deterioro del desempeño laboral del profesional de salud 19
2.2.6 Dimensiones del desempeño laboral 20
2.2.7 Dimensiones del desempeño profesional. 21
2.2.8 El estrés asociado con el desempeño del profesional de enfermería 22
2.3 Definición de términos 22
2.4 Sistema de hipótesis 24
2.5 Sistema de variables 24
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO 28
3.1 Nivel de investigación 28
3.2 Diseño 28
3.3 Población y muestra 28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 28
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos 29
CAPÍTULO 4: RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS 31
Perfil demográfico y socio laboral del profesional enfermero del área de emergencia. 31
4.1 Información sociodemográfica 31
4.1.1 Análisis de resultados 35

4.2 Resultados según objetivo 1 36
4.2.1 Análisis de resultados objetivo 1 45
4.3 Resultados según objetivo 2 47
4.3.1 Análisis de resultados objetivo 2 66
4.4 Resultados según objetivo 3 67
4.4.1 Prueba de normalidad 67
4.4.2 Correlación de Spearman 67
4.5 Resultados según objetivo 4 69
4.5.1 Nombre del taller 69
4.5.2 Localización geográfica 69
4.5.3 Antecedentes 69
4.5.4 Diagnóstico 70
4.5.5 Justificación 71
4.5.6 Objetivos 72
4.5.7 Matriz 73
4.5.8 Cronograma 75
4.5.9 Marco Administrativo 76
4.5.10 Presupuesto 77
4.5.11 Beneficiarios 77
4.5.12 Duración y criterios para el taller 77
4.5.13 Programa de actividades 79
4.5.14 Resultados de la encuesta final 89
4.5.15 Conclusiones 92
5. MARCO ADMISTRATIVO 93
5.1 Cronograma de actividades 93
5.2 Presupuesto 95

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....96

5.1 Conclusiones..... 96

5.2 Recomendaciones..... 97

BIBLIOGRAFÍA.....98

ANEXOS.....105

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos..... 105

Anexo 2. Resolución de aprobación del tema 109

Anexo 3. Oficio de designación de tutor..... 110

Anexo 4. Solicitud de Cambio de Tema..... 111

Anexo 5. A probación de cambio de tema 112

Anexo 6. Solicitud para la ejecución del trabajo al Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón..... 115

Anexo 7. Oficio de autorización para el desarrollo del Trabajo de Investigación 117

Anexo 8. Oficio de autorización para la encuesta los licenciados y licenciadas área de emergencia 119

Anexo 9. Consentimiento informado del cuestionario..... 120

Anexo 10. Evidencia fotográficos de tutorías por tutor asignado 122

Anexo 11. Socialización y firma del consentimiento informado por parte del personal de enfermería 125

Anexo 12. Evidencias fotográficas taller de afrontamiento del estrés con los profesionales enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón..... 127

Anexo 13. Evidencias (capturas de pantalla) de aplicación de encuestas mediante Google forms 129

Índice de tablas

Tabla 1. *Causas del estrés laboral* 12

Tabla 2. *Matriz de operacionalización Variable independiente* 25

Tabla 3. *Matriz de operacionalización* Variable dependiente 26

Tabla 4 *Edad* 31

Tabla 5 *Estado civil* 32

Tabla 6 *Sexo* 32

Tabla 7 *Años de experiencia* 33

Tabla 8 *Rol que desempeña* 34

Tabla 9 *Frecuencia de afectación por algo que ocurrió inesperadamente en el último mes* 36

Tabla 10 *Frecuencia de sentirse incapaz de controlar su vida en el último mes* 36

Tabla 11 *Frecuencia de haberse sentido nervioso o estresado en el último mes* 37

Tabla 12 *Frecuencia en que ha podido manejar con éxito los problemas de la vida en el último mes* 38

Tabla 13 *Frecuencia de afrontamiento efectivo de los cambios en la vida en el último mes* 38

Tabla 14 *Frecuencia de seguridad sobre la capacidad para manejar problemas personales en el último mes* 39

Tabla 15 *Frecuencia que siente que las cosas le salen bien en el último mes* 40

Tabla 16 *Frecuencia que sintió que no podía afrontar todas las cosas por hacer en el último mes* 40

Tabla 17 *Frecuencia para poder controlar las dificultades de la vida en el último mes* 41

Tabla 18 *Frecuencia de sentir todo bajo control en el último mes* 42

Tabla 19 *Frecuencia de enojo por cosas fuera de su control en el último mes* .. 42

Tabla 20 *Frecuencia de pensamiento sobre las cosas que le puedan hacer en el último mes* 43

Tabla 21 *Frecuencia de poder controlar su tiempo en el último mes* 43

Tabla 22 *Frecuencia de sentimiento que se acumulan las dificultades y no puede superar en el último mes* 44

Tabla 23 *Análisis de los niveles de estrés* 45

Tabla 24 *Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras* 47

Tabla 25 *Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo* 47

Tabla 26 *Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna* 48

Tabla 27 *Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias* 49

Tabla 28 *La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.* 50

Tabla 29 *Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal* 50

Tabla 30 *Se promueve los altos niveles de desempeño* 51

Tabla 31 *Realiza su trabajo a tiempo y sin errores* 52

Tabla 32 *Puede trabajar de forma independiente* 52

Tabla 33 *Realiza su trabajo en forma metódica y ordenada* 53

Tabla 34 *Cumple su horario y es puntual* 54

Tabla 35 *Asume responsabilidad de consecuencias negativas* 54

Tabla 36 *Responsabilidad del puesto de trabajo definida* 55

Tabla 37 *Informa y consulta al jefe sobre los cambios de afecten directamente* 55

Tabla 38 *Cumplimiento de objetivos en tiempo indicado* 56

Tabla 39 *Se anticipa a las necesidades y problemas futuros* 57

Tabla 40 *Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a situaciones conflictivas* 57

Tabla 41 *Responde oportunamente las dudas del personal de la institución* 58

Tabla 42 *Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo* 59

Tabla 43 *Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo* 59

Tabla 44 *El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades* 60

Tabla 45 *Se muestra atento al cambio* 61

Tabla 46 *Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.* 62

Tabla 47 *Los jefes promueven las capacitaciones* 62

Tabla 48 *Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas* 63

Tabla 49 *La institución promueve el desarrollo personal* 64

Tabla 50 *Aplica en su trabajo la experiencia, conocimientos y capacidades adquiridas* 64

Tabla 51 *Se recibe preparación para realizar el trabajo* 65

Tabla 52 *Nivel de desempeño profesional* 66

Tabla 53 *Prueba de normalidad* 67

Tabla 54 *Correlación de Spearman* 68

Tabla 55 *Cronograma* 93

Tabla 56 *Presupuesto* 95

Índice de gráficos

Gráfico 1 *Edad* 31

Gráfico 2 *Estado civil*..... 32

Gráfico 3 *Sexo* 33

Gráfico 4 *Años de experiencia* 34

Gráfico 5 *Rol que desempeña*..... 34

Gráfico 6 *Frecuencia de afectación por algo que ocurrió inesperadamente en el último mes* 36

Gráfico 7 *Frecuencia de sentirse incapaz de controlar su vida en el último mes* 37

Gráfico 8 *Frecuencia de haberse sentido nervioso o estresado en el último mes* 37

Gráfico 9 *Frecuencia en que ha podido manejar con éxito los problemas de la vida en el último mes*..... 38

Gráfico 10 *Frecuencia de afrontamiento efectivo de los cambios en la vida en el último mes* 39

Gráfico 11 *Frecuencia de seguridad sobre la capacidad para manejar problemas personales en el último mes* 39

Gráfico 12 *Frecuencia que siente que las cosas le salen bien en el último mes*. 40

Gráfico 13 *Frecuencia que sintió que no podía afrontar todas las cosas por hacer en el último mes*..... 41

Gráfico 14 *Frecuencia para poder controlar las dificultades de la vida en el último mes* 41

Gráfico 15 *Frecuencia de sentir todo bajo control en el último mes*..... 42

Gráfico 16 *Frecuencia de enojo por cosas fuera de su control en el último mes*43

Gráfico 17 *Frecuencia de pensamiento sobre las cosas que le puedan hacer en el último mes* 43

Gráfico 18 *Frecuencia de poder controlar su tiempo en el último mes*..... 44

Gráfico 19 *Frecuencia de sentimiento que se acumulan las dificultades y no puede superar en el último mes*..... 45

Gráfico 20 *Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras* 47

Gráfico 21 *Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo* 48

Gráfico 22 *Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.*..... 49

Gráfico 23 *Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias* . 49

Gráfico 24 *La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas*... 50

Gráfico 25 *Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal*..... 51

Gráfico 26 *Se promueve los altos niveles de desempeño* 51

Gráfico 27 *Realiza su trabajo a tiempo y sin errores* 52

Gráfico 28 *Puede trabajar de forma independiente*..... 53

Gráfico 29 *Realiza su trabajo en forma metódica y ordenada* 53

Gráfico 30 *Cumple su horario y es puntual* 54

Gráfico 31 *Asume responsabilidad de consecuencias negativas* 55

Gráfico 32 *Responsabilidad del puesto de trabajo definida*..... 55

Gráfico 33 *Informa y consulta al jefe sobre los cambios de afecten directamente* 56

Gráfico 34 *Cumplimiento de objetivos en tiempo indicado* 57

Gráfico 35 *Se anticipa a las necesidades y problemas futuros*..... 57

Gráfico 36 *Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a situaciones conflictivas* 58

Gráfico 37 *Responde oportunamente las dudas del personal de la institución*.. 59

Gráfico 38 *Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo*..... 59

Gráfico 39 *Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo*..... 60

Gráfico 40 *El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades*..... 61

Gráfico 41 *Se muestra atento al cambio* 61

Gráfico 42 *Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.*..... 62

Gráfico 43 *Los jefes promueven las capacitaciones* 63

Gráfico 44 *Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas* 63

Gráfico 45 *La institución promueve el desarrollo personal* 64

Gráfico 46 *Aplica en su trabajo la experiencia, conocimientos y capacidades adquiridas* 65

Gráfico 47 *Preparación para realizar el trabajo* 65

RESUMEN

Los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia enfrentan numerosos factores estresantes que pueden influir en su desempeño laboral, cuidando la calidad al paciente; **objetivo;** determinar los niveles de estrés asociados al desempeño del profesional enfermero en el servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón; **metodología;** nivel y diseño descriptivo correlacional transversal; la población estuvo compuesta por 30 profesionales de enfermería del servicio de emergencia; el nivel de desempeño se midió a través de la escala de estrés percibido SPSS con un coeficiente Omega de McDonald y alfa de Cronbach del 0.70 aceptable; cuestionario del desempeño laboral con un coeficiente prueba Alfa de Cronbach del 0,86 aceptable; **resultados;** indican que, los niveles moderados de estrés se presentan en un 70% de los casos, mientras que, los niveles altos de estrés en el 20%. En cuanto al desempeño profesional, el 83,3% se encuentran en un nivel alto de desempeño y el 16,7% corresponde al nivel medio. La correlación de Spearman indica que, el valor de significancia p= 0,119 > 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, el estrés laboral no se asocia con el desempeño del profesional enfermero; c**oncluye;** no existe relación estadísticamente significativa entre las variables estrés y desempeño laboral. Como aporte se realiza un taller de afrontamiento con los profesionales del área medido por cuestionario con criterios de utilidad, claridad, relevancia y aplicabilidad los resultados demostraron un 100% de satisfacción referente a la utilidad, claridad, superior al 66% en la relevancia y aplicabilidad.

Palabras clave: Estrés (D000097844), emergencia (DDCS034960), desempeño (D013647), afrontamiento (D000097813) enfermero (D009727).

ABSTRACT

Emergency service nursing professionals face numerous stressors that can influence their work performance, affecting the quality of patient care; aim; determine the stress levels associated with the performance of the nursing professional in the emergency service of the Abel Gilbert Pontón Specialty Hospital; methodology; level and cross-sectional correlational descriptive design; The population consisted of 30 nursing professionals from the emergency service; The level of performance was measured through the SPSS perceived stress scale with an acceptable McDonald's Omega index and Cronbach's alpha of 0.70; job performance questionnaire with an acceptable Cronbach's Alpha test coefficient of 0.86; results; indicate that moderate levels of stress occur in 70% of cases, while high levels of stress occur in 20%. Regarding professional performance, 83.3% are at a high level of performance and 16.7% correspond to the average level. The Spearman rating indicates that the significance value p= 0.119 > 0.05, therefore, the alternative hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted, that is, work stress is not associated with the performance of the nursing professional; concludes; There is no statistically significant relationship between the stress variables and job performance. As a contribution, a coping workshop was held with professionals in the area measured by questionnaire with criteria of usefulness, clarity, relevance and applicability. The results demonstrated 100% satisfaction regarding usefulness, clarity, greater than 66% in relevance and applicability.

Keywords: Stress (D000097844), emergency (DDCS034960), performance (D013647), coping (D000097813) nurse (D009727).

INTRODUCCIÓN

El estrés se refiere a un momento psicológico marcado por una tensión alterada aguda y prolongada, acompañada de un nivel revelador de ansiedad y revelaciones de comportamiento específicas influenciadas por variables de origen psicológico y social. La exposición prolongada al estrés laboral puede provocar enfermedades como el burnout, tanto en formas leves como crónicas, afectando tanto al cumplimiento como al desempeño laboral. Varios estudios indican que factores negativos psicosociales, como problemas en el ámbito social y organizativo, contribuyen al deterioro de la salud (Machacuay & Vera, 2020).

El desempeño profesional de los enfermeros se caracteriza por la realización de diversas tareas que enfrentan continuos cambios, influenciados por la variabilidad de las enfermedades y sus manifestaciones. Como resultado, los profesionales exhiben de manera integral y organizada las competencias y habilidades adquiridas para abordar la atención, priorización y satisfacción de las necesidades humanas, buscando alcanzar un desempeño competente en su rol profesional (Soto & Díaz, 2020).

En el entorno dinámico de los servicios de emergencia del Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón, los profesionales de enfermería desempeñan un papel decisivo en la atención y el cuidado de los enfermos en situaciones críticas. El presente estudio se enfoca en analizar los niveles de estrés experimentados por el personal de enfermería en el servicio de emergencia, y su asociación con el desempeño profesional. Los resultados revelan que un porcentaje alto de profesionales de enfermería experimentan niveles moderados y altos de estrés, sin embargo, esto no se asocia en su desempeño laboral, ya que, su desempeño es medio y alto.

En este contexto, se han desarrollado y aplicado un taller específico de afrontamiento del estrés, con una duración de cinco días, integrando varias actividades, el taller se realizó de manera virtual, se aplicaron dinámicas con la plataforma Educaplay. Las diversas intervenciones fueron diseñadas para dotar inicialmente a los profesionales de enfermería con algunas herramientas para

gestionar el estrés de manera positiva, promoviendo así ambientes laborales saludables y sostenibles.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El estrés laboral ha emergido como una preocupación prevalente entre los profesionales de enfermería, con raíces en las elevadas exigencias y demandas inherentes al entorno laboral a nivel global (Vásquez & González, 2020). Datos de la Federación de Enfermería Canadiense indican que un considerable 86% de enfermeras experimentan estrés laboral, mientras que, en Australia, la incidencia se sitúa en un 41.2%. Los efectos negativos del estrés en estos trabajadores abarcan aspectos psicológicos, como una disminución en el rendimiento laboral, una inclinación a abandonar el empleo, una menor satisfacción con el desempeño laboral, una reducción en la calidad de existencia y, en ciertos casos, afectaciones en la concentración y la toma de decisiones (Cobos et al., 2021).

En países de América Latina como Colombia, se revela que el 94% de los profesionales de enfermería enfrentan niveles de estrés asociados a la sobrecarga laboral o conflictos internos. Asimismo, investigaciones en Lima, Huancavelica y Tarapoto, Perú, revelan que el 55% de los profesionales experimentan un nivel moderado de estrés, perturbando su rendimiento profesional en un 28.3% (Chacón R, 2022). Este impacto en el desempeño laboral se traduce en un trato deficiente hacia los usuarios, falta de agilidad en las acciones, atención inadecuada y limitada capacidad para tomar decisiones (Ramírez et al., 2022).

Los profesionales que desempeñan roles asistenciales en el perímetro de la salud muestran niveles elevados de estrés, resultado de factores emocionales y condiciones poco favorables en el entorno laboral, afectando negativamente el desempeño profesional (Mejía et al., 2019). Los autores Hernández et al. (2022), señalan que la carencia de programas de salud mental para los profesionales de enfermería contribuye al surgimiento de síntomas de estrés.

En Ecuador, la escasez de profesionales de enfermería para cuidar de las necesidades de los pacientes en las unidades de salud, con una media de 5,5 profesionales por cada 10,000 ciudadanos, genera una serie de factores que

inciden en el estrés laboral de los profesionales de enfermería. Esto influye en la calidad de cuidado ofrecida a los pacientes, afectando directamente su bienestar. El estrés laboral se manifiesta en diversos aspectos, como la sobre carga laboral, el escaso personal, mala alimentación, conflictos e insomnio (Vásquez & González, 2020).

En este contexto, el estrés laboral representa una preocupación que puede asumir el desempeño de los profesionales de enfermería, especialmente en entornos de alta demanda como el servicio de emergencia del Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón. La problemática se intensifica en estas áreas críticas, donde la probabilidad de generar estrés es más elevada, poniendo en riesgo la eficiencia y efectividad de la atención de salud.

Cabe indicar que, el profesional de enfermería, como cuidado esencial en este proceso, está encargado de garantizar la salud de los pacientes mediante la promoción, prevención, recuperación y alivio del sufrimiento, para lo que se requiere habilidades cognitivas orientadas a optimizar la calidad de vida de los beneficiarios. Es importante asegurar un cuidado ético y de calidad en este servicio, por ello, el comprender la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en dicho hospital se vuelve inevitable.

1.2 Formulación del problema

¿Se asocia el estrés laboral con el desempeño profesional del enfermero al servicio de emergencia en el Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón en el período marzo – julio 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Determinar los niveles de estrés asociados al desempeño profesional enfermero. Servicio Emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón. Periodo marzo- julio 2024.

1.3.2 Específicos

- Identificar los niveles de estrés del profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón a través de la Escala de Estrés Percibido (PSS).
- Establecer indicadores de desempeño profesional enfermero en el servicio de emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón.
- Correlacionar niveles de estrés con indicadores específicos de desempeño profesional enfermero en emergencia.
- Desarrollar talleres de afrontamiento del estrés con el profesional enfermero del servicio para promocionar ambientes laborales saludables.

1.4 Justificación de la investigación

La realización de la presente investigación se argumenta en términos de factibilidad debido a que el estudio se basa en datos y problemáticas tangibles identificadas en el Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón. La disponibilidad de información sobre la prevalencia del estrés laboral en profesionales de enfermería y su impacto en el servicio de emergencia proporciona un sólido fundamento para la viabilidad del estudio.

El beneficio de este estudio se evidencia en la necesidad de proponer técnicas específicas de afrontamiento del estrés para reducir el estrés laboral entre el personal de enfermería en el servicio de emergencia. La propuesta de medidas efectivas no solo mejora el bienestar de los profesionales de enfermería, sino que también puede traducirse en beneficios tangibles para la eficiencia del servicio y la satisfacción del paciente.

De manera política pública la investigación radica en su directa correspondencia con la calidad de la atención médica, ya que el estrés laboral puede afectar negativamente el desempeño de los profesionales de enfermería, comprometiendo así la calidad de los servicios de emergencia. Dado que el Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón no cuenta con un estudio de esta índole, el presente proyecto se vuelve novedoso, derivando en un impacto positivo sobre los beneficiarios de la investigación.

Los beneficiarios del presente estudio son los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital especialidades Abel Gilbert Pontón, quienes podrán verse favorecidos por la propuesta de medidas y prácticas específicas destinadas a mitigar el estrés laboral y mejorar su desempeño laboral. Además, los pacientes que buscan el cuidado en el servicio de emergencia se beneficiarán indirectamente al recibir una atención más eficiente y cuidadosa.

Desde una perspectiva teórica, la investigación aporta conocimientos significativos al ámbito de la salud y la gestión hospitalaria, contribuyendo a la comprensión de los factores asociados al desempeño profesional de enfermería en situaciones de conflicto y de estrés laboral.

Finalmente, la trascendencia de esta investigación se manifiesta en la contribución potencial a la mejora del sistema de salud en Ecuador. Al abordar el estrés laboral en el contexto de enfermería en emergencia, se avanza hacia un entorno de trabajo más saludable y una atención médica más efectiva, generando una huella positiva en la salud y el bienestar colectivo profesional.

1.5 Limitaciones

No se dispone datos actualizados relacionados al estrés laboral en el personal de enfermería en el Hospital. La limitada información previa puede dificultar la identificación de tendencias a lo largo del tiempo, ya que, la capacidad de evaluar la evolución del estrés laboral en el tiempo es fundamental para comprender si las condiciones laborales han mejorado o empeorado.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Investigaciones desarrolladas sobre el tema

La investigación realizada por Machacuay & Vera (2020) en Callao, Perú, tuvo como objetivo establecer la conexión entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. La muestra consistió en 30 individuos trabajadores de enfermería del servicio de emergencia, y la técnica de encuesta empleada fue un cuestionario llamado "Nursing Stress Scale (NSS)", que consta de 34 ítems con opciones múltiples y sigue una escala de medición ordinal. Los datos recopilados confirmaron de forma contundente la existencia de una conexión importante entre el estrés laboral y el rendimiento de los enfermeros en el área de urgencias del Hospital. El análisis estadístico reveló un valor de significancia de 0,018, que es inferior a 0,05 con un nivel de confianza del 95%. Además, se identificó un grado de relación de -0,430, lo que implica que a medida que aumenta el estrés, disminuye el nivel de desempeño y recíprocamente. Estos resultados subrayan la relevancia de tomar en cuenta el estrés laboral para mejorar la eficacia del profesional de enfermería en entornos de emergencia hospitalaria.

El estudio llevado a cabo por Ramírez et al. (2022), tuvo como objetivo establecer la correlación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes. El enfoque del estudio fue cuantitativo, adoptando un diseño no experimental de tipo descriptivo, transversal y -correlacional. La muestra incluyó a 30 licenciados en enfermería asignados al servicio de emergencia, a quienes se les aplicaron dos instrumentos de evaluación: la Escala para medir el estrés laboral y la Guía observacional del enfermero. Para realizar el análisis estadístico, se utilizaron las herramientas Excel y SPSS, mientras que la correlación de Spearman se aplicó para comprobar las hipótesis propuestas. Los datos recopilados revelaron una conexión notablemente opuesta entre el estrés laboral y el rendimiento de los enfermeros que trabajan en el área de emergencias del Hospital, con valores de RHO de -0,579 y P de -0,000. Estos hallazgos resaltan la

importancia de abordar el estrés laboral para mejorar el rendimiento del personal de enfermería en situaciones de emergencia hospitalaria.

La dependencia entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital en Guayaquil durante el año 2021. Este estudio se delimita en una investigación cuantitativa, diseño no experimental, tipo correlacional y de corte transversal. La muestra, seleccionada de manera no probabilística, constó de 152 profesionales y técnicos de enfermería, siendo 59 hombres y 93 mujeres. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante encuestas, utilizando como instrumentos de medición del cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de desempeño profesional, este último erigido y autorizado, específicamente para el propósito de la investigación. Ambos instrumentos demostraron tener validez, con un índice de Aiken entre .95 y 1, y una confiabilidad de ω=.873. Los resultados obtenidos revelaron una correlación estadísticamente significativa y directa entre el estrés laboral y la percepción del desempeño profesional, con un valor de Rho de 0,570 y p<0,01. Este hallazgo implica una correspondencia positiva entre ambas variables, lo que se confirmó al correlacionar las dimensiones individuales de dichas variables. A nivel descriptivo, se observó que prevalece un nivel medio de estrés laboral entre el personal de enfermería. Chaguay (2022)

Los factores que inciden en el estrés de las enfermeras que desempeñan sus funciones en el Hospital Básico de Esmeraldas IESS. La metodología se enfocó en una exploración de campo con un alcance descriptivo. Un total de 30 enfermeros especializados en emergencias formaron parte de la muestra. Se realizó la recopilación de información con la asistencia de un cuestionario. Se utilizó el método de la entrevista con un conjunto de preguntas dirigidas a la líder del departamento de emergencias. Los resultados revelaron que los factores estresores identificados incluyen extenuación, desvelo, demasía carga de trabajo, poca satisfacción laboral y espacio pequeño. Entre las secuelas más prevalentes creadas por el estrés se encuentran una nutrición deficiente, insomnio y pérdida de pelo. En conclusión, los factores que más impactan en el estrés de los profesionales de enfermería en el área de emergencia la sobre carga laboral, extenuación, desvelo, espacio escaso e insatisfacción profesional. Estos factores,

afectan su desempeño laboral y generan insatisfacción tanto en el personal de enfermería como en sus pacientes. Vásquez & González (2020)

El aporte que tiene la presente investigación se fundamenta en sus hallazgos desarrollando prácticas efectivas para abordar el estrés laboral y mejorar el desempeño y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la atención brindada a los pacientes. Además, este tipo de investigaciones aún no han sido realizadas en la institución antes mencionada, por ello, la información recabada servirá de base para futuros estudios y para mejorar la toma de decisiones eficientes y la gestión de situaciones críticas que pueden crear altos niveles de estrés en los profesionales de enfermería.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés

La palabra estrés, originaria del latín *strictus*, fue empleada por primera vez en el siglo XIV para expresar aflicción, tracción, infortunio o dureza. En tiempos posteriores, entre terminables del siglo XVIII e inicios del siglo XIX, el físico Robert Hooke utilizó el término, definiendo el *stress* como una fuerza inventada internamente en el cuerpo como resultado de la labor de una fuerza externa o carga, que tiende a deformarlo. A principios del siglo XIX, Sir William Osler estableció una equivalencia entre la teoría de Hooke y pacientes sometidos a cargas laborales intensas que experimentaban angina de pecho, estudiando así las repercusiones del estrés en la salud (E. Salas, 2022).

En 1946, el fisiólogo Hans Seyle, a través de su estudio del Síndrome de Adaptación General, definió el estrés como una respuesta no específica del cuerpo ante cualquier demanda, señalando que, si esta respuesta se prolonga lo suficiente, el organismo puede ingresar en una fase de agotamiento. Posteriormente, añadió el término "estresor" a su definición para referirse al estímulo que provoca el estrés (Molina et al., 2021)

En el siglo XXI, José Carlos Mingote sostiene que la vulnerabilidad individual al estrés está condicionada por diversos factores, como aspectos biológicos, entre ellos, el nivel de reactividad al estrés, aspectos psicológicos

relacionados con la personalidad, y factores ambientales, como la simultaneidad de diversos fenómenos estresantes (Salas, 2022).

En este contexto, el estrés se concibe como un estado psíquico diferenciado por una tensión nerviosa aguda y continuada, acompañada de un grado significativo de ansiedad y manifestaciones de comportamiento específicas determinadas por variables psicológicas y sociales (Barreiro, 2019)

2.2.1.1 Fases del estrés

Las fases del estrés son:

- **La fase de alarma:** Constituye la primera etapa del proceso de respuesta al estrés, se manifiestan reacciones iniciales frente al ataque. Durante este período, surgen síntomas como la respiración intermitente y apresurada, el acrecentamiento del ritmo cardiaco, el aumento de la presión arterial, la impresión de tener un nudo en el estómago o garganta, así como la ansiedad y la angustia
- **La fase de resistencia o adaptación:** Se inicia cuando el estado de ataque persiste, dando lugar a reacciones de adaptación que buscan contrarrestar los efectos del estrés y evitar el agotamiento del organismo. En esta fase, que sigue de forma consecutiva a la etapa anterior, se pueden compensar los costos de energía generados durante la fase de estrés.
- **La fase de agotamiento:** Existe la posibilidad de que la persona afectada despliegue patologías que afecten la capacidad de activación del organismo, llevándolo a un estado de vulnerabilidad. Esta etapa representa la consecuencia crítica y aguda de la prolongación del estrés (Brown, 2021)

2.2.2. Estrés Laboral

Para exponer los escenarios de estrés laboral, Robert Karasek diseñó en el año 1979 el Modelo Demanda-Control, que instituye que este tipo de estrés surge de la inestabilidad entre demandas psicológicas y vigilancia sobre el trabajo. Este desequilibrio puede tener secuelas nocivas para la salud de la clase trabajadora, ya que no solo las peticiones psicológicas del trabajo precisan la práctica del estrés,

sino también el nivel de control que tienen los trabajadores sobre sus labores, actuando como un regulador de dichas demandas (Molina et al., 2021)

La exposición incesante al estrés laboral puede desencadenar padecimientos como el burnout, ya sea en un nivel ligero o crónico, afectando tanto al desempeño como al rendimiento laboral. Numerosos estudios insinúan que factores psicosociales nocivos, como inconvenientes sociales y organizativos, contribuyen al deterioro de la salud, incluido el burnout (Machacuay & Vera, 2020).

Es así que, el estrés afecta a un conjunto cada vez mayor de personas en el mundo y se manifiesta como una respuesta natural del organismo ante situaciones amenazadoras o desafiantes. Cuando estas situaciones son constantes y superan las capacidades individuales, el estrés puede convertirse en un problema de salud que afecta a uno de cada cinco trabajadores, especialmente a médicos y enfermeras (Calderón & Rivas, 2022)

Según el Instituto Nacional de Salud Pública (2020), el estrés laboral se define por reacciones psicológicas, emocionales, mentales y conductuales frente a exigencias laborales que prevalecen los conocimientos y destrezas del trabajador. Esto puede manifestarse en síntomas como tiesura muscular, acrecentamiento de la presión sanguínea, ritmo cardíaco eminente, recelo, irritabilidad, enfado, depresión, mengua de la atención y aprietos para resolver problemas, afectando la productividad.

En cuanto a los tipos de estrés laboral, existen dos: el episódico y el crónico, que se manifiestan en diversas situaciones. Factores del entorno laboral, como insuficiencia o exceso de luz, sonidos molestosos, aire acondicionado, vibraciones o aire contaminado, baja o alta temperatura, favorecen al estrés laboral. También se mencionan la sobrecarga de trabajo, la alteración del ritmo biológico y el estrés del personal jerárquico o con responsabilidades, originados por diversas responsabilidades, trabajo en exceso, falta de control y tensiones psíquicas, entre otros (Ramírez et al., 2022).

Para el Instituto Nacional de Salud Pública (2020), existen varias causas del estrés laboral, siendo las principales las indicadas en la Tabla 1.

Tabla 1.
Causas del estrés laboral

Propias del trabajo	Relación Trabajo - Hogar	Personales
- Trabajo en un entorno de ritmo acelerado con exigencia de cumplir plazos - Falta de autonomía en el ritmo de trabajo y asociada a riesgos físicos - Participación limitada en la toma de decisiones - Escaso respaldo por parte de colegas o supervisores - Limitado avance en el desarrollo profesional - Inestabilidad en el empleo - Jornadas laborales extensas - Remuneración insuficiente - Experiencia de importunación sexual o psicológico	- Conflicto de roles y responsabilidades especialmente para las mujeres - El domicilio actúa como el ámbito laboral - La familia enfrenta riesgos laborales - Violencia en el entorno doméstico, agresiones físicas, amenaza de violación sexual - Complicaciones en la organización de la rutina cotidiana	- Ambiente competitivo y hostil - Exceso de compromisos - Autoconfianza insuficiente

Nota: La tabla indica las principales causas de estrés laboral. Tomado de: (Instituto Nacional de Salud Pública, 2020)

2.2.2.1 Estresores laborales

Cada vez más preocupantes, los estresores laborales abarcan diversos aspectos, siendo los principales el ambiente laboral (iluminación, temperatura), la organización del trabajo (jornadas laborales, comunicación), las características personales (motivación, formación) y el ambiente familiar (problemas, permuta de roles). Estos pueden ser de índole física o psicológica, ambos provocando cambios somáticos tras la aparición del estresor. Es crucial evitar la prolongación de estos estresores, ya que su persistencia conlleva a la cronicidad, generando

alteraciones fisiológicas que afectan la salud del profesional y la de su familia (Machacuay & Vera, 2020)

En otra perspectiva, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2022), el estrés se manifiesta cuando existen agentes, incitaciones o desencadenantes, conocidos como estresores o factores de riesgo psicosocial. Aunque no exista una clasificación específica, existe consenso técnico y científico que establece una relación de factores psicosociales. Estos incluyen:

- Contenido laboral: Se consideran como elementos de riesgo psicosocial las tareas con ciclos cortos, carentes de significado y caracterizadas por la monotonía.
- Carga y ritmo de trabajo: En este ámbito, los factores de riesgo psicosocial comprenden la sobrecarga y la infra carga laboral.
- Tiempo de trabajo: Entre otros factores de riesgo se incluyen el trabajo en horario de noche, turnos laborales, y jornadas con horarios no predecibles, anormales o prolongados.
- Participación/control: Los factores de riesgo en esta categoría abarcan la insuficiente participación o la ausencia de esta en la toma de arbitrajes relacionadas con tareas, su secuencia, distribución, procedimientos, así como la incapacidad para decidir descansos.
- Desempeño de rol: En esta categoría se destacan la ambigüedad del rol y el conflicto del rol como factores de riesgo psicosocial.
- Desarrollo profesional: Los factores de riesgo incluyen sistemas poco despejados de promoción, sobre o infra promoción y la incertidumbre pactada.
- Relaciones interpersonales: Los factores de riesgo abarcan la inexistencia o la inadecuación del apoyo mutuo entre el personal de la empresa, idilios personales inexistentes (retraimiento) y situaciones de intimidación.
- Equipos de trabajo y exhibición a otros riesgos Incluyen equipos de trabajo, materiales y tecnologías impropias para las tareas a realizar, software muy complejo, inapropiado o no ergonómico, entornos físicos adversos o desfavorables, trabajos con enjundias peligrosas y exhibición a

riesgos físicos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2022).

2.2.2.2 Síndrome de burnout

El síndrome de burnout, acuñado por primera vez por el psiquiatra Herbert Freudenberg en 1974, tiene un significado equiparable al utilizado en el contexto actual. Según la definición de la psicóloga social Cristina Maslach, el burnout se caracteriza como un síndrome que abarca la debilidad emocional, la despersonalización y la escasa realización individual en el entorno laboral, desarrollándose como resultado de la exposición prolongada a estresores laborales (Gutiérrez & Arias, 2018).

El burnout laboral, también conocido como el síndrome de estar abrasado/quemado en el trabajo, representa un estado de debilidad física, mental y emocional asociado con el ámbito laboral, el estrés laboral y el estilo de vida del practicante. Este síndrome puede acarrear consecuencias significativas tanto a nivel físico como psicológico, siendo la depresión y la ansiedad dos de los síntomas más frecuentes que conllevan a la gran mayoría de las ausencias laborales. Se observa comúnmente en aquellos que han designado su profesión de manera vocacional, siendo prevalente entre profesionales sanitarios, educadores y trabajadores sociales (Sevilla & Sánchez, 2021)

2.2.2.3 Consecuencias del estrés laboral

El estrés puede intensificar la actividad individual, generando un aumento de recursos como el cuidado, la reminiscencia y el rendimiento, lo que ayuda al acrecentamiento de la productividad. Sin embargo, cuando esta causa es demasiado intensa o persiste por un período prolongado, los recursos se terminan y se notan fatiga. Las secuelas negativas del estrés son diversas, destacándose especialmente en la salud, a nivel cognoscitivo y en el desempeño laboral (Huallpa & Jiménez, 2019).

El estrés tiene el doble potencial de impactar significativamente en el desempeño laboral, afectando la capacidad para cumplir con las tareas asignadas y provocando errores de procedimiento y poca de eficiencia. Esto, a su vez, puede influir negativamente en el resto del equipo de trabajo. El estrés laboral puede

inducir emociones como ansiedad, irritación y tristeza, así como la exacerbación de diversas emociones. Entre los síntomas adicionales se incluyen la disminución del rendimiento y el extenuación físico y mental. Cuando esta condición patológica persiste de manera dilatada e intensa, puede dar lugar a trastornos mentales y otros problemas de salud (Delgado et al., 2020).

Por otro lado, según Abarca et al. (2018), estudios realizados señalan que el estrés laboral puede generar uno o varios de los siguientes síntomas emocionales, los cuales pueden desencadenar problemas de salud de consecuencias graves, como:

- Ansiedad
- Irritabilidad
- Miedo
- Frustración
- Escasa seguridad emocional
- Tristeza
- Depresión

2.2.3 Profesional enfermero y estrés profesional

Los profesionales de enfermería desempeñan un papel concluyente en la prestación de servicios de atención centrada en las personas y comunidades, siendo guías o actores clave en unidades de salud multiprofesionales e interdisciplinarios en numerosos países (Organización Panamericana de la Salud, 2023).

La enfermería, como profesión integral y autónoma, se dedica a proporcionar cuidados a individuos, familias y comunidades, abarcando los horizontes de atención principal, secundaria y terciaria. Su labor se extiende desde la promoción y prevención de la salud hasta el procedimiento de enfermedades y la contribución a la rehabilitación y reintegración de los pacientes a la sociedad. (Serrano, E. 2018).

El profesional enfermero debe tener la competencia de ofrecer cuidados a todas las personas, sin importar su estado, asegurando la calidad y la seguridad de cada individuo y resguardando su salud. Para alcanzar este objetivo, es esencial

que estén en constante desarrollo, fortalezcan cualidades y valores que aviven la humanización en su quehacer diario, siendo reflexivos, comprometidos, críticos, solidarios, cultos, honestos, educados, interactivos y responsables en la atención a los individuos dentro de un sistema de salud orientado a compensar las necesidades de la población a la que sirven. La enfermería se ha reconocido como una carrera humanista, enfocado en el cuidado individual, colectivo y del entorno mediante el desarrollo de sus acciones (Arco & Suarez, 2018).

Los profesionales de enfermería representan un grupo laboral significativo, siendo la parte más importante del recurso humano en instituciones hospitalarias. Integran acciones en equipos de salud para atender a los pacientes y responder de manera oportuna a las necesidades humanas, previniendo complicaciones que amenazan la vida del paciente. Por lo tanto, constituyen el eje central de los servicios asistenciales, enfrentando condiciones laborales particulares que requieren la prolongación del servicio las 24 horas cada día, los 365 días del año (Díaz et al., 2018).

2.2.3.1 Estrés laboral en el área de enfermería

La profesión de enfermería implica un considerable esfuerzo mental y físico, exponiendo a las enfermeras a varios factores de riesgo, fundamentalmente en áreas de mayor riesgo laboral como emergencia, donde la complejidad de las actividades aumenta la exposición a riesgos organizativos, ambientales y de presión laboral. En este contexto, el profesional de enfermería que trabajan en estas unidades es más susceptibles al estrés, ya que deben mantener un estado de alerta constante. Por ello, es crucial proporcionar condiciones ambientales básicas que promuevan el bienestar y prevengan situaciones propensas a errores debido al cansancio, con consecuencias graves tanto para ellas como para los pacientes (Calderón & Rivas, 2022).

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) destaca que el estrés en el ámbito de enfermería no siempre proviene de tareas asistenciales, sino que también puede originarse en aspectos laborales perjudiciales relacionados con la organización y peculiaridades del sistema de salud. Cuando hay una perturbación entre el trabajador, su posición laboral y la institución, puede surgir una

subvaloración y descontento personal del profesional frente a sus responsabilidades laborales. Por lo tanto, se espera que los profesionales de enfermería asuman el reto de identificar problemas y cuestiones en su entorno laboral y ofrezcan recursos correspondientes (Molina et al., 2021).

Además, se recalca que el profesional de enfermería en el área de emergencia en los hospitales enfrenta estrés laboral derivado de factores como la sobrecarga de trabajo y el tratamiento de pacientes con extrema ansiedad, aflicción e incluso cercanos a la muerte. El cuidado especializado basado en la interrelación terapéutica agrega un factor adicional de complejidad y demanda emocional a su labor (Calderón & Rivas, 2022).

2.2.4 Desempeño laboral y desempeño profesional

El desempeño laboral, se refiere al desarrollo y ejecución de actividades específicas por parte de un trabajador en su área. Destaca las habilidades, capacidades y destrezas individuales para mejorar la eficiencia y responder a las demandas de la organización. En cambio, el desempeño profesional implica las responsabilidades que un individuo lleva a cabo de manera competente en su puesto de trabajo, basándose en la experiencia y formación técnica, así como en las habilidades necesarias para tomar decisiones eficaces (Soto & Díaz, 2020).

En cuanto al desempeño laboral y profesional, el primero se define como la conducta del trabajador en la consecución de sus objetivos laborales, siendo parte de su pericia individual para alcanzar metas y estrategias organizacionales. Es la realización de funciones y roles específicos con el grado de satisfacción al completar una tarea (Machacuay & Vera, 2020).

Se mantiene actualmente que el desempeño del profesional de salud tiene que ver con varios aspectos, incluyendo las características de la localidad atendida, el personal sanitario como tal y el ambiente que establece las condiciones en las que dicho personal se desempeña (Quintana & Tarqui, 2020). El desempeño laboral de estos profesionales está influenciado por las demandas diarias, las cuales requieren diversas habilidades, conocimientos teóricos, competencias prácticas, motivación y actitudes que dependen del rol y la carga de trabajo de cada individuo. Este desempeño abarca la disponibilidad física, la

capacidad de respuesta y la competencia clínica, con un enfoque en cumplir los estándares de atención basados en evidencia científica (Cieza, 2024).

2.2.4.1 Factores que influyen en el desempeño profesional

La mayoría de las instituciones tiende a enfocarse únicamente en la correcta ejecución de las tareas asignadas a sus empleados al evaluar el desempeño, pasando por alto los diversos factores que pueden incidir en el rendimiento laboral. El desempeño no solo está vinculado a la ejecución de tareas, sino que también se ve afectado por una serie de factores, habilidades y competencias inherentes a los conocimientos que cada empleado posee y puede aplicar durante el progreso de sus actividades laborales (Cabezas, 2023)

En el ámbito de la salud, estos factores se manifiestan a través de un aumento en la afluencia de pacientes, la escasez de suministros de atención, la sobrecarga laboral, la falta de recursos humanos adecuados, la insuficiente capacitación en habilidades blandas y una comunicación deficiente entre los trabajadores. Todos estos elementos pueden disminuir el rendimiento en el desempeño laboral, impactando directamente en la prestación de una atención de calidad al paciente (Cuyo, 2022).

Para Chaguay (2022) se identifican diversos factores cruciales que influyen en el desempeño profesional, entre los cuales se destacan:

- **Actitud:** Caracterizada como una disposición mental y neurológica organizada a partir de la experiencia, que impacta las reacciones del trabajador ante objetos y circunstancias relacionadas con su labor.
- **Personalidad:** Constructo psicológico que abarca actitudes, pensamientos, emociones y comportamientos, demostrando cierta estabilidad y teniendo la capacidad de prever en cierto grado la manera de ser y reaccionar del profesional trabajador.
- **Percepción:** Habilidad para captar, procesar y dar sentido de manera activa a la diversa información percibida por los sentidos. Se trata de un proceso cognitivo que facilita la interpretación del entorno a través de los estímulos captados por los órganos sensoriales.

- **Aprendizaje:** Proceso por el cual la persona asimila conocimientos e información recibidos a través de los sentidos (Chaguay, 2022).

2.2.5 Desempeño profesional de enfermería

El desempeño profesional de enfermería se distingue por la ejecución de un conjunto de tareas que experimentan cambios constantes, dada la diversidad de enfermedades y el comportamiento variable de estas. En consecuencia, los profesionales demuestran sus competencias y habilidades adquiridas de manera integral y ordenada para abordar la atención, priorización y satisfacción de las necesidades humanas, buscando lograr un comportamiento competente en su rol profesional (Soto & Díaz, 2020).

La mejora del desempeño del personal de salud es posible a través de una inspección imparcial, salarios tolerables y precisos que influyan en la productividad y eficacia de la atención, incentivos económicos, autorizaciones para el desarrollo de competencias, así como mejoras en la subestructura y condiciones laborales que compriman los riesgos laborales (Quintana & Tarqui, 2020)

El adecuado desempeño de las enfermeras constituye la base fundamental para mejorar la productividad en las instituciones de salud. No obstante, factores como la escasez de personal frente a una alta demanda de pacientes, ambientes laborales inadecuados, la falta de instrumentación para procedimientos, entre otros, ejercen una influencia negativa en el desempeño del profesional de enfermería. Esto se vuelve en profesionales de enfermería menos eficaces, reduciendo la productividad hospitalaria y afectando los indicadores hospitalarios. Además, el desempeño puede ser afectado por diversos factores, tales como los personales, administrativos, económicos y sociales (Díaz et al., 2018).

2.2.5.1 Deterioro del desempeño laboral del profesional de salud

Se origina a partir de contextos particulares y organizacionales, manifestándose a través de la disminución en el logro de las metas inseparables a su puesto de trabajo. Este deterioro se evidencia mediante ausentismos, irritación, disminución de motivación, agravio hacia los pacientes y relaciones adversas con

colegas, generando costos añadidos para las instituciones de salud (Lauracio & Lauracio, 2020).

Adicionalmente, la disminución en el desempeño laboral puede ser atribuida al estrés, siendo la primordial causa de desgaste, no satisfacción laboral, rotación constante, problema en el reclutamiento, deslealtad, ausentismo e limitada habilidad. La profesión de enfermería, en particular, se considera potencialmente estresante (Soto & Melara, 2018)

2.2.6 Dimensiones del desempeño laboral

Según las dimensiones del desempeño laboral son:

- **Motivación:** Este factor refiere a la afinidad que siente un individuo hacia un objetivo, involucrando la ejecución de acciones que le permitan aceptar el esfuerzo necesario para alcanzar dicho objetivo. La motivación está compuesta por diversos elementos como deseos, necesidades, tracciones, molestias y expectativas, siendo esencial para el aprendizaje y constituyendo el motor del mismo. La ausencia de motivación dificulta el logro de objetivos.
- **Responsabilidad:** Representa un paradigma para construir un nuevo significado en las organizaciones, enfocándose en el desarrollo sostenible. Implica una ética basada en el respeto a los coadjutores, la capacidad de audición y consulta con quienes están vinculados, transparencia generadora de caracterización y confianza con la comunidad, así como un proceso hábil que impacta en el medio ambiente. Todo esto debe demostrarse en la práctica y conducta.
- **Liderazgo y Trabajo en Equipo:** El liderazgo se entiende como una forma de influencia que logra la participación voluntaria y entusiasta de las partes de una organización para obtener sus objetivos. Un líder tiene la capacidad de influir en actitudes y opiniones, coordinando y dirigiendo de manera armoniosa con un esfuerzo mínimo para lograr la participación del grupo.
- **Formación y Desarrollo Personal:** Se refiere a la procedencia de crecimiento personal y profesional, comprendiendo intervenciones de

cambio planificadas que buscan optimar la seguridad organizacional y el bienestar del empleado. Esto incluye oportunidades de capacitación, actividades lúdicas, opciones de promoción y servicios que fomenten el desarrollo (Machacuay & Vera, 2020).

2.2.7 Dimensiones del desempeño profesional.

La calidad de los servicios se ve directamente influenciada por el desempeño profesional. De este modo, se sugiere las siguientes dimensiones:

- **Competencia técnica:** Esta dimensión abarca el nivel de conocimientos y habilidades en áreas como normalización, metrología, seguridad del paciente y evaluación de la calidad, entre otros aspectos relevantes para el ejercicio de sus funciones profesionales.
- **Científico-tecnológica:** Se refiere al grado de participación en investigaciones, publicaciones y eventos científicos relacionados con la calidad en salud, lo cual contribuye tanto al propio desarrollo profesional como a la obtención de reconocimientos académicos y científicos.
- **Político-legal:** Engloba el conocimiento sobre medidas estratégicas internacionales para promover la calidad en salud, así como el entendimiento de las políticas aprobadas y el marco legal que rige la práctica profesional en este ámbito.
- **Ético-motivacional:** Esta dimensión se centra en el comportamiento ético en el ejercicio profesional, el nivel de motivación hacia el trabajo realizado, la capacidad para identificar y abordar problemas humanos y sociales, y la habilidad para resolver dilemas éticos que puedan surgir en la práctica diaria.
- **Gestión:** Se refiere a las habilidades para gestionar la calidad en salud, lo que implica la capacidad de planificación de actividades, habilidades comunicativas efectivas, independencia en la toma de decisiones, capacidad de argumentación, así como la capacidad para fomentar un ambiente de colaboración y trabajo en equipo dentro del entorno laboral. Para Mejías & Borges (2021).

2.2.8 El estrés asociado con el desempeño del profesional de enfermería

La exposición del profesional de enfermería a diversos estresores, como carga laboral elevada, horarios nocturnos, entorno físico inapropiado y la escasez de materiales, tiene un impacto negativo en la calidad del cuidado proporcionado al paciente. Asimismo, los elementos psicológicos, como la falta de tiempo para llevar a cabo los procedimientos, la ausencia de respaldo en las tareas y el aumento de responsabilidades, también inciden de manera directa en el rendimiento profesional. El factor social también se vincula con el desempeño del enfermero, siendo evidentes factores sociales como el clima laboral inadecuado en el hospital, la carencia de respaldo por parte de los superiores y la falta de colaboración en equipo. Estos elementos influyen de manera notable en la capacidad del enfermero para brindar un cuidado efectivo al paciente (Morales, 2021).

Del mismo modo, Ramírez et al. (2022) indican que, las carreras de salud, particularmente para médicos y enfermeras, exhiben tasas significativas de agotamiento laboral. Una investigación realizada en una asociación de enfermería en Saste reveló que el 80% de los profesionales que trabajan en instituciones públicas experimentan agotamiento laboral. Esto se refleja en su desempeño laboral, su trato hacia los usuarios, caracterizado por lentitud, falta de atención adecuada y deficiencias en la toma de decisiones.

2.3 Definición de términos

Ansiedad: Estado emocional desagradable caracterizado por el miedo o el prejuicio, ya sea en ausencia de un riesgo o amenaza determinable, o cuando la variación emocional es manifiestamente desmedida en relación con al verdadero rigor del peligro (Abarca et al., 2018).

Estrés: Abarca diversas fuentes de estímulos psicológicos que pueden provocar en un individuo una respuesta conocida como síndrome general de adaptación, inicialmente descrito por Hans Selye en 1963 (Abarca et al., 2018).

Estrés laboral: Es la respuesta psicológica y física que un trabajador presenta cuando los requerimientos del trabajo sobrepasan sus conocimiento, capacidades o habilidades (Cabezas, 2023).

Estresores laborales: las principales causas de estrés se encuentran la sobrecarga laboral, los conflictos con personal de otras áreas y la falta de comprensión en las tareas, así como las largas jornadas, el fallecimiento de pacientes y la carga emocional que esto implica (Monge, 2023).

Miedo: Si bien el miedo puede considerarse una emoción normal en muchas ocasiones, en otras situaciones puede resultar excesivo e irracional, llegando a incapacitar a quien lo experimenta para llevar una vida normal (Abarca et al., 2018).

Desempeño laboral: La conducta del trabajador al perseguir sus objetivos, integrada como parte de una estrategia individual para alcanzar metas específicas (Machacuay & Vera, 2020).

Desempeño profesional: Se refiere a toda acción o labor realizada por un individuo que haya aprendido un oficio o profesión. Es lo que el profesional ejecuta en realidad (Mejías & Borges, 2021).

Emergencia: En el proceso de cuidado médica en el Servicio de Emergencia, se da inicio en el Área de Triage, donde se establece la procedencia de atención mediante la evaluación de caracteres vitales y sintomatología. Posteriormente, el paciente es trasladado al área correspondiente según su estudio dentro del Servicio, para continuar con la evaluación médica y exámenes suplementarios, con la finalidad de llegar a un análisis y emplear el tratamiento conveniente (Hospital de Especialidades “Eugenio Espejo,” 2023).

Factores psicosociales en el entorno de trabajo: Condiciones laborales que, ligadas a la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de tareas, pueden influir en el bienestar y la salud (física, mental o social) del trabajador, así como en el desempeño de su labor (García-Maroto et al., 2021).

Depresión: Trastorno mental que se define especialmente por un estado de ánimo bajo y emociones de tristeza, relacionados a alteraciones del comportamiento, del grado de actividad y del pensamiento (Vidal, 2023).

Irritabilidad: Respuesta exagerada o desproporcionada, generalmente inesperada por quienes rodean a la persona que la muestra, ya que no se logran

percibir o comprender los motivos que la han desencadenado (Fundación Pasqual Maragall, 2019).

Tristeza: es una emoción humana fundamental y natural que se caracteriza por sentimientos de desánimo, pérdida o desesperanza. Esta emoción se experimenta en reacción a situaciones de pérdida, decepción o frustración (Clínica Universidad de Navarra, 2023).

2.4 Sistema de hipótesis

H0: El estrés laboral no se asocia con el desempeño del profesional enfermero en el servicio emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón.

H1: El estrés laboral si se asocia con el desempeño del profesional enfermero en el servicio emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón.

2.5 Sistema de variables

Variable independiente: Estrés laboral.

Variable dependiente: Desempeño profesional.

Tabla 2.
Matriz de operacionalización Variable independiente

Variable independiente	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrés laboral	Respuestas emocionales, mentales, de pensamiento y comportamiento ante demandas laborales que exceden el nivel de competencia y destrezas del trabajador (Instituto Nacional de Salud Pública, 2020)	Percepción y afrontamiento del estrés	• Afectación por algo inesperado. • Incapacidad de control de cosas importantes. • Sentirse nervioso o estresado. • Imposibilidad de afrontamiento de los quehaceres cotidianos. • Enojo o molestia por las cosas fuera de control. • Pensamiento sobre lo pendiente por hacer. • Acumulación de dificultades que no puede superar. • Buen manejo de los pequeños problemas. • Afrontación afectiva de los cambios en la vida. • Capacidad de manejar problemas personales • Cosas que le salen bien. • Control de las dificultades de la vida. • Tener todo bajo control. • Poder controlar su tiempo.	Nunca Casi nunca De vez en cuando A menudo Muy a menudo

Nota: Adaptado de la Escala del Estrés Percibido (PSS) de (Cohen et al., 1983) versión española de la PSS de los autores (Reyna et al., 2019).

Tabla 3.
Matriz de operacionalización Variable dependiente

Variable dependiente	**Definición conceptual**	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Escala**
Desempeño profesional	Implica las responsabilidades que un individuo lleva a cabo de manera competente en su puesto de trabajo, basándose en la experiencia y formación técnica, así como en las habilidades necesarias para tomar decisiones eficaces (Soto & Díaz, 2020).	Motivación	• Generación de ideas creativas e innovadoras. • Felicidad con los logros • Retroalimentación precisa y oportuna. • Motivación para un buen desempeño. • Evaluación para mejorar tareas. • Desarrollo personal a través del cumplimento de tareas. • Reconocimiento alto niveles de desempeños.	Nunca A veces Frecuentemente Siempre
		Responsabilidad	• Adecuada ejecución del trabajo. • Trabaja de forma independiente. • Ejecución del trabajo en forma metódica. • Puntualidad. • Responsable de todas sus acciones. • Definición de la responsabilidad del puesto. • Cumplimiento de objetivos	
		Liderazgo y trabajo en equipo	• Informa al jefe sobre cambios. • Anticipación a los problemas futuros.	Ordinal

	• Reacción efectiva frente a dificultades. • Responder de forma clara dudas del personal • Respetar a sus jefes compañeros de trabajo. • Valorar las ideas del equipo de trabajo. • Los jefes promueven las capacitaciones.
Formación y desarrollo personal	• Desarrollar al máximo sus capacidades. • Implementa nuevas metodologías de trabajo. • Se prepara para realizar el cambio. • Desarrollo profesional y logro de metas. • Promoción de desarrollo personal por la institución. • Aplica conocimientos demostrando resultados. • Preparado para realizar el trabajo.

Nota: La tabla indica la operacionalización de la variable desempeño profesional. El instrumento fue tomado de (Machacuay & Vera, 2020).

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Nivel de investigación

La presente investigación se sitúa en el nivel descriptivo, cuyo propósito es precisar las propiedades y características significativas de cualquier fenómeno o contexto, así como detallar las propensiones observadas en un grupo o localidad específicos. (Hernández et al., 2014). En este contexto, este estudio describe la Percepción y el afrontamiento del estrés de los profesionales de enfermería y la manera de afrontarlo; así como, el desempeño profesional desde la propuesta de Rodríguez & Ramírez, 2015, en el servicio de emergencia del Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón.

3.2 Diseño

En cuanto al diseño, es descriptivo, ya que, permite la obtención detallada de las características del objeto de estudio, transversal porque implica la recolección de datos en un punto específico en el tiempo, además es correlacional debido a que tiene la finalidad de conocer la asociación que exista entre dos variables (Hernández Sampieri, 2014). En este contexto, el enfoque permite describir las características del estrés laboral y su asociación en el desempeño del profesional de enfermería.

3.3 Población y muestra

En este estudio, la población está constituida por 350 profesionales de enfermería que labora en el Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón. En cuanto a la muestra, se consideró la totalidad de dicha población, es decir, los 30 profesionales de enfermería que prestan sus servicios en el área de emergencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La medición tanto del estrés laboral como del desempeño profesional se lleva a cabo mediante la técnica de encuesta, la cual se realizó para recabar información sobre diversas características, conocimientos, opiniones, expectativas o comportamientos de sujetos. La encuesta se destaca como una de las técnicas más ampliamente utilizadas en investigación, ya que permite obtener directamente indagación veraz de las personas que son esencia de estudio (Salas, 2020). En este

sentido, se aplica la encuesta al profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón.

El instrumento utilizado para evaluar el nivel de estrés en el profesional de enfermería es el cuestionario " Escala de Estrés Percibido (PSS)", propuesta por Cohen, S., Kamarck, T. y Mermelstein, R, en 1983, el cual consta de 14 ítems distribuidos en dos dimensiones. El instrumento tiene una validez aceptable ya que, los coeficientes Omega de McDonald y alfa de Cronbach fueron muy parecidos y superaron el 0.70 tanto para la escala total del instrumento como para sus dimensiones (Reyna et al., 2019).

En paralelo, para evaluar el nivel de desempeño profesional se empleó el "Cuestionario de Desempeño Laboral", propuesta por Rodríguez & Ramírez, en 2015, el cual cuenta con 28 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo, Formación y desarrollo personal. La validez del instrumento es de 0,86 aplicando la prueba Alfa de Cronbach, por lo tanto, posee una confiabilidad aceptable. Este enfoque metodológico aporta una comprensión integral tanto del nivel de estrés como del desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia (Machacuay & Vera, 2020).

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El plan de análisis incluye la aplicación de estadística descriptiva para analizar los datos del estrés percibido y desempeño profesional, lo cual implica la elaboración de gráficas y tablas. Se emplea la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, la cual se utiliza en muestras menores de 50 individuos para evaluar si la naturaleza de los datos sigue una distribución normal (González & Cosmes, 2019).

Asimismo, se lleva a cabo una prueba de hipótesis mediante el uso de estadísticos de prueba como el coeficiente de correlación de Spearman que es una medida estadística que evalúa la relación lineal entre dos variables continuas (J. Hernández et al., 2018).

Además, se aplica el consentimiento informado a los profesionales del servicio de emergencia del Hospital, de esta manera se garantiza el respeto a los

derechos y la autonomía de los participantes, este consentimiento es fundamental para garantizar que la investigación se lleve a cabo de manera ética y responsable, cumpliendo con los estándares legales y éticos requeridos. La encuesta se llevó a cabo a través de Google Forms.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Perfil demográfico y socio laboral del profesional enfermero del área de emergencia.

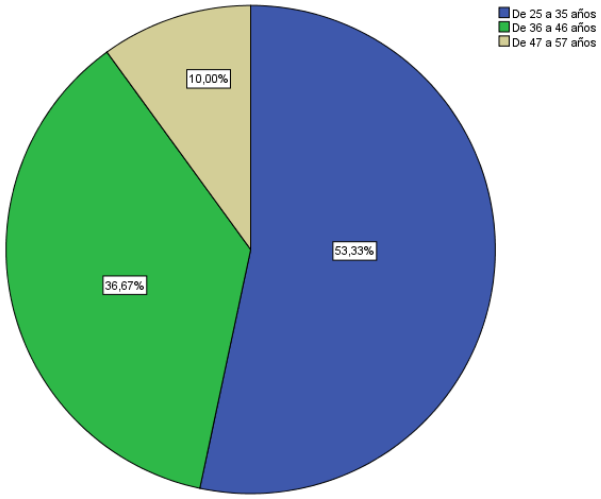
4.1 Información sociodemográfica

Edad

Tabla 4
Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	De 25 a 35 años	16	53,3
	De 36 a 46 años	11	36,7
	De 47 a 57 años	3	10,0
	Total	30	100,0

Gráfico 1
Edad

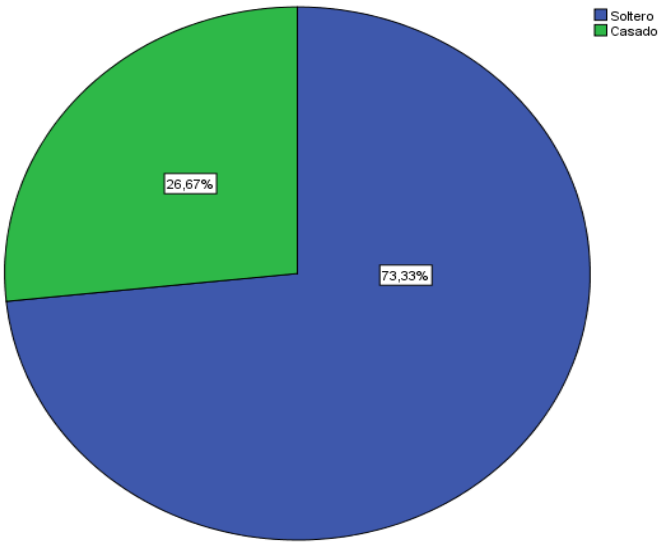


Estado civil

Tabla 5
Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Soltero	22	73,3
	Casado	8	26,7
	Total	30	100,0

Gráfico 2
Estado civil



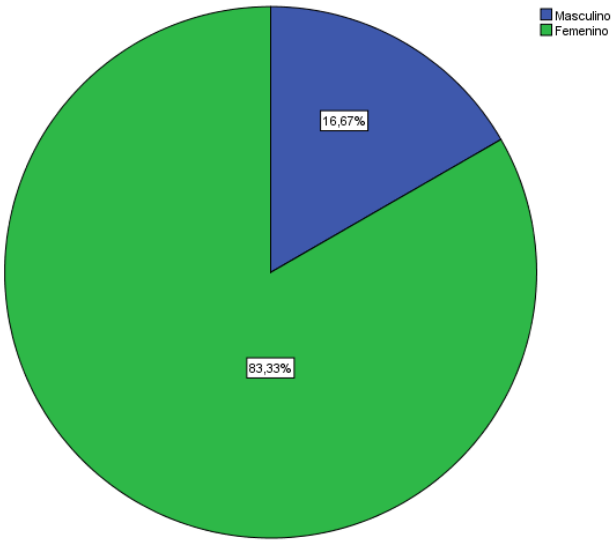
Sexo

Tabla 6
Sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	5	16,7
	Femenino	25	83,3
	Total	30	100,0

Gráfico 3

Sexo



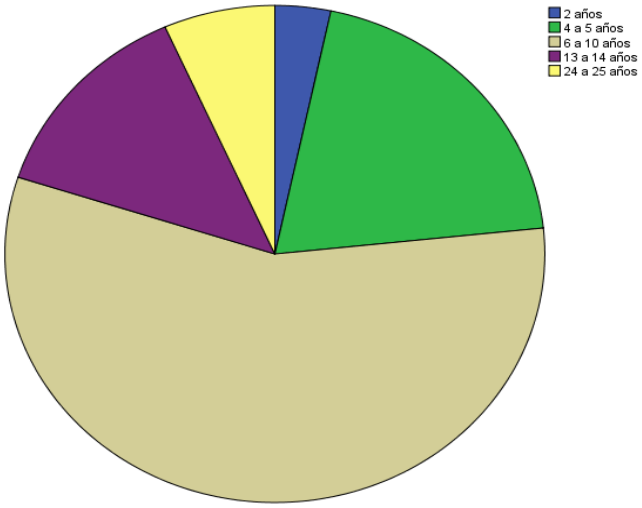
Años de experiencia

Tabla 7

Años de experiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	2	1	3,3
	4 a 5	6	20
	6 a 10	17	56,7
	13 a 14	4	13,3
	24 a 25	2	6,6
	Total	30	100,0

Gráfico 4
Años de experiencia

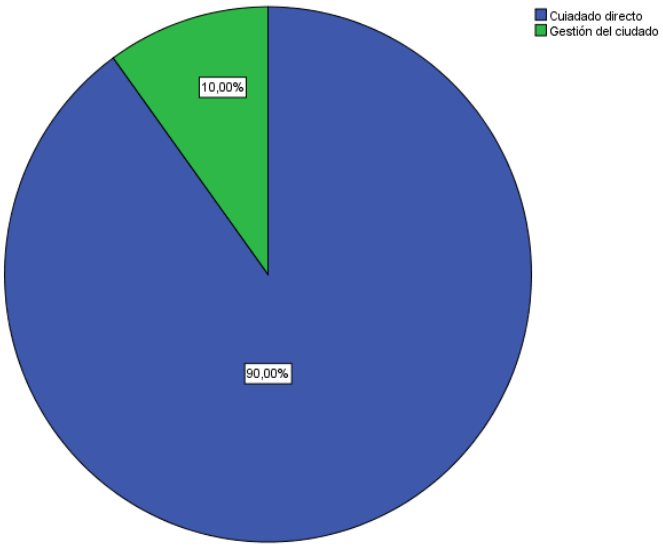


Rol que desempeña

Tabla 8
Rol que desempeña

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Cuidado directo	27	90,0
	Gestión del cuidado	3	10,0
	Total	30	100,0

Gráfico 5
Rol que desempeña



4.1.1 Análisis de resultados

Los resultados de la encuesta aplicada muestra que la mayoría del profesional de enfermería se encuentra en la franja de edad de 25 a 35 años, representando el 53,3%, quienes forman parte del personal en adultez temprana o joven, el 36,7% forman parte de los profesionales en adultez media y, el 10% lo conforman la adultez mayor.

En cuanto al estado civil, el 73,3% del personal es soltero. La distribución por sexo revela que el 83,3% del personal es femenino, por otra parte, con respecto a los años de experiencia, el 56,7% del personal tiene entre 6 y 10 años de experiencia, los casos de mayor experiencia corresponden a los 24 y 25 años con el 6,6%.

En cuanto a los roles desempeñados, el 90% del personal está involucrado en el cuidado directo de pacientes, mientras que el 10% se dedica a la gestión del cuidado. Estos resultados proporcionan una visión integral del perfil demográfico y profesional del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón.

4.2 Resultados según objetivo 1

Identificar los niveles de estrés del profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón, Escala de Estrés Percibido (PSS).

Tabla 9
Frecuencia de afectación por algo que ocurrió inesperadamente en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	13,3
	Alguna vez	15	50,0
	Frecuentemente	9	30,0
	Muy frecuentemente	2	6,7
	Total	30	100,0

Gráfico 6
Frecuencia de afectación por algo que ocurrió inesperadamente en el último mes.

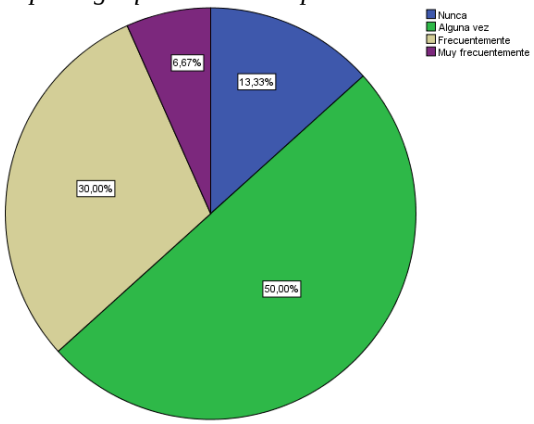


Tabla 10
Frecuencia de sentirse incapaz de controlar su vida en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	7	23,3
	Alguna vez	11	36,7
	Frecuentemente	7	23,3
	Muy frecuentemente	5	16,7
	Total	30	100,0

Gráfico 7

Frecuencia de sentirse incapaz de controlar su vida en el último mes.

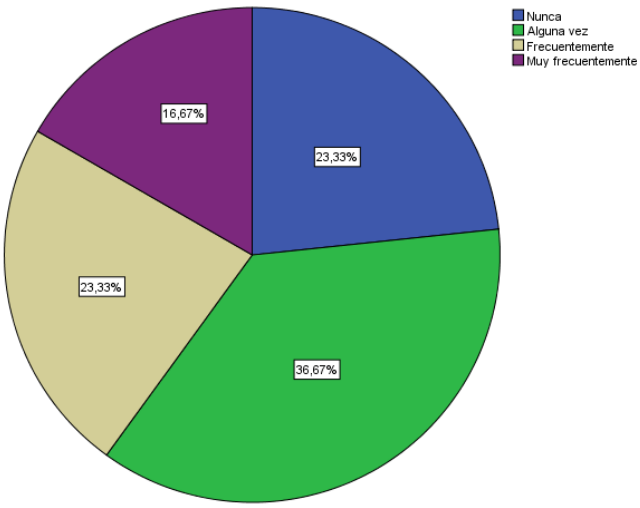


Tabla 11

Frecuencia de haberse sentido nervioso o estresado en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	5	16,7
	Alguna vez	10	33,3
	Frecuentemente	13	43,3
	Muy frecuentemente	2	6,7
	Total	30	100,0

Gráfico 8

Frecuencia de haberse sentido nervioso o estresado en el último mes.

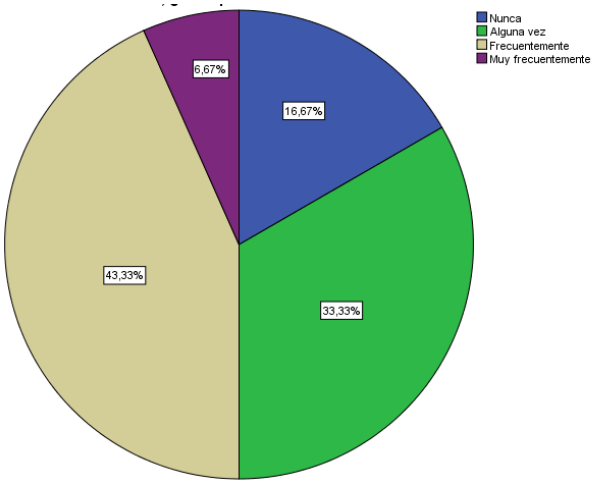


Tabla 12
Frecuencia en que ha podido manejar con éxito los problemas de la vida en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	10,0
	Alguna vez	9	30,0
	Frecuentemente	13	43,3
	Muy frecuentemente	5	16,7
	Total	30	100,0

Gráfico 9
Frecuencia en que ha podido manejar con éxito los problemas de la vida en el último mes.

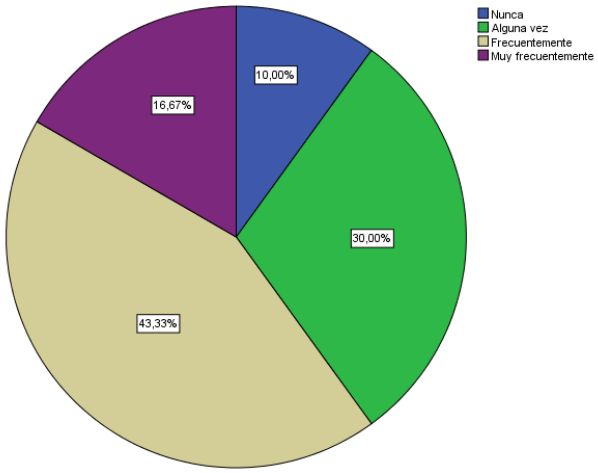


Tabla 13
Frecuencia de afrontamiento efectivo de los cambios en la vida en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	6,7
	Alguna vez	10	33,3
	Frecuentemente	12	40,0
	Muy frecuentemente	6	20,0
	Total	30	100,0

Gráfico 10

Frecuencia de afrontamiento efectivo de los cambios en la vida en el último mes.

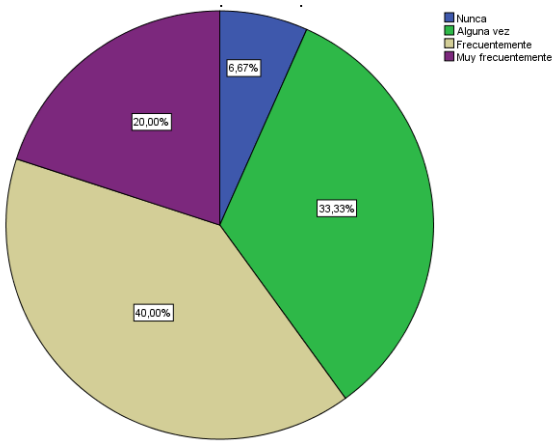


Tabla 14

Frecuencia de seguridad sobre la capacidad para manejar problemas personales en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alguna vez	10	33,3
	Frecuentemente	12	40,0
	Muy frecuentemente	8	26,7
	Total	30	100,0

Gráfico 11

Frecuencia de seguridad sobre la capacidad para manejar problemas personales en el último mes.

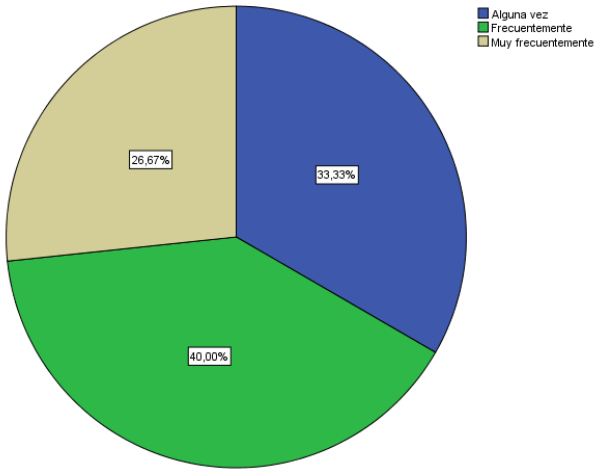


Tabla 15

Frecuencia que siente que las cosas le salen bien en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	Alguna vez	6	20,0
	Frecuentemente	15	50,0
	Muy frecuentemente	8	26,7
	Total	30	100,0

Gráfico 12

Frecuencia que siente que las cosas le salen bien en el último mes.

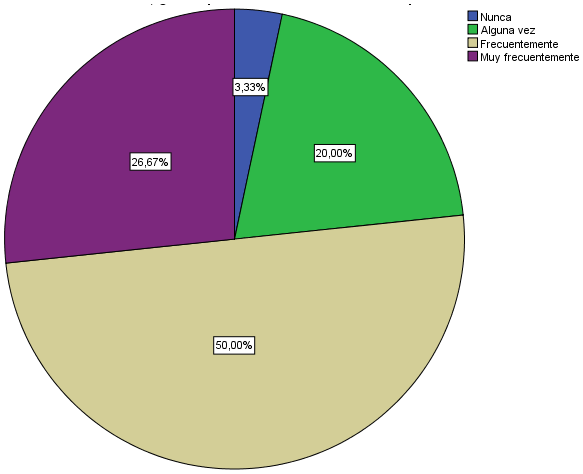


Tabla 16

Frecuencia que sintió que no podía afrontar todas las cosas por hacer en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	10,0
	Alguna vez	11	36,7
	Frecuentemente	13	43,3
	Muy frecuentemente	3	10,0
	Total	30	100,0

Gráfico 13
Frecuencia que sintió que no podía afrontar todas las cosas por hacer en el último mes.

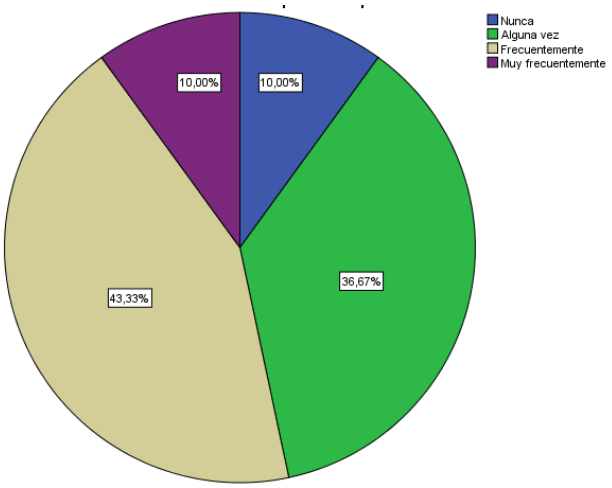


Tabla 17
Frecuencia para poder controlar las dificultades de la vida en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	Alguna vez	7	23,3
	Frecuentemente	15	50,0
	Muy frecuentemente	7	23,3
	Total	30	100,0

Gráfico 14
Frecuencia para poder controlar las dificultades de la vida en el último mes.

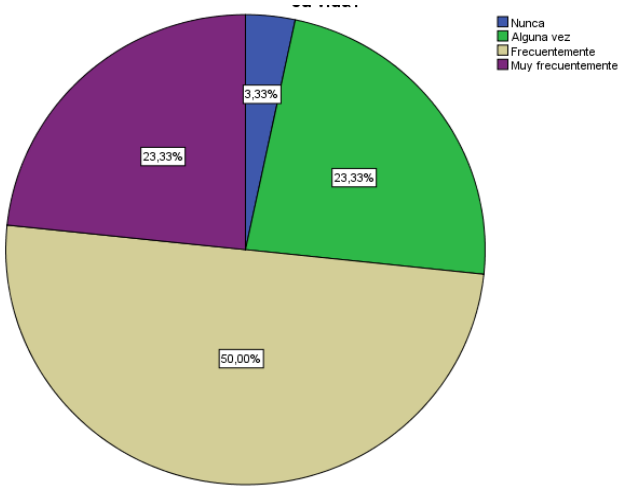


Tabla 18
Frecuencia de sentir todo bajo control en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	10,0
	Alguna vez	7	23,3
	Frecuentemente	12	40,0
	Muy frecuentemente	8	26,7
	Total	30	100,0

Gráfico 15
Frecuencia de sentir todo bajo control en el último mes.

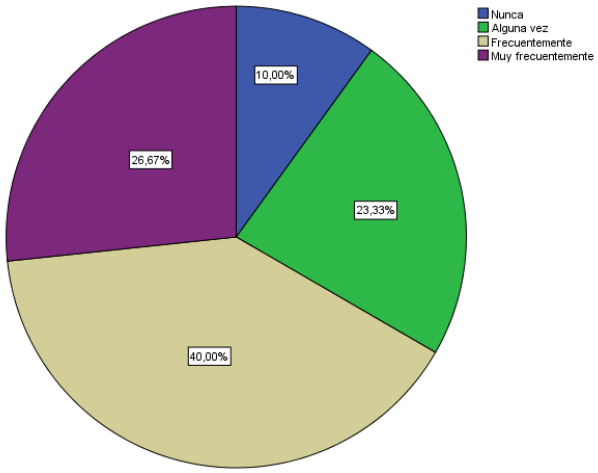


Tabla 19
Frecuencia de enojo por cosas fuera de su control en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	6	20,0
	Alguna vez	11	36,7
	Frecuentemente	11	36,7
	Muy frecuentemente	2	6,7
	Total	30	100,0

Gráfico 16
Frecuencia de enojo por cosas fuera de su control en el último mes.

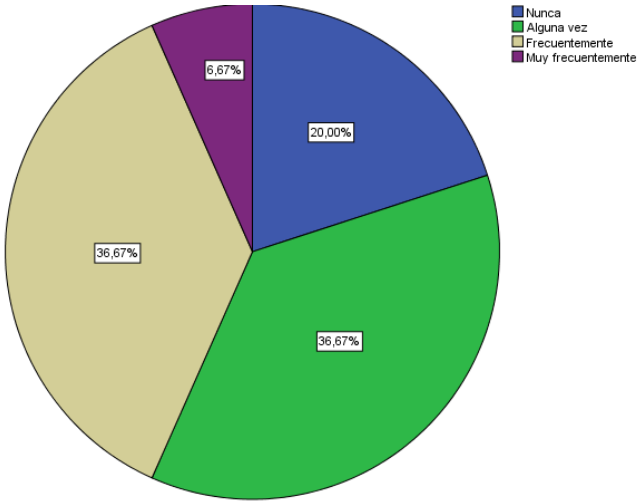


Tabla 20
Frecuencia de pensamiento sobre las cosas que le puedan hacer en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	Alguna vez	11	36,7
	Frecuentemente	13	43,3
	Muy frecuentemente	5	16,7
	Total	30	100,0

Gráfico 17
Frecuencia de pensamiento sobre las cosas que le puedan hacer en el último mes.

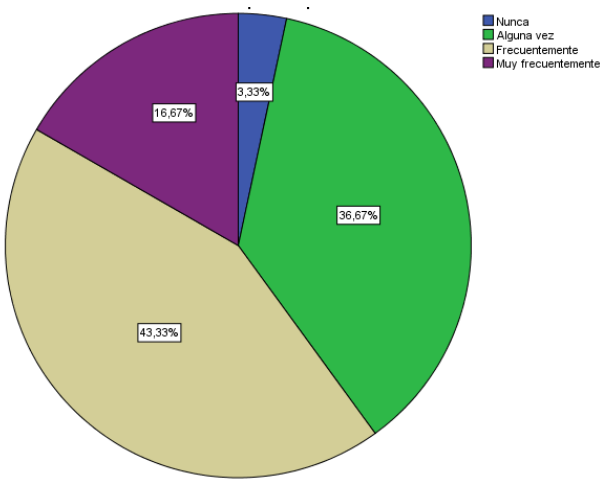


Tabla 21
Frecuencia de poder controlar su tiempo en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	Alguna vez	7	23,3
	Frecuentemente	13	43,3
	Muy frecuentemente	9	30,0
	Total	30	100,0

Gráfico 18
Frecuencia de poder controlar su tiempo en el último mes.

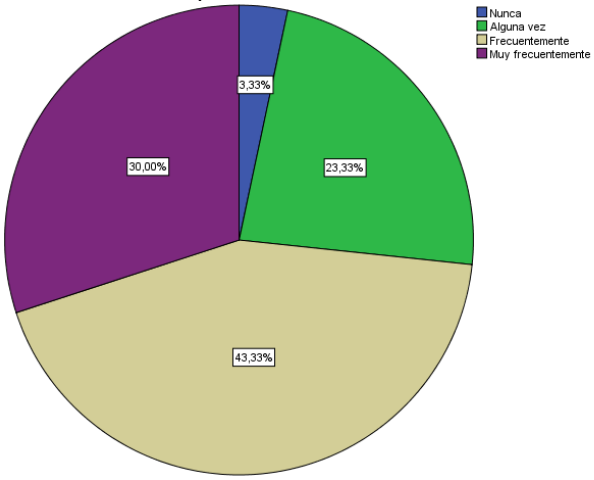
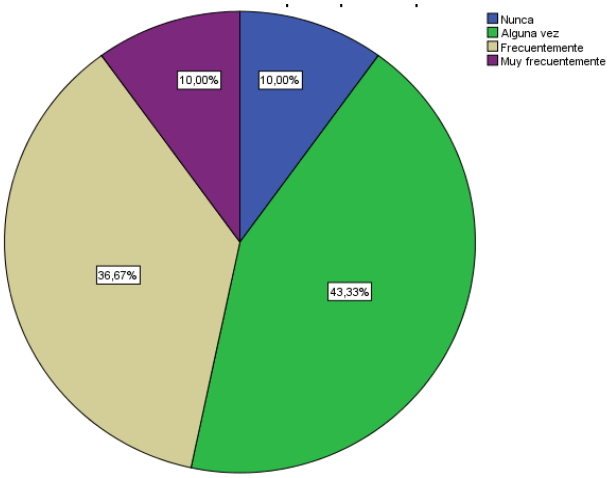


Tabla 22
Frecuencia de sentimiento que se acumulan las dificultades y no puede superar en el último mes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	10,0
	Alguna vez	13	43,3
	Frecuentemente	11	36,7
	Muy frecuentemente	3	10,0
	Total	30	100,0

Gráfico 19
Frecuencia de sentimiento que se acumulan las dificultades y no puede superar en el último mes.



4.2.1 Análisis de resultados objetivo 1

Los resultados indican que el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón experimentan niveles moderados de estrés con un 70%, con una puntuación entre 12 y 22, seguidamente se presenta niveles altos de estrés con el 20% con puntuaciones que oscilan entre 23 y 33 puntos. Los niveles bajos de estrés conciernen a puntuaciones de 0 a 11 puntos, lo cual representa el 6,7%, finalmente, los niveles muy altos de estrés lo presentan el 3,3% con puntuaciones entre 34 y 42 puntos según lo indica la escala de estrés percibido (PSS).

Tabla 23
Análisis de los niveles de estrés.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo 0-11 puntos	2	6,7
	Moderado 12 -22 puntos	21	70,0
	Alto 23 - 33 puntos	6	20,0
	Muy alto 34 – 42 puntos	1	3,3
	Total	30	100,0

La mayoría del personal de enfermería del servicio de emergencia (70%) se encuentra en la categoría de estrés moderado, lo que indica que, aunque experimentan estrés, no alcanzan los niveles más críticos, lo cual revela una necesidad de implementar estrategias para manejar el estrés antes de que se intensifique. Por otra parte, un porcentaje del 20% del personal de enfermería reporta altos niveles de estrés, siendo este un grupo de riesgo de experimentar consecuencias negativas tanto en su salud mental como física, lo que podría afectar su desempeño profesional y bienestar.

Cabe indicar que, el entorno laboral en los servicios de emergencia es inherentemente estresante debido a la naturaleza urgente y crítica de los casos que se manejan, por ello, es importante ofrecer talleres y recursos sobre técnicas de manejo del estrés y autocuidado del profesional enfermero en este servicio, para de esta manera, promocionar ambientes laborales saludables.

En la investigación de Borja & Salas (2022), se aprecia que el 75% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Víctor Ramos Guardia experimentan niveles bajos de estrés. Sin embargo, este porcentaje se reduce al 58,3% cuando se analiza el estrés laboral en función del tiempo de servicio.

Estos datos difieren de lo expuesto por Ancalle et al. (2023), quienes afirman que el profesional de enfermería del servicio de emergencia HRDCQ Daniel Alcides Carrion Huancayo presenta niveles elevados de estrés laboral, según su estudio, el 57,8% de los enfermeros experimenta un alto nivel de estrés, mientras que el 42,2% presenta un nivel de estrés moderado.

4.3 Resultados según objetivo 2

Establecer indicadores de desempeño del profesional enfermero en el servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón, para ello se utilizó el cuestionario de desempeño profesional, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 24
Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	9	30,0
	Frecuentemente	16	53,3
	Siempre	4	13,3
	Total	30	100,0

Gráfico 20
Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.

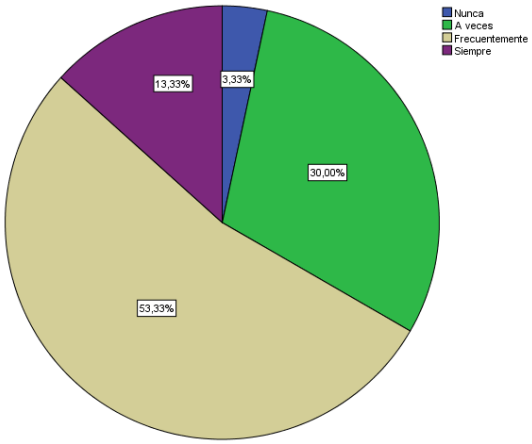


Tabla 25
Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	1	3,3
	Frecuentemente	11	36,7
	Siempre	18	60,0
	Total	30	100,0

Gráfico 21
Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.

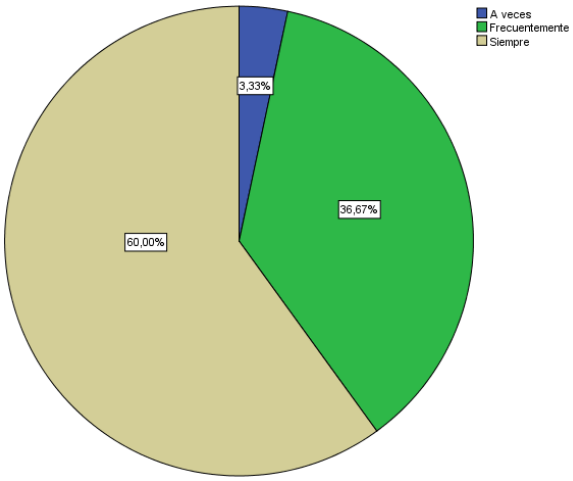


Tabla 26
Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	6	20,0
	Frecuentemente	13	43,3
	Siempre	10	33,3
	Total	30	100,0

Gráfico 22

Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.

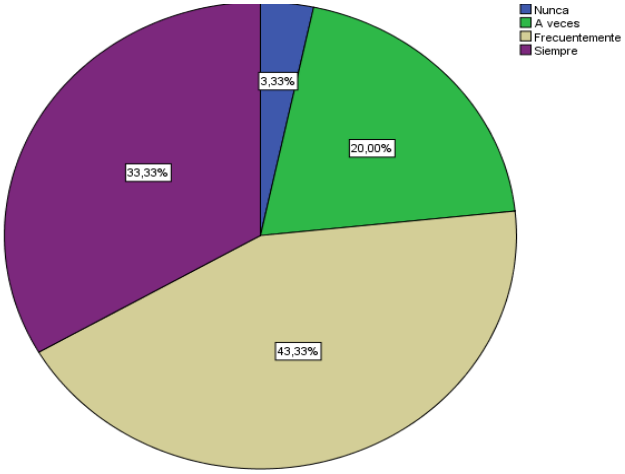


Tabla 27

Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	5	16,7
	A veces	7	23,3
	Frecuentemente	13	43,3
	Siempre	5	16,7
	Total	30	100,0

Gráfico 23

Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.

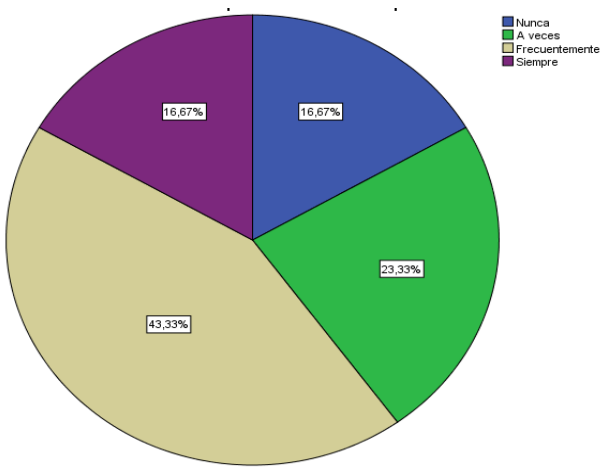


Tabla 28
La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	4	13,3
	Frecuentemente	18	60,0
	Siempre	7	23,3
	Total	30	100,0

Gráfico 24
La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.

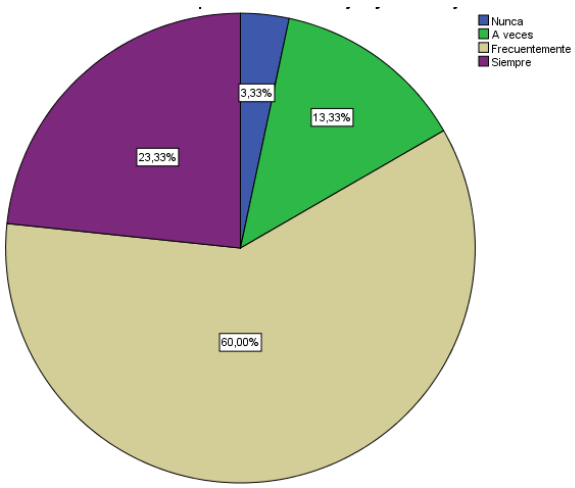


Tabla 29
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	3	10,0
	Frecuentemente	27	80,0
	Total	30	100,0

Gráfico 25
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.

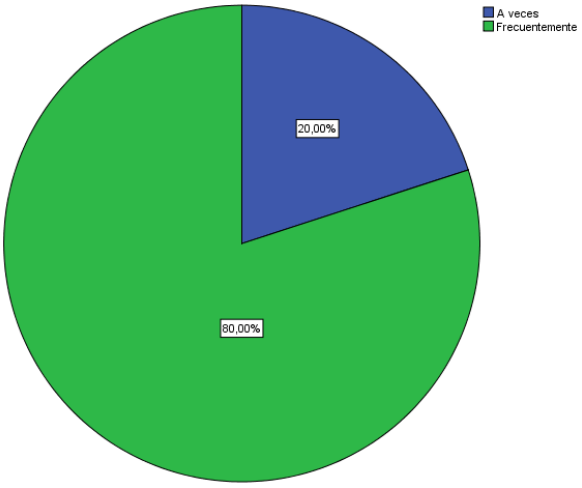


Tabla 30
Se promueve los altos niveles de desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	10,0
	A veces	4	13,3
	Frecuentemente	20	66,7
	Siempre	3	10,0
	Total	30	100,0

Gráfico 26
Se promueve los altos niveles de desempeño.

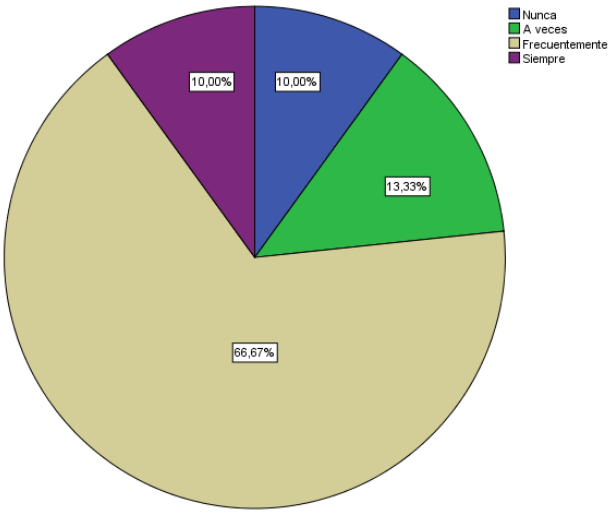


Tabla 31
Realiza su trabajo a tiempo y sin errores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	4	13,3
	Frecuentemente	20	66,7
	Siempre	6	20,0
	Total	30	100,0

Gráfico 27
Realiza su trabajo a tiempo y sin errores.

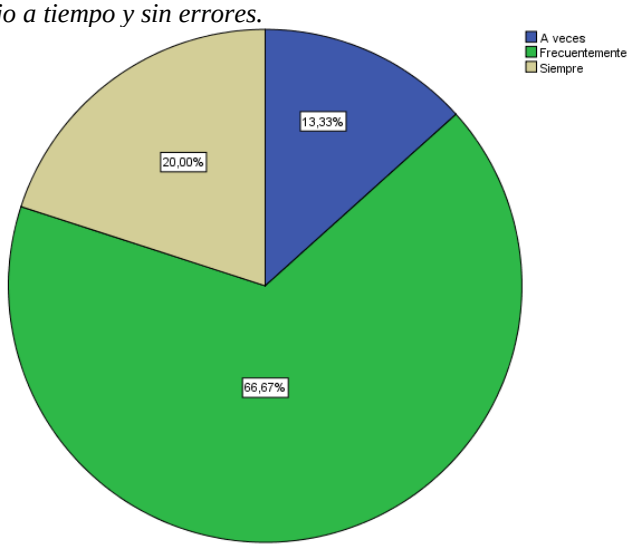


Tabla 32
Puede trabajar de forma independiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	1	3,3
	Frecuentemente	11	36,7
	Siempre	17	56,7
	Total	30	100,0

Gráfico 28

Puede trabajar de forma independiente.

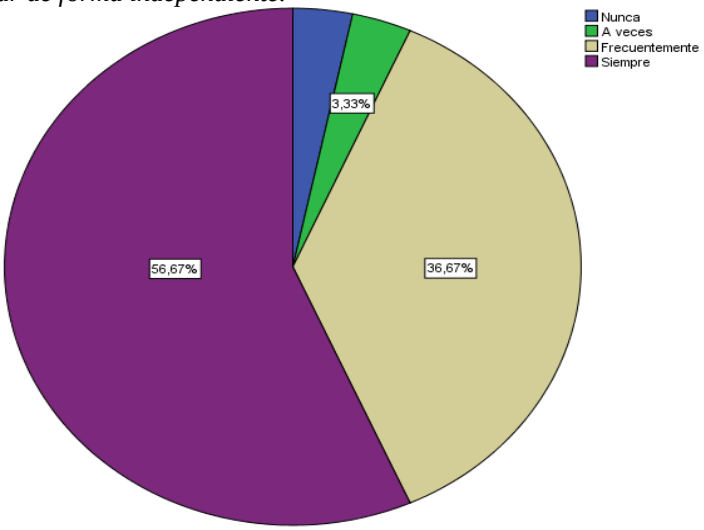


Tabla 33

Realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	1	3,3
	Frecuentemente	11	36,7
	Siempre	17	56,7
	Total	30	100,0

Gráfico 29

Realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.

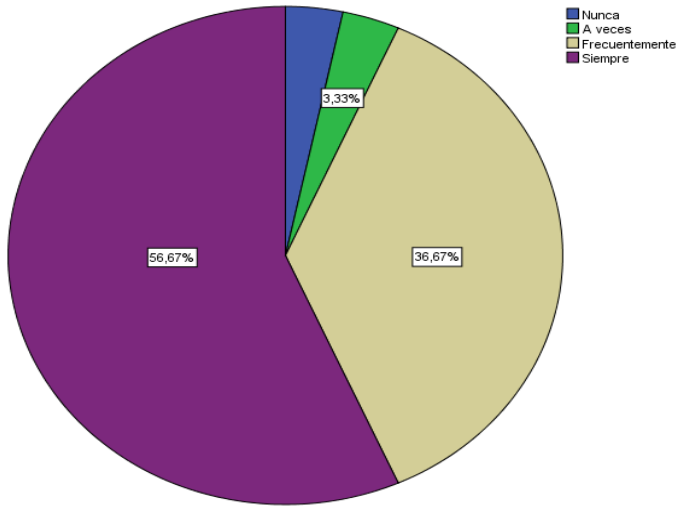


Tabla 34
Cumple su horario y es puntual.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	6,7
	Frecuentemente	9	30,0
	Siempre	19	63,3
	Total	30	100,0

Gráfico 30
Cumple su horario y es puntual.

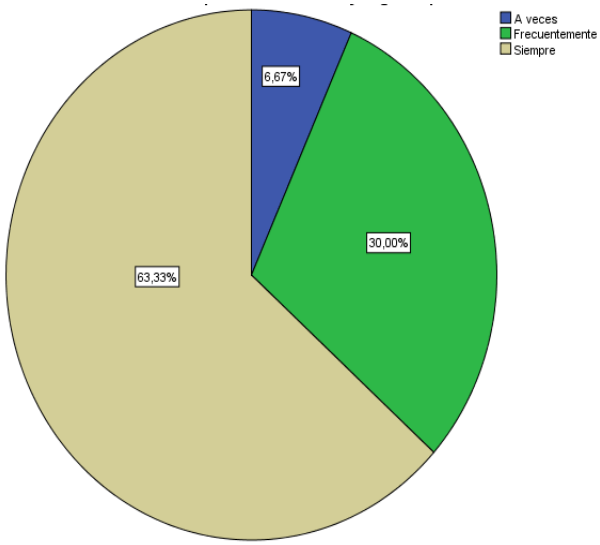


Tabla 35
Asume responsabilidad de consecuencias negativas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	1	3,3
	Frecuentemente	10	33,3
	Siempre	19	63,3
	Total	30	100,0

Gráfico 31
Asume responsabilidad de consecuencias negativas.

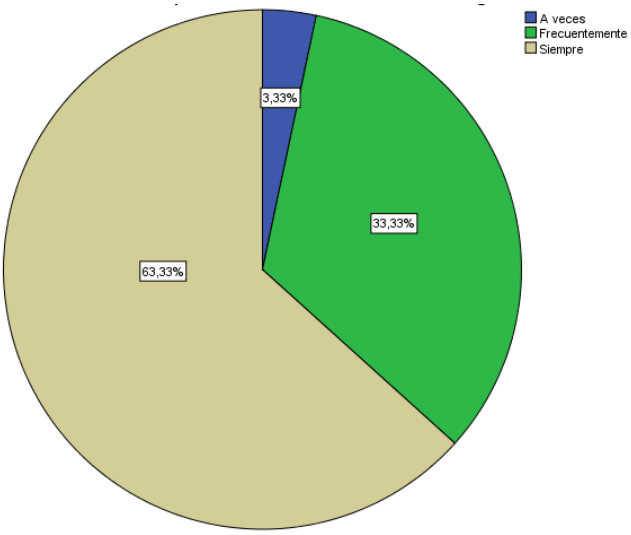


Tabla 36
Responsabilidad del puesto de trabajo definida.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	4	13,3
	Frecuentemente	8	26,7
	Siempre	18	60,0
	Total	30	100,0

Gráfico 32
Responsabilidad del puesto de trabajo definida.

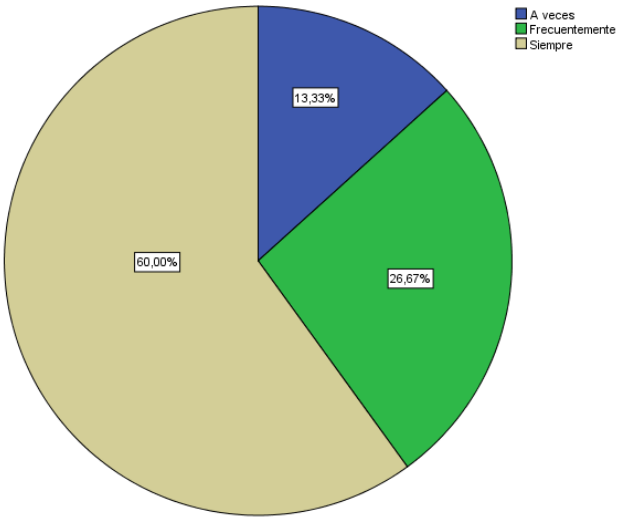


Tabla 37
Informa y consulta al jefe sobre los cambios rutinarios que afecten directamente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	4	13,3
	Frecuentemente	13	43,3
	Siempre	12	40,0
	Total	30	100,0

Gráfico 33
Informa y consulta al jefe sobre los cambios rutinarios que afecten directamente.

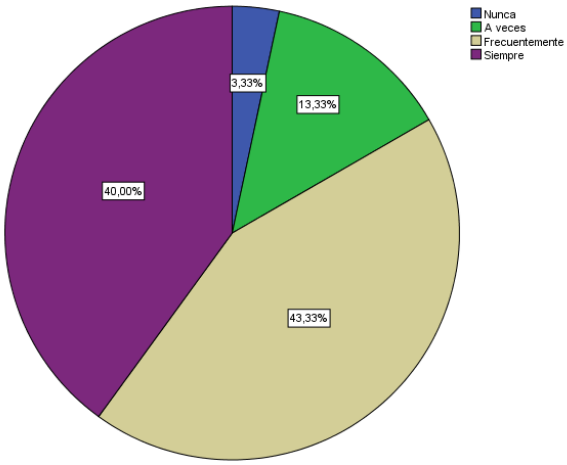


Tabla 38
Cumplimiento de objetivos en tiempo indicado.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	6,7
	Frecuentemente	13	43,3
	Siempre	15	50,0
	Total	30	100,0

Gráfico 34
Cumplimiento de objetivos en tiempo indicado.

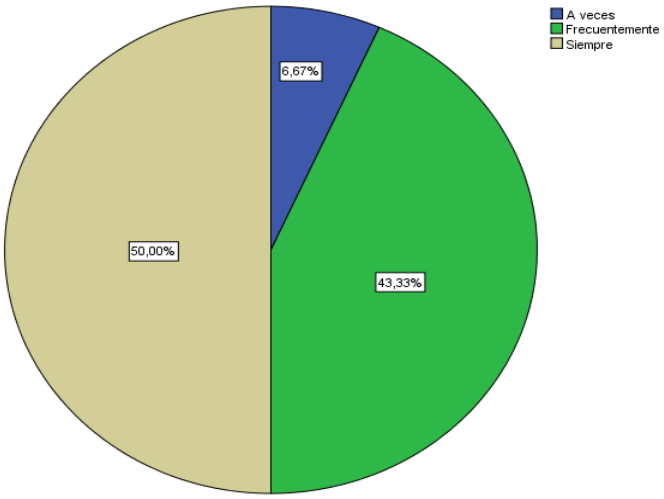


Tabla 39
Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	6,7
	A veces	1	3,3
	Frecuentemente	19	63,3
	Siempre	8	26,7
	Total	30	100,0

Gráfico 35
Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.

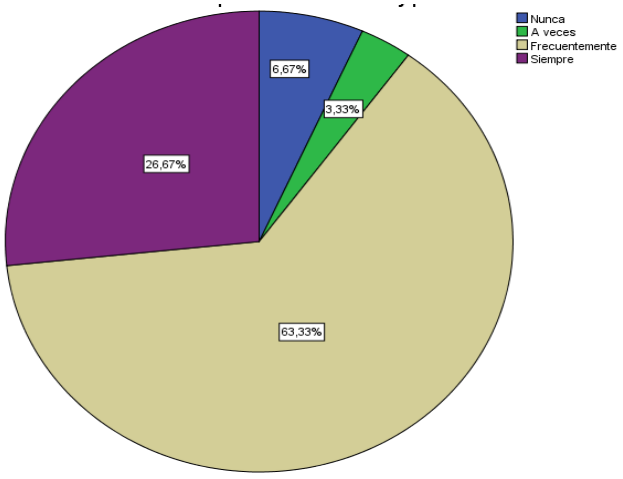


Tabla 40
Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a situaciones conflictivas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	Frecuentemente	20	66,7
	Siempre	9	30,0
	Total	30	100,0

Gráfico 36
Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a situaciones conflictivas.

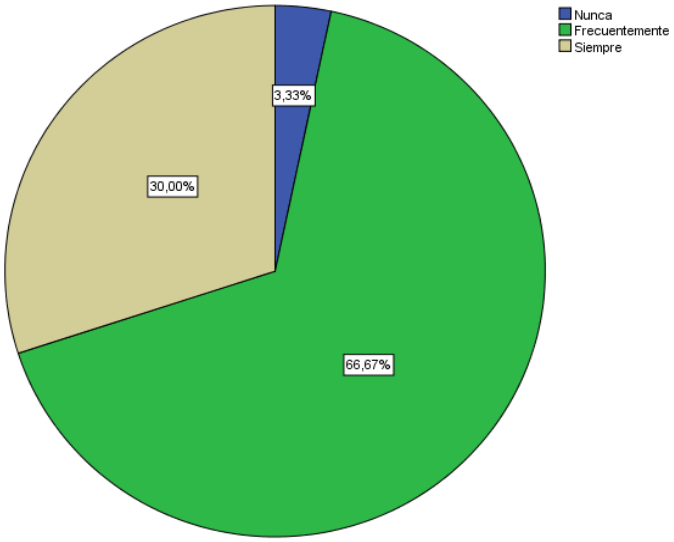


Tabla 41
Responde oportunamente las dudas del personal de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	6,7
	Frecuentemente	9	30,0
	Siempre	19	63,3
	Total	30	100,0

Gráfico 37
Responde oportunamente las dudas del personal de la institución.

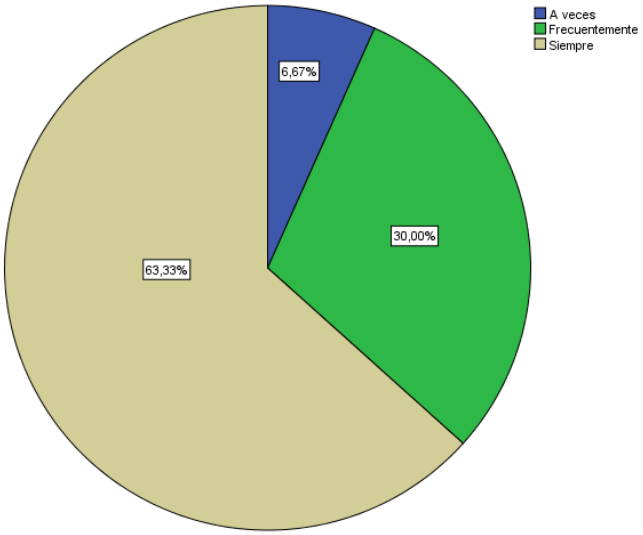


Tabla 42
Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Frecuentemente	6	20,0
	Siempre	24	80,0
	Total	30	100,0

Gráfico 38
Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.

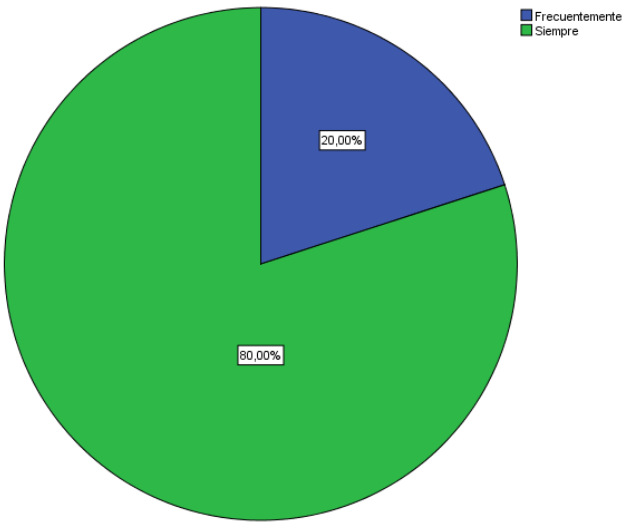


Tabla 43
Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Frecuentemente	9	30,0
	Siempre	21	70,0
	Total	30	100,0

Gráfico 39
Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.

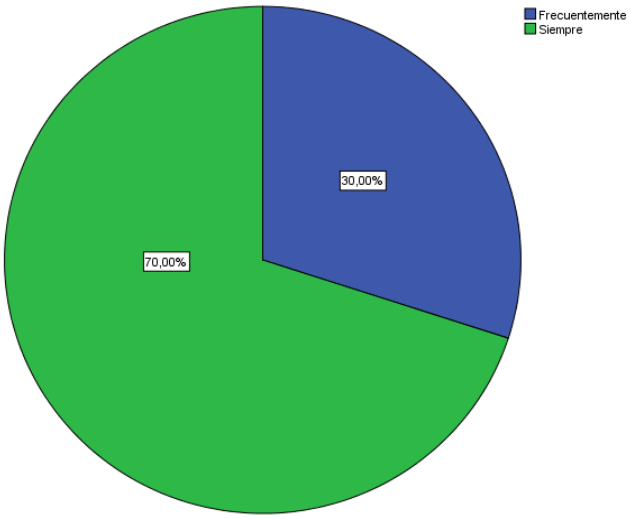


Tabla 44
El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Frecuentemente	11	36,7
	Siempre	19	63,3
	Total	30	100,0

Gráfico 40
El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.

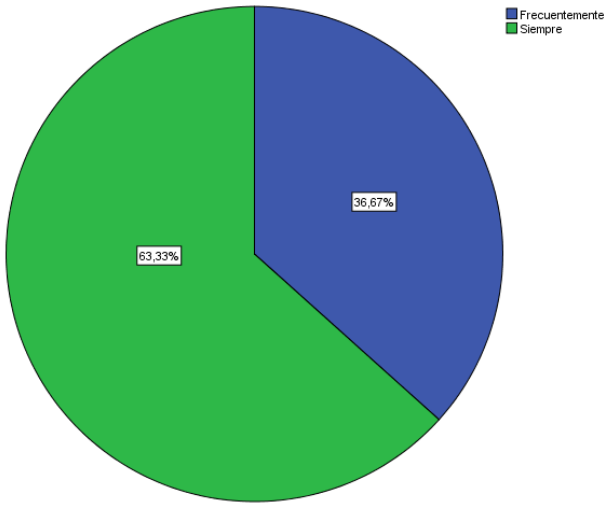


Tabla 45
Se muestra atento al cambio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	1	3,3
	Frecuentemente	11	36,7
	Siempre	17	56,7
	Total	30	100,0

Gráfico 41
Se muestra atento al cambio.

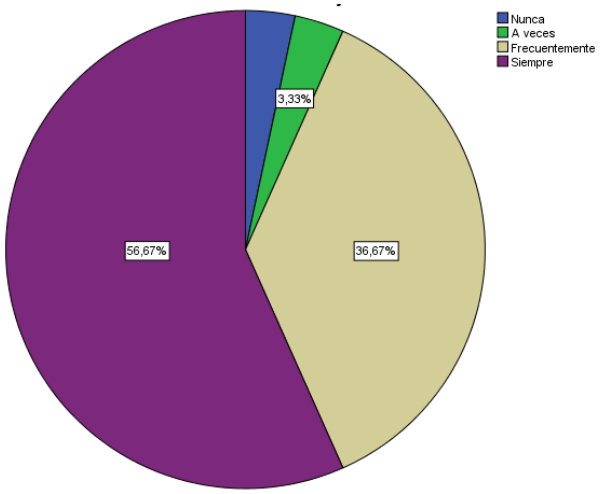


Tabla 46
Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	8	26,7
	Frecuentemente	11	36,7
	Siempre	10	33,3
	Total	30	100,0

Gráfico 42
Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.

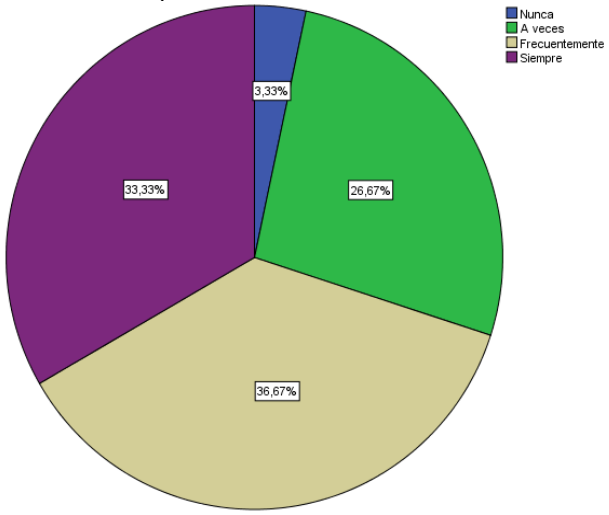


Tabla 47
Los jefes promueven las capacitaciones.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	3	10,0
	Frecuentemente	13	43,3
	Siempre	13	43,3
	Total	30	100,0

Gráfico 43
Los jefes promueven las capacitaciones.

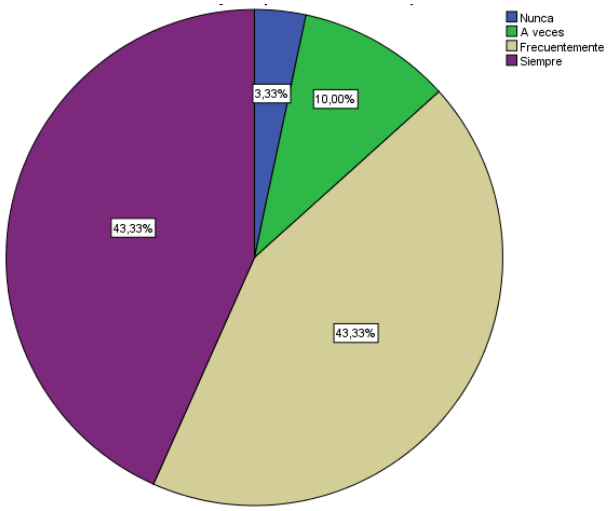


Tabla 48
Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	4	13,3
	Frecuentemente	10	33,3
	Siempre	16	53,3
	Total	30	100,0

Gráfico 44
Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.

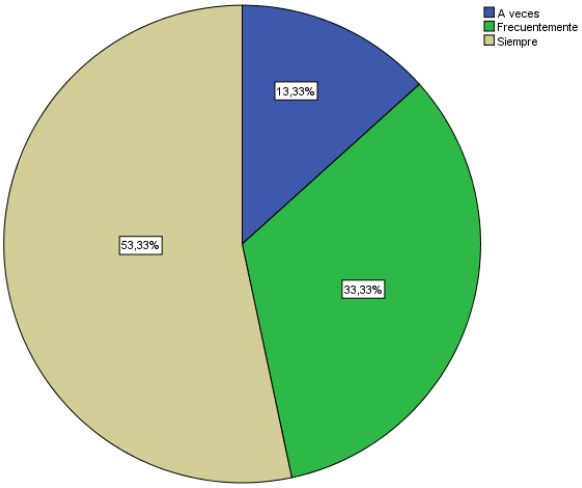


Tabla 49
La institución promueve el desarrollo personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	10,0
	A veces	8	26,7
	Frecuentemente	10	33,3
	Siempre	9	30,0
	Total	30	100,0

Gráfico 45
La institución promueve el desarrollo personal.

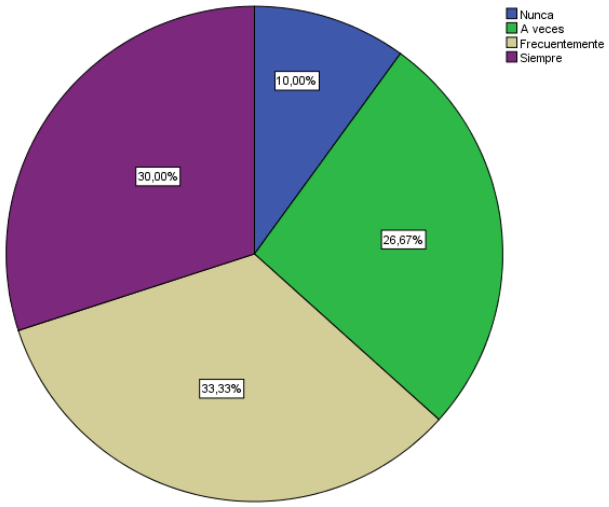


Tabla 50
Aplica en su trabajo la experiencia, conocimientos y capacidades adquiridas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	A veces	2	6,7
	Frecuentemente	9	30,0
	Siempre	19	63,3
	Total	30	100,0

Gráfico 46
Aplica en su trabajo la experiencia, conocimientos y capacidades adquiridas.

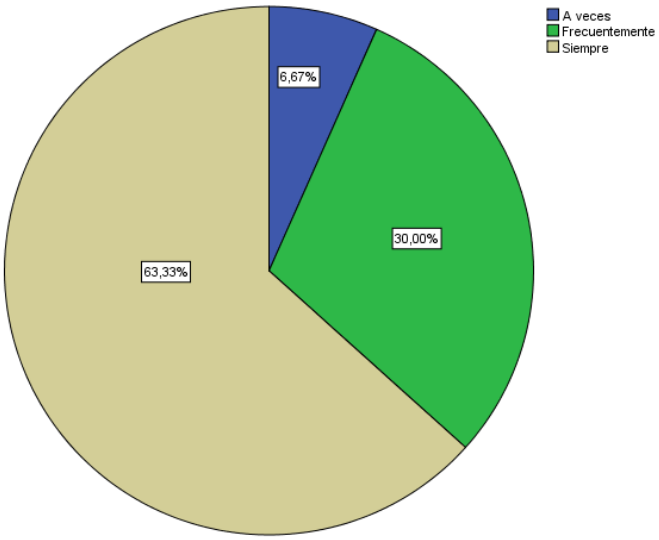
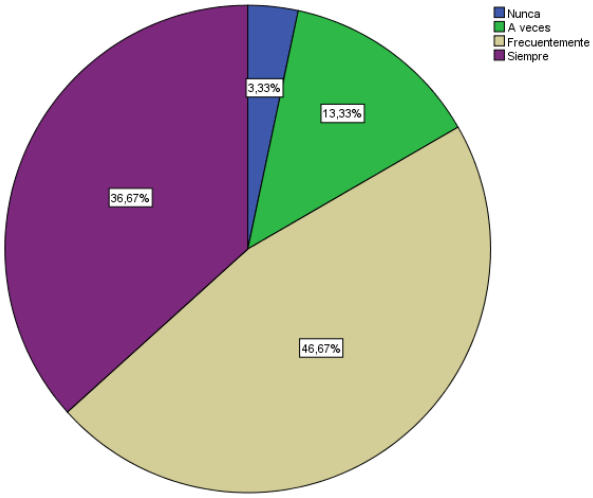


Tabla 51
Se recibe preparación para realizar el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	3,3
	A veces	4	13,3
	Frecuentemente	14	46,7
	Siempre	11	36,7
	Total	30	100,0

Gráfico 47
Preparación para realizar el trabajo.



4.3.1 Análisis de resultados objetivo 2

La mayoría de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón se encuentran en un nivel alto de desempeño profesional, representando el 83,3%, con puntajes entre 57 y 84 puntos. Este alto porcentaje indica que estos profesionales están cumpliendo con las expectativas y estándares establecidos de manera satisfactoria. Por otra parte, el 16,7% corresponde al nivel medio de desempeño con puntajes de 29 a 56 puntos según la escala de desempeño profesional; aunque este grupo está cumpliendo con sus deberes, hay margen para la mejora.

Tabla 52
Nivel de desempeño profesional.

	Desempeño profesional				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio Desempeño 29 a 56 puntos	5	16,7	16,7	16,7
	Alto Desempeño 57 a 84 puntos	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

El hecho de que el 83,3% del personal de enfermería esté en un nivel alto de desempeño es una señal positiva para el hospital en estudio, pues se indica que la mayoría de los enfermeros no solo cumplen con los requisitos básicos, sino que superan, ofreciendo un cuidado de alta calidad a los pacientes en el servicio de emergencia. Sin embargo, dado que el 16,7% presenta un desempeño medio, incluyendo talleres de manejo del estrés y ajustes en las condiciones laborales para facilitar un mejor desempeño.

Según Borja & Salas (2022), en su estudio, se resalta que el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia muestra un desempeño profesional elevado en un 69,4%, mientras que el 30,6% restante presenta un nivel de desempeño bajo.

En el estudio realizado por Ancalle et al. (2023), se evaluó el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del

HRDCQ Daniel Alcides Carrión en Huancayo, los resultados mostraron que la mayoría, el 60.0%, presentó un desempeño muy bueno, mientras que un 28.9% fue calificado con un desempeño bueno. Además, el 6.7% tuvo un desempeño regular, y solo el 4.4% alcanzó una evaluación de excelente.

4.4 Resultados según objetivo 3

Correlacionar niveles de estrés con el desempeño del profesional enfermero, se realizó una prueba de normalidad, para conocer si la distribución de los datos sigue una distribución normal. Además, al ser la muestra es menor a 50 personas, se toma en cuenta la prueba Shapiro-Wilk.

4.4.1 Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis para normalidad.

H0: Los datos tienen una distribución normal.

H1: Los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 53
Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,308	30	,000	,816	30	,000
Desempeño profesional	,396	30	,000	,687	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Criterio de decisión: Con nivel de confianza de 95% y nivel de error de 5%; se tiene un valor de significancia p 0,000 < 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, es decir, los datos no tienen una distribución normal. Se aplica estadística no paramétrica.

4.4.2 Correlación de Spearman

Dado que los datos no siguen una distribución normal, se aplica el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Se realiza entonces la prueba de hipótesis:

H0: No existe una correlación entre las dos variables

H1: Si existe correlación entre las dos variables

Tabla 54
Correlación de Spearman

Correlaciones				
			Estrés laboral	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,291
		Sig. (bilateral)	.	,119
		N	30	30
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,291	1,000
		Sig. (bilateral)	,119	.
		N	30	30

Criterio de decisión: Dado que el valor de significancia p= 0,119 > 0,05, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, el estrés laboral no se asocia con el desempeño del profesional enfermero en el servicio emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón.

Para el caso específico de la presente investigación no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional.

La investigación realizada de Borja & Salas (2022), indica que el 51.1% de los profesionales de enfermería presentan un bajo nivel de estrés laboral, mientras que su desempeño profesional es alto. Sin embargo, la prueba estadística Chi-cuadrado, con un nivel de significancia de p = 0.546, revela que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia.

De manera similar, en el estudio de Ancalle et al. (2023), se aceptó la hipótesis nula al no encontrarse una correlación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrión, en Huancayo. Esta conclusión se basa en un valor p de 0.416, lo cual indica la ausencia de relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

4.5 Resultados según objetivo 4

Desarrollar talleres de afrontamiento del estrés con el profesional enfermero del servicio. Para promocionar ambientes laborales saludables.

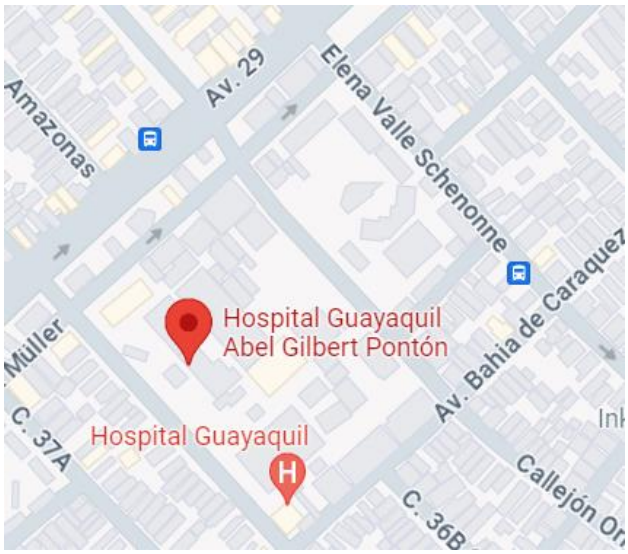
4.5.1 Nombre del taller

Taller de afrontamiento del estrés con los profesionales enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón.

4.5.2 Localización geográfica

El Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón se encuentra ubicado en la provincia de Guayas, cantón Guayaquil, parroquia Febres Cordero, en la calle 29 entre Oriente y Galápagos.

Figura 1.
Ubicación



4.5.3 Antecedentes

El presente taller se enmarca en el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual instituye el derecho de toda persona a desempeñar sus labores en un entorno conveniente y favorable, que avale su salud, seguridad, integridad, bienestar e higiene. Este marco legal resalta la importancia de garantizar condiciones laborales óptimas, subrayando la importancia de asegurar que los trabajadores desarrollen sus actividades en contextos que no comprometan su salud física ni mental.

La investigación de Ramírez et al. (2022) indica que, el estrés es un factor que influye significativamente en el desempeño de los trabajadores, siendo las profesiones relacionadas con la salud, especialmente médicos y enfermeras del servicio de emergencias, las que presentan las tasas más elevadas de estrés laboral, lo cual llega a impactar en su desempeño.

El entorno laboral en los servicios de emergencia es estresante debido a la urgencia y gravedad de los casos atendidos, lo que coloca al profesional de enfermería, en primera línea, bajo una considerable carga emocional y física. Las enfermeras en estas unidades son particularmente susceptibles al estrés, ya que deben mantenerse en alerta constante, por ello, es esencial proporcionar condiciones ambientales y laborales que promuevan su bienestar y prevengan errores derivados del cansancio, evitando así graves consecuencias tanto para ellas como para los pacientes (Calderón & Rivas, 2022).

4.5.4 Diagnóstico

Según los cuestionarios realizados a los profesionales de enfermería que trabajan en el departamento de emergencias del Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón, se ha identificado que el 70% del personal se encuentra en la categoría de estrés moderado. Esto indica que, aunque experimentan estrés, no alcanzan niveles críticos, revelando una necesidad imperativa de implementar estrategias para manejar el estrés antes de que se intensifique. Además, un 20% del personal reporta altos niveles de estrés, colocándolos en un grupo de riesgo de sufrir consecuencias negativas tanto en su salud mental como física.

Paralelamente, otro hallazgo relevante es que la mayoría de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, el 83,3%, se encuentran en un nivel alto de desempeño profesional. Este alto porcentaje indica que estos profesionales están cumpliendo de manera satisfactoria con las expectativas y estándares establecidos. Sin embargo, el 16,7% restante corresponde a un nivel medio de desempeño, sugiriendo que, aunque este grupo cumple con sus deberes, existe margen para mejorar.

Dado este panorama, es esencial realizar un taller de afrontamiento del estrés encaminado a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia,

este taller busca brindar actividades efectivas para manejar el estrés, con el objetivo de prevenir que el estrés moderado evolucione a niveles más críticos y reducir los altos niveles de estrés en el grupo de riesgo. Además, al abordar el estrés de modo proactivo, se mejora aún más el desempeño profesional del personal, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

4.5.5 Justificación

La relevancia de llevar a cabo un taller de manejo del estrés dirigido a los enfermeros que laboran en el área de emergencias del Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón radica en la necesidad de abordar los niveles de estrés identificados en el presente estudio, por lo cual, es crucial intervenir de manera temprana para prevenir el agravamiento de la situación. El estrés no solo perturba la salud mental y física de los empleados, sino que también afecta de forma negativa en la calidad del servicio que prestan, poniendo en riesgo tanto su bienestar como la seguridad de los pacientes.

La relevancia de este taller se evidencia en el alto desempeño profesional que mantiene la mayoría del profesional de enfermería, lo cual es un indicador de su compromiso y eficacia en el cumplimiento de sus funciones, sin embargo, el estrés prolongado y no gestionado adecuadamente compromete este alto nivel de desempeño. Por ello, el taller de afrontamiento del estrés se propone no solo como una medida preventiva, sino también como una estrategia para mantener y potenciar el rendimiento del personal. Al proporcionar a los profesionales de enfermería unas herramientas efectivas para manejar el estrés, se contribuye a un ambiente laboral más equilibrado y propicio para el desempeño óptimo de sus tareas.

La utilidad de la realización del taller se extiende a todos los beneficiarios del sistema de salud, incluyendo a los pacientes, al personal administrativo y a los propios profesionales de enfermería. Los pacientes se beneficiarán de un cuidado más atento y seguro, mientras que el personal administrativo verá una mejora en la eficiencia y la reducción de errores. Para los profesionales de enfermería, el taller representa una inversión en su bienestar, ofreciéndoles recursos para manejar mejor las demandas de su entorno laboral y mejorar su calidad de vida.

4.5.6 Objetivos

Objetivo General

Desarrollar un taller de afrontamiento del estrés con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón para promover ambientes laborales saludables.

Objetivos Específicos

- Programar actividades diarias para los profesionales de enfermería del servicio de emergencia sobre el reconocimiento y afrontamiento efectivo del estrés.
- Realizar una capacitación a los profesionales de enfermería del servicio sobre los impactos físicos, emocionales y cognitivos del estrés en el bienestar personal y el desempeño laboral.
- Evaluar la utilidad y comprensión del taller de afrontamiento del estrés para el bienestar integral de los profesionales enfermeros.

4.5.7 Matriz

Objetivo Específico	Meta	Indicador	Actividades
Programar actividades diarias para los profesionales de enfermería del servicio de emergencia sobre el reconocimiento y afrontamiento efectivo del estrés	100% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adquieran conocimientos y habilidades en el manejo del estrés.	(Número de enfermeros que completan las charlas virtuales / Número total de profesionales de enfermería participantes) x 100	Elaboración de la planificación del taller de afrontamiento del estrés. Invitación a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia para participar en el taller. Realización de cinco sesiones educativas. Charla sobre el reconocimiento y afrontamiento efectivo del estrés en el entorno laboral del servicio de emergencias
Realizar una capacitación a los profesionales de enfermería del servicio	100% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia aumentaron	(Número de enfermeros que completan las charlas virtuales /	Charla informativa por parte de Psicóloga invitada sobre el estrés y cómo afecta la salud mental de los

sobre los impactos físicos, emocionales y cognitivos del estrés en el bienestar personal y el desempeño laboral.	su comprensión de los impactos del estrés y la adopción de estrategias de manejo.	Número total de profesionales de enfermería participantes) x 100	profesionales, especialmente en el área de salud. Exposición sobre la importancia del autocuidado en enfermería. Aplicación y socialización de sesiones de yoga y ergonomía al personal del servicio de emergencias para la reducción de tensiones físicas y mentales
Evaluar la utilidad y comprensión del taller de afrontamiento del estrés para el bienestar integral de los profesionales de enfermería	100% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia recibieron retroalimentación sobre los temas del taller y rindieron la evaluación.	(Número de enfermeros que completan las charlas virtuales / Número total de profesionales de enfermería participantes) x 100	Retroalimentación de los temas vistos durante la jornada del taller. Aplicación de una evaluación para identificar el impacto del taller de afrontamiento de estrés en los profesionales.

4.5.8 Cronograma

	Año 2024					
	Semana					
Días	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Responsables**
Charla sobre el reconocimiento y manejo efectivo del estrés en el entorno laboral del servicio de emergencias. Dinámica de sopa de letras en Educaplay.						Ariana Guerrero Nataly Montero
Charla sobre el estrés y cómo afecta la salud mental de los profesionales, especialmente en el área de salud.						Psic. Paola Echeverría
Exposición sobre la importancia del autocuidado en enfermería. Dinámica de crucigrama en Educaplay						Ariana Guerrero Nataly Montero
Aplicación y socialización de sesiones de yoga y ergonomía para la reducción de tensiones físicas y mentales						Ariana Guerrero Nataly Montero
Retroalimentación de los temas vistos durante la jornada del taller						Ariana Guerrero Nataly Montero
Aplicación de evaluación para identificar el impacto del taller en						Ariana Guerrero Nataly Montero

los profesionales		
Tabulación de resultados de la evaluación aplicada		Ariana Guerrero Nataly Montero

4.5.9 Marco Administrativo

Recursos Humanos
Guerrero Rivadeneira Ariana Gabriela.
Montero Chango Nataly Paola.
Psic. Echeverría Paola.
Profesionales de enfermería del servicio de emergencias.
Recursos Institucionales
Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón.
Recursos tecnológicos
Internet
Computadora
Teléfono celular / cámara
Impresora
Recursos materiales
Impresiones
Dinámica en plataforma Educaplay: sopa de letras y crucigrama

Materiales de oficina

4.5.10 Presupuesto

Presupuesto			
Actividades	**Cantidad**	**Valor Unitario**	**Valor Total**
Transporte	5	20,00	$100,00
Alimentación	5	30,00	$150,00
Materiales de oficina	1	40,00	$40,00
Imprevistos	1	50,00	$50,00
TOTAL			**$340,00**

4.5.11 Beneficiarios

Los beneficiarios directos son el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón, mientras que, los beneficiarios indirectos son los pacientes que acuden a dicha institución.

4.5.12 Duración y criterios para el taller

Duración: El presente taller de afrontamiento del estrés tiene la duración de 1 hora diaria durante cinco días. El taller está direccionado para los 30 profesionales enfermeros que laboran en el área de emergencias.

Criterios para la Realización del Taller: A continuación, se exponen los principales criterios que fueron necesarios para la realización del taller:

Métodos Interactivos: Al utilizar plataformas interactivas como Educaplay se fomenta la participación activa, el intercambio de ideas y la reflexión entre los profesionales enfermeros del Hospital en estudio. Educaplay se

utiliza durante el primer y tercer día del taller, las dinámicas incluyen una sopa de letras y un crucigrama de acuerdo a los temas tratados en el taller.

Recursos Visuales y Prácticos: El taller se realiza de manera virtual, por lo tanto, se incluye la presentación de diapositivas facilita la comprensión visual y a la vez ofrece consejos prácticos y aplicables. Estas acciones son cruciales porque no solo facilitan el aprendizaje de manera didáctica, sino que también promueven una mejor comprensión de los efectos del estrés en la vida personal y profesional de los enfermeros.

Horarios Flexibles: El taller se ofrece en horarios que son accesibles para los enfermeros del turno de emergencia, ya que, se tiene en consideración que en esta área de cuidados sus horarios están expuestos a cambios y es importante respetar las responsabilidades laborales.

3. Materiales Necesarios

- Material didáctico con información sobre el taller (diapositivas)
- Computadora
- Internet
- Educaplay
- Cámara fotográfica

4.5.13 Programa de actividades

Fecha y hora	Actividades	Responsables	Resultados
12/07/2024 De 20h00 a 21h00	Charlas sobre los siguientes temas: **Estrés** Respuesta del cuerpo a cualquier demanda o cambio, que puede ser física, emocional o mental. En el área de emergencias, el manejo del estrés es crucial para la salud de los enfermeros y la calidad del cuidado al paciente. **Causas del estrés** **Factores Externos:** • Alta carga de trabajo • Situaciones de emergencia y crisis • Turnos largos y rotativos **Factores Internos:**	Ariana Guerrero Nataly Montero	Se creo el link de reuniones virtuales por Google Meet https://meet.google.com/sbb-yrjh-rwb y se envió a la jefa del servicio de emergencia. Se realizó la charla sobre el reconocimiento y manejo efectivo del estrés en el entorno laboral del servicio de emergencias Se logró la participación de 30 enfermeros y enfermeras del servicio de emergencia. 100% de participación.

- Expectativas personales y profesionales
- Falta de control sobre las situaciones
- Sentimientos de insuficiencia o impotencia

Consecuencias del estrés

Físicas:

- Fatiga crónica
- Problemas cardiovasculares
- Trastornos del sueño

Mentales:

- Ansiedad y depresión
- Agotamiento emocional
- Trastorno de estrés postraumático (TEPT)

Conductuales:

- Irritabilidad
- Problemas de concentración
- Aumento del ausentismo laboral

Creación de poster informativo sobre el estrés.



Plataformas utilizadas:

- Google Meet

- Educaplay

Al finalizar la charla, se realiza dinámica de sopa de letras sobre las consecuencias del estrés.

Link: https://es.educaplay.com/recursos-educativos/19749460-sopa_de_letras_causas_del_estres.html

	Posteriormente, se realiza la dinámica de crucigrama en base al tema tratado.		
13/07/2024 De 20h00 a 21h00	La sesión se enfoca en el estrés y como afecta en la salud mental de los profesionales en especial en el área de salud. Este contexto explora tres áreas clave relacionadas con el estrés: - Su manejo en el ámbito laboral, - La prevención, - Su impacto en la salud mental. La psicóloga expone los factores que contribuyen al estrés, tanto externos como la carga de trabajo, presión de tiempo, como internos, siendo las	Psic. Paola Echeverría	Se logró la participación de 30 enfermeros y enfermeras del servicio de emergencia. 100% de participación. Presentación de diapositivas de la psicóloga. Plataformas utilizadas: - Google Meet

	expectativas personales, perfeccionismo, entre otros. Concluye mencionando que, abordar el estrés en el ámbito laboral es fundamental para mantener la salud y el bienestar de los empleados, especialmente en profesiones de alta presión como la enfermería en emergencias, específicamente en el Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón.		
14/07/2024 De 20h00 a 21h00	La exposición sobre la importancia del autocuidado en enfermería incluye los siguientes consejos para mantener una vida saludable: - Dormir bien - Alimentación saludable - Ejercicio regular - Límites - Tiempo para ti	Ariana Guerrero Nataly Montero	Se realizó una exposición sobre la importancia del autocuidado en enfermería Se logró la participación de 30 enfermeros y enfermeras del servicio de emergencia. 100% de participación. Creación de poster informativo sobre consejos prácticos de autocuidado.

- Se explica porque es importante cada consejo para mantener un equilibrio en la vida profesional y personal.

- Posteriormente, se realiza la dinámica de crucigrama en base al tema tratado.



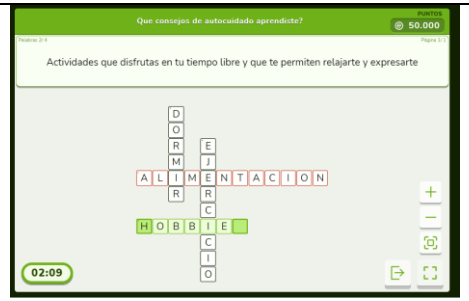
Plataformas utilizadas:

- Google Meet

- Educaplay

Al finalizar se realiza una dinámica de crucigrama donde se debe colocar los consejos de autocuidado en palabras sencillas

Link: https://es.educaplay.com/recursos-educativos/19749619-que_consejos_de_autocuidado_aprendiste.html

			
15/07/2024 De 20h00 a 21h00	Temas a tratar en la charla **Yoga** Ofrecer una sesión práctica de yoga que se puedan realizar durante su jornada laboral para reducir el estrés y mejorar su bienestar. - Postura de la Montaña (Tadasana): Esta postura mejora la postura y promueve la calma. - Postura del Niño (Balasana): Ayuda a relajar la espalda y la mente. - Postura del Perro hacia Abajo (Adho Mukha Svanasana): Fortalece los brazos y las piernas,	Ariana Guerrero Nataly Montero	Se realiza de forma virtual y guiada las sesiones de yoga y ergonomía para la reducción de tensiones físicas y mentales entre los enfermeros, mejorando su confort y eficiencia en el trabajo. Se logró la participación de 30 enfermeros y enfermeras del servicio de emergencia. 100% de participación.

estira los hombros, las manos, las pantorrillas y la espalda, y mejora la circulación sanguínea.

- Postura del Guerrero I (Virabhadrasana I): Fortalece las piernas, estira el pecho y los pulmones, mejora el equilibrio.

- Postura del Guerrero II (Virabhadrasana II): Fortalece y estira las piernas y los tobillos, abre el pecho y los pulmones.

- Postura del Árbol (Vrksasana): Mejora el equilibrio y la estabilidad promueve la concentración y el enfoque

Técnicas de ergonomía

La aplicación de técnicas de ergonomía adecuadas puede transformar el ambiente de trabajo de los enfermeros, permitiéndoles desempeñar sus funciones de manera más segura y eficiente.

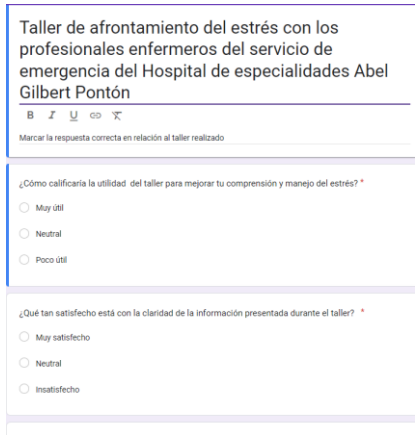
Socialización de poster donde se identifica:





Creación de un poster práctico que explique los beneficios de las sesiones de yoga y ergonomía.

	Posturas Correctas: Instrucciones sobre cómo mantener una postura correcta al levantar, mover y atender pacientes. **Equipo Ergonómico:** Uso de sillas ergonómicas, mesas ajustables y otros equipos diseñados para reducir el esfuerzo físico. **Pausas Activas:** Importancia de tomar pausas regulares para realizar ejercicios de estiramiento y relajación.		
16/07/2024 De 20h00 a 21h00	Se presenta el tema de retroalimentación: **Consecuencias del estrés en el área de emergencias** Mayor riesgo de errores médicos: Estrés que afecta la precisión y la atención al detalle. Desgaste profesional (burnout): Estado de agotamiento físico, emocional y mental debido a la exposición prolongada al estrés. Reducción de la calidad del	Ariana Guerrero Nataly Montero	Los participantes consolidarán su aprendizaje y podrán clarificar cualquier duda, mejorando la retención y aplicación del conocimiento. Se logró la participación de 30 enfermeros y enfermeras del servicio de emergencia.

	cuidado al paciente: Disminución de la empatía, la atención y la eficacia en el cuidado La retroalimentación y la evaluación son componentes fundamentales en este taller enfocado en el manejo del estrés, por un lado, la retroalimentación proporciona a los participantes información constructiva sobre su desempeño y comprensión del contenido presentado. La evaluación, por otro lado, indica la importancia que tuvo el taller de afrontamiento del estrés. Por ello, se ha desarrollado mediante Google forms, 4 preguntas cerradas que fueron administradas al finalizar el taller para conocer el impacto que ha tenido estas actividades en los profesionales de la salud.	100% de participación. Envío de link de la encuesta a través de Google forms: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfWqB_JDDuk6xZdCuFKZjmIAPOeEIDdYHwrMspajK6vKIWXdw/viewform?usp=sf_link  Taller de afrontamiento del estrés con los profesionales enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón Marcar la respuesta correcta en relación al taller realizado ¿Cómo calificaría la utilidad del taller para mejorar tu comprensión y manejo del estrés? * Muy útil Neutral Poco útil ¿Qué tan satisfecho está con la claridad de la información presentada durante el taller? * Muy satisfecho Neutral Insatisfecho Realización de tabulación de preguntas realizadas en Google foms sobre el taller realizado. Medición de indicador.

Modelo de encuesta final aplicada:

1. **¿Cómo calificaría la utilidad del taller para mejorar u comprensión y manejo del estrés?**

a) Muy útil
b) Neutral
c) Poco útil

2. **¿Qué tan satisfecho está con la claridad de la información presentada durante el taller?**

a) Muy satisfecho
b) Neutral
c) Insatisfecho

3. **¿Qué tan relevante considera que fue el contenido del taller para sus necesidades y responsabilidades laborales?**

a) Muy relevante
b) Neutral
c) Poco relevante

4. **¿Planea aplicar las técnicas y estrategias aprendidas en taller en su vida diaria para gestionar el estrés?**

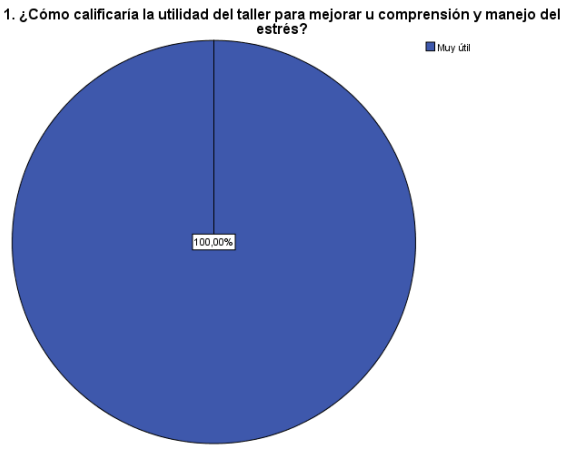
a) Si
b) No
c) Tal vez

4.5.14 Resultados de la encuesta final

Se aplicó una encuesta en el quinto día del taller de afrontamiento del estrés a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia para conocer el impacto del mismo e identificar las percepciones de los participantes.

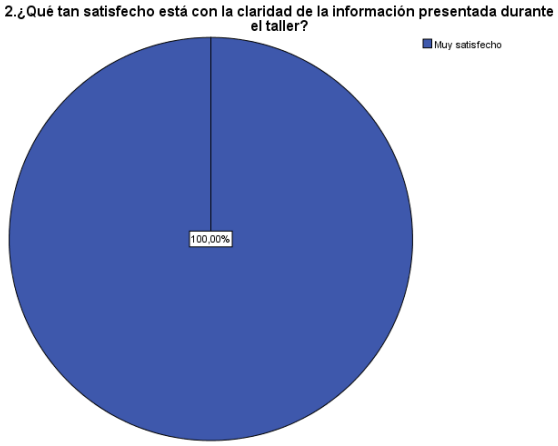
1. ¿Cómo calificaría la utilidad del taller para mejorar su comprensión y manejo del estrés?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy útil	30	100,0	100,0	100,0



2. ¿Qué tan satisfecho está con la claridad de la información presentada durante el taller?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy satisfecho	30	100,0	100,0	100,0



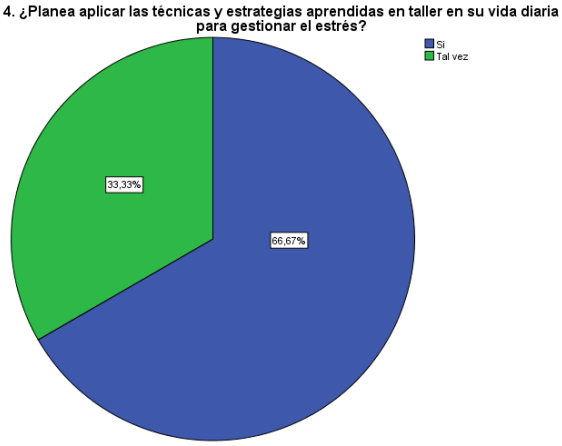
3. ¿Qué tan relevante considera que fue el contenido del taller para sus necesidades y responsabilidades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy relevante	23	76,7	76,7	76,7
	Neutral	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



4. ¿Planea aplicar las técnicas y estrategias aprendidas en taller en su vida diaria para gestionar el estrés?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	20	66,7	66,7	66,7
	Tal vez	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Análisis de resultados de encuesta final:

El taller sobre manejo del estrés aplicado a los profesionales de enfermería en el área de emergencia, recalcando su impacto significativo y de utilidad práctica, ya que, todos los asistentes, es decir, 30 profesionales de enfermería calificaron el taller siendo de agrado para ellos. Además, la claridad de la información presentada también fue valorada, con un 100% con la presentación del contenido.

En cuanto a la relevancia del contenido, consideró que fue fructífero en un 76,7%, de sus necesidades y responsabilidades laborales, mientras que el 23,3% restante se mantuvo neutral. En términos de aplicación práctica, el 66,7% de los asistentes planea implementar las técnicas y estrategias aprendidas en su vida diaria para gestionar el estrés, y el 33,3% manifestó que tal vez lo haría.

En consecuencia, el taller sobre manejo del estrés fue valorado por los participantes en términos de utilidad, claridad de la información y relevancia del contenido, estos resultados reflejan que el taller se cumplió con satisfacción, proporcionando herramientas para la gestión del estrés tanto en el ámbito laboral como personal de los profesionales de enfermería.

4.5.15 Conclusiones

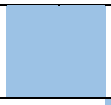
- Se programó actividades diarias para los profesionales enfermeros del servicio de emergencia las cuales se llevaron a cabo del 12 al 16 de julio con una duración de una hora por día. Se realizó un programa con los diferentes temas a tratar cada día, los cuales estuvieron relacionados al reconocimiento y afrontamiento efectivo del estrés en el área de trabajo.
- Se realizó la capacitación a los profesionales enfermeros del servicio sobre los impactos físicos, emocionales y cognitivos del estrés en el bienestar personal y el desempeño laboral, la capacitación estuvo principalmente a cargo de las tesistas, sin embargo, se tuvo la presencia de una profesional en psicología para abordar el estrés desde el punto de vista de la salud mental.
- Se evaluó la utilidad y comprensión del taller de afrontamiento del estrés por medio de una encuesta, la cual tuvo resultados positivos, pues, el taller fue valorado por los participantes en términos de utilidad, claridad de la información y relevancia del contenido, destacando así su impacto y utilidad práctica.

5. MARCO ADMISTRATIVO

5.1 Cronograma de actividades

Tabla 55
Cronograma

	Año 2024																			
	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar los niveles de estrés del profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia. Hospital de especialidades Guayaquil Abel Gilbert Pontón a través de la Escala de Estrés Percibido (PSS)																				
Actividad 1.1.- Revisión documental																				
Actividad 1.2.- Redacción de documento y elección de instrumento 1																				
Correcciones																				
2. Establecer indicadores de desempeño del profesional enfermero en el servicio de emergencia. Hospital de especialidades Guayaquil Abel Gilbert Pontón																				
Actividad 2.1.- Redacción de documento y elección de instrumento 2																				
Actividad 2.2.- Metodología y selección de la muestra																				
Actividad 2.3.- Preparación de instrumento de recolección de datos																				
Actividad 2.4.- Fase administrativa para aplicación de instrumento																				
Actividad 2.5.- Tabulación de																				

resultados e interpretación	
3. Correlacionar niveles de estrés con indicadores específicos de desempeño del profesional enfermero en emergencia.	
Actividad 3.1.- Análisis estadístico	
Actividad 3.2.- Correcciones	
4. Desarrollar talleres de afrontamiento del estrés con el profesional enfermero del servicio. Para promocionar ambientes laborales saludables.	
Actividad 4.1.- Preparación de talleres	
Actividad 4.2.- Revisiones	
Actividad 4.3.- Aplicación	
Actividad 4.4.- Redacción final	
Actividad 4.5.- Presentación	

Nota: Se presenta el cronograma de actividades de la realización de la presente investigación

5.2 Presupuesto

Tabla 56
Presupuesto

Presupuesto			
Actividades	**Cantidad**	**Valor Unitario**	**Valor Total**
Transporte	5	25,00	$125,00
Alimentación	5	30,00	$150,00
Hospedaje	2	30,00	$60,00
Materiales de oficina	1	40,00	$40,00
Impresiones	90	0,50	$45,00
Imprevistos	1	50,00	$50,00
TOTAL			**$470,00**

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se identificó los niveles de estrés del profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón a través de la "Escala de Estrés Percibido", estableciéndose que, la mayoría del personal muestra niveles moderados de estrés, seguidos por un grupo con niveles altos y una minoría presenta niveles bajos. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias de afrontamiento para prevenir complicaciones como depresión y ansiedad.
- Se estableció indicadores de desempeño laboral del profesional enfermero, a través del cuestionario propuesto por Rodríguez & Ramírez; los resultados indican que el nivel de desempeño profesional en su mayoría es alto, seguido de un nivel medio. Este alto nivel de desempeño es positivo para el hospital, habiendo un margen para mejorar.
- Se realizó la correlación de las variables niveles de estrés con indicadores específicos de desempeño del profesional enfermero en emergencia, indicando que, el valor de significancia $p= 0,119 > 0,05$, es decir, el estrés laboral no se asocia con el desempeño del profesional enfermero en el servicio emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón. Para el caso específico de la presente investigación no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional.
- Se desarrolló de forma virtual un taller de afrontamiento del estrés para responder a la problemática encontrada, el taller tuvo una duración de cinco días laborables. Este taller fue desarrollado por las investigadoras y una profesional de psicología, finalmente, se aplicó una encuesta para verificar la utilidad, claridad, relevancia y aplicabilidad; encontrándose un cumplimiento satisfactorio.

5.2 Recomendaciones

- Dado que la mayoría de los profesionales enfermeros presentan niveles moderados y altos de estrés, es esencial continuar desarrollando talleres periódicos de afrontamiento del mismo; estos talleres a la vez que previenen complicaciones ayudan a mejorar el desempeño profesional.
- Establecer mentorías individualizadas para los enfermeros que se encuentran en el nivel medio de desempeño, estas sesiones pueden centrarse en identificar áreas de mejora específicas, proporcionar retroalimentación y ofrecer recursos adicionales para el desarrollo profesional.
- A pesar de no haber encontrado una asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en este estudio, se recomienda realizar estudios longitudinales, cualitativos para comprender mejor las dinámicas complejas entre el estrés, el bienestar y el desempeño en el contexto de enfermería de emergencia.
- Fomentar un ambiente laboral saludable mediante la implementación de talleres regulares de afrontamiento del estrés, el mismo que no solo afecta al individuo, sino que también puede impactar negativamente en el ambiente laboral, contribuyendo así un entorno de trabajo positivo y colaborativo favoreciendo una mejor atención al paciente.

BIBLIOGRAFÍA

Abarca, R., Peñafiel, M., Santillán, M., & Buenaño, C. (2018). Las Causas Del Estrés Y Sus Consecuencias En El Desempeño Laboral. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* , *2*(1), 1–30. : //www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/estres-desempeno-laboral.html

Ancalle, M., Pariona, E., & Simeon, A. (2023). *Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrion, Huancayo, 2023*. Universidad Nacional de Callao.

Arco, O., & Suarez, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud, 20*(2), 171–182. http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121

Bairero, M. (2019). El estrés y su influencia en la calidad de vida . *Multimed. Revista Médica.* , *21*(6), 971–982. https://revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054

Borja, Salas, S. (2022). *Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto Covid-19, Servicio de Emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz - 2022"*. Universidad Nacional "Santiago Antúnez Mayolo."

Brown, K. (2021). El estrés laboral en el personal de enfermería. *SALUTA*, *3*(3). 10.37594/saluta.v1i3.599

Cabezas, G. (2023). *El Estrés Laboral Y Su Relación Con El Desempeño Del Personal De Salud. Caso De Estudio En Un Hospital De Segundo Nivel* [Universidad Nacional de Chimborazo]. http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10359/1/Cabezas%20Lucio%2c%20G%20%282023%29%20El%20estr%c3%a9s%20laboral%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20el%20desempe%c3%b1o%20del%20personal%20de%20salud.%20caso%20de%20estudio%20en%20un%20hospital%20de%20segundo%20nivel.%20%28Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimbrorazo%20%2c%20Riobamba%2c%20Ecuador..pdf

Calderón, G., & Rivas, L. (2022). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, *37*(4), 1–10. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000400013&script=sci_arttext

Chacón R. (2022). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital II, Lima – 2022* [Universidad Norbet Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7621/T061_45322062_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chaguay, I. (2022). *Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021* [Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78610/Chaguay_VIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cieza, E. (2024). *Estrés y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia: una revisión bibliográfica*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Enfermería.

Clínica Universidad de Navarra. (2023). *Trizteza*. Clínica Universidad de Navarra. https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/tristeza

Cobos, G., Soriano, A., & Seijo, M. (2021). Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. *SANUM Revista Científico-Sanitaria*, *5*(4), 74–85. https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, *24*(4), 385–396.

Contreras, J. (2023). *Definición del desempeño*. PREDICTIVA21, INGEMAN, CONSCIOUS RELIABILITY y ASME Para Latinoamérica. https://predictiva21.com/definicion-desempeno-mantenimiento/

Cuyo, L. (2022). *Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022.* [Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95378/Cuyo_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arco, O., & Suarez, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud, 20*(2), 171–182. http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121

Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo, 14*(2), 14–28. https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03

Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Absenteísmo e desempenho no trabalho em profissionais de enfermagem em áreas críticas. *Revista Cuidarte, 9*(1), 30–41. https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426

Fundación Pasqual Maragall. (2019). *Entender y gestionar la irritabilidad que puede presentar una persona con Alzheimer*. Fundación Pasqual Maragall. https://blog.fpmaragall.org/irritabilidad

García-Maroto, M., Luceño-Moreno, L., & Martín-García, J. (2021). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, *28*(1), 16–29. https://doi.org/10.5093/anyes2022a2

González, E., & Cosmes, W. (2019). Shapiro–Wilk test for skew normal distributions based on data transformations. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, *89*(17), 3258–3272. https://doi.org/10.1080/00949655.2019.1658763

Gutiérrez, B., & Arias, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Universitaria*, *15*(1), 30–45. http://dx.org.doi/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903 *

Hernández, A., González, V., López, A., García, A., Mancilla, J., Vera, O., & Jiménez, J. (2022). Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, *60*(5), 556–562. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10395996/

Hernández, J., Espinoza, F., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S., & Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, *37*(5), 586–601. https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf

Hernández, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed., Vol. 1). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). McGRAW-HILL.

Hospital de Especialidades “Eugenio Espejo.” (2023). *Emergencia*. Hospital de Especialidades “Eugenio Espejo.” https://hee.gob.ec/?page_id=1289

Huallpa, C., & Jiménez, H. (2019). *Nivel De Estrés Y Satisfacción Laboral En El Profesional De Enfermería, Servicio De Emergencia, Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018* [Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dea6bf15-d551-4aec-a45b-cb84d8adaf56/content

Instituto Nacional de Salud Pública. (2020, August 26). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Gobierno de México. https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#sup1

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2022, November 5). *Estrés Laboral. Estresores Y Factores Moduladores Del Estrés. La Respuesta De Estrés: Fisiológica, Cognitiva, Emocional Y Conductual. Los Casos Específicos De Adicción Al Trabajo, Tecno-Estrés, Tecno-Adicción Y Otras Manifestaciones Asociadas Al Estrés Laboral Y Su Prevención. Modelos Explicativos De Karasek, Johnson Y Siegrist, Otros. Síndrome De Estar Quemado Por El Trabajo (Burnout)*. INSST. https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, *2*(4), 543–555. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554

Machacuay, J., & Vera, G. (2020). *Estrés Laboral Y Desempeño Del Personal De Enfermería Del Servicio De Emergencia Del Hospital De La Merced, 2020* [Universidad Nacional de Callao]. https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., Pedraza, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, *28*(3), 176–235. https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf

Mejías, Y., & Borges, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas*, *21*(1), 10–21. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202021000100224&script=sci_arttext

Molina, P., Muñoz, M., & Schlegel, G. (2021). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, *65*(256), 1–10. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177

Monge, W. (2023). *Estresores laborales y síndrome de Boreout en personal sanitario de un centro de salud de Samborondón, 2023*. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado.

Morales, D. (2021). *Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021* [Maestría]. Universidad César Vallejo.

Organización Panamericana de la Salud. (2023). *Enfermería*. OPS. https://www.paho.org/es/temas/enfermeria

Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral Del profesional De enfermería en un hospital De la seguridad social Del callao – perú. *Arch Med (Manizales)*, *20*(1), 123–132. https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439

Ramírez, E., García, G., Silva, C., & Delgado, L. (2022). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *RECIAMUC*, *11*(1), 2–14. 10.26820/reciamuc/6

Reyna, C., Mola, D., & Correa, P. (2019). Escala de Estrés Percibido: análisis psicométrico desde la TCT y la TRI. *Ansiedad y Estrés*, *25*(2), 138–147. https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.003

Salas, D. (2020). *La encuesta y el cuestionario*. Investgación. https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/

Salas, E. (2022). *Estrés laboral en las enfermeras hospitalarias tras la sexta ola de la COVID-19* [Universidad de Valladolid]. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/54658/TFG-H2499.pdf?sequence=1

Sevilla, M., & Sánchez, M. (2021). *Síndrome de burnout*. Cuidate Plus. https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html

Serrano, E. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017* [Maestría, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1435/Vanessa_Trabajo_Acad%c3%a9mico_2018%20%28Con%20enlace%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Soto, L., & Melara, M. (2018). *Riesgos Laborales Del Personal De Enfermería En El Servicio De Infectología Del Hospital Nacional De Niños Benjamín Bloom De Mayo -septiembre De 2017* [Maestría, Universidad del Salvador]. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf

Soto, S., & Díaz, K. (2020). *Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55590/Abanto_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, S., & González, Y. (2020). El Estrés Y El Trabajo De Enfermería: Factores Influyentes. *Más Vita. Revista de Ciencias de La Salud*, *2*(2), 51–59. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf

Vidal, J. (2023). *Depresión*. Clínica Universidad de Navarra. https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/depresion

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO 1: ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (PSS)

Tema de investigación: Estrés laboral asociado al desempeño del profesional enfermero. Servicio emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón Periodo octubre 2023 – febrero 2024."

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio. **Marque con una (X) el casillero correspondiente.**

Nunca: 0; Alguna vez: 1; Frecuentemente: 2; Muy frecuentemente: 3

N°	Ítems	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ocurrió inesperadamente?				
2	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?				
3	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?				
4	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?				
5	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?				
6	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?				
7	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le salen bien?				

8	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?				
9	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?				
10	En el último mes, ¿con que frecuencia ha sentido que tenía todo bajo control?				
11	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enojado o molesto porque las cosas que le ocurrieron estaban fuera de su control?				
12	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?				
13	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar su tiempo?				
14	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?				

INSTRUMENTO 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Tema de investigación: Estrés laboral asociado al desempeño del profesional enfermero. Servicio emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón Periodo octubre 2023 – febrero 2024.”

Instrucciones: A continuación, encontrará un cuestionario en relación al desempeño del profesional de enfermería. **Marque con una (X) el casillero correspondiente.**

Datos Sociodemográficos					
Edad		**Estado Civil**		**Sexo**	
25 - 35 años		Soltera		Masculino	
36 - 46 años		Casada		Femenino	
47 - 57 años		Unión Libre		**Tiempo se servicio en emergencia**	
58 - 65 años		Divorciada		Años	
Más de 65 años		Viuda			
Rol que desempeña en el servicio	Gestión del cuidado		Cuidado directo		

Cuestionario

0) Nunca 1) A Veces 2) Frecuentemente 3) Siempre

N°	Items	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				

13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Anexo 2. Resolución de aprobación del tema

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL BOLIVAR

CONSEJO DIRECTIVO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

CONSEJO DIRECTIVO RESUELVE: REALIZAR UN ALCANCE A LA RESOLUCIÓN DFCS- RCD- 244-2023 TOMADA EN SESIÓN EXTRAORDINARIA (08) DEL 29 DE AGOSTO DEL 2023, EN QUE SE RESOLVIÓ: SOBRE LA BASE DEL ACTA DE LA COMISIÓN DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA CARRERA ENFERMERÍA PRESENTADO POR LA LICENCIADA MARÍA OLALLA GARCÍA COORDINADORA DE LA CARRERA ENFERMERÍA Y LIC. ESTHELA GUERRERO COORDINADORA DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN, ACTA DE FECHAS 8 Y 15 DE AGOSTO DEL 2023, EN QUE SE APRUEBA ÍNTEGRAMENTE EL CONTENIDO DEL ACTA; Y RESUELVE APROBAR LA DISTRIBUCIÓN DE LOS GRUPOS DE TITULACIÓN DE GRADO DE LA CARRERA ENFERMERÍA SEGÚN: LA TABLA NRO. 03 DEL ACTA CON LA ASIGNACIÓN DE DIRECTORES SEGÚN LA MODALIDAD, TEMA PRESENTADO, LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN. PERIODO ACADÉMICO OCTUBRE 2023 – FEBRERO 2024, MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TERCERA COHORTE REDISEÑO

Grupos	Apellidos y nombres	Tema presentado	Tema sugerido por la comisión	Tema Replanteado	Lineas Sub líneas de investigación	TUTOR ASIGNADO
1	Gaglay Charliguamán Johanna Lisseth Vega García María Morelia	Repercusiones del embarazo y maternidad en el rendimiento académico de los estudiantes de séptimo ciclo de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, mayo-septiembre 2023		Tema Aprobado Repercusiones de mujeres embarazadas y madres en el rendimiento académico de los estudiantes de enfermería. Universidad Estatal de Bolívar. Período Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: salud y Bienestar Sublinea: Cuidados para la salud y vida	DR DIEGO LARREA
2	Guerrero Rivadeneira Ariana Gabriela Montero Chango Nataly Paola	Determinación de los riesgos biológicos del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Abel Gilbert Pontón. Periodo mayo-agosto 2023		Tema Aprobado Determinación de los riesgos biológicos del personal de enfermería. Área emergencia. Hospital Abel Gilbert Pontón. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: salud y Bienestar Sublinea: Cuidados para la salud y vida	LIC ESTELA GUERRERO
3	Martínez Villena Kattya Liceth Bosquez Vera Melanie Dayana	Intervenciones de enfermería en cuidados paliativos del adulto mayor diabetico-hipertenso, centro gerontológico Amawta Wasi Samay, periodo junio-diciembre 2023	Tema replanteado	Tema Aprobado Cuidados paliativos en el adulto mayor diabetico-hipertenso, centro gerontológico. San Miguel de Bolívar. Período Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: Salud y bienestar. Sublinea: Enfermedades endocrinas y crónico degenerativas	LIC SILVANA LÓPEZ
4	García Montoya Evelyn Cristina Lopez Gavilanez Katherine Elizabeth	Implementación de un programa educomunicativo para la prevención de lesiones musculo esqueléticas en adultos mayores. Casa del adulto mayor Salinas. Periodo. Junio – Diciembre 2023	Tema replanteado	Tema Aprobado Implementación de un programa edu-comunicativo para la prevención de lesiones musculo esqueléticas en adultos mayores. Casa del adulto mayor Salinas. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: salud y Bienestar Sublinea: Cuidados para la salud y vida	LIC MARÍA JOSÉ FIERRO
5	Pérez Morales Mateo Alexander Barragán González José Carlos	Estado físico y mental del personal de enfermería que labora en el área de medicina interna del Hospital Alfredo Noboa Montenegro	Tema replanteado	Nivel de Satisfacción de empleadores y egresados de la carrera de Enfermería Coordinación zonal 5. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024	Línea: salud y bienestar Sublinea: calidad de cuidado enfermero	TUTOR LIC MORAYMA REMACHE
6	Cornelio Collay Deicy Paulina Chochos Hernández Erika	Proceso enfermero a pacientes post quirúrgico con apendicitis aplicando el modelo de Virginea Henderson. Hospital		Tema Aprobado Proceso enfermero a pacientes post quirúrgico con apendicectomía aplicando el modelo de Virginia Henderson. Hospital General Monte Sinaí	Línea: Salud y bienestar Sublinea: calidad del Cuidados del	LIC MORAYMA REMACHE

Anexo 3. Oficio de designación de tutor

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Guaranda, 13 de noviembre del 2023

Lic Esthela Guerrero. Mcs

Profesor Investigador

De mi consideración:

Con un cordial saludo, me permito informar que, según resolución Nro. DFCSSH- CD-338-2023 del Consejo Directivo en sesión extraordinaria del 31 de Octubre de 2023 resuelve:

Aprobar la distribución de los grupos de Titulación de grado de la Carrera Enfermería según: (...) la tabla Nro. 03 del acta con la asignación de Directores según la modalidad, tema presentado, líneas de investigación. Periodo académico Octubre2023-Febrero 2024, Modalidad Proyecto de Investigación Tercera Coborte Rediseño

Por lo expuesto se ha realizado la designación como Director de Tesis del proyecto según el siguiente detalle:

Grupo	Apellidos y Nombres	Tema Presentado	Tema sugerido por la comisión	Tema Replanteado	Líneas Sub líneas de Investigación	Tutor Asignado
2	Guerrero Rivadeneira Ariana Gabriela Montero Chango Nataly Paola	Determinación de los riesgos biológicos del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital de especialidades Guayaquil Abel Gilbert Pontón Periodo mayo-agosto 2023		Tema Aprobado Determinación de los riesgos biológicos del personal de enfermería. Área emergencia. Hospital de especialidades Guayaquil Abel Gilbert Pontón.Periodo octubre 2023 – febrero 2024.	Línea: Salud y Bienestar Sub Línea Cuidados para la salud y la vida.	Lic. Esthela Guerrero.

Recibido 13 noviembre 2023 17 horas

Pendiente entrega de Resolución

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Anexo 4. Solicitud de Cambio de Tema



UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Guaranda 08 enero del 2024

Lcda.

Silvana López Paredes Mgtr.

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO Y PRESIDENTA DEL CONSEJO DIRECTIVO

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano
DECANATO

Presente.

De nuestras consideraciones:

Yo, **GUERRERO RIVADENEIRA ARIANA GABRIELA**, portadora de la cédula de identidad **No.** 1207723188 y **MONTERO CHANGO NATALY PAOLA**, portadora de la cédula de identidad **No.** 0250108313, estudiantes de titulación de grado de la Carrera de Enfermería, conjuntamente con la Tutora Lcda. Esthela Guerrero G. Msc, luego de expresarle un cordial saludo, nos dirigimos a usted para solicitar respetuosamente el cambio de tema aprobado mediante resolución Nro. DFCSSH- CD- 338-2023 del Consejo Directivo de la facultad en sesión extraordinaria del 31 de Octubre de 2023, acogiendo para este cambio la sugerencia de la docente tutora de que el tema riesgos biológicos esta saturado desde la pandemia Covid-19 y en correspondencia con la revisión bibliográfica informes de organizaciones los riesgos laborales, ergonómicos y psicosociales son al momento prioridad para estudios de investigación e intervención.

El cambio solicitado hace referencia hace a:

Tema anterior aprobado:

"DETERMINACION DE LOS RIESGOS BIOLOGICOS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA AREA EMERGENCIA HOSPITAL ABEL GILBERT PONTON OCTUBRE 2023, FEBRERO 2024".

Tema solicitado para aprobación:

"ESTRÉS LABORAL ASOCIADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL ENFERMERO, SERVICIO EMERGENCIA. HOSPITAL ABEL GILBET PONTÓN OCTUBRE 2023- FEBRERO 2024"

Esperando que la solicitud sea atendida favorablemente anticipamos nuestro agradecimiento

Universidad Estatal de Bolívar
Facultad de Ciencias de la Salud
DECANATO
Guaranda 08 de 01 de 2024

Facultad de Ciencias de la Salud
TITULO DE ENFERMERIA
Fecha 16 de 01 de 2024

Anexo 5. A probación de cambio de tema

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CONSEJO DIRECTIVO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Guaranda, 26 de enero del 2024
FCSSH- CD- 026 -2024

SEÑOR@S
LIC. MARÍA OLALLA **COORDINADORA DE LA CARRERA ENFERMERÍA**
LIC. VANESSA MITE **COORDINADORA UNIDAD DE TITULACIÓN**
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Presente

De mi consideración:

Luego de expresar un atento y cordial saludo, para disposición, control y cumplimiento, me permito remitir la Resolución de Consejo Directivo DFCS-RCD- 026-2024 tratada en la sesión extraordinaria (01), del 23 de enero del 2024.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Lic. Silvana López Paredes MSe.
DECANA

Cc.
Archivo.

SLP/TH

Recibido 30-01-24

Dirección Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda Ecuador
Telefono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Consejo Directivo
Resolución Nro. DFCS- RCD- 026-2024

Fecha y lugar: Guaranda, 26 de enero del 2024

LA SUSCRITA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO, LIC. SILVANA LÓPEZ PAREDES. MSc., CERTIFICA: Que, el Consejo Directivo de la Facultad en sesión extraordinaria (01) del 23 de enero del 2024.

PUNTO 8.- Tratamiento y aprobación del Memorando Nro. UEB-CE-2024-024-M suscrito por la Lic. María Olalla Coordinadora de la Carrera Enfermería quien remite Acta de Comisión de Titulación del 18 de enero del 2024.

EL CONSEJO DIRECTIVO
CONSIDERANDO:

QUE, El Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar en el artículo 45.- Atribuciones del Consejo Directivo, literal c, manifiesta: Emitir resoluciones para el funcionamiento de la gestión académica-administrativas de la Facultad acorde a la normativa legal.

QUE, Visto el Memorando Nro. UEB-CE-2024-024-M suscrito por la Lic. María Olalla Coordinadora de la Carrera Enfermería quien remite Acta de Comisión de Titulación del 18 de enero del 2024. Quien remite comunicación suscrita por la Lic. Vanessa Mite Coordinadora de la Unidad de Titulación:
Siendo las 9h00 am del 18 de enero del 2024, se instala la reunión la cual inicia con la bienvenida y saludo a la comisión, lectura de la convocatoria con los puntos a tratar, los integrantes de comisión de titulación están de acuerdo en iniciar.

Punto 4-Varios que considere la Comisión
Lic. María Olalla solicita tratar en la comisión los siguientes oficios correspondientes a cambio de tema y modalidad respectivamente.
La comisión acepta tratar los siguientes tres oficios:

1.-Oficio con fecha de 8 de enero de 2024, firmado por Lcda. Esthela Guerrero G. Msc. Tutora del Proyecto de Investigación, Srta. Guerrero Rivadeneira Ariana Gabriela, cc 1207723188, Srta. Montero Chango Nataly Paola 0250108313, solicitan: " respetuosamente el cambio de tema aprobado mediante resolución Nro. DFCSSH-CD-338-2023, acogiendo para este cambio la sugerencia de la docente tutora de que el tema riesgos biológicos está saturado desde la pandemia Covid -19 y en correspondencia con la revisión bibliográfica informes de organizaciones los riesgos laborales, ergonómicos y psicosociales son las momento prioridad para estudios de investigación e intervención
El cambio solicitado hace referencia tema anterior aprobado:
Grupo 2
Determinación de los riesgos biológicos del personal de enfermería área emergencia. Hospital Abel Gilbert Pontón. Octubre – febrero 2024
Y tema solicitado
ESTRÉS LABORAL ASOCIADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL ENFERMERO, SERVICIO EMERGENCIA. HOSPITAL ABEL GILBERT PONTÓN OCTUBRE 2023-FEBRERO 2024

La Comisión de Titulación trata la solicitud y acepta el tema solicitado, indicando el periodo académico se modifica al estar extemporáneo para su finalización, por tal motivo solicita se realice la prórroga con el siguiente tema:
ESTRÉS LABORAL ASOCIADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL ENFERMERO, SERVICIO EMERGENCIA. HOSPITAL ABEL GILBERT PONTÓN. MARZO- JULIO 2024

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

CONSEJO DIRECTIVO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

CONSEJO DIRECTIVO RESUELVE: SOBRE LA BASE DEL CONTENIDO DEL ACTA DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA CARRERA ENFERMERÍA DESARROLLADA EL 18 DE ENERO DEL 2024, Y SOBRE EL ANÁLISIS REALIZADO POR LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA CARRERA ENFERMERÍA, SE APRUEBA:

APROBAR EL CAMBIO DEL TEMA Y PERIODO DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, EN BASE AL PEDIDO REALIZADO POR LA LCDA. ESTHELA GUERRERO G. MSC. TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, SRTA. GUERRERO RIVADENEIRA ARIANA GABRIELA Y SRTA. MONTERO CHANGO NATALY ESTUDIANTES DE TITULACIÓN DE LA CARRERA ENFERMERÍA; QUEDANDO ENUNCIADO EL NUEVO TEMAS COMO SE INDICA: *"ESTRÉS LABORAL ASOCIADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL ENFERMERO, SERVICIO EMERGENCIA. HOSPITAL ABEL GILBERT PONTÓN. MARZO- JULIO 2024"*

RESUELVE EXTENDER EL PLAZO DE UN CICLO ACADÉMICO COMO PRÓRROGA, ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO REFORMADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO, ANALIZADO, DISCUTIDO Y APROBADO POR CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESIÓN EXTRAORDINARIA 013-2022, DE FECHA 1 DE JULIO DEL 2022, AMPARADO EN EL ART. 9.- PROTOCOLOS DE LAS MODALIDADES DE TITULACIÓN.- 9.2 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. 9.2.18 QUE DETERMINA: *"EL ESTUDIANTE QUE NO HAYA CULMINADO Y APROBADO EL TRABAJO DE TITULACIÓN EN EL TIEMPO ORDINARIO DE DURACIÓN DE LA CARRERA, LO PODRÁ DESARROLLAR EN UN PLAZO ADICIONAL QUE NO EXCEDERÁ EL EQUIVALENTE A DOS PERÍODOS ACADÉMICOS ORDINARIOS, PREVIA SOLICITUD A LA AUTORIDAD DE LA FACULTAD, SIN REQUERIR PAGO DE ARANCELES"*

Se culmina la reunión para tratamiento correspondiente en las instancias pertinentes

Notifíquese. –

LIC. SILVANA LÓPEZ PAREDES Mgtr.
DECANA

Lo certifico. –

LIC. TANIA HURTADO GARCÍA
SECRETARIA DE CONSEJO DIRECTIVO

SL/TH

Anexo 6. Solicitud para la ejecución del trabajo al Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Oficio Nro. UEB-FCSS-2024-0040-O

Guaranda, 13 de mayo de 2024

Asunto: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA UEB

Señor Magíster
Raul Alejandro Astudillo Brocel
Gerente Hospitalario - Hospital Guayaquil
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
En su Despacho

De mi consideración:

Reciba un cordial y afectuoso saludo de quienes hacemos la carrera de Enfermería, de la Universidad Estatal de Bolívar, permito informar que según proyecto de carrera los estudiantes deben realizar su trabajo de titulación mientras desarrollan sus prácticas pre profesionales.

En virtud de ello, solicito su autorización para que los estudiantes de la carrera inscritos en la Unidad de Titulación apliquen su trabajo de titulación en la casa de salud que está bajo su dirección, facilite la recolección de datos e información para el desarrollo de la investigación que se detallan a continuación:

N°	Temas de investigación	Autoras/re
1	Estrés laboral asociado al desempeño del profesional enfermero. Servicio Emergencia Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón. Periodo marzo- julio 2024	Guerrero Rivadeneira Ariana Gabriela Montero Chango Nataly Paola

Por la atención a la presente, le expreso mi gratitud.

Atentamente,

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Oficio Nro. UEB-FCSS-2024-0040-O

Guaranda, 13 de mayo de 2024

Documento firmado electrónicamente

Lcda. Maria Humbelina Olalla Garcia
COORDINADORA DE LA CARRERA ENFERMERÍA

Copia:
Señora Licenciada
Gladys Vanessa Mite Cardenas
Profesora

lc

Anexo 7. Oficio de autorización para el desarrollo del Trabajo de Investigación

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública

Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón
Gerencia Hospitalaria

Memorando Nro. MSP-CZ8S-HAGP-2024-1436-M

Guayaquil, 17 de mayo de 2024

PARA: Sra. Lcda. Maria Humbelina Olalla Garcia
Coordinadora de la Carrera Enfermería

ASUNTO: RESPUESTA: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA UEB

De mi consideración:

En atención al Memorando nro. MSP-CZ8S-HAGP-DA-CDEI-2024-0120-M, suscrito por el Dr. Roberto Gutierrez -Coordinador de Docencia e Investigación quien textualmente expone:

En respuesta al Documento No. UEB-FCSS-2024-0040-O

De mi consideración:

Reciba un cordial y afectuoso saludo de quienes hacemos la carrera de Enfermería, de la Universidad Estatal de Bolívar, permito informar que según proyecto de carrera los estudiantes deben realizar su trabajo de titulación mientras desarrollan sus prácticas pre profesionales.

En virtud de ello, solicito su autorización para que los estudiantes de la carrera inscritos en la Unidad de Titulación apliquen su trabajo de titulación en la casa de salud que está bajo su dirección, facilite la recolección de datos e información para el desarrollo de la investigación que se detallan a continuación:

N°	Temas de investigación	Autoras/re
1	Estrés laboral asociado al desempeño del profesional enfermero. Servicio Emergencia Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón. Periodo marzo- julio 2024	Guerrero Rivadeneira Ariana Gabriela Montero Chango Nataly Paola

Por la atención a la presente, le expreso mi gratitud.

En respuesta a la solicitud de los Internos para realizar sus trabajos de Investigación en esta institución hospitalaria, comunico a ustedes que para la aprobación de trabajos de investigación nos regiremos a los lineamientos establecidos por

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública

Hospital de Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Pontón
Gerencia Hospitalaria

Memorando Nro. MSP-CZ8S-HAGP-2024-1436-M

Guayaquil, 17 de mayo de 2024

el Ministerio de Salud Pública.

En la siguiente dirección electrónica encontrará información sobre el proceso de Autorizaciones de las Investigaciones en Salud.

https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-investigacion-en-salud/
https://www.salud.gob.ec/proceso-de-entrega-de-informacion-del-msp-para-fines-de-investigacion/

Particular que esta Institución informa para su conocimiento y fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Raul Alejandro Astudillo Brocel
GERENTE HOSPITALARIO - HOSPITAL GUAYAQUIL

Referencias:
- MSP-CZ8S-HAGP-DA-CDEI-2024-0120-M

Copia:
Sra. Lcda. Gladys Vanessa Mite Cardenas
Profesora

Sr. Espc. Alex Francisco Gutiérrez Gómez
Director Asistencial (E) - Hospital Guayaquil

Sr. Espc. Roberto Rene Gutiérrez Gómez
Coordinador de Docencia e Investigación- Hospital Guayaquil

ag

RAUL ALEJANDRO ASTUDILLO BROCEL

Anexo 8. Oficio de autorización para la encuesta los licenciados y licenciadas área de emergencia

UEB
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Guayaquil,6 de junio de 2024

Lcda. Mayra Sornoza
Jefa del área de Emergencia

Presente. -

Luego de expresarle un atento saludo y a la vez deseándole éxito en sus funciones, nos dirigimos a usted con la finalidad de:

Yo GUERRERO RIVADENEIRA ARIANA GABRIELA, MONTERO CHANGO NATALY PAOLA /estudiantes de titulación de la Universidad Estatal de Bolívar, próxima a obtener el título de Licenciada de Enfermería; Por medio del presente oficio que nos permita la realización de nuestro trabajo de titulación dirigido a los licenciados y licenciadas del área con el tema denominado "ESTRÉS LABORAL ASOCIADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL ENFERMERO. SERVICIO EMERGENCIA. HOSPITAL DE ESPECIALIDADES ABEL GILBERT PONTÓN PERIODO MARZO – JULIO 2024". Ya que realizamos el internado rotativo en la cohorte septiembre 2022- agosto 2023 y durante ese lapso de tiempo nos hemos propuesto a realizar nuestro trabajo investigativo en esta prestigiosa institución de salud.

Agradeciendo la atención prestada me suscribo de usted.

Atentamente;

Ariana Gabriela Guerrero Rivadeneira
C.I. 120772318-8

HOSPITAL ABEL GILBERT PONTÓN
HOSPITAL GUAYAQUIL
Lic. Mayra Sornoza

Nataly Paola Montero Chango
C.I. 025010831-3

Dirección. Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Anexo 9. Consentimiento informado del cuestionario

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DECIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

UNIDAD DE TITULACIÓN DE GRADO DE ENFERMERÍA
TERCERA COHORTE REDISEÑO
TRABAJO FINAL PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO
(Entrevista a profundidad)

Usted ha sido invitado a participar es nuestro trabajo Investigativo "Estudio de Caso" con el Tema: **"Estrés laboral asociado al desempeño del profesional enfermero. Servicio emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón periodo marzo – julio 2024",** a cargo de las estudiantes de la carrera de Enfermería, Ariana Gabriela Guerrero Rivadeneira Con C.I.**120772318-8**, Nataly Paola Montero Chango con C.I. **025010831-3** y bajo la supervisión de la Tutora Lcda. Dolores Esthela Guerrero Guerrero Msc docente de la Universidad Estatal de Bolívar.

El objetivo principal de este trabajo es recolectar información sobre el Estrés laboral asociado al desempeño del profesional enfermero. Servicio emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón periodo marzo – julio 2024.

Si acepta participar en este estudio de caso requerirá responder a todas las preguntas de la entrevista a profundidad que se le va a realizar.

Esta actividad se efectuará de manera individual con un tiempo estipulado para su aplicación de 60 minutos aproximadamente.

Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusas y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

La totalidad de la información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con códigos, sin que la identidad de los participantes sea requerida o escrita en la Entrevista a Profundidad a responder.

Los datos recogidos serán interpretados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en el Repositorio Digital de la Universidad Estatal de Bolívar.

Su participación en este estudio no le reportara beneficios económicos, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento de la sociedad en relación al estrés laboral asociado al desempeño profesional del enfermero en el servicio de emergencia.

Si tiene consultas respecto de esta investigación, puede contactarse con la Lcda. Dolores Esthela Guerrero Guerrero Msc directora del estudio de caso, a esta dirección gguerrero@ueb.edu.ec

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DECIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactarse con el Comité de Ética de la Universidad Estatal de Bolívar.

Por medio del presente documento declaro haber sido informado de lo antes indicado, y estar en conocimiento del trabajo investigativo. "Estudio de Caso" con el Tema: **"Estrés laboral asociado al desempeño del profesional enfermero. Servicio emergencia. Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón periodo marzo – julio 2024".**

Manifiesto mi interés de participar en este estudio de caso, declaro que he recibido un duplicado firmado de este documento que confirma lo actuado.

Acepto participar en el presente estudio.

Johanna Lombeyda T.
Nombre o Seudónimo

Firma: Lcda. Johanna Lombeyda T. Enfermera Profesional Reg. Folio 1190

Fecha: 06-Junio-2024.

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Anexo 10. Evidencia fotográficos de tutorías por tutor asignado

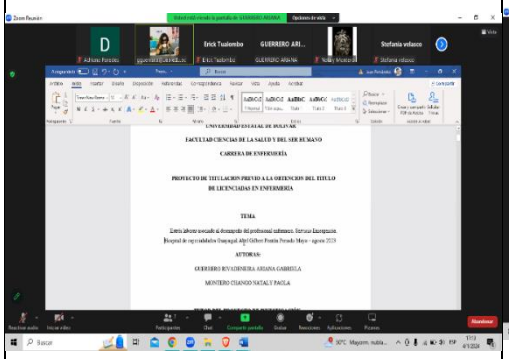


Gráfico 1: Revisión del tema
Fecha: 04/01/2024

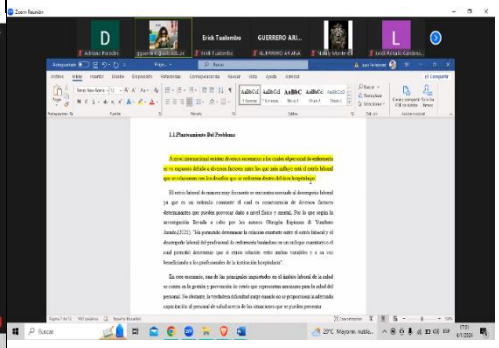


Gráfico 2: Revisión de Planteamiento de problema
Fecha: 04/01/2024

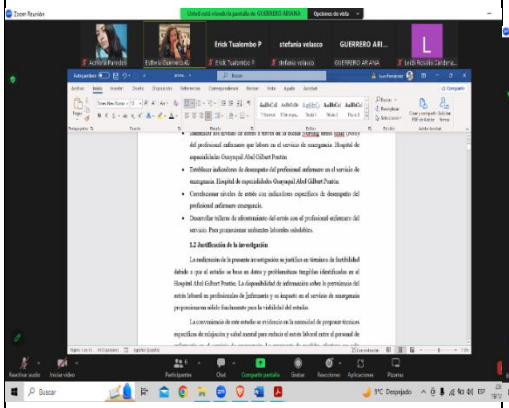


Gráfico 3: Revisión de justificación
Fecha: 19/01/2024

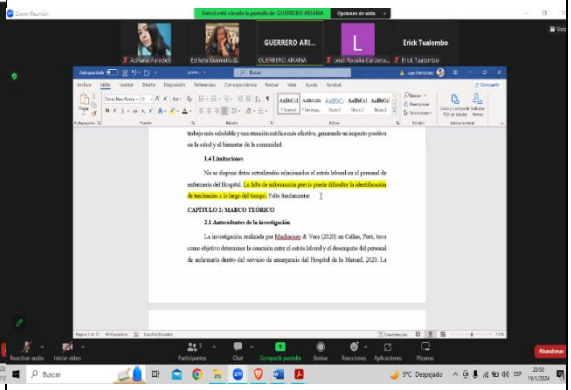


Gráfico 4: Revisión de limitaciones
Fecha: 19/01/2024

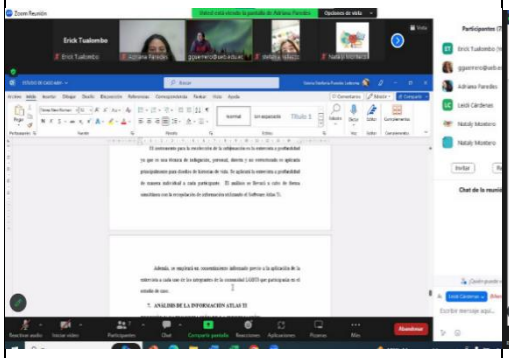


Gráfico 5: Revisión de marco teórico
Fecha: 15/02/2024

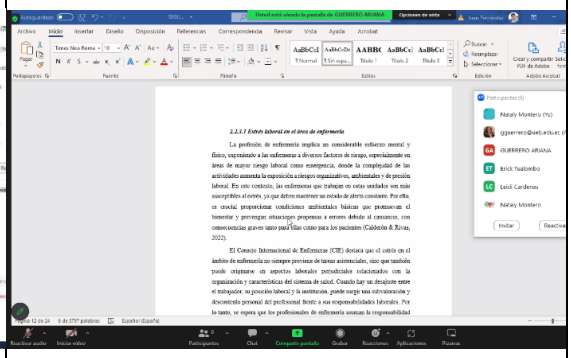


Gráfico 6: Revisión de antecedentes de investigación
Fecha: 16/02/2024

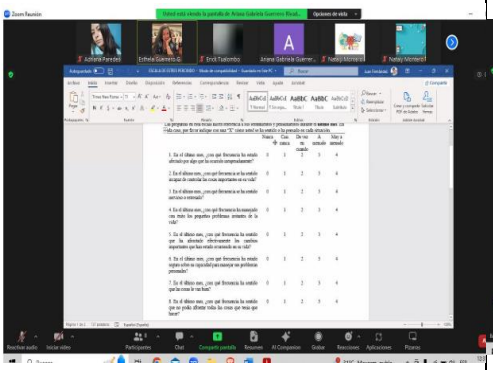


Gráfico 7: Revisión de validación del cuestionario
Fecha: 21/03/2024

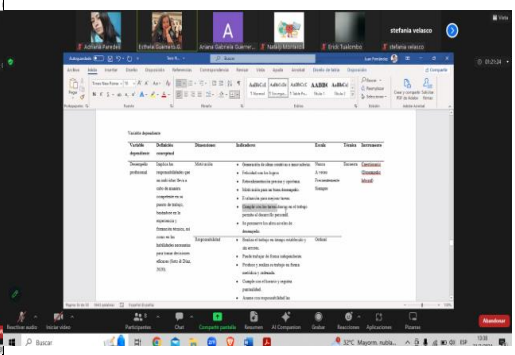


Gráfico 8: Revisión matriz de operacionalización Variable independiente
Fecha: 21/03/2024

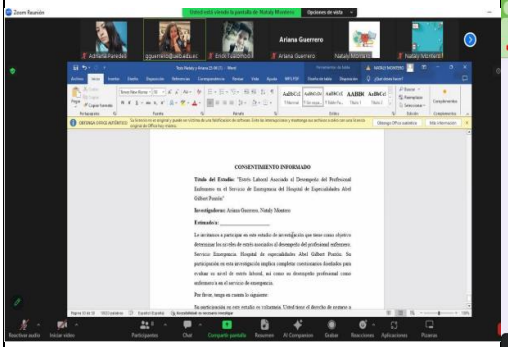


Gráfico 9: Revisión del consentimiento informado
Fecha: 02/05/2024

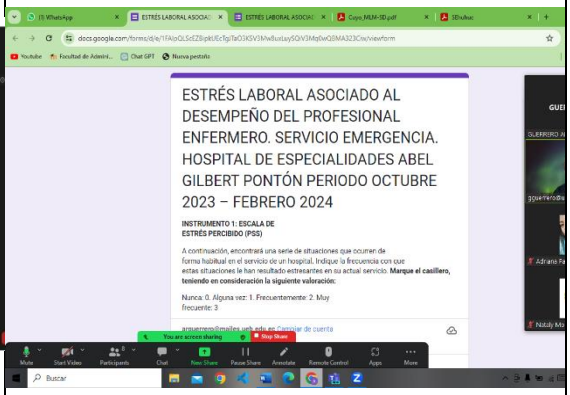


Gráfico 10: Revisión de cuestionario del estrés laboral **Fecha:** 18/04/2024

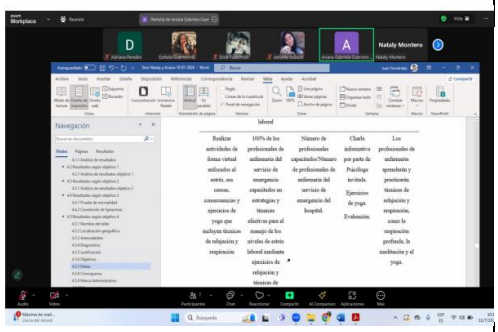


Gráfico 11: Revisión del taller
Fecha: 11/07/2024

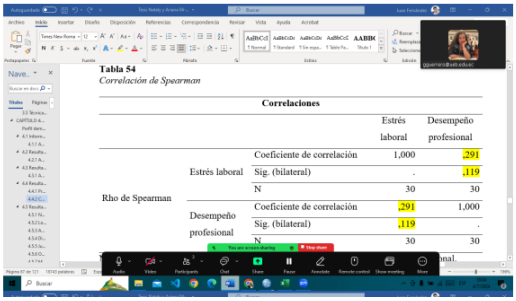


Tabla 54
Correlación de Spearman

Correlaciones			Estrés laboral	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,291
		Sig. (bilateral)	.	,119
		N	30	30
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,291	1,000
		Sig. (bilateral)	,119	.
		N	30	30

Gráfico 12: Revisión del taller
Fecha: 11/07/2024

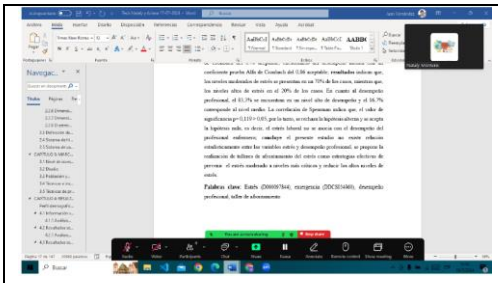


Gráfico 13: Evidencia tutoría
Fecha: 18/07/2024

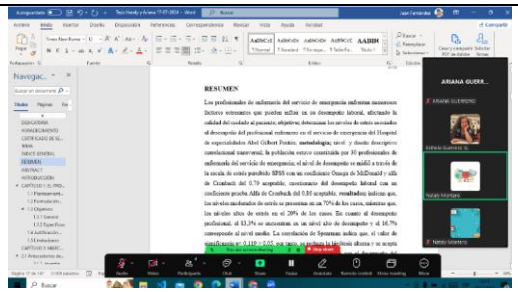
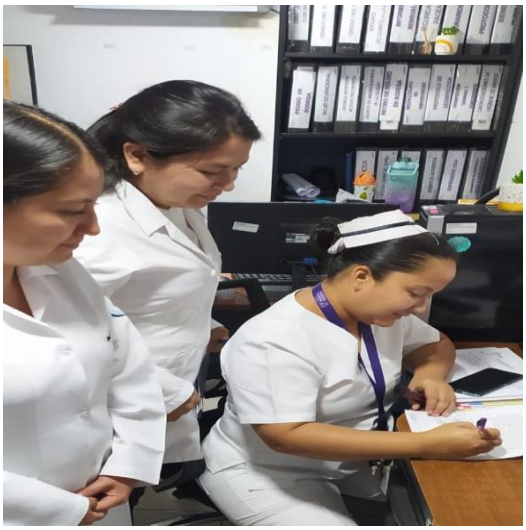
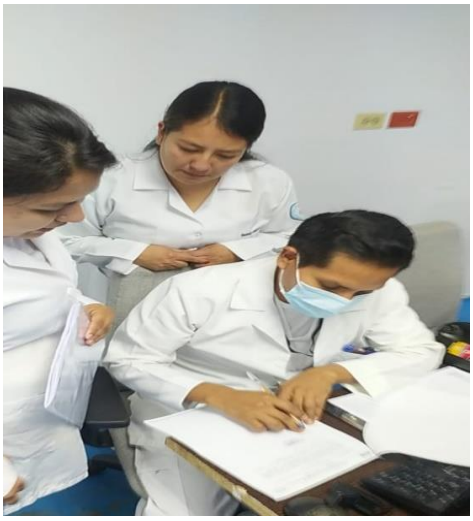


Gráfico 14: Evidencia tutoría
Fecha: 18/07/2024

Anexo 11. Socialización y firma del consentimiento informado por parte del personal de enfermería

<table>
<tr>
<td> 
Gráfico 1: Socialización del consentimiento informado a la jefa del área de emergencia.
Fecha: 06/06/2024</td>
<td> 
Gráfico 2: Firma del consentimiento informado por la jefa del área de emergencia.
Fecha: 06/06/2024</td>
</tr>
<tr>
<td> 
Gráfico 3: Socialización del consentimiento informado al líder del área de choque en el servicio de emergencia
Fecha: 06/06/2024</td>
<td> 
Gráfico 4: Firma del consentimiento informado al líder del área de choque del servicio de emergencia
Fecha: 06/06/2024</td>
</tr>
</table>

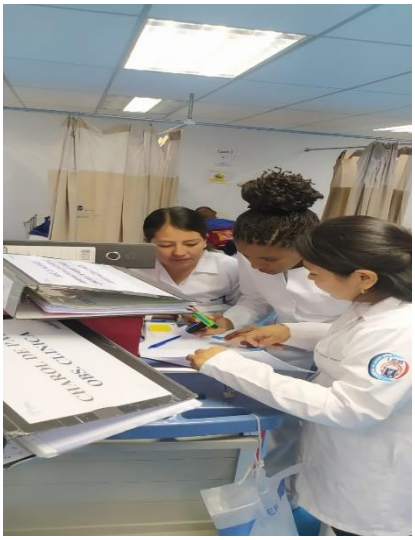


Gráfico 5: Socialización del consentimiento informado a la líder del área de clínico quirúrgico.
Fecha: 06/06/2024

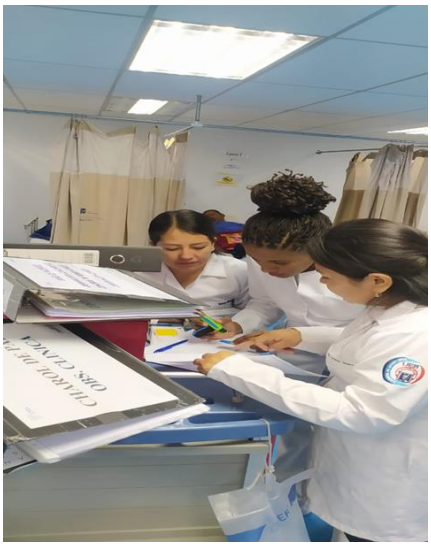


Gráfico 6: Firma del consentimiento informado por la líder del área de clínico quirúrgico.
Fecha: 06/06/2024



Gráfico 7: Socialización del consentimiento informado a la líder del área de traumatología en el servicio de emergencia
Fecha: 06/06/2024



Gráfico 8: Firma del consentimiento informado a la líder del área de traumatología del servicio de emergencia
Fecha: 06/06/2024

Anexo 12. Evidencias fotográficas taller de afrontamiento del estrés con los profesionales enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de especialidades Abel Gilbert Pontón

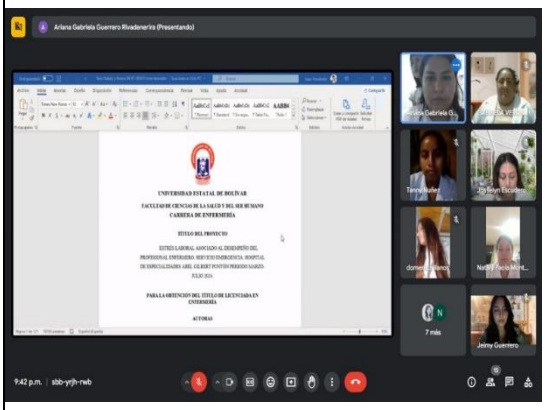


Gráfico 1: Socialización del taller
Fecha: 12/07/2024

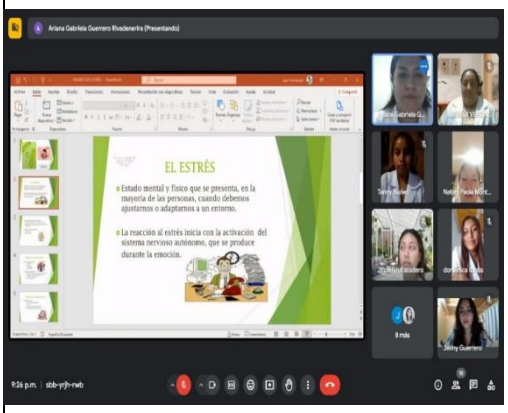


Gráfico 2: Sobre el reconocimiento y manejo efectivo del estrés.
Fecha: 12/07/2024



Gráfico 3: Charla educativa por parte de la Psicóloga Clínica Paola Echeverria
Fecha: 13/07/2024

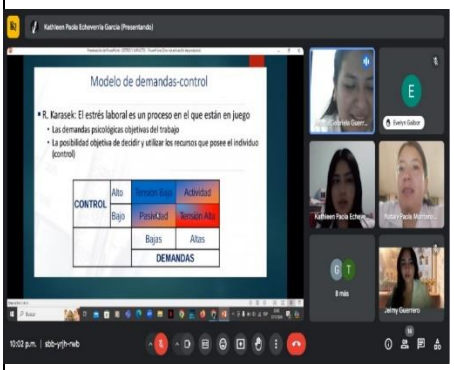


Gráfico 4: Charla educativa por parte de la Psicóloga Clínica Paola Echeverria
Fecha: 13/07/2024

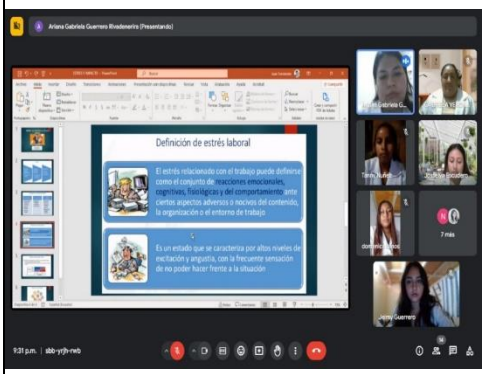


Gráfico 5: Socialización del taller sobre el estrés y su impacto, causas y consecuencias
Fecha: 14/07/2024

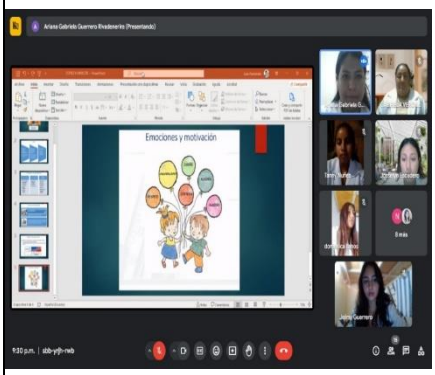


Gráfico 6: Experiencias e interacción con el personal de enfermería.
Fecha: 14/07/2024

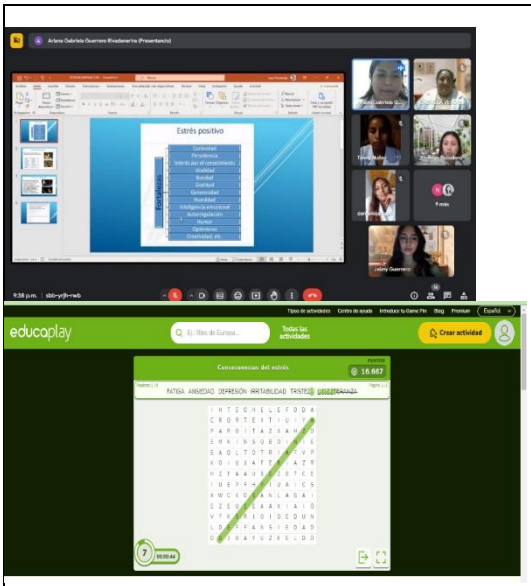


Gráfico 7: Retroalimentación y juegos interactivos
Fecha: 15/07/2024

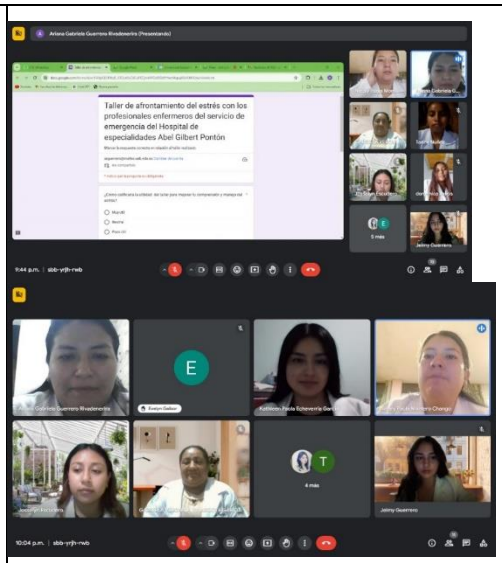
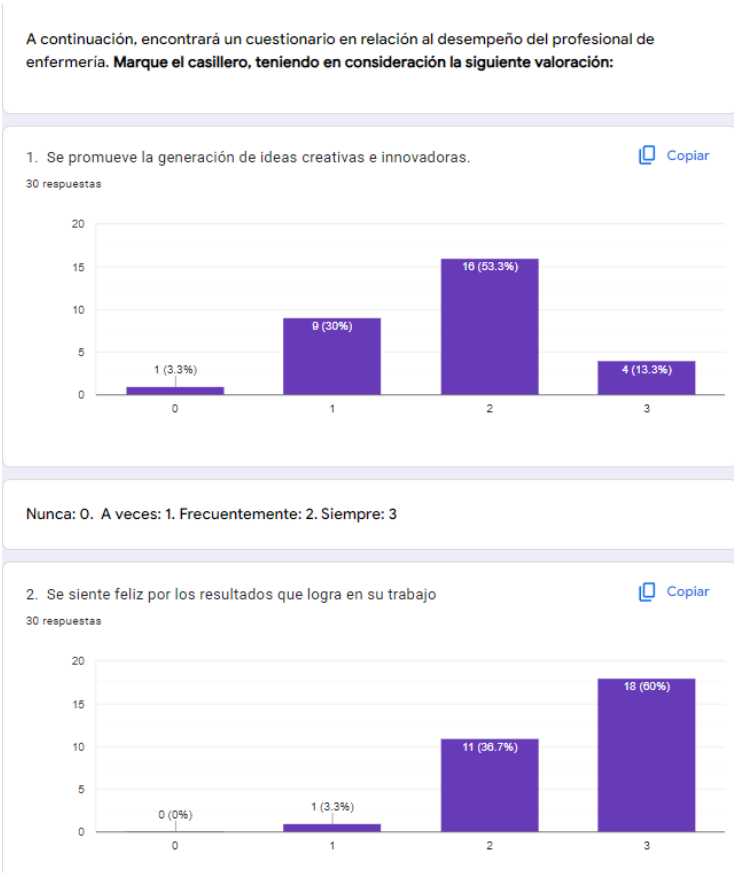


Gráfico 8: Explicación del cuestionario y culminación del taller.
Fecha: 16/07/2024

Anexo 13. Evidencias (capturas de pantalla) de aplicación de encuestas mediante Google forms





NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRES LABORAL ASOCIADO AL DESEM PEÑO PROFESIONAL ENFERMERO MAR ZO-JULIO 2024.pdf

AUTOR

Ariana Guerrero Natali Montero

RECUENTO DE PALABRAS

21290 Words

RECUENTO DE CARACTERES

129117 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

148 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

11.4MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 22, 2024 8:23 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 22, 2024 8:25 PM GMT-5

10% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

Resumen

Escaneado con CamScanner