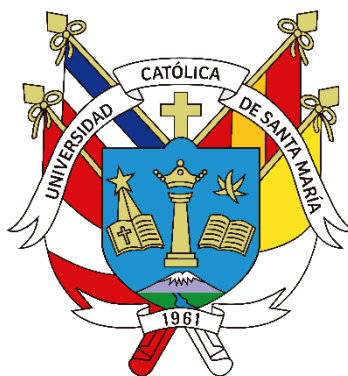


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Enfermería
Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Crítico
Mención Adulto



Factores de riesgo de estrés laboral y su influencia en el desempeño del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2022

Tesis presentada por el Licenciado:

Zeballos Anco, Manuel Alejandro

ORCID: 0009-0005-6155-8491

para optar el Título de Segunda Especialidad en

Cuidado Enfermero en Paciente Crítico

Mención Adulto

Asesor (a):

Mg. Zegarra Lima, Silvia Irene

ORCID: 0000-0002-6689-9712

Arequipa - Perú

2024

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN PACIENTE CRITICO

MENCION ADULTO

SEGUNDA ESPECIALIDAD CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 14 de Noviembre del 2023

Dictamen: 003938-C-FENFER-2023

Visto el borrador del expediente 003938, presentado por:

2017970631 - ZEBALLOS ANCO MANUEL ALEJANDRO

Titulado:

**FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS HOSPITAL
REGIONAL HONORIO DELGADO. AREQUIPA, 2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29229000 - CHOCANO ROSAS DE VIZCARRA TERESA JESUS
DICTAMINADOR**



**29524150 - ZAPANA BEGAZO ROSEMARY
DICTAMINADOR**



**24005600 - RIVAS CEBALLOS EDDY MARIA
DICTAMINADOR**



Factores de riesgo de estrés laboral y su influencia en el desempeño del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2022

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

28%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Universidad Católica de Santa María 21%
Student Paper

2 repositorio.upagu.edu.pe 4%
Internet Source

3 repositorio.ucsm.edu.pe 1%
Internet Source

4 hdl.handle.net 1%
Internet Source

5 repositorio.unac.edu.pe 1%
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Dedicatoria

Dedico mi trabajo primeramente a dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis padres, Manuel y Delia por su amor, paciencia, confianza, apoyo incondicional y por qué son siempre la inspiración para alcanzar mis sueños.

A mi esposa Cinthya, por su amor, apoyo incondicional, has estado conmigo en los momentos más turbulentos, estuviste motivándome y ayudándome.

Y Sobre todo a mi hijo Derek Leonel, ya que desde el vientre de su mamá me hace sentir cada día mejor persona y un mejor ser humano.

Agradecimiento

La Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María por la formación académica recibida en la segunda especialidad y la oportunidad para lograr el grado de especialista.

A mis hermanos Antonio, Daniel y Gustavo por su apoyo incondicional, su amistad, su confianza, por enseñarme a asumir los retos con optimismo y a ser mejor cada día.

A mis compadres Yasmani, Miriam y mi ahijado Yeico, por su apoyo incondicional y su gran amistad



ÍNDICE

	Páginas
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Enunciado del Problema	1
1.2. Descripción del Problema.....	1
1.2.1. Ubicación del problema	1
1.2.2. Análisis u Operacionalización de las variables.....	1
1.2.3. Interrogantes Básicas	2
1.2.4. Tipo y nivel de Investigación Tipo: De campo.....	2
1.3. Justificación	3
2. MARCO TEÓRICO	5
3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	14
4. OBJETIVOS	15
5. HIPÓTESIS:.....	16
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	17
1. TÉCNICA, INSTRUMENTO Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN.....	17
1.1. Técnica.....	17
1.2. Instrumento	17
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	19
2.1. Ubicación Espacial	19
2.2. Ubicación Temporal.....	19
2.3. Unidades de investigación.....	19

2.4. Universo	19
3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	20
3.1. Procedimiento.....	20
3.2. Recursos	20
3.2.1. Humanos:	20
3.2.2. Materiales:	20
3.2.3. Institucionales	21
3.2.4. Financieros	21
CAPÍTULO III RESULTADOS	24
CONCLUSIONES.....	35
RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
ANEXOS.....	42

RESUMEN

FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS. HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO. AREQUIPA-2022

El **objetivo** del presente estudio fue determinar la influencia de los factores de riesgo de estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa. **Método:** El estudio es explicativo transversal, correlacional, la técnica que se empleó fue un cuestionario, la población de estudio estuvo conformada por 57 enfermeras a quienes se aplicó los instrumentos: Escala de estrés enfermero y el cuestionario de desempeño laboral. **Resultados:** En los datos sociodemográficos del personal, se identificó que 73.7% del profesional de enfermería de UCI son adultos, 86% son mujeres, 52.6% solteras(os), 66.7% con contrato laboral de CAS COVID y 72% con un tiempo de servicio menor de 1 año. Los factores de riesgos de estrés que predominaron en puntuaciones son el ambiente físico luego el ambiente psicológico y social; 57% del personal presenta estrés medio; respecto al desempeño laboral 89.5% es eficiente. **Conclusión:** A la prueba de Rho de Spearman y Wilcoxon, se determina que los factores de riesgo de estrés laboral (ambiente físico, psicológico y social) se relacionan inversa y significativamente, así también influyen negativamente en el desempeño.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, Enfermería

ABSTRACT

WORK STRESS RISK FACTORS AND THEIR INFLUENCE ON THE PERFORMANCE OF NURSING STAFF IN THE INTENSIVE CARE UNIT. HONORIO DELGADO REGIONAL HOSPITAL. AREQUIPA-2022

The **objective** of this study was to determine the influence of occupational stress risk factors on the performance of nursing staff working in the Intensive Care Unit of the Honorio Delgado Regional Hospital in Arequipa. **Method:** The study is cross-sectional, correlational, exploratory, the technique used was the interview, the study population consisted of 57 nurses to whom the instruments were applied: Nursing Stress Scale and the job performance questionnaire. **Results:** In the sociodemographic data of the staff, it was identified that 73.7% of the ICU Nursing staff are adults, 86% are women, 52.6% single, 66.7% with a CAS COVID employment contract and 72% with a time of Service less than 1 year. The stress risk factors that predominated in scores are the physical environment, followed by the psychological and social environment; 57% of the staff present medium stress; regarding work performance 89.5% is efficient. **Conclusion:** Spearman and Wilcoxon's Rho test determines that risk factors for work stress (physical, psychological and social environment) are inversely and significantly related, as well as negatively influencing performance.

Keywords: Stress, job performance, Nursing

INTRODUCCIÓN

El personal de salud que labora en unidades de alto riesgo como la UCI, se enfrentan frecuentemente a situaciones de estrés (1,2), de acuerdo al perfil profesional, cada uno de los enfermeros de unidades críticas debería presentar cualidades que le ayuden a sobrellevar las altas demandas psicoemocionales que se presentan en el quehacer diario (3–5), sin embargo por la coyuntura actual, se ha evidenciado un sistema de salud precario, que presenta muchas deficiencias y repercute en la toma de decisiones del profesional de enfermería. Situaciones como escaso material, ausencia de camas UCI, falta de personal y presencia de muertes continuas, son aspectos con los que tienen que lidiar el profesional de enfermería en su quehacer laboral.

De acuerdo a diversos estudios enfocados en profesional de enfermería de servicios de áreas críticas, se ha identificado como factores de estrés laboral al ambiente físico, psicológico y social (1,6,7), advirtiéndose además que cuando estas demandas son muy altas podrían afectar el adecuado desempeño del trabajador, por lo cual se hace hincapié a la formulación de estrategias oportunas que prevengan una situación problemática que además afectaría la atención del propio paciente.

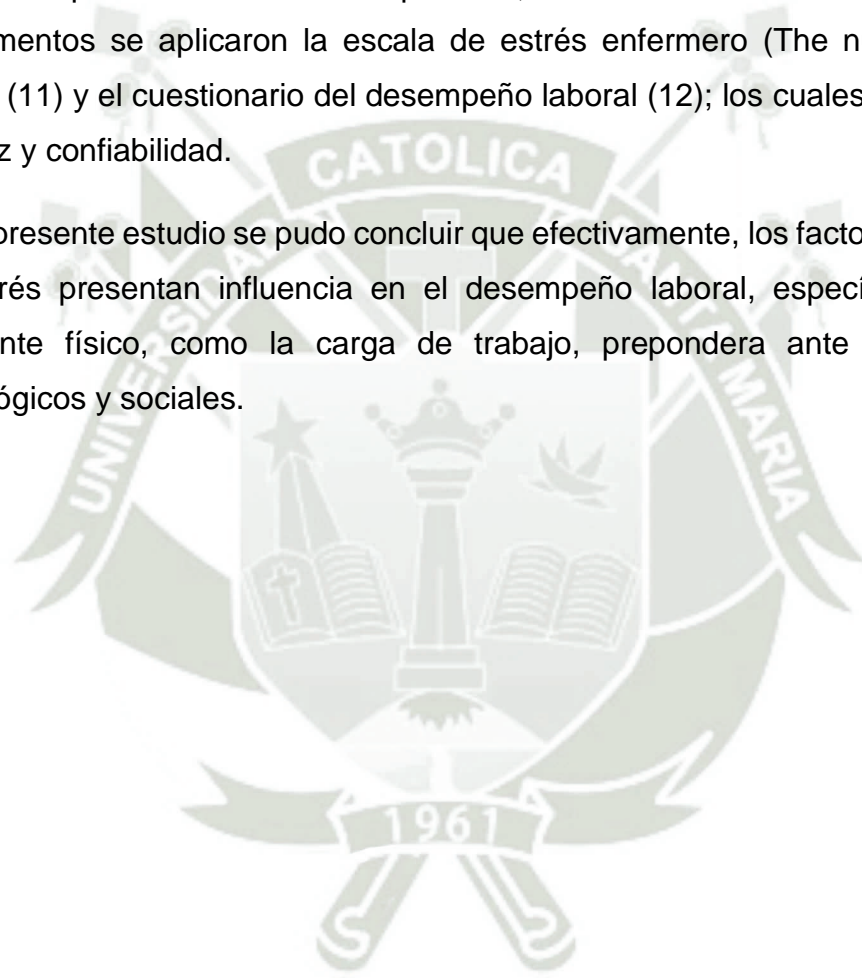
El desempeño laboral, es conceptuado en diversos estudios, como una característica propia del trabajador condicionada por aspectos laborales y que se ve reflejada en el rendimiento de sus funciones asignadas (8).

En el Hospital Regional Honorio Delgado y particularmente en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), se ven situaciones críticas y difíciles que vienen afectando psicoemocionalmente al profesional de enfermería, muchos colegas de la UCI, manifiestan cansancio emocional, frustración y preocupación ante una alta demanda y muchas limitaciones de acceso a camas y medicinas para los pacientes que requieren de una atención inmediata y altamente especializada; sin embargo el profesional de enfermería sigue entregándose al cuidado de los pacientes hospitalizados.

Diversos estudios mencionan, que ante situaciones críticas la persona desarrolla estrategias de afrontamiento ante la problemática (9,10), sin embargo, existen condiciones que pueden sobrepasar la capacidad de respuesta de la persona; razón por la cual se decide realizar el presente estudio, puesto que permitió identificar qué factores de estrés laboral influyen en el desempeño de los enfermeros intensivistas de un hospital de la ciudad de Arequipa.

El estudio presenta un diseño explicativo, la técnica fue una encuesta, como instrumentos se aplicaron la escala de estrés enfermero (The nursing stress scale) (11) y el cuestionario del desempeño laboral (12); los cuales cuentan con validez y confiabilidad.

En el presente estudio se pudo concluir que efectivamente, los factores de riesgo al estrés presentan influencia en el desempeño laboral, específicamente el ambiente físico, como la carga de trabajo, prepondera ante los factores psicológicos y sociales.



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS.....	22
TABLA 2	ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	24
TABLA 3	DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS.....	25
TABLA 4	DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOGRO DE METAS EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	26
TABLA 5	DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN COMPETENCIAS EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	27
TABLA 6	DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	28
TABLA 7	TABLA RESUMEN DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	29
TABLA 8	RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE ESTRÉS LABORAL CON EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	30
TABLA 9	RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL CON EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	31
TABLA 10	INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	32
TABLA 11	INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	33

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Enunciado del Problema

FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS. HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO. AREQUIPA-2022

1.2. Descripción del Problema

1.2.1. Ubicación del problema

Campo: Ciencias de la Salud

Área: Enfermería en Cuidados Intensivos

Línea: Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de enfermería

1.2.2. Análisis u Operacionalización de las variables

El presente estudio de investigación tiene dos variables:

Variable independiente: Factores de riesgo de estrés laboral

Variable dependiente: Desempeño laboral

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Variable independiente: Factores de riesgo de estrés laboral	1. Intrínseco al trabajo	1.1. Ambiente físico 1.2. Sobrecarga laboral 1.3. Exposición a riesgos y peligros
	2. Relaciones interpersonales	2.1. Compañerismo 2.2. Comunicación 2.3. Rendimiento
	3. Desarrollo profesional	3.1. Incentivos 3.2. Reconocimiento
	4. Estructura y clima organizacional	4.1. Rol 4.2. Funciones
Variable dependiente: Desempeño laboral	1. Logro de metas	1.1. Eficacia 1.2. Eficiencia 1.3. Efectividad
	2. Competencias	2.1. Habilidades 2.2. Destrezas 2.3. Compromiso institucional
	3. Interpersonales (Relación entre el profesional con los colegas de trabajo)	3.1. Sociabilidad 3.2. Autocontrol

1.2.3. Interrogantes Básicas

1. ¿Qué factores de riesgo de estrés laboral se presentan en el profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado?
2. ¿Como es el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado?
3. ¿Cómo los factores de riesgo de estrés laboral influyen en el desempeño del profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado?

1.2.4. Tipo y nivel de Investigación

Tipo: De campo

Nivel: Explicativo de corte transversal

1.3. Justificación

El contexto actual, se han agudizado las perennes deficiencias que presentaba el sistema de salud de nuestro país, en muchos hospitales a nivel mundial, se han establecido condiciones tanto de infraestructura como de gestión interna que han mejorado el entorno laboral de los profesionales de la salud; sin embargo en Perú, se observa una preocupación en la probable afectación de la salud mental del personal, que labora sobre todo en áreas críticas, puesto que las demandas por atención en estos servicios son altas y tanto los recursos humanos, materiales y de infraestructura son escasos. Esta situación se evidencia en el área de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado, dónde día a día se observa que muchos colegas manifiestan expresiones verbales y no verbales de cansancio, agotamiento y sufrimiento, ante la impotencia de ver que los esfuerzos en la atención del paciente crítico, muchas veces son infructuosos y la evolución del mismo es desfavorable.

Los servicios críticos como UCI, presentan factores considerados como estresantes para el personal de salud, sin embargo, una adecuada gestión puede limitarlos y convertirlos de riesgo a protectores (6).

El desempeño laboral es definido por diversos autores como el rendimiento de los trabajadores en base a sus funciones y de acuerdo a grupo ocupacional (12,13), sin embargo, existen condiciones del entorno laboral que pueden favorecer o desmejorar el desempeño del trabajador, por lo cual, en aras de salvaguardar la calidad en salud, es importante reconocer este aspecto en cada uno de los trabajadores.

El Hospital Regional Honorio Delgado, es un hospital de tercer nivel de atención que atiende a una gran parte de población de todo el sur del país; actualmente existe una alta demanda de atención sobre todo en el servicio de UCI. En el quehacer laboral diario, es frecuente escuchar de los colegas, expresiones de cansancio, frustración y preocupación, que son aludidas a condiciones de sobrecarga laboral, escaso material y situaciones de impotencia con respecto a la muerte de pacientes.

El estudio es **importante**, puesto que identifica qué factores de riesgo de estrés laboral se relacionan e influyen en el desempeño laboral del profesional enfermero de UCI; esta información además contribuirá al conocimiento científico de enfermería, que en la vía práctica podrá servir para mejorar la gestión del cuidado enfermero en los servicios críticos.

El estudio es **relevante científicamente**, puesto que contribuirá con conocimiento y de interés actual para la profesión de enfermería enfocada a la atención del paciente crítico.

La **utilidad** del estudio se presenta en la vía práctica, puesto que a partir de los resultados se podrán implementar estrategias específicas que ayuden a mejorar la gestión del cuidado enfermero.

El estudio es **relevante socialmente**, puesto que al identificar aspectos que puedan afectar al profesional de enfermería, se podrán establecer medidas preventivas que busquen mejorar la atención directa del personal de UCI.

El estudio es **factible y viable**, puesto que el investigador cuenta con el compromiso verbal tanto de las autoridades como de las unidades de estudio, para la aplicación de los instrumentos propios de la investigación; así mismo el autor de este estudio asume su completo financiamiento.

La **motivación** para realizar el presente estudio, surge desde el aspecto profesional puesto que se pretende obtener el título de Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Crítico.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Factores de riesgo de estrés laboral

A. Definición de estrés

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que el estrés es una respuesta fisiológica del organismo ante una situación adversa que además puede causar alteración en el bienestar físico, emocional y social de la persona (14).

B. Tipos de estrés

El estrés se presenta en fases, la primera es la fase de reacción o de alarma, aquí el organismo reacciona fisiológicamente ante la situación adversa, se producen síntomas psicológicos como ansiedad e inquietud, que son causados por aumento en la secreción de adrenalina y noradrenalina (7).

La fase de resistencia se caracteriza por presentar un conjunto de estímulos tanto fisiológicos, cognitivos, emocionales y del comportamiento que actúan como resistencia ante el evento estresante y la fase de agotamiento, que es la presencia de una cronicidad a nivel física, psicológica y social (15).

El estrés laboral es una reacción ante exigencias y presiones labores que en su mayoría son apremiantes para el trabajador (1).

C. Factores de estrés

Los factores estresantes son considerados como aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral que son generadores de estrés en el personal de salud y puede traer como consecuencia alteraciones en el bienestar del trabajador, así como efectos negativos en el desempeño de sus actividades (1,7).

A continuación, se mencionan los factores estresantes laborales en el profesional de enfermería de unidades de alto riesgo:

2.1.1. Intrínseco al trabajo

Son todas aquellas condiciones propias del ambiente laboral y que están caracterizadas por el ambiente físico, sobrecarga laboral y exposición a riesgos como peligros en el trabajo (7).

A. Ambiente físico

El ambiente físico, es considerado como la infraestructura, dónde se desarrollan las actividades laborales, para la UCI, estas implican el servicio, el recurso material para realizar las actividades, la iluminación y ventilación.

B. Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral, es identificada como una sobredemanda en las actividades y/o funciones programadas para el personal, el personal de salud, de acuerdo a Ley general de Salud en Perú, debe laborar 150 horas que corresponden a 25 turnos, sin embargo, puede aplicarse turnos extras que son programados y compensados. La sobrecarga laboral en el sector salud, surge cuando en el desarrollo de las actividades, el personal debe responder a una sobredemanda laboral que puede exceder la capacidad del profesional teniendo que alargar sus horas de trabajo y que además puede afectar su bienestar integral.

C. Exposición a riesgos y peligros

El personal que labora en salud se encuentra expuesto a una serie de riesgos y peligros, estos pueden ser de origen biológico, como exposición a virus, bacterias u otros; químicos, como gases y/o material contaminado; psicosociales como ambiente laboral, sobrecarga, relaciones interpersonales, ventilación e iluminación y ergonómicos, como movimientos y cargas.

El personal de salud que labora en UCI, presenta exposición a riesgos en todas las dimensiones antes mencionadas, por tal razón, es importante la realización de la gestión del riesgo, para la prevención y/o intervención oportuna, con el fin de conservar un estado de bienestar en el trabajador.

2.1.2. Relaciones interpersonales

Son todos aquellos aspectos que definen la capacidad de la persona de poder entablar una relación de compañerismo dónde además se intervengan acciones compatibles con una adecuada comunicación y rendimiento en el trabajo (6).

A. Compañerismo

El compañerismo, son acciones de ayuda y solidaridad en el ambiente de trabajo, estas surgen de acuerdo al nivel de relaciones interpersonales desarrolladas, así también por la motivación y liderazgo de los trabajadores.

B. Comunicación

La comunicación es un aspecto importante en el trabajo del profesional de Enfermería, los elementos que se destacan son la presencia del emisor y del receptor, un adecuado canal que transmita el mensaje y el contenido de este que debe ser claro y preciso. En el desarrollo de las actividades diarias, el personal de salud debe comunicarse con los pacientes, familiares y entre miembros del equipo, por tal razón, es importante que se transmita un adecuado mensaje, el cual debe guardar la característica de asertividad.

C. Rendimiento

Se define como la forma en que una persona cumple eficientemente sus responsabilidades laborales y alcanza los objetivos establecidos trasados.

2.1.3. Desarrollo profesional

Se conceptúa el desarrollo profesional es la capacidad de mejora de la persona de manera formal o informal en la línea de trabajo, también lo consideramos como un proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones, pueden ser cursos, diplomados, y estudios de post grado (maestría, doctorado y post doctorado). (15)

En el profesional de enfermería tiene que tener una capacitación constate ya que la ciencia médica va cambiando año tras año, y los conocimientos varían

según los estudios de investigación a nivel que avanza la ciencia médica y esto conlleva a una mejora en la atención del paciente tanto del profesional de enfermería como del personal de salud.

A. Incentivos

El trabajo es retribuido por compensaciones económicas, las cuales permiten establecer la calidad de vida de las personas, de acuerdo a la ley de trabajo en el Perú, todo trabajo debe ser retribuido de acuerdo a las escalas salariales impuestas por el empleador.

El profesional de Enfermería que labora en el sector público, está sujeto a un tipo de contrato, así también por medio de los incentivos propios del estado, se puede acceder a compensaciones extras por tiempo de servicio, especialidad y bonos por labor en servicios de alto riesgo.

B. Reconocimiento

Una manera de recompensar el trabajo realizado, es el reconocimiento que manifiesta de forma verbal o por escrito, de parte de las autoridades al trabajador, esta vía contribuye a la motivación extrínseca de la persona para la mejora en el desempeño de funciones.

2.1.4. Estructura y clima organizacional

Este aspecto es entendido como parte característica de la gestión, que identifica y propicia una línea jerárquica, identificación de roles y funciones en el todo el personal.

El personal debe conocer qué funciones debe realizar y qué línea jerárquica conforma a la organización, cuando no hay un orden preestablecido, los trabajadores pueden incurrir en acciones no fructíferas que evidenciarán una situación caótica y que puede situarse además como estresante para los propios trabajadores (16).

A. Rol

El rol del trabajador está determinado por el perfil profesional, en Enfermería los profesionales presentan un rol asistencial (cuidado directo del paciente), administrativo (funciones de labor administrativo, como registro de notas, control y dotación de material, etc.), docente (educación en salud al paciente y familiar) y de investigación (búsqueda de nuevo conocimiento para la atención del paciente). Las actividades son desarrolladas de acuerdo al cuidado especializado en el cuidado del paciente.

B. Funciones

Las funciones del profesional, están consignadas de acuerdo al manual de organización y funciones, en este documento, la institución tipifica las actividades que deberá realizar el trabajador.

En la UCI labora un equipo multidisciplinario, por tal motivo, es indispensable que cada uno de los integrantes sepa qué funciones debe realizar, con el fin de un despliegue óptimo de acciones así también para evitar la duplicidad de funciones.

2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral ha sido conceptualizado como el rendimiento que realiza el trabajador de acuerdo a sus actividades asignadas. El desempeño de los trabajadores contribuye a la eficiencia organizacional, sin embargo, cuando el personal no presenta metas dadas por la misma organización, existirá una divagación en el quehacer y por lo tanto pérdida de esfuerzos.

En el área de salud, el desempeño laboral implica un comportamiento profesional e interpersonal en la atención del paciente, sin embargo, coexiste un factor ambiental (laboral) que puede intervenir en la conducta y desviar las acciones con respecto a la calidad de atención.

Para que se pueda dar una calidad total en la atención de salud, se deberán evaluar aspectos como las condiciones laborales y personales de cada uno de los profesionales y no profesionales que integran el personal de salud.

A continuación, se describen los aspectos evaluables del desempeño laboral del personal de salud:

2.2.1. Logro de metas

En una organización como lo es el sistema sanitario, deben existir directrices que guíen el proceder de los profesionales de la salud con el fin de que se logre la efectividad en el quehacer; el logro de metas evidencia la eficacia, eficiencia y efectividad de las acciones realizadas por el personal de salud.

El logro de metas puede ser cuantificado y evaluado de acuerdo a las metas u objetivos planteados por la gestión (17).

A. Eficacia

La eficacia es definida como la capacidad del trabajador en el logro de las metas establecidas por la institución.

B. Eficiencia

Es definida como la capacidad del trabajador para alcanzar las metas propuestas en la institución y con el uso sostenible de los recursos brindados.

C. Efectividad

La efectividad es el logro de las metas y/o objetivos que la institución considera de acuerdo a funciones del trabajador, es un equilibrio entre la eficacia y la eficiencia.

2.2.2. Competencias

El personal de salud presenta un perfil que está alineado a las competencias del conocer, hacer y del ser, en cuanto la atención del paciente; para el profesional enfermero que labora en la UCI, las competencias estarán demostradas por medio de habilidades, destrezas, proactividad, valores y compromiso que se asumen junto con los objetivos de la institución.

Diversas instituciones internacionales y nacionales (18–20), han identificado competencias básicas que debe poseer el enfermero que labora en áreas críticas:

- Juicio Clínico: Comprende las competencias para la interacción con el paciente y su familia, competencias para la interacción con recursos humanos y materiales.
- Toma de decisiones: Implica la toma de decisiones complejas, que a su vez incluye las decisiones ético- legales.
- Comunicación: El profesional de enfermería de UCI debe demostrar competencias en el aspecto de comunicación compleja, deberá orientar y brindar apoyo efectivo tanto al paciente como a la familia, así también deberá demostrar una comunicación efectiva que deberá entablar con el equipo multidisciplinario.
- En el aspecto de la gestión de los cuidados, el profesional de enfermería deberá mostrar un liderazgo en sus acciones, deberá gestionar el tiempo, así como los cambios y recursos que precise para realizar una atención efectiva, eficaz y eficiente.

A. Habilidades

Las habilidades son consideradas como las capacidades que presenta la persona para realizar con facilidad las tareas encomendadas.

B. Destrezas

Las destrezas son definidas como capacidades que son desarrolladas por el trabajador, estas se caracterizan por ser automáticas y eficientes.

C. Compromiso institucional

El compromiso institucional es el grado de filiación que presenta el trabajador con la institución, esta se manifiesta por el grado de aceptación de los valores institucionales, misión y visión de la empresa en el desempeño de las funciones del trabajador.

2.2.3. Interpersonales

El personal de salud laboral interactuando continuamente con muchas personas, por lo cual es importante que posea habilidades interpersonales

que le permitan entablar una comunicación y e interrelación positiva con cada una de las personas con las cuales debe interactuar.

En el aspecto del desempeño laboral, se debe considerar las habilidades que presenta el profesional de enfermería en la atención del paciente, familia y del equipo de trabajo puesto que un mal proceder puede crear brechas que conllevarán a una inadecuada calidad en la atención.

Las cualidades que el profesional de enfermería deberá presentar son:

- Saber escuchar, es importante que el profesional enfermero sepa identificar necesidades en el paciente, por lo tanto, la escucha empática es una habilidad que deberá desarrollar (5).
- Liderazgo: Es una habilidad que le permitirá dirigir a los recursos humanos con el fin de brindar una atención oportuna y de calidad a los pacientes (19).
- Motivación: La motivación es la fuerza que le permitirá seguir con sus actividades diarias a pesar de las situaciones difíciles que se presenten en el quehacer diario (21).
- Resolución de problemas: Es importante que el profesional de enfermería sepa tomar decisiones oportunas y eficaces, puesto que son muy necesarias sobre todo en servicios de alto riesgo, como UCI (22).

A. Sociabilidad

La sociabilidad, es la capacidad que tiene la persona de poder entablar relaciones interpersonales efectivas, dónde se genere un ambiente de cordialidad y se pueda entablar un diálogo fructífero.

B. Autocontrol

En la gestión de las emociones, el autocontrol es definido como la capacidad de reconocer las emociones y sentimiento propios, para luego regularlos y poder reaccionar con temple ante situaciones críticas.

2.3. Teoría de Callista Roy

Sor Callista Roy, desarrolló el modelo de adaptación tomando como fuentes teóricas las teorías de sistemas de Bertalanffy y la teoría de adaptación de Helson.

Los principios filosóficos de la teoría de Roy expresan una corriente humanista y cósmica; los pilares teóricos son la adaptación y los sistemas humanos. La adaptación es conceptuada como un proceso de interacción continua entre la persona con el entorno y el sistema humano es definido como el conjunto de partes que siguen formando parte del todo y que se accionan por un determinado propósito (23).

Roy identifica que la adaptación en la persona se basa con respecto a una función fisiológica, la cual implica las necesidades básicas; el autoconcepto, señalado como las creencias y sentimientos que presenta la persona con respecto a sí mismo, la función del rol, entendida como la conducta de interrelación frente a otras personas y la interdependencia, que es la relación que se establece entre la persona y su red de apoyo (24).

El modelo de adaptación de Roy señala dos mecanismos de afrontamiento frente a situaciones estresantes, estos son mecanismos reguladores, que se caracterizan por controlar procesos internos que están relacionados con las necesidades fisiológicas y el mecanismo cognitivo, que es el regulador del comportamiento, la función del rol, así como de la interdependencia (23).

Los supuestos principales de la teoría de Roy son:

- Un sistema es un conjunto formado por partes
- Los sistemas tienen entradas y salidas y pueden realizarse aspecto de control y feed-back
- La entrada está relacionada con la información

Metaparadigmas de la teoría de Roy:

- Enfermería: Ciencia y práctica que amplía la capacidad de adaptación y mejora la transformación del entorno; la enfermera será requerida por el paciente cuando este gaste mayor cantidad de energía en el

afrontamiento y precise de acciones que puedan ayudarle en el logro de metas de supervivencia.

- Persona: Es un sistema adaptable y tiene un propósito concreto
- Salud: Estado y proceso que refleja la adaptación de la personal con su entorno.
- Entorno: Conjunto de circunstancias e influencias del desarrollo y conductas de un grupo de personas que afectan a la persona.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Internacionales:

Díaz C, Gutierrez H, Amancio A. **Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas (Cuba, 2017).** Concluyeron que 6.2% de los profesionales presentaron factores condicionantes bajo en la dimensión individual, 29.2% presentaron un factor condicionante alto con respecto lugar de trabajo y 89.2% factor regular en el contenido de trabajo; 76.9% presentó un buen nivel de desempeño el cual tuvo relación significativa con el absentismo (22).

Carrilo C, Ríos M, Escudero L, et al. **Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. (España, 2018).** El estudio determinó que 36% presenta una percepción moderada de estresores laborales y que existe poco apoyo social por parte de los superiores (25).

Nacionales:

Cruz M. **Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Emergencia y UCI del Hospital II Chocope-Trujillo, 2019.** La investigadora concluyó en más de la mitad de la población de estudio (51%) se evidenció niveles moderados de estrés, en cuanto al desempeño laboral, el 52% indicó realizar un desempeño regular (26).

Condezo G. **Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020.**

El estudio concluyó que 70% de los profesionales presentó un síndrome de Burnout medio, 71% tuvo un eficiente desempeño laboral. Se encontró asociación directa entre el síndrome de Burnout y sus dimensiones con el desempeño laboral (12).

Locales

Huallpa M, Ortiz L. **Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan De Dios, Arequipa – 2019.** El estudio identificó que el personal enfermero que labora tanto en la Clínica como en el Hospital Honorio Delgado, presentan un escaso nivel de estrés laboral, las situaciones que generan estrés es la dimensión física, sobrecarga de trabajo y sufrimiento de los pacientes; más de la mitad presentan nivel medio de estrategias de afrontamiento; existe relación directa entre el estrés y las estrategias de afrontamiento (27).

Chambi P, Tito N **Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019.** El estudio identificó que 68% de las enfermeras presenta un nivel medio de riesgo psicosocial y 64.1% tiene un regular desempeño laboral; se identificó relación directa entre las dos variables (13).

4. OBJETIVOS

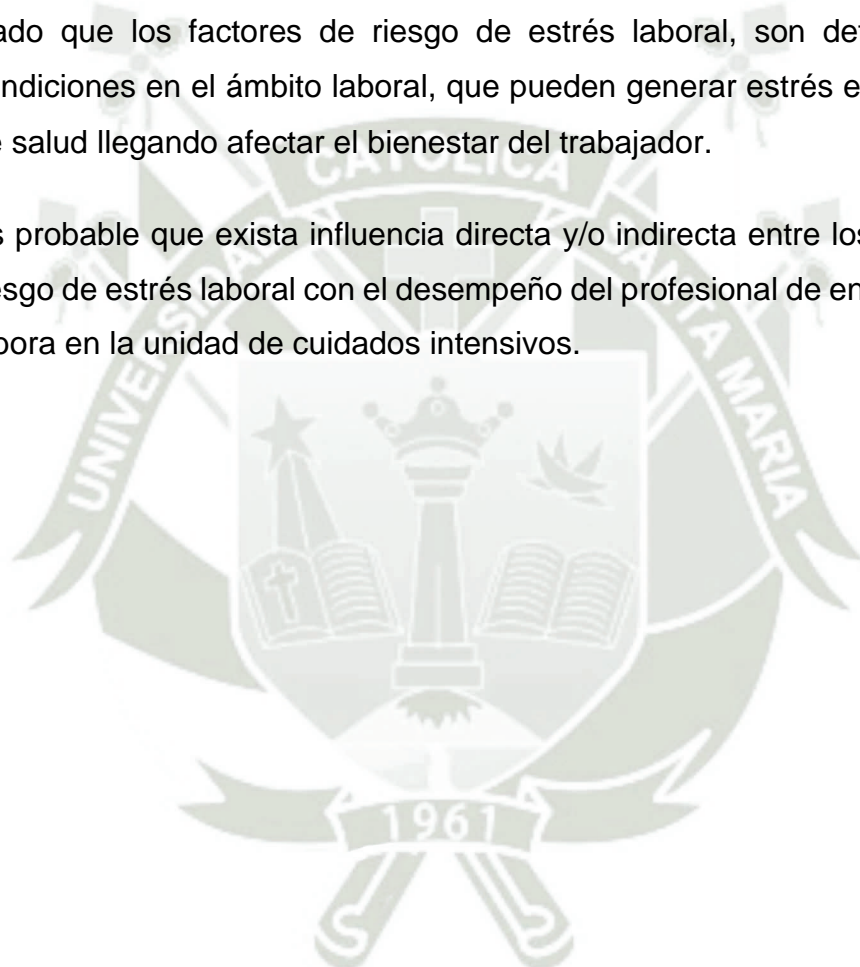
1. Describir qué factores de estrés laboral se presentan en el profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa.
2. Conocer como es el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa.

3. Determinar la influencia sobre los factores de riesgo de estrés laboral sobre el desempeño del profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa.

5. HIPÓTESIS:

Dado que los factores de riesgo de estrés laboral, son definidos como condiciones en el ámbito laboral, que pueden generar estrés en el personal de salud llegando a afectar el bienestar del trabajador.

Es probable que exista influencia directa y/o indirecta entre los factores de riesgo de estrés laboral con el desempeño del profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.



CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICA, INSTRUMENTO Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1. Técnica

Para la variable independiente y dependiente se usó una encuesta.

1.2. Instrumento

Para medir la variable independiente: Factores de riesgo de estrés laboral, se aplicó la escala de estrés enfermero (The nursing stress scale) (Anexo N° 2), cuyas autoras fueron Gray Pamela y Anderson J; la escala fue validada al español por Más R y Escribá V; en Perú ha sido validada por Diaz D y Farro L, demostrando confiabilidad alfa de Cronbach 0.84 (28,29). Se extrae el instrumento del trabajo realizado de Betancourt M, Domínguez W, Peláez B (28).

El instrumento consta de 24 ítems que están distribuidos de acuerdo a indicadores:

- *Ambiente físico:*
Carga de trabajo (ítems 11, 20, 27, 28, 30, 34)
- *Ambiente psicológico:*
Muerte sufrimiento de pacientes (ítems 3, 6, 8, 12, 21)
Preparación insuficiente para afrontar necesidades emocionales de los pacientes y sus familias (ítems 10, 15, 18, 23, 32,33)
Falta de apoyo personal (ítems 1, 16,25)
Incertidumbre en el tratamiento (ítems 4, 14, 17,19)
- *Ambiente social:*
Problemas con médicos (ítems 2,9, 13, 26,31)
Problemas con otros miembros (5, 7, 22, 24, 29)

Fuente: Betancourt M, Domínguez W, Peláez B. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI (28).

La puntuación se realiza por medio de una escala tipo Likert, dónde se asigna 1 punto a nunca, 2 puntos a veces, 3 frecuente y 4 puntos a muy frecuente; la puntuación final corresponde a:

- Nivel de estrés alto:100-136 puntos.
- Nivel de estrés medio: 61- 90 puntos.
- Nivel de estrés bajo:34- 60 puntos.

Para medir la variable dependiente: Desempeño laboral (Anexo N° 3), se aplicó el cuestionario de Desempeño laboral, cuya autora es Campos M y adaptado por Condezo G (12). El instrumento fue validado por 6 expertos del área muestra confiabilidad alfa de Cronbach de 0.9 (12).

El instrumento presenta 20 ítems distribuido de acuerdo a dimensiones: Logro de metas, competencias, interpersonales, la puntuación se realiza de acuerdo a una escala tipo Likert, dónde 1 punto se asigna a nunca, 2 a casi nunca 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. La puntuación tal corresponde a:

Dimensiones	Ítems	Puntuación
Logro de metas	1-7	Deficiente: Menos de 10 puntos Regular: 11 a 22 puntos Eficiente: 23 a 35 puntos
Competencias	8-14	Deficiente: Menos de 10 puntos Regular: 11 a 22 puntos Eficiente: 23 a 35 puntos
Interpersonal	15-20	Deficiente: Menos de 9 puntos Regular: 10 a 20 puntos Eficiente: 21 a 30 puntos
Desempeño laboral	1-20	Deficiente: Menos de 20 puntos Regular: 20 a 76 puntos Eficiente: 77 a 100 puntos

Fuente: Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 (12).

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación Espacial

El trabajo de investigación se realizó en el Servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado, ubicado en la avenida Daniel Alcides Carrión N° 502 del distrito de Cercado, departamento de Arequipa-Perú.

2.2. Ubicación Temporal

El estudio se realizó en los meses de enero a junio del 2022.

2.3. Unidades de investigación

Las unidades de investigación estuvieron constituidas por las/los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI, UCI-COVID) del Hospital Regional Honorio Delgado.

2.4. Universo

El universo consta de 57 enfermera(o)s que son el total de enfermera(o)s que consintieron la aplicación de los instrumentos.

- Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que desee participar en la investigación y firme el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que labore en UCI, bajo cualquier tipo de contrato.

- Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que no desee participar en el estudio
- Personal técnico de enfermería.
- Personal que no realice funciones asistenciales (Supervisora y jefa de servicio).

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Procedimiento

- Para la gestión del proyecto de tesis, se envió una solicitud a la Decana de la Facultad de Enfermería de la UCSM con el fin de la aprobación del proyecto de investigación; por parte del jurado dictaminador y de la asesora de tesis.
- Para la gestión de la ejecución del proyecto, se solicitó la autorización correspondiente a la Dirección del Hospital Regional Honorio Delgado, luego a cada jefatura inmediata. El consentimiento informado fue aplicado a cada enfermero(a), luego se administró cada uno de los instrumentos, estos fueron enviados por vía virtual, con lo cual se previno algún tipo de contagio por COVID-19.
- Para el análisis e interpretación de los datos, se aplicó una matriz de sistematización de datos, luego fueron presentados en frecuencias y gráficos; para la comprobación de la hipótesis se usó la prueba estadística de Rho de Spearman.

3.2. Recursos

3.2.1. Humanos:

- El investigador
- cuestionario
- La asesora de tesis

3.2.2. Materiales:

- Laptop, software, impresora
- Material de escritorio: Lapiceros, hojas bond, borrador

3.2.3. Institucionales

Servicio de UCI del Hospital Regional Honorio Delgado.

3.2.4. Financieros

Autofinanciado por el investigador.



CAPÍTULO III RESULTADOS

TABLA 1

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Datos sociodemográficos		N°	%
Edad	Joven (18 a 29 años)	15	26,3
	Adulto (30 a 59 años)	42	73,7
	Adulto mayor (60 a más años)	0	0,0
	Total	57	100,0
Sexo	Masculino	8	14,0
	Femenino	49	86,0
	Total	57	100,0
Estado civil	Soltero(a)	30	52,6
	Casado(a)	19	33,3
	Conviviente	7	12,3
	Separado/divorciado (a)	1	1,8
	Viudo (a)	0	0,0
	Total	57	100,0
Condición laboral	Nombrado 276	10	17,5
	Contratado 728	0	0,0
	CAS	6	10,5
	Suplencia	3	5,3
	CAS COVID	38	66,7
	Contrato por locación de servicios	0	0,0
	Total	57	100,0
Tiempo de labor en UCI	Menos de 1 año	41	72,0
	1 a 5 años	10	17,5
	Mayor de 6 años	6	10,5
	Total	57	100,0

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la presente tabla se observa que 73.7% del profesional de enfermería de UCI son adultos, 86% son mujeres, 52.6% solteras(os), 66.7% con contrato laboral de CAS COVID y 72% con un tiempo de servicio menor de 1 año.

Se deduce que la mayoría del profesional de enfermería de UCI, son mujeres adultas, más de mitad son solteras con contrato laboral de CAS COVID y cerca de las tres cuartas partes con un tiempo de labor menor a 1 año.



TABLA 2

**ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS**

Estrés	N°	%
Bajo	23	40,4
Medio	33	57,9
Alto	1	1,8
Total	57	100,0

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la tabla se muestra, que, de acuerdo a los baremos correspondientes al instrumento validado de Betancourt M, Domínguez W, Peláez B., el 57.9% de los profesionales enfermeros de UCI, presentan un estrés medio, 40.4% estrés bajo y 1.8% estrés alto.

Se deduce que la mayoría del profesional de enfermería de UCI presenta un estrés medio a bajo, esta información indicaría un riesgo, puesto que, de no tomar medidas de intervención esto conllevaría a afectar la salud mental del personal, lo que incrementaría los niveles de estrés.

TABLA 3

DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS

Desempeño laboral	N°	%
Deficiente	0	0,0
Regular	6	10,5
Eficiente	51	89,5
Total	57	100,0

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la presente tabla el 89.5% del profesional de enfermería de UCI presenta un desempeño laboral eficiente, sólo 10.5% presenta un regular desempeño.

Se deduce que la mayoría del profesional de enfermería de UCI, presenta un desempeño laboral eficiente.

TABLA 4

**DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN LOGRO DE METAS EN PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS**

Logro de metas	N°	%
Deficiente	0	0,0
Regular	1	1,8
Eficiente	56	98,2
Total	57	100,0

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la presente tabla, se observa que el 98.2% del profesional de enfermería de UCI, presenta un logro de metas eficiente, sólo 1.8% es regular.

Se infiere que, de acuerdo al logro de objetivos propuesto por el rol desempeñado, la mayoría del profesional de enfermería de UCI ha logrado las metas de manera eficiente.

TABLA 5

**DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN COMPETENCIAS EN PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS**

Competencias	N°	%
Deficiente	0	0,0
Regular	2	3,5
Eficiente	55	96,5
Total	57	100,0

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la presente tabla se observa que, 96.5% del profesional de enfermería de UCI, presenta competencias eficientes y sólo 3.5% es regular.

Se deduce que la mayoría del profesional de enfermería de UCI, cuentan con habilidades, destrezas y compromiso institucional, eficiente.

TABLA 6

**DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN RELACIONES INTERPERSONALES EN
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS**

Relaciones interpersonales	N°	%
Deficiente	0	0,0
Regular	3	5,3
Eficiente	54	94,7
Total	57	100,0

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la tabla se muestra que, 94.7% del profesional de enfermería de UCI, presenta relaciones interpersonales eficientes, sólo 5.3% es regular.

Se deduce que la mayoría del profesional de enfermería de UCI, presenta una eficiente sociabilidad y autocontrol.

TABLA 7

TABLA RESUMEN DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Logro de metas	N°	%
Deficiente	0	0,0
Regular	1	1,8
Eficiente	56	98,2
Total	57	100,0
Competencias		
Deficiente	0	0,0
Regular	2	3,5
Eficiente	55	96,5
Total	57	100,0
Relaciones interpersonales		
Deficiente	0	0,0
Regular	3	5,3
Eficiente	54	94,7
Total	57	100,0

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la presente tabla, se observa que el 98.2% del profesional de enfermería de UCI, presenta un logro de metas eficiente, 96.5% presenta competencias eficientes y 94.7% presenta relaciones interpersonales eficientes.

Se infiere que, la mayoría del profesional de enfermería de UCI ha logrado las metas de manera eficiente, así también cuentan con habilidades, destrezas y compromiso institucional y presenta una eficiente sociabilidad y autocontrol.

TABLA 8

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE ESTRÉS LABORAL CON EL DESEMPEÑO
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Desempeño laboral	Ambiente físico	Ambiente psicológico	Ambiente social
Coefficiente de correlación	0.221	,299*	,313*
Sig. (bilateral)	0.099	0.024	0.018
N	57	57	57

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

Dado que las dimensiones de los factores de riesgo de estrés laboral, son variables numéricas cuantitativas y el desempeño laboral una variable cuantitativa categórica, con distribución no paramétrica, se realiza la prueba de correlación de Rho de Spearman, en la cual se muestra que el ambiente psicológico y social presentan una relación moderada significativa con el desempeño laboral, por otro lado, se muestra que el ambiente físico presenta una relación baja significativa con el desempeño laboral.

Se deduce que los factores que de riesgo al estrés como ambiente psicológico, social y físico se relacionan con el desempeño laboral.

TABLA 9

RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL CON EL DESEMPEÑO DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Desempeño laboral	Estrés
Coeficiente de correlación	-,229
Sig. (bilateral)	,087
N	57

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

Dado que las variables desempeño laboral y estrés presentan una distribución no paramétrica, se realiza la prueba de correlación de Rho de Spearman, en la cual se muestra que el desempeño laboral presenta una relación inversa, moderada y significativa con los niveles de estrés.

Se deduce que, a menor estrés, habrá un desempeño laboral eficiente.

TABLA 10

**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS**

Estimación del riesgo	Valor	Intervalo de confianza de 95	
		Inferior	Superior
Razón de ventajas para Estrés (No / SI)/Desempeño eficiente	3,292	4,067	7,280
Para cohorte desempeño = Deficiente	3,00	3,815	5,142
Para cohorte desempeño = Eficiente	,877	,721	1,067
N de casos válidos	92		

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la tabla de estimación del riesgo (odds ratio), que es una medida de medida estadística para la calcular la probabilidad de ocurrencia de un evento, para estudios transversales, con un intervalo de confianza del 95% se observa que el estrés influye negativamente en el desempeño laboral del personal IC 95% [4.067-7.280].

Se deduce que existe mayor probabilidad de presentar un desempeño deficiente en profesional de enfermería de UCI que tiene estrés.

TABLA 11

INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Parámetros estadísticos		N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral - Ambiente físico	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	92 ^b	46,50	4278,00
	Empates	0 ^c		
	Total	92		
	z	-8.334		
	Sig (bilateral)	0.000		
Desempeño laboral - Ambiente psicológico	Rangos negativos	0 ^d	,00	,00
	Rangos positivos	92 ^e	46,50	4278,00
	Empates	0 ^f		
	Total	92		
	z	-8.333		
	Sig (bilateral)	0.000		
Desempeño laboral - Ambiente social	Rangos negativos	0 ^g	,00	,00
	Rangos positivos	92 ^h	46,50	4278,00
	Empates	0 ⁱ		
	Total	92		
	z	-8.335		
	Sig (bilateral)	0.000		

Fuente: Matriz de datos

La prueba estadística de Wilcoxon es una prueba no paramétrica que se usa para variables de tipo cuantitativas y estima el valor de dependencia de las variables, de acuerdo a ocurrencia del evento, por medio del análisis del valor de la significancia del estudio 5%, se muestra que el ambiente físico, psicológico y social presentan una dependencia negativa respecto al desempeño laboral.

Se determina que, en el profesional de enfermería de UCI, se encuentra diferencias

significativas entre las variables factores de riesgo de estrés y desempeño laboral, por lo cual se deduce el ambiente físico, psicológico y social influyen en la presentación de niveles altos de estrés.



CONCLUSIONES

- A. Los factores de riesgo de estrés laboral que se presentan en más de la mitad del profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, son el ambiente físico (carga de trabajo), ambiente psicológico (preparación insuficiente para afrontar las necesidades emocionales del paciente y familiar, muerte y sufrimiento del paciente, incertidumbre en el tratamiento y falta de apoyo del personal de salud) y ambiente social (problemas con médicos, es más frecuente respecto a los problemas con otros miembros del personal)
- B. El desempeño laboral en la mayoría del profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, es eficiente, así también en sus dimensiones de logro de metas, competencias y relaciones interpersonales.
- C. De acuerdo al análisis inferencial y por medio de la prueba de Rho de Spearman y Wilcoxon, se determina que los factores de riesgo de estrés laboral (ambiente físico, psicológico y social) se relacionan inversa y significativamente, así también influyen negativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa.

RECOMENDACIONES

1. Al Director del Hospital Honorio Delgado, se recomienda intervenir oportunamente ante la identificación factores de sobrecarga laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, así también se sugiere, realizar retroalimentación y motivación, en coordinación con el departamento de psicología y salud ocupacional, en el aspecto de fortalecimiento de estrategias para la salud mental, puesto que el estudio identificó niveles de estrés medio en más de la mitad del personal enfermero.
2. A la jefatura de Enfermería del Hospital, se sugiere realizar actividades de motivación externa, que respondan al reconocimiento del eficiente desempeño del profesional de enfermería de UCI, a pesar del actual contexto crítico que atravesamos por la pandemia de COVID-19, así también se recomienda la aplicación de estrategias de incentivo para fomentar la mantención de un adecuado desempeño.
3. Al profesional de enfermería que labora en unidades críticas como la UCI, se recomienda reforzar las estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés laboral, puesto que se determina que los factores del ambiente físico, psicológico y social, influyen negativamente en el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lima da Silva JL, Teixeira LR, Soares RDS, Costa FDS, Aranha JDS, Teixeira ER. Estrés e fatores psicossociais no trabalho de enfermeiros intensivistas. *Enfermería Glob* [Internet]. 2017 Oct 1;16(4):80. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2174-51452016000100004
2. Ortiz A. El rol de enfermería en urgencias, emergencias y desastres [Internet]. Corporación universitaria adventista UNAC; 2019. Disponible en: https://barnard.edu/sites/default/files/inline/student_user_guide_for_spss.pdf<http://www.ibm.com/support>http://www.spss.com/sites/dm-book/legacy/ProgDataMgmt_SPSS17.pdf[https://www.neps-data.de/Portals/0/Working Papers/WP_XLV.pdf](https://www.neps-data.de/Portals/0/Working%20Papers/WP_XLV.pdf)<http://www2.psy>
3. Rojas D, Carrillo M, Gaviria D, Soto V, Palacio S, Cristina P. Protección de la salud mental de los trabajadores de salud en la primera línea de atención : una revisión sistemática rápida. *SciELO Public Heal* [Internet]. 2020;(September). Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Diego-Rojas-Gualdron/publication/344270405_Proteccion_de_la_salud_mental_de_los_trabajadores_de_salud_en_la_primera_linea_de_atencion_de_la_pandemia_de_COVID-19_una_revision_sistematica_rapida/links/5f622b83a6fdcc11641
4. Martín L. La presencia de los valores enfermera en la práctica. 2017;291. Disponible en: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/456048/Tesis M^a Luisa Martín Ferreres.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/456048/Tesis_Ma_Luisa_Martin_Ferreres.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
5. Muñiz G. Competencias del ser y hacer en enfermería: revisión sistemática y análisis empírico. *Rev Cuba Enfermería* [Internet]. 2019;35(2). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3339/450>
6. Campero L, De Montis J, Gonzalez R. Estrés laboral en el personal de

- Enfermería de Alto Riesgo [Internet]. Universidad Nacional de Cuyo; 2016. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/camperolourdes.pdf
7. Comité Mixto OIT-OMS. Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Of Int del Trab [Internet]. 1:1–85. Disponible en: http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
 8. Lumbreras-Guzmán M, Hernández-Vicente IA, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco LD, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud Publica Mex [Internet]. 2019 Dec 20;62(1, ene-feb):87. Disponible en: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>
 9. Brick E. Resiliencia desde el Modelo Sistémico [Internet]. 2020 [cited 2021 May 11]. Disponible en: <https://itadsistemica.com/resiliencia/resiliencia-covid19-estrategia-afrontamiento/>
 10. Valero Cedeño Nj. Afrontamiento: estrés, miedo, ansiedad y depresión. Enfermería Investig [Internet]. 2020;5(3):63–70. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/913>
 11. Más Pons Rosa E. La versión castellana de la escala “The nursing stress scale”. proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Publica [Internet]. 1998;72(6):529–38. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2174-51452016000100004
 12. Condezo Mendoza G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 13. Chambi Pérez P, Tito Serrano N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [Internet].

- Universidad Nacional de San Agustín; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
14. OIT. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. 2016;9(25):88–90. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
 15. Solís-Cóndor R, Tantalean-del Águila M, Burgos-Aliaga R, Chambi-Torres J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An la Fac Med [Internet]. 2017 Nov 30;78(3):270. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003
 16. Hay Group Insight. Impacto del clima organizacional en el rendimiento laboral [Internet]. 2014 [cited 2021 Apr 5]. Disponible en: <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>
 17. Ruiz JD, Plaza MT, Hernandez H. Selección de medidas de control en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante metaheurísticas. Espacios [Internet]. 2020;41(45):272–85. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez-Riano/publication/346791233_Seleccion_de_medidas_de_control_en_Sistemas_de_Gestion_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_mediante_metaheurísticas/links/5fd0e8f592851c00f85fc299/Seleccion-de-medidas-de-con
 18. Díaz Mass DC, Lesmes VIS. Nurse competences for managing direct care in an adult intensive care unit. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2020;36(3):1–13. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2020/cnf203l.pdf>
 19. Waters D, Kokko A, Strunk H, Georgiou E, Hadjibalassi M, Satosek D, et al. Competencias enfermeras según la EfCCNa para las enfermeras de cuidados intensivos en Europa. Eur Fed Crit Care Nurse Assoc [Internet]. 2017;14. Disponible en: <https://seeiuc.org/wp->

- content/uploads/2017/10/competencias_enfermeras.pdf
20. Ramirez E, Loli R, Sandoval M, Ramirez D. Perfil de competencias de las enfermeras especialistas en emergencias y desastres que laboran en instituciones hospitalarias nivel III-2 y III-3. Cienc y arte enfermería [Internet]. 2016;1(2). Disponible en: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/22/23>
 21. Vásquez Torres M. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico HRDLM, Chiclayo 2011 [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/573?show=full>
 22. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 Jan 1;9(1):1973. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426><http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
 23. Gómez J, Jaimes M, Carvajal Y, Suárez D. Modelo de adaptación de Callista Roy. Rev Cult del Cuid [Internet]. 2016;13(1):6–21. Disponible en: <http://www.unilibre.edu.co/pereira/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf>
 24. Fernandez S, Torres M. Teoría y práctica de fundamentos de enfermería. [Internet]. Editorial. España; 2020. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Cayetano_Fernandez-Sola/publication/345894569_Teoria_y_practica_de_los_fundamentos_de_enfermeria_I_Bases_teoricas_y_metodologicas/links/5fb0e1d045851518fda6de1b/Teoria-y-practica-de-los-fundamentos-de-enfermeria-I-Base
 25. Carrillo García C, Ríos Rísquez MI, Escudero Fernández L, Martínez Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería Glob [Internet]. 2018 Mar 27;17(2):304–24. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2174-

51452016000100004

26. Cruz M. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Emergencia y UCI del Hospital II Chocope-Trujillo, 2019. [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo; 2019. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16079>
27. Huallpa M, Ortiz L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan De Dios, Arequipa – 2019 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>
28. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. UNESUM-Ciencias Rev Científica Multidiscip ISSN 2602-8166 [Internet]. 2020 Nov 9;4(3):41–50. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346825245_ESTRES_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA_DEL_AREA_DE_UCI_DURANTE_LA_PANDEMIA_DE_COVID_19
29. Diaz L, Farro L. Estres y satisfaccion laboral del profesional de enfermeria en el servicio de centro quirugico del Hospital Regional Lambayeque [Internet]. Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7594>.



ANEXO 1

Consentimiento informado

YO _____ enfermera (o) de UCI, identificada(o) con DNI N° _____.

He sido informada(o) por el investigador, sobre los objetivos del estudio llamado: FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS. HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO. AREQUIPA-2022; así mismo confirmo que se me ha explicado que el estudio es confidencial.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi autorización para que se me apliquen los instrumentos propios de la investigación.

Arequipa ____, ____ del 2022

ANEXO 2

Escala de estrés enfermero (The nursing stress scale)

Instrucciones: Estimada(o) colega, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer el nivel de estrés que Ud. presenta con respecto a su área laboral, por lo tanto, se le pide marcar con una "X" cuando Ud. considere si la frase propuesta le sucede: Nunca, alguna vez, frecuentemente o muy frecuentemente

I. DATOS GENERALES:

EDAD : _____

SEXO : Femenino () Masculino ()

ESTADO CIVIL

- Soltero ()
- Casado ()
- Conviviente ()
- Separado ()
- Viudo ()

CONDICION LABORAL

- Nombrado 276 ()
- Plazo indeterminado (728) ()
- CAS ()
- Suplencia ()
- CAS COVID ()
- Contrato por 3°eros ()

TIEMPO DE TRABAJO EN UCI: _____

II. The nursing stress scale

N°	Ítems	Nunca	Algunas Veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	1	2	3	4
2	Recibir críticas de un médico	1	2	3	4
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	1	2	3	4
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	1	2	3	4
5	Problemas con un supervisor	1	2	3	4
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	1	2	3	4
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	1	2	3	4
8	La muerte de un paciente	1	2	3	4
9	Problemas con uno o varios médicos	1	2	3	4
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	1	2	3	4
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	1	2	3	4
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	1	2	3	4
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	1	2	3	4
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	1	2	3	4
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	1	2	3	4
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	1	2	3	4
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	1	2	3	4
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	1	2	3	4
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	1	2	3	4
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	1	2	3	4
21	Ver a un paciente sufrir	1	2	3	4

22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	1	2	3	4
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	1	2	3	4
24	Recibir críticas de un supervisor	1	2	3	4
25	Personal y turno imprevisible	1	2	3	4
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	1	2	3	4
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	1	2	3	4
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	1	2	3	4
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	1	2	3	4
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	1	2	3	4
31	El médico no está presente en una urgencia médica	1	2	3	4
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	1	2	3	4
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	1	2	3	4
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	1	2	3	4

Fuente: Betancourt M, Domínguez W, Peláez B. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19 (28).

ANEXO 3

Cuestionario de Desempeño laboral

Instrucciones: Estimada(o) colega, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su desempeño laboral, por lo tanto, se le pide marcar con una “X” cuando Ud. considere si la frase propuesta le sucede: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre o siempre

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Logro de metas						
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad	1	2	3	4	5
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio	1	2	3	4	5
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución	1	2	3	4	5
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores	1	2	3	4	5
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	1	2	3	4	5
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores	1	2	3	4	5
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio	1	2	3	4	5
Competencias						
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades	1	2	3	4	5
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio	1	2	3	4	5
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	1	2	3	4	5
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	1	2	3	4	5
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio	1	2	3	4	5
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	1	2	3	4	5
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	1	2	3	4	5
Interpersonales						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	1	2	3	4	5

16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.	1	2	3	4	5
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores	1	2	3	4	5
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	1	2	3	4	5
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas	1	2	3	4	5
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros	1	2	3	4	5

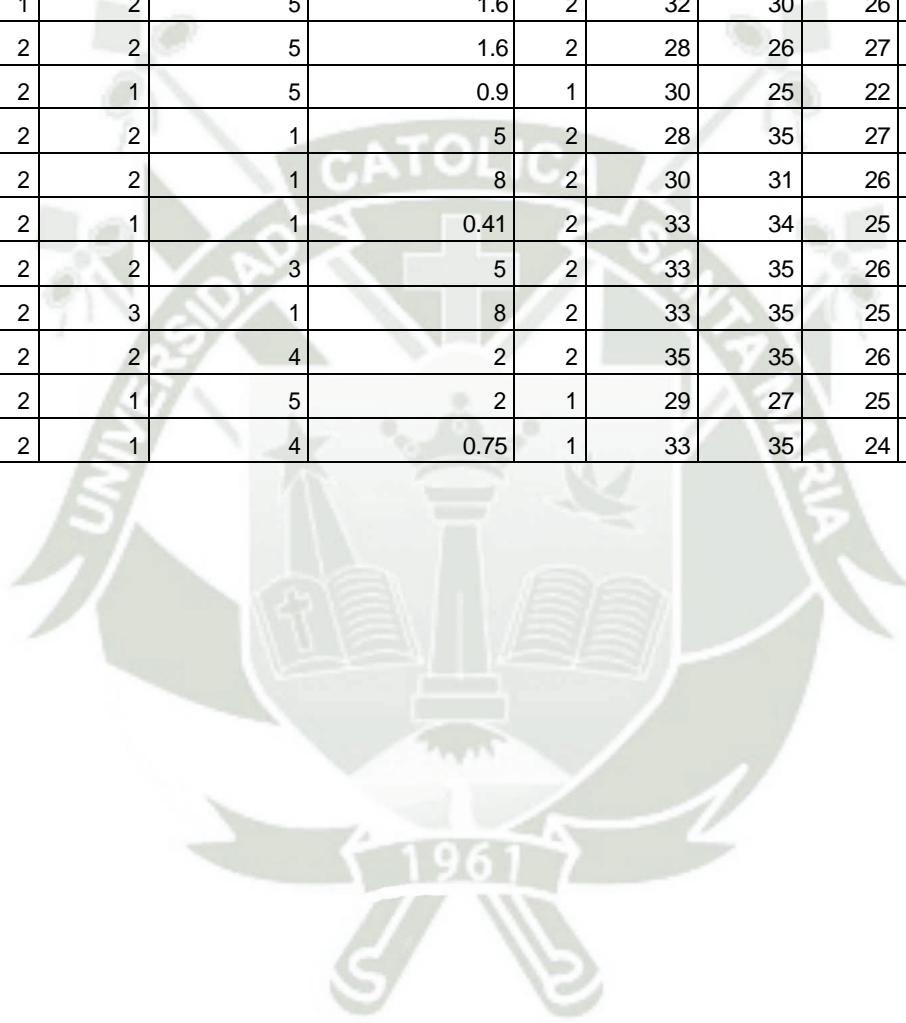
Fuente: Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 (12).



ANEXO 4
Matriz de datos

	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	CONDICION LABORAL	TIEMPO DE TRABAJO EN UCI	ESTRÉS	Logro de metas	Competencias	Interpersonal	Desempeño laboral
1	30	2	1	3	0.5	2	31	28	25	84
2	38	2	4	4	0.4	2	30	28	22	80
3	30	2	1	5	1.5	2	31	35	24	90
4	28	1	1	5	1.25	2	27	27	25	79
5	46	2	2	5	1.5	2	32	32	24	88
6	39	2	1	1	12	2	33	33	28	94
7	37	2	1	1	9	1	34	35	27	96
8	30	2	2	5	1.4	1	31	29	25	85
9	31	2	2	3	1.5	2	32	33	26	91
10	29	2	2	5	1.6	1	33	25	21	79
11	25	1	3	5	0.6	1	31	26	24	81
12	37	1	2	1	11	1	32	32	22	86
13	38	2	1	5	1	2	31	30	21	82
14	37	1	2	1	2	1	13	14	12	39
15	34	2	1	5	1.5	1	28	31	22	81
16	28	2	3	5	0.1	2	30	29	24	83
17	38	2	2	3	0.6	1	27	27	23	77
18	37	2	2	1	8	1	28	28	25	81
19	30	2	1	5	1.5	1	31	28	28	87
20	30	2	1	5	1.5	2	28	27	20	75
21	36	2	1	5	1.5	2	29	34	24	87
22	31	1	1	3	2	2	31	31	23	85
23	30	2	1	5	1.25	2	31	29	23	83
24	32	2	1	5	1.6	2	33	29	28	90
25	34	2	1	5	1.6	2	31	26	30	87
26	33	2	2	5	1.58	1	33	29	30	92
27	32	2	1	5	1	2	29	31	25	85
28	28	2	3	5	1.5	2	35	29	24	88
29	30	2	2	5	1.6	2	32	33	27	92
30	26	2		5	1.58	2	29	30	21	80
31	29	2	1	5	1.58	2	29	26	22	77
32	30	2	3	5	1	2	30	27	26	83
33	27	2	1	5	1	2	29	32	24	85
34	38	2	2	3	0.75	1	31	29	25	85
35	26	2	1	5	1.16		35	35	30	100
36	31	2	1	5	0.6	1	29	28	23	80
37	33	2	1	5	1.6	2	29	31	23	83
38	38	2	2	1	8	2	28	29	26	83

39	30	2	1	5	1	1	26	25	22	73
40	30	2	1	5	0.8	1	28	25	23	76
41	25	1	3	5	0.6	1	31	27	26	84
42	29	1	1	5	1.75	1	29	28	23	80
43	27	2	1	5	0.83	1	30	25	21	76
44	28	2	3	5	0.4	1	31	31	27	89
45	31	2	1	5	0.3	2	24	18	25	67
46	31	2	1	5	1.16	1	26	35	20	81
47	36	1	2	5	1.6	2	32	30	26	88
48	30	2	2	5	1.6	2	28	26	27	81
49	33	2	1	5	0.9	1	30	25	22	77
50	36	2	2	1	5	2	28	35	27	90
51	38	2	2	1	8	2	30	31	26	87
52	51	2	1	1	0.41	2	33	34	25	92
53	48	2	2	3	5	2	33	35	26	94
54	45	2	3	1	8	2	33	35	25	93
55	29	2	2	4	2	2	35	35	26	96
56	36	2	1	5	2	1	29	27	25	81
57	27	2	1	4	0.75	1	33	35	24	92



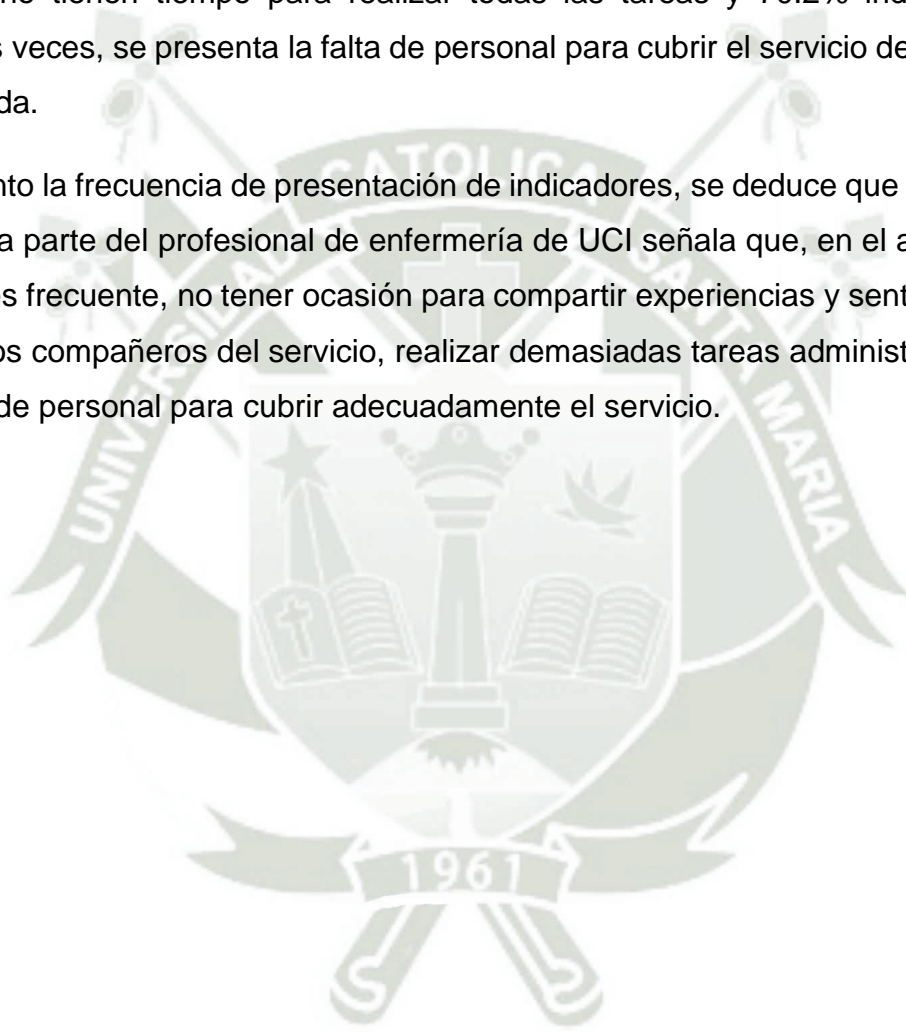
FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN AMBIENTE FÍSICO EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Ambiente físico	Nunca		Algunas veces		Frecuente mente		Muy frecuentemente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliar de enfermería) del servicio.	13	22,8	38	66,7	6	10,5	0	0,0	57	100,0
20. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.	23	40,4	30	52,6	2	3,5	2	3,5	57	100,0
27. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas).	12	21,1	34	59,6	7	12,3	4	7,0	57	100,0
28. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.	7	12,3	48	84,2	2	3,5	0	0,0	57	100,0
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	8	14,0	44	77,2	5	8,8	0	0,0	57	100,0
34. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	8	14,0	40	70,2	8	14,0	1	1,8	57	100,0
Media	12	20,8	39	68,4	5	8,8	1	2,1	57	100,0

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la presente tabla se muestra que 66.7% de los profesionales enfermeros de UCI, identifican que, algunas veces, no tienen ocasiones para compartir las experiencias o sentimientos, 52.6% señala que pueden pasar a otros servicios con falta de personal, 59.6% identifica que algunas veces se realiza demasiadas tareas que no son asistenciales, 84.2% considera que, algunas veces, no tienen tiempo para brindar apoyo emocional al paciente, 77.2% señala que, algunas veces, no tienen tiempo para realizar todas las tareas y 70.2% indica que, algunas veces, se presenta la falta de personal para cubrir el servicio de manera adecuada.

En cuanto la frecuencia de presentación de indicadores, se deduce que cerca de la cuarta parte del profesional de enfermería de UCI señala que, en el ambiente físico, es frecuente, no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio, realizar demasiadas tareas administrativas y la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.



FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN AMBIENTE PSICOLÓGICO EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Ambiente psicológico	Nunca		Algunas veces		Frecuentemente		Muy frecuentemente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	5	8,8	40	70,2	11	19,3	1	1,8	57	100,0
6. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	23	40,4	30	52,6	4	7,0	0	0,0	57	100,0
8. La muerte de un paciente	11	19,3	42	73,7	4	7,0	0	0,0	57	100,0
12. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.	22	38,6	33	57,9	2	3,5	0	0,0	57	100,0
21. Ver a un paciente sufrir	2	3,5	38	66,7	13	22,8	4	7,0	57	100,0
10. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	11	19,3	40	70,2	5	8,8	1	1,8	57	100,0
15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	15	26,3	36	63,2	6	10,5	0	0,0	57	100,0
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	15	26,3	35	61,4	7	12,3	0	0,0	57	100,0
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	19	33,3	33	57,9	5	8,8	0	0,0	57	100,0
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	12	21,1	40	70,2	4	7,0	1	1,8	57	100,0
33. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	7	12,3	49	86,0	1	1,8	0	0,0	57	100,0
Media	13	22,7	38	66,4	6	9,9	1	1,1	57	100,0

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la presente tabla se observa que 70.2% del profesional de enfermería de UCI señala que algunas veces realizan cuidados enfermeros que resultan dolorosos al paciente, 52.6% indica que algunas veces escuchan o hablan con el paciente sobre su muerte cercana, 73.7% algunas veces presenta al muerte del paciente, 59.9% indica que, algunas veces, ha tenido que lidiar con la muerte de un paciente con afinidad estrecha, 22.8% de los enfermeros indica que es frecuente ver sufrir a un paciente, 70.2% indica que, alguna vez, tienen miedo a cometer un error durante el cuidado del paciente, 63.2% indica, que algunas veces, se siente no tan preparado para brindar ayuda emocional a la familia del paciente, 61.4% señala que, algunas veces no dispone de una respuesta satisfactoria para el familiar del paciente, 33.3% indica que nunca, se siente no preparado para responder a las necesidades emocionales del paciente, 70.2% indica, que algunas veces, no sabe que responder al paciente o al familiar sobre el estado clínico y tratamiento, 86% describe, que algunas veces, no sabe el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.

De acuerdo al puntaje promedio de los indicadores, se puede inferir que 66% de los enfermeros indica que la frecuencia de ocurrencia de indicadores del ambiente psicológico es, de algunas veces; sin embargo, se puede resaltar que, de acuerdo a la presentación de frecuencia, cerca de la cuarta parte señala que es frecuente realizar cuidados enfermeros dolorosos al paciente, ver al paciente sufrir, sentirse no preparado para brindar cuidado emocional al familiar, así también no disponer de una respuesta satisfactoria ante preguntas del paciente.

FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN AMBIENTE SOCIAL EN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Ambiente social	Nunca		Algunas veces		Frecuentemente		Muy frecuentemente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2. Recibir críticas de un medico	22	38,6	33	57,9	2	3,5	0	0,0	57	100,0
9. problemas con uno o varios médicos	35	61,4	22	38,6	0	0,0	0	0,0	57	100,0
13. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.	14	24,6	32	56,1	9	15,8	2	3,5	57	100,0
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	15	26,3	39	68,4	3	5,3	0	0,0	57	100,0
31. El médico no está presente en una urgencia médica.	8	14,0	45	78,9	4	7,0	0	0,0	57	100,0
5. Problemas con un supervisor	25	43,9	30	52,6	2	3,5	0	0,0	57	100,0
7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	18	31,6	36	63,2	2	3,5	1	1,8	57	100,0
22. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.	25	43,9	28	49,1	4	7,0	0	0,0	57	100,0
24. Recibir críticas de un supervisor	21	36,8	35	61,4	1	1,8	0	0,0	57	100,0
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	23	40,4	33	57,9	1	1,8	0	0,0	57	100,0
Media	21	36,2	33	58,4	3	4,9	0	0,5	57	100,0

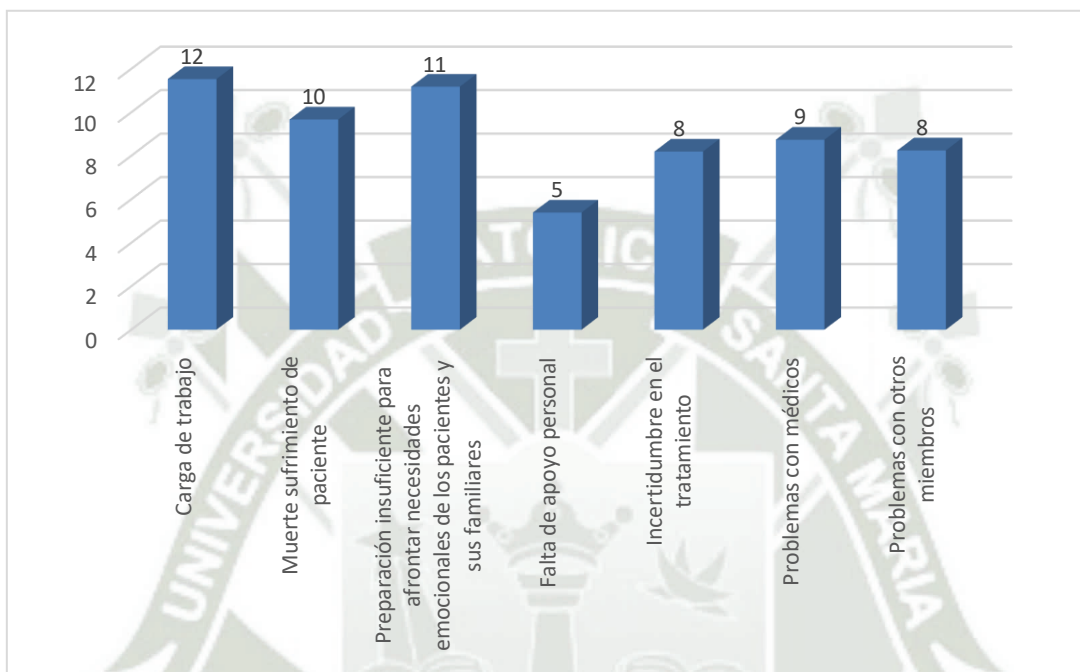
Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En la presente tabla, se identifica que 57.9% del profesional de enfermería de UCI, indica que algunas veces recibe la crítica de un médico, 61.4% señala que nunca presenta problemas con los médicos, 56.1% describe que algunas veces, el médico no está presente cuando el paciente está en agonía, 68.4% señala que, algunas veces, el médico indica un tratamiento inapropiado para el paciente, 78.9% señala que, algunas veces, el médico no está presente ante urgencias médicas, 52.6% indica tener problemas, algunas veces, con la supervisora, 63.2% percibe, que algunas veces, no puede conversar con sus compañeras sobre problemas en el servicio, 49.1% indica, que algunas veces, presenta dificultad para trabajar con otros compañeros de otros servicios, 61.4% percibe, que algunas veces, recibe las críticas de la supervisión, 57.9% presenta, algunas veces, dificultad para trabajar con los compañeros del servicio.

De acuerdo al puntaje promedio de los indicadores de la dimensión del ambiente social, se observa que el 58.4% de los enfermeros de UCI indican la ocurrencia de eventos en una frecuencia de algunas veces, sin embargo, de acuerdo a la presentación por frecuencias, se observa que cerca de la mitad del personal indica que nunca se presenta problemas, críticas con los médicos y supervisora, por otro lado, cerca de la mitad indica nunca tener problemas con los compañeros del servicio.

GRÁFICO 1

FACTORES DE RIESGO ESTRÉS LABORAL DE ACUERDO A INDICADORES SEGÚN MEDIA

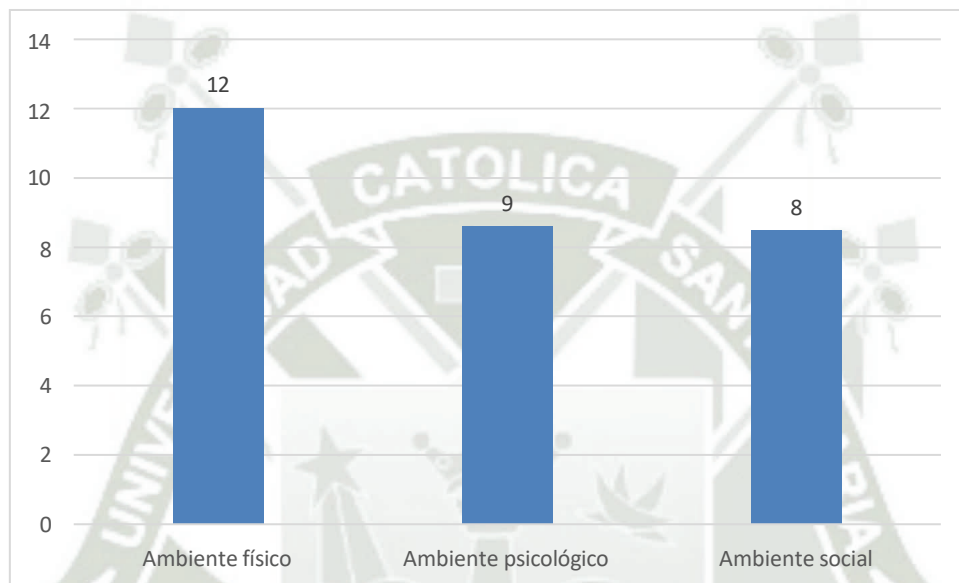


Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En el gráfico, se observa que de acuerdo a puntuaciones promedio de los indicadores que responden a los factores de estrés laboral, en el ambiente físico, la carga de trabajo es mayor a los indicadores del ambiente psicológico (preparación insuficiente para afrontar las necesidades emocionales del paciente y familiar, muerte y sufrimiento del paciente, incertidumbre en el tratamiento y falta de apoyo del personal de salud). En el ambiente social, se observa que los problemas con médicos, es más frecuente respecto a los problemas con otros miembros del personal.

GRÁFICO 2

FACTORES DE RIESGO ESTRÉS LABORAL DE ACUERDO A DIMENSIONES SEGÚN MEDIAS



Fuente: Instrumento aplicado por el investigador.

En el gráfico se aprecia, que de acuerdo a los puntajes promedio o también conocido como media, el ambiente físico prepondera respecto al ambiente psicológico y social.

Se deduce que el ambiente físico es uno de los factores de riesgo ante el estrés, que prepondera en el profesional de enfermería de UCI.