

Universidad de Sonora
División de Ciencias Biológicas y de la Salud
Departamento de Enfermería

**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO DE ENFERMERAS UN HOSPITAL
PRIVADO DE HERMOSILLO-SONORA.**

TESIS

**Que para obtener el grado de
ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

PRESENTA

Lic. Carolina Villegas Pacheco

DIRECTORA

Dra. María Olga Quintana Zavala

ASESORAS

Dra. Rosa María Tinajero González

M. Ed. Patricia Velarde Pacheco

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



“El saber de mis hijos
hará mi grandeza”



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

Agradecimientos

A nuestra máxima casa de estudios La Universidad de Sonora y en especial al Departamento de Enfermería, por formarme como especialista, al brindar los conocimientos teóricos – prácticos para poder realizarme como profesionista.

A mi Directora de Tesis, Dra. María Olga Quintana Zavala gracias por su confianza, por su valioso tiempo, dedicación y sobre todo paciencia en la elaboración de este proyecto.

A mis co – asesoras Dra. Rosa María Tinajero González y M. Ed. Patricia Velarde Pacheco por sus aportaciones y sugerencias constructivas para hacer más enriquecedor este trabajo.

Dedicatorias

A Dios, por acompañarme en cada paso que doy, pero sobre todo por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía.

A mis padres, por su apoyo incondicional en todo momento, por la motivación constante pero más que nada por su amor. En especial a mi mami, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño, simplemente sin ti, esto no hubiera sido posible.

A mi esposo, por su confianza, amor y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente. No fue sencillo culminar este proyecto, sin embargo siempre estuviste ayudándome hasta donde te era posible, incluso más que eso. Muchas gracias amor.

A mi hija, por ser el motor de mi vida, mi inspiración y mi más grande orgullo.

Dictamen de aprobación

**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO DE ENFERMERAS DE CUIDADOS
CRÍTICOS EN UN HOSPITAL PRIVADO, HERMOSILLO-SONORA.**

Nombre y firma del director
Director

Nombre y firma del primer asesor
Asesor

Nombre y firma del segundo
Asesor

Nombre y firma del Coordinador del Posgrado

Índice

Contenido	Página
Capítulo I	
Introducción	1
Planteamiento del problema	3
Justificación	6
Capítulo II	
Marco referencial	7
Marco conceptual	7
Marco empírico	9
Marco teórico	12
Capítulo III	
Objetivos	13
Objetivo general	13
Objetivo específico	13
Hipótesis	13
Capítulo IV	
Metodología	14
Tipo de estudio	14
Población	14
Muestra y muestreo	14
Criterios de inclusión	14
Criterios de exclusión	14

Variables de estudio	15
Instrumento de recolección de datos	15
Procedimiento para recolección de la información	16
Plan de análisis de resultados	17
Consideraciones éticas	17
Capítulo V	
Resultados	19
Capítulo VI	
Discusión	24
Capítulo VII	
Conclusión	28
Referencias	29
Anexos	33
Anexo 1. Operacionalización de variables	34
Anexo 2. Dictamen de aprobación del comité de ética en investigación de la Universidad de Sonora	37
Anexo 3. Carta de consentimiento informado	38
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos generales	40
Anexo 5. Test de escala de estrés en enfermería (NSS Nursing Stress Scale)	41
Anexo 6. Formato de evaluación del desempeño profesional	44

Lista de tablas

Tabla	Página
1. Distribución del personal de enfermería según turno de trabajo	19
2. Grado académico del personal de enfermería	20
3. Servicio en que labora el personal de enfermería	20
4. Nivel de desempeño por función	21
5. Nivel de estrés por estado civil	22
6. Correlación entre las variables estrés y desempeño	23

Resumen

Con el objetivo de determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeras de un hospital privado de Hermosillo, Sonora. Se estableció un estudio de investigación de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, cuya población estuvo constituida por 73 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Urgencias, Hemodinámica, UTI, UCIN, Quirófano y Hemodiálisis, considerados éstos servicios críticos de un hospital. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario para conocer las variables biosociodemográficas elaborado por la tesista. Para conocer las situaciones que provocan estrés en el profesional de enfermería se utilizó el Test de Escala de Estrés de Enfermería validado y estandarizado por la OMS con alfa de Cronbach para esta investigación de .971. Para recabar información en cuanto al desempeño de los profesionales de enfermería, se proporcionó el Formato de Evaluación del Desempeño Profesional validado a través de una prueba piloto en Perú, con alfa de Cronbach de .876. El análisis estadístico se realizó a través de software SPSS20. Se consideró la normalidad de los datos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para las variables que presentaron una distribución no normal se utilizó la prueba Rho de Spearman, a las que presentaron una distribución no paramétrica se analizaron por medio del estadígrafo Chi-cuadrado. La presente investigación contó con la autorización del Comité de Ética e Investigación del Departamento de Enfermería de la Universidad de Sonora, así como el consentimiento informado y por escrito de los participantes.

Se obtuvo como resultado una media de estrés de 35.91 (DE = 19.88) y por categorías 47.9% presentan nivel medio de estrés. En cuanto al nivel de desempeño profesional se obtuvo una media de 56.9, (DE = 6.50) y 95.5% manejan un alto nivel de desempeño. En cuanto al nivel de estrés y estado civil, no se observaron diferencias estadísticamente significativas (p : .634).

Entre las variables estrés y desempeño profesional; se encontró una correlación estadísticamente significativa ($p: .006$) y un coeficiente de correlación negativa, lo que implica que al incrementarse el nivel de estrés disminuye el nivel de desempeño.

Palabras clave: Estrés Laboral, Desempeño Profesional, Enfermería.

Capítulo I

Introducción

El estrés daña a las personas y a sus organizaciones, puede generalizarse a todo. Puede afectar a los individuos de todas profesiones y edades, sin importar sexo, nacionalidad, antecedentes educativos o rol. Se estima que durante un año, el estrés relacionado con el trabajo afecta cuando menos a un tercio de la fuerza laboral. Esto representa para las organizaciones un costo de miles de millones de pesos al año, debido a la falta de productividad y explica más de la mitad de los días laborales perdidos a causa de ausencias por enfermedad. Es un enorme gasto para los individuos y las organizaciones, y éste no solo es económico; también existe un importe mental, físico y social (1).

Diversos estudios muestran que uno de los grupos más afectados por el estrés en su trabajo diario es el de los profesionales de enfermería, de manera que este factor podría provocar una disminución en la calidad de la atención ofrecida por estos trabajadores y en consecuencia una disminución en su desempeño profesional, es decir, se verá afectado su comportamiento para desarrollar competentemente sus deberes y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo (1).

La profesión de Enfermería se ha destacado por el servicio a la comunidad, en un proceso donde se adquiere actitudes, aptitudes y valores que involucran el ser y que deben acompañar su hacer a través de la práctica y el desempeño en el área donde labore; sin embargo el desempeño laboral del profesional de enfermería no solamente está determinado por su perfil académico, sino que existen factores sociales y culturales, entre otros, que modifican su interacción en el mercado de trabajo (2,3).

Con base en lo anterior esta investigación pretende determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeras en un hospital privado de Hermosillo, Sonora.

1.1.Planteamiento del problema

La presente investigación pretende medir el nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un hospital privado de Hermosillo con el fin de identificar los factores predisponentes. Lo anterior debido a que diversos estudios muestran que uno de los grupos más afectados por el estrés en su trabajo diario es el de los profesionales de enfermería.

Entidades internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han reconocido la importancia del trabajo de enfermería en el campo de la salud, al tiempo que han identificado condiciones de trabajo inadecuadas que afectan como el incremento de la carga laboral, la pérdida de seguridad laboral, la falta de suministros para la prestación de servicios, los bajos salarios, la falta de recurso humano de enfermería y el incremento de procesos judiciales (4).

La OMS ha definido a los trabajadores de la salud como profesionales altamente estresados y estima que el 85% del personal de salud a nivel mundial presentan síntomas de estrés asociados a las condiciones de trabajo y que a lo largo de la vida el 68% de la población desarrolla alguno de los trastornos relacionados con el estrés. Solo en España existen 6 millones de personas con depresión y las consultas por ansiedad y estrés van en aumento. Por otra parte la OIT, plantea su preocupación ante el aumento de los índices de estrés laboral en el mundo señalando que se ha convertido sobre todo en el segundo problema de Salud Pública para la OIT, siendo el estrés en el trabajo uno de los grandes desafíos que se presentan a gobiernos, empleados y sindicatos (5).

Los procesos de globalización y los avances científico-técnicos han promovido cambios en el trabajo y en la población trabajadora, y surgen nuevas exigencias a los trabajadores que

traen consecuencias tanto positivas como negativas en todos los ámbitos de la vida social, política y económica, e incluso en la esfera de la vida privada y subjetiva de las personas. Tales exigencias aumentan para que los trabajadores desarrollen determinados conocimientos, habilidades, destrezas y competencias. El trabajo, cada vez más, pasa de ser una actividad física a ser una actividad mental, el procesamiento de la información, la solución de problemas y la gestión de la incertidumbre son cualidades de los trabajadores actuales (3).

A su vez, la ONU, reconoció que nunca como hasta ahora las condiciones de trabajo se habían asociado a su dimensión psicosocial convirtiéndose el estrés en una de las razones más frecuentes de incapacidad de los trabajadores y como factor que incrementa el riesgo de padecer enfermedades (5).

Es por ello que se hace necesario profundizar en el conocimiento sobre el estrés a través de investigaciones que permitan corroborar o complementar la información existente, en especial teniendo en cuenta los graves inconvenientes que se presentan en el sector salud.

Puesto que el trabajo que desarrollan los profesionales de enfermería en los hospitales requiere que el personal cuente con la suficiente experiencia clínica para la toma de decisiones difíciles de las que se derivan implicaciones éticas y morales en momentos críticos de la atención a los pacientes, la enfermería se ha identificado como un grupo de riesgo, porque en ella se encuentran presentes factores personales, profesionales e institucionales, que son causas potenciales para el tema en estudio. En este caso, el estrés laboral en los profesionales de enfermería, se ve reflejado en las actividades laborales y en su desempeño profesional así como en su vida personal (5).

La presencia de estrés en el profesional de una institución de salud no siempre es de origen asistencial o bien por las exigencias del proceso productivo, también puede deberse a un

desajuste entre el trabajador, el puesto de trabajo y la propia organización, así como por las fallas del diseño de la organización, de la infravaloración de los recursos humanos del propio hospital y de la satisfacción personal del profesional ante la labor que desarrolla, pero sus consecuencias se ven reflejadas en la eficiencia y eficacia de su práctica profesional en la atención de la salud (6).

Entre los efectos negativos que el estrés laboral tiene sobre el individuo se pueden citar diversos trastornos, físicos, psíquicos y conductuales, que se pueden ver reflejados en absentismo laboral, así como accidentes de trabajo, disminución del rendimiento físico y psicológico y en consecuencia una disminución de la calidad del trabajo realizado y de la productividad, los cuales tienen también un gran impacto en la estabilidad de la empresa (4).

El estrés de origen ocupacional es producto de la interacción entre múltiples factores de riesgo, incluyendo aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales. Entre estos se ha descrito: el contexto macro social y el estrato socioeconómico, el tipo de trabajo, el apoyo social, dentro y fuera del trabajo, los sentimientos de autoestima y de control, el tipo de personalidad, la edad y el género (7).

Con base en lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en un hospital privado de Hermosillo, Sonora, México?

1.2. Justificación

El estrés es uno de los riesgos laborales más importantes en el personal sanitario, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos. Produce una serie de consecuencias y datos negativos, entre los más importantes y que afectan directamente a la salud se encuentran trastornos respiratorios, cardiovasculares, inmunológicos, endocrinos, dermatológicos, diabetes, dolores crónicos y cefaleas continuas, trastornos sexuales y psicopatológicos (2).

El estrés laboral se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa. En 1990, 13% del total de casos de incapacidad de trabajadores que gestiona Northwestern National Life, importante aseguradora estadounidense de accidentes de trabajo, se debía a trastornos en los que se suponía que existía una relación con el estrés en el trabajo (3).

Los trabajadores de la salud constituyen uno de los colectivos profesionales con mayores niveles de estrés laboral y consecuencias negativas. Según la Agencia Europea para la Salud, un 28% de los trabajadores sanitarios padece estrés laboral, siendo un factor fundamental en el 50% de las bajas laborales (2).

Por este motivo surge un especial interés en estudiar la relación entre nivel de estrés y desempeño del profesional de enfermería, ya que estos son un grupo vulnerable debido a situaciones o factores estresantes que experimentan durante la realización de sus labores, afectando su salud y el desempeño profesional durante la prestación de cuidados de enfermería.

Capítulo II

Marco referencial

2.1. Marco Conceptual

Estrés: La palabra “estrés” (anglicismo de Stress) proviene del viejo francés *stresse*, “opresión” y, de acuerdo con el Oxford English Dictionary tiene el significado de “adversidad”, “aflicción”, “apuro”, “aprieto”. Una circunstancia adversa que perturbe o pueda perturbar el normal funcionamiento fisiológico o psicológico de un individuo, de manera colectiva (3). La definición general de estrés se refiere a una respuesta natural y generalizada mental o somática impuesta al cuerpo ante cualquier demanda del exterior, estímulo o agente estresor. Algunos autores clasifican las respuestas de estrés en dos tipos: negativo o distrés y positivo o eustrés, de acuerdo con los efectos causados en los individuos (4).

Eustrés (estrés positivo): Es un buen dinamizador de la actividad laboral, estimula al individuo a aprender y favorece la superación personal (3). Representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. El eustrés es un estado bien importante para la salud del ser humano, el cual resulta en una diversidad de beneficios/efectos positivos, tales como el mejoramiento del nivel de conocimiento, ejecuciones cognitivas y de comportamiento superiores, provee la motivación excitante de, por ejemplo crear un trabajo de arte, crear la urgente necesidad de una medicina, crear una teoría científica. Es un estrés para ser buscado con avidez y utilizado como auxiliador para el crecimiento personal y profesional. Por lo tanto, el estrés positivo es indispensable para nuestro funcionamiento y desarrollo. No es posible concebir la vida sin estímulos

externos; la ausencia del estrés positivo es la muerte. Selye señala que la completa libertad del estrés es la muerte (8).

Distrés (estrés negativo): Expresa un desborde de la capacidad de control o afrontamiento del sujeto, lo que provoca un desequilibrio (3). Según Hans Selye, representa aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable. La vida cotidiana se encuentra repleta de los estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo, entre otros (8).

Estrés laboral: aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control, define el estrés laboral como “una relación particular entre el individuo y su entorno que es evaluado por éste, como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. Es decir, el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre las demandas que el trabajo exige y las propias capacidades de la persona para enfrentarlas. Desde la perspectiva psicológica, el Modelo Transaccional del Estrés es considerado un modelo cognitivo sobre el estrés y el afrontamiento que ha ejercido una notable influencia. Este modelo estudia las divergencias entre la perspectiva de la persona y el entorno, así como el desequilibrio ocasionado, principalmente, por estresores que tienden a influir interactivamente con la persona (4).

Desempeño laboral: se define como el grado en el cual los empleados cumplen los requisitos del trabajo, siendo este el resultado de un buen desarrollo de la mejora continua obtenido a través de la calidad de gestión y trabajo. Las empresas que brindan algún servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se

encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador (9).

Profesional de enfermería: Persona que ha concluido sus estudios de nivel superior en el área de la enfermería, en alguna institución educativa perteneciente al Sistema Educativo Nacional y le ha sido expedida cédula de ejercicio profesional con efectos de patente por la autoridad educativa competente (10). La *American Nurses Association* define la enfermería como la protección, el fomento y la optimización del estado de salud y las capacidades del individuo, la prevención de la enfermedad y las lesiones, el alivio del sufrimiento a través del diagnóstico y el tratamiento de las respuestas humanas, y la defensa de la asistencia a los individuos, las familias, las comunidades y las poblaciones (11).

2.2. Marco Empírico

A continuación se presentan algunos estudios obtenidos a partir de búsquedas en bases de datos informatizadas como son: Elsevier, Science Direct, Thomson Reuters, Scielo, Google Search y en línea directa con revistas electrónicas. Se emplearon los siguientes términos de búsqueda: estrés, estrés laboral, ansiedad, unidad de cuidados intensivos, enfermería, Nursing Stress Scale. Así como la revisión de las revistas Enfermería Global, Rev. Med. Chile, Salud Uninorte, Rev. Esp. Salud Pública y Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Se obtuvieron los siguientes artículos científicos en donde se muestra el gran impacto que tiene el estrés laboral en el profesional de enfermería, los cuales se presentan a continuación: En Ecuador en el año 2015, en una muestra de 40 enfermeras del servicio de urgencias del Hospital Eugenio Espejo de Quito, se realizó un estudio con el objetivo de determinar la influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral, los resultados obtenidos indican que

el estrés laboral es una realidad presente en el servicio de emergencia. Estos niveles de estrés generan como respuesta en la atención a pacientes un trato indiferente, responder sólo a veces a las dudas de los pacientes y a no aplicar siempre el proceso de atención de enfermería, manifestándose además cierta disconformidad con el trabajo y descuido en la aplicación de bioética y un considerable ausentismo laboral (6).

En el año 2014, en Colombia, se realizó un estudio con el objetivo de determinar los factores asociados al estrés laboral en 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencias, Hospitalización, UCI Adulto, Cirugía y Consulta Externa de dos hospitales, los resultados arrojados señalan que la prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% de los encuestados y que son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo (9).

En Perú en el año 2013, se realiza un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional, cuya población estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería. Se obtuvo como resultado que al 28.3% de la población de estudio ciertas situaciones laborales le producen estrés afectando en su desempeño profesional, por lo que se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería (7).

En México en el año 2010, se publica un estudio realizado en una muestra de 214 enfermeras de un hospital de tercer nivel, con el fin de identificar el impacto del estrés y la ansiedad en la práctica de la enfermera, así como su relación con la salud y la eficiencia laboral, encontrando que un porcentaje considerable del personal de enfermería manifestaban síntomas de estrés y ansiedad de tipo cognitivo, incrementándose en el personal de más antigüedad laboral, independientemente de su categoría. Se concluye que un alto porcentaje

de enfermeras estuvo alguna vez afectado por estrés, los principales factores asociados son el contacto permanente con el dolor y la muerte y las principales repercusiones en el desempeño laboral fueron el trato indiferente hacia los pacientes (12).

En Bolivia, en el año 2006 se realiza un estudio en 37 enfermeras de las Unidades de Terapia Intensiva del Complejo Hospitalario Miraflores con el objetivo de identificar los factores asociados y causales de estrés laboral en dicho personal, se concluye que las condiciones de trabajo de los equipos de las unidades de terapia intensiva, son factores productores de estrés ya que las estadísticas nos muestran que éste problema se presenta en un 30% y 50% del personal de enfermería de las Unidades de Terapia Intensiva (13).

En resumen se han realizado estudios sobre el impacto del estrés en la práctica enfermera en países como Ecuador, Colombia, Perú, Bolivia y México, en donde se utilizaron una variedad de instrumentos como son el Test de escala de Estrés en Enfermería (NSS Nursing Stress Scale), el cuestionario de Ansiedad Cognoscitiva – Somática, el Inventario de Síntomas de Estrés, de Neidhart y el Cuestionario de estrés laboral por Thomas Janger y una guía de encuesta estructurada con preguntas cerradas dirigidas a los profesionales de enfermería. Los resultados en general muestran que hay una prevalencia de nivel alto de estrés en el personal de enfermería afectando en su desempeño profesional y son variables asociadas la edad, el estado civil, los hijos y la antigüedad laboral. La mayoría de los autores sugiere realizar mediciones de estrés en el profesional de enfermería de manera continua y en base a esto la intervención de medidas preventivas desde la perspectiva de la psicología de la salud para contribuir a reducir sus manifestaciones de estrés laboral y a mejorar su calidad de vida y desempeño profesional.

2.3. Marco Teórico

Dorothy Johnson, define sistema como un todo que funciona como un conjunto en virtud de la interdependencia de sus partes. El sistema actúa para mantener un equilibrio entre sus partes mediante ajustes y adaptaciones a las fuerzas que actúan sobre ellas.

Dentro de su modelo, Johnson plantea que el sistema conductual del individuo se encuentra en equilibrio, que define como un estado de reposo estable, aunque más o menos transitorio, en el que el individuo se encuentra en armonía consigo mismo y con su entorno; implica que las fuerzas biológicas y psicológicas estén en equilibrio entre sí y con las fuerzas sociales que se le afrontan. El equilibrio del sistema conductual se ve constantemente enfrentado a factores estresantes positivos y negativos que provienen tanto del interior como del exterior del organismo, produciendo tensión y un cierto grado de inestabilidad. Para Johnson es un estado de presión o esfuerzo contemplándose como el producto final de la interrupción del equilibrio; la tensión puede ser constructiva cuando se da una adaptación al cambio o destructiva cuando se produce un uso ineficaz de la energía que impide la adaptación y causa un posible daño estructural.

El individuo entonces asumirá diversas conductas según su grado de adaptación y flexibilidad a estos. Las conductas se entienden como una consecuencia de estructuras orgánicas y de los procesos, que se coordinan y articulan a través de las respuestas a cambios en la estimulación sensorial en este caso se debe analizar cómo la conducta se ve afectada por la presencia real o supuesta de otros seres sociales que lo llevarán a permanecer en la tensión, lograr la recuperación de la salud o a mantenerse en un estado de enfermedad (14).

Capítulo III

Objetivos

3.1. Objetivo General

Determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeras en un hospital privado de Hermosillo, Sonora.

3.2. Objetivos Específicos

- Determinar características biosociodemográficas y del trabajo del profesional de enfermería de un hospital privado de Hermosillo.
- Determinar el nivel de estrés de los profesionales de enfermería de un hospital privado de Hermosillo.
- Determinar el nivel de desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital privado de Hermosillo.
- Establecer si existe relación entre nivel de estrés, sexo, estado civil y función realizada.

3.3. Hipótesis

El estrés restringe el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un hospital privado de Hermosillo.

Capítulo IV

Metodología

4.1. Tipo de estudio

Estudio descriptivo transversal y correlacional (15).

4.2. Población

73 profesionales de enfermería que laboran en los diferentes turnos y servicios críticos de un hospital privado de Hermosillo.

4.3. Muestra y muestreo

Se realizó un censo ya que se trabajó con el total de los profesionales de enfermería de la institución que laboran en servicios críticos, lo cual corresponde a 73 enfermeras y enfermeros. Esto debido a que el total de la población acepto participar en el estudio y el número de sujetos es relativamente pequeño, por lo que no se consideró necesario calcular una muestra.

4.4. Criterios

Criterios de Inclusión

Profesionales de enfermería que laboran en los servicios críticos de un hospital privado de Hermosillo

Criterios de Exclusión

- Profesionales de enfermería que no desean participar en el estudio
- Profesionales de enfermería que se encuentren con licencia médica y de vacaciones

4.5. Variables (Operacionalización Anexo 1)

Variable independiente

- Estrés

Variable dependiente

- Desempeño profesional

Variables sociodemográficas

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Hijos
- Sistema de turnos
- Antigüedad laboral

4.6. Instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizaron para la recolección de datos tres instrumentos: a) Cuestionario de variables biosociodemográficas, elaborado por la tesista, el cual consta de 10 preguntas. b) Test de escala de estrés en enfermería (NSS Nursing Stress Scale), elaborado por Pamela Gray Toft y James Anderson, validado y estandarizado por la OMS, el cual mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería hospitalario. El análisis de fiabilidad según el alfa de cronbach en cuanto a este test y para esta investigación mostro .971. Consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el profesional de enfermería y han sido divididos en tres grupos 14 ítems de factores físicos, 13 ítems de factores psicológicos y 7 ítems de factores sociales. En cada ítem las respuestas fueron de acuerdo a la escala de Likert según la frecuencia e intensidad de los mismos: nunca=0, algunas veces=1,

frecuentemente=2 y muy frecuentemente=3, (5). c) Para evaluar el desempeño profesional se utilizó un formato elaborado por Ivonne Díaz y Karin Gaviria, validado a través de una prueba piloto y sometido a la revisión y análisis de expertos en el tema de atención de enfermería en la parte asistencial en Perú. En cuanto a este test el alfa de cronbach mostro .876. Consta de 21 ítems a través de tres dimensiones: 8 ítems para las competencias cognitivas, 7 ítems para las competencias actitudinales-sociales y 6 ítems para las competencias de capacidad técnica. Se evaluó según la escala de Likert según la frecuencia e intensidad de los mismos de 0 a 3 puntos: nunca = 0, algunas veces =1, frecuentemente =2 y siempre=3 (5).

4.7. Procedimiento para la recolección de la información

Se contó con la autorización del Comité de Ética e Investigación del Departamento de Enfermería de la Universidad de Sonora (ANEXO 2). Posterior a la autorización, se solicitaron los permisos correspondientes al Hospital privado de Hermosillo para la realización de la investigación. Obtenidas las autorizaciones para efectuar el estudio, se solicitó al departamento de enseñanza la plantilla de enfermería para localizar al personal de los servicios críticos de dicho hospital. Una vez localizada la población se les brindo una explicación clara y completa de la investigación y se explicó que el objetivo de esta es conocer el nivel de estrés y la relación que éste tiene con el desempeño profesional. Posteriormente se les invitó a participar en el estudio. A los profesionales que aceptaron participar y se proporcionó un consentimiento informado para la aplicación de la encuesta (ANEXO 3), una vez recabada la firma en dicho consentimiento se procedió a la aplicación del instrumento de recolección de datos generales (ANEXO 4).

Para obtener la información sobre las situaciones que provocan estrés en el profesional de enfermería al momento de estar en su área laboral se procedió a llenar el Test de Escala de

Estrés de Enfermería (ANEXO 5) en el cual se presenta una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Posteriormente para recabar información en cuanto al desempeño de los profesionales de enfermería, se proporcionó el Formato de Evaluación del Desempeño Profesional (ANEXO 6).

4.8. Plan de análisis de los resultados

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, consistió en estadística descriptiva con gráficas y tablas de frecuencia. Para conocer si los datos provienen de una distribución normal se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para las variables que presentaron una distribución no normal se utilizó la prueba Rho de Spearman, a las que presentaron una distribución no paramétrica se analizaron por medio del estadígrafo Chi-cuadrado. La variable estrés se comportó como normal ($p: .08$), mientras que desempeño profesional como no normal ($p: .003$).

4.9. Consideraciones éticas

En cuanto a la investigación en enfermería, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), en el código para enfermeras establece que, en toda investigación realizada con personas la enfermera investigadora deberá vigilar que la vida, la salud y la privacidad de los seres sometidos a estudio no estén expuestos a riesgos previstos o imprevistos y además debe proteger el respeto a la vida, la dignidad y los derechos del ser humano sin distinción alguna (16).

La presente investigación está basada en los principios de ética generales ya que toda investigación en seres humanos debiera realizarse de acuerdo con tres principios éticos básicos: respeto por las personas, beneficencia y justicia. En forma general, se concuerda en que estos principios –que en teoría tienen igual fuerza moral– guían la preparación responsable de protocolos de investigación. Según las circunstancias, los principios pueden

expresarse de manera diferente, adjudicárseles diferente peso moral y su aplicación puede conducir a distintas decisiones o cursos de acción (17).

Esta investigación se rige por el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la salud que en su capítulo I y de acuerdo con el Artículo 17 fracción I, la presente investigación se clasifica como sin riesgo ya que se emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y por ende no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en dicho estudio, solo se consideraran cuestionarios, entrevistas y revisión de expedientes clínicos (18).

Lo anterior con base en la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012 que establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos (19).

La presente investigación contó con dictamen favorable del Comité de Ética e Investigación del Departamento de Enfermería de la Universidad de Sonora (ANEXO 2) y con consentimiento informado de los participantes (ANEXO 3).

Capítulo V

Resultados

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, los cuales se dividen en función de los objetivos, por ello en primero lugar se muestran las características biosociodemográficas y del trabajo de enfermeras y enfermeros de un Hospital Privado, posteriormente los niveles de estrés y desempeño de dicho personal, para finalmente presentar las relaciones que se dan entre las variables del estudio.

En este estudio participaron 73 sujetos. En cuanto al sexo, 67.1% fueron mujeres y 32.9% varones. La media de edad de los participantes fue de 32.19 años (DE = 6.42) con un rango de 21 a 53 años. En cuanto a la presencia de hijos, 61.6% manifiestan tener hijos.

La media de antigüedad laboral del personal es de 7.47 años (DE= 5.83). 37% de los participantes labora en el turno matutino (Tabla 1).

Tabla 1. Distribución del personal de enfermería según turno de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Matutino	27	37.0%
Vespertino	15	20.5%
Nocturno	20	27.4%
Jornada acumulada	11	15.1%
Fuente: elaboración propia		<i>n</i> : 73

En cuanto a la variable funciones que realiza, 86.3% reportan atención directa a los pacientes, mientras que 13.7% lleva a cabo funciones administrativas. Del personal el 52.1% poseen estudios de licenciatura en enfermería y 1.4% poseen grado de maestría (Tabla 2).

Tabla 2. Grado académico de personal de enfermería.

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría en Enfermería	1	1.4%
Lic. en Enfermería	38	52.1%
Pasante de Lic. en Enfermería	14	19.2%
Enfermera especialista	12	16.4%
Enfermera general	8	11.0%
Fuente: elaboración propia		<i>n</i> : 73

Respecto al servicio en el cual labora el personal de enfermería participante en este estudio, 24.7% prestan sus servicios en la unidad de cuidados intensivos, seguido de quirófano con 26%, Unidad de cuidados neonatales con 17.8%, urgencias con 15.1%, Hemodinámica y Hemodiálisis con 6.8% respectivamente. Lo anterior se puede observar en la Tabla 3.

Tabla 3. Servicio en que labora el personal de enfermería.

	Frecuencia	Porcentaje
Urgencias	11	15.1%
Hemodinámica	5	6.8%
Unidad de cuidados intensivos	20	27.4%
Unidad de cuidados neonatales	13	17.8%
Quirófano	19	26.0%
Hemodiálisis	5	6.8%
Fuente: elaboración propia		<i>n</i> : 73

Respecto a los niveles de estrés que presenta el personal, la media fue de 35.91 (DE = 19.88), valor mínimo de 0 y máximo de 82. Por categorías 42.5% de las enfermeras presentan un bajo nivel de estrés, 47.9% nivel medio y 9.6% alto nivel.

En cuanto al nivel de desempeño los resultados señalan una media de 56.9, (DE = 6.50). Lo que corresponde a medio nivel de desempeño profesional en un 4.1% y alto nivel en un 95.5%.

Respecto a los estadísticos descriptivos del nivel de desempeño, el personal que realiza funciones administrativas tiene niveles más elevados de desempeño que aquellos que llevan a cabo atención directa a los pacientes (tabla 4).

Tabla 4. Nivel de desempeño por función.

	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
Atención directa a pacientes	56.41	58.00	6.74	39	63
Actividades administrativas	60	61.50	3.60	54	63
Fuente: elaboración propia					<i>n: 73</i>

Para establecer si existe relación entre las variables estrés y sexo se utilizó la prueba no paramétrica de Chi cuadrada, sin encontrar una relación estadísticamente significativa ($p: .149$), lo que implica que el nivel de estrés no es diferente por sexo.

En cuanto al nivel de estrés y estado civil, no se observaron diferencias estadísticamente significativas ($p: .634$). En la Tabla 5, se muestran los porcentajes y frecuencias de las categorías de nivel de estrés, según estados civil.

Tabla 5. Nivel de estrés por estado civil.

	Estado civil	
	Con pareja	Sin pareja
Bajo	40.0 % (f = 16)	45.5% (f =15)
Medio	47.5% (f =19)	48.5% (f =16)
Alto	12.5% (f =5)	6.1% (f =2)

Fuente: elaboración propia n: 73

Para conocer si existen diferencias entre la función realizada y el nivel de estrés se utilizó la prueba paramétrica de T de Student para grupos independientes, encontrando que la media de los niveles de estrés son similares entre los grupos, por tanto no existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos ($p: .163$).

Para conocer si la distribución de desempeño es la misma entre las categorías de funciones que desempeña se usó la prueba U de Mann-Whitney, se encontró que la distribución es la misma entre estas categorías ($p: .126$).

Para dar respuesta al objetivo general se estableció la prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables estrés y desempeño profesional; se encontró una correlación estadísticamente significativa ($p: .006$) y un coeficiente de correlación negativa, lo que implica que al incrementarse el nivel de estrés disminuye el nivel de desempeño (tabla 6).

Tabla 6. Correlación entre las variables estrés y desempeño

		Estrés	Desempeño
Estrés	Coeficiente de correlación	1.000	-.321**
	Sig. (bilateral)	-	.006
Rho de Spearman			
Desempeño	Coeficiente de correlación	-.321**	1.000
	Sig. (bilateral)	.006	-

Fuente: elaboración propia n: 73

Capítulo VI

Discusión

El propósito de esta investigación fue determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeras en un hospital privado de Hermosillo, Sonora. En el análisis de las características sociodemográficas podemos ver que más de la mitad de los participantes de este estudio pertenece al sexo femenino, este aspecto coincide con lo reportado por otros autores en cuanto a que más de la mitad de los profesionales de enfermería que laboran en las distintas instituciones en el área de la salud son mujeres, lo que hace constar que la profesión de enfermería es predominantemente femenina (20, 21, 22) esto se puede atribuir a las características de las tareas realizadas: el cuidado de las personas, acción desarrollada a través de la historia en la esfera privada o espacio femenino, contrario a los espacios públicos donde las acciones son efectuadas mayoritariamente por los hombres, incluso en la actualidad (21, 22).

En relación a la variable edad el valor mínimo corresponde a 21 años y el máximo a 53, en cuanto a la presencia de hijos la mayoría manifiesta tener hijos. Lo que difiere con lo reportado en otros estudios en donde el rango de edad predominante se encuentra entre 37 y 48 años y solo una cuarta parte refiere tener hijos (23).

En cuanto a la antigüedad laboral tenemos una media de 7.47 años. Dichos resultados difieren a los encontrados en una investigación realizada a un hospital privado sobre la calidad de vida de los profesionales de enfermería en donde se reporta un promedio de antigüedad de 1.98 años (23). Cifra significativa la arrojada en el presente estudio, ya que se trata de un hospital privado con 20 años de antigüedad, lo que demuestra que la institución es capaz de retener a los profesionales de enfermería que ahí laboran y que por ende es personal con amplia experiencia.

En cuanto al grado académico más de la mitad de los profesionales participantes cuentan con estudios de licenciatura, coincidiendo con autores mexicanos en donde diferentes estudios muestran que la mayoría de los enfermeros son profesionistas (12, 21), coincidente con otros autores donde se destaca que el mayor porcentaje de enfermeros tienen el título de pregrado (9). Esto puede atribuirse a la importancia que tienen las acreditaciones para los hospitales privados por lo que buscan contratar personal profesional y con alto nivel académico, aunado a la profesionalización de la enfermería en México.

Por otro lado el estudio arroja que la mayoría de los participantes desempeña funciones de atención directa al usuario y esto concuerda con lo expuesto por otros autores (12). Lo anterior se podría atribuir a que es un hospital privado en donde casi todo el personal brinda atención directa al usuario inclusive los jefes de piso, a diferencia de los hospitales públicos en donde los jefes realizan exclusivamente funciones meramente administrativas.

En cuanto al servicio de adscripción de los sujetos en estudio el mayor porcentaje se centra en la unidad de cuidados intensivos, esto pudiera suponerse al hecho de que se trata de uno de los servicios más críticos de un hospital y siendo este un hospital privado en donde la calidad y seguridad de la atención es una prioridad, el índice enfermera-paciente que se maneja en esta área es de 1:1,2. Esto contrario a lo señalado en otros países, en donde se reporta un índice enfermera-paciente de 1:5 en las unidades de cuidados intensivos (22).

En relación a la variable estrés, la mayoría de los autores coinciden en que los trabajadores sanitarios del ámbito hospitalario se encuentran sometidos a estrés y este puede repercutir negativamente sobre su salud (24), en el presente estudio se encontró que casi la mitad de los participantes presentan un nivel medio de estrés y en segundo lugar un bajo nivel de estrés, mientras que el porcentaje menor se refiere a un nivel alto de estrés, lo anterior concuerda con lo reportado por autores Peruanos en donde los resultados arrojan que el mayor

porcentaje de profesionales de enfermería presenta estrés nivel medio, seguido de bajo nivel y en menor porcentaje nivel alto (25), esto se puede atribuir al tipo de trabajo que realizan estos profesionales de enfermería ya que constantemente se enfrentan a situaciones estresantes, como ejemplo de estas son la carga laboral, la falta de recursos materiales y humano para la prestación del servicio, los bajos salarios que muchas veces orillan a los profesionales de enfermería a tener más de un empleo, entre otros.

En cuanto a las variables estrés y sexo no se encontró una relación estadísticamente significativa, esto contrario a lo reportado por autores en Colombia que mencionan que, en su totalidad el género femenino es el más expuesto a altos niveles de estrés laboral (9). Lo que se puede atribuir a las condiciones de rol, ya que la mujer además de desempeñarse profesionalmente tiene que cumplir también otros roles como ama de casa, madre y esposa. Sin embargo, en la actualidad existe una mayor apertura hacia la igualdad de género, ya en la mayoría de los hogares jóvenes tanto hombre como mujer desempeñan las mismas funciones, lo que hace más equitativo y equilibra el desgaste tanto físico como mental.

El estrés según estado civil se presentó con mayor frecuencia en personal sin pareja, esto coincide con lo encontrado en un estudio realizado a la población mexicana en donde los solteros presentaron un mayor porcentaje de estrés que los casados (26), y se podría atribuir a que el estar casado o contar con una pareja estable supone un gran apoyo social, es decir, brinda protección tanto económica como de salud, las responsabilidades son compartidas más aún si se cuenta con hijos, el tener a la pareja juega un papel muy importante de soporte y por ende más estabilidad mental.

Como era de esperarse esta investigación encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la variables estrés y la variable desempeño profesional; por lo anterior es necesario implementar estrategias para disminuir el nivel de estrés en el personal de

enfermería ya que el estrés prolongado en el tiempo influye tanto en el desempeño profesional como en la salud de las enfermeras.

Capítulo VII

Conclusión

Se concluye que las enfermeras tienen un nivel promedio de estrés y que éste tiene una relación estadísticamente significativa con el desempeño profesional.

En cuanto al nivel de desempeño profesional en el personal de enfermería se encontró que, la mayoría de los participantes tienen un desempeño profesional alto, lo que puede atribuirse a que el estrés no precisamente tiene efectos negativos.

No se encontró relación estadísticamente significativa entre el estrés por sexo y estado civil, así mismo no hay una relación entre las funciones realizadas y el nivel de estrés presentado.

Los profesionales de enfermería por ser un grupo expuesto constantemente a factores causales de estrés, son un extenso campo de investigación en la implementación de acciones para la prevención de enfermedades. Por ello, considero necesario realizar nuevos estudios enfocados al estrés laboral que permitan identificar de forma precisa la influencia que tienen los factores generadores de estrés y, como no podemos escapar del estrés, puesto que se hace presente en nuestra vida cotidiana debemos aprender a enfrentarlo y controlarlo. Tomando en cuenta que un estrés bien manejado puede favorecer a la empresa con una mayor productividad.

Referencias

1. Williams Cooper L. Manejo del estrés en el trabajo. Plan de acción detallado para profesionales. México: El manual moderno; 2004.
2. Guerrero Pasijojoa V, López Vallejo A, Mavisoy Fajardo S, Rodríguez Zambrano K, Rosero Pantoja C, Acosta M. Desempeño del profesional de enfermería en el área asistencial en una institución de salud de la ciudad de Pasto-Nariño 2009-2010. UNIMAR. 2010; 43-50.
3. Cárdenas Becerril L, Velasco Pascacio C, Favela Mixuxi M. Desempeño laboral del personal de enfermería: visión de género. Horizontes. 2012; 4:9-26.
4. Ceballos Atienza R, López González Y, Pulido Pareja M. Prevención de riesgos laborales para enfermería. España: Formación Alcalá; 2013.
5. Castro Albarrán J, Palacios Nava M, Paz Román M, García de la Torre G, Moreno Altamirano L. Salud, Ambiente y Trabajo. México: McGraw-Hill; 2014.
6. Conchago Ozorio D. Estrés en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Eugenio Espejo de Quito. Universidad Nacional de Chimborazo; 2015.
7. Díaz Reátegui I, Gaviria Torres K. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto [Licenciatura]. Universidad Nacional de San Martín; 2013.
8. Estrés: © 2000 Edgar Lopategui Corsino [Internet]. Saludmed.com. 2016 [revisado el día 9 mayo de 2016]. Disponible en: <http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
9. Castillo Avila I, Torres Llanos N, Ahumada Gomez A, Cárdenas Tapias K, Licona Castro S. Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia)

- [Internet]. Scielo.org.co. 2017 [citado el 19 de septiembre de 2017]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-55522014000100005&lng=es&nrm=iso
10. Quintero N, Africano N, Faría E. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Negotium. 2008; 3(9):33-51.
 11. What is Nursing? [Internet]. Nursingworld.org. 2016 [revisado el día 9 de mayo de 2016]. Disponible en: <http://www.nursingworld.org/EspeciallyForYou/What-is-Nursing>
 12. Flores Villavicencio M, Troyo Sanromán R, Valle Barbosa M, Vega López M. Ansiedad y estrés en la práctica del personal de enfermería en un hospital de tercer nivel en Guadalajara. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. 2010; 13(1):2-15.
 13. Blanco Vargas H, Alcons Viza S. Estrés laboral y factores asociados al personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del complejo hospitalario Miraflores, Gestión 2006 [Internet]. Repositorio.umsa.bo. 2017 [citado el 19 de septiembre de 2017]. Disponible en: <http://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/1197>
 14. Raile Alligood M. Modelos y Teorías en Enfermería. 8th ed. España: ELSEVIER; 2014.
 15. Pollit D. Hungler B. Investigación Científica en Ciencias de la Salud. 6th ed. México: McGraw-Hill; 2000.
 16. Prieto de Romano G. La investigación en salud: principios éticos y legales. Investigación en enfermería: imagen y desarrollo. 1999; 1(1):33-9.
 17. Pautas éticas internacionales [Internet]. Cioms.ch. 2016 [revisado el día 8 de mayo de 2016]. Disponible en: http://www.cioms.ch/publications/guidelines/pautas_eticas_internacionales.htm

18. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión; Secretaria General; Secretaria de Servicios Parlamentarios. Reglamento De La Ley General De Salud En Materia De Investigación Para La Salud. México: Última Reforma DOF 02-04-2014; 2014 p. 1-31.
19. DOF - Diario Oficial de la Federación [Internet]. Dof.gob.mx. 2013 [revisado el día 8 de mayo de 2016]. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5284148&fecha=04/01/2013
20. Quintana-Zavala M, Paravic-Klijn T, Sáez-Carrillo K. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. Ciencia y enfermería [Internet]. 2015; 21(3):49-62. [revisado el día 3 agosto de 2017]. Disponible en: http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf
21. Achury Saldaña D, Achury Beltrán L, Díaz Alvarez J, Rodríguez Colmenares S, Alvarado H, Ortiz C et al. Panorama general de la relación enfermera-paciente en algunas unidades de cuidado intensivo en Bogotá. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo [Internet]. 2014; 16(1):73-85. [revisado el día 3 de agosto de 2017]. Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/viewFile/6856/7425>
22. Aguado Martín J, Bátiz Cano A, Quintana Pérez S. El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. Medicina y Seguridad del Trabajo [Internet]. 2013; 59(231):259-275. [revisado el día 3 de agosto de 2017]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006

23. Quintana Zavala M, Sáez Carrillo K, Figueroa Ibarra C, García Puga J, Salazar Ruibal R, Tinajero González R et al. Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *BIOTecnia* [Internet]. 2016; 18(1):34. [revisado el día 3 de agosto de 2017]. Disponible en: <https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/viewFile/226/183>
24. Sauñe - Oscoco W, Bendejú - Sarcines C, Oscoco - Torres O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. *Revista Médica Panacea*. 2012; 2(3):91-94.
25. Maruris Reducindo M, Cortés Genchi P, Gómez Bravo L, Godínez Jaimes F. Niveles de estrés en una población del sur de México. *Psicología y Salud*. 2011; 21(2):239-244.
26. Quintana Zavala M, Paravic Klinj T, Saenz Carrillo K. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Latino- Americana de Enfermagem*. 2016; 24:1-8.

Anexos

Anexo 1

Operacionalización de variables

Variables sociodemográficas	Concepto	Indicadores
Edad	Tiempo en años, transcurrido a partir del nacimiento de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Años cumplidos al momento de la encuesta
Sexo	Significado social construido alrededor de las diferencias anatómicas y fisiológicas obtenidas desde el nacimiento y que de una u otra forma a través del proceso de socialización confieren diferentes características y roles sociales a las mujeres y los hombres en contextos socio históricos determinados	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino - Femenino
Estado civil	Se entiende por estado civil a la condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Casado o soltero
Hijos	Referente a la existencia de descendientes consanguíneos y/o adoptivos, que implica la manutención y cuidados de parte del personal de enfermería como Madre o Padre	<ul style="list-style-type: none"> • Sí - No
Antigüedad laboral	Tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo. Hace, pues, referencia a un tipo concreto "la antigüedad laboral" o el periodo de tiempo que un trabajador lleva vinculado a una empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Años laborando
Sistema de turnos	Se refiere al horario de trabajo que los integrantes del personal de enfermería laboran, principalmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Matutino, vespertino, nocturno, jornada

Variable independiente	Concepto	Indicadores
Estrés laboral	Aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Es el resultado de un desequilibrio entre las demandas que el trabajo exige y las propias capacidades de la persona para enfrentarlas.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Factores físicos</u> *Carga de trabajo • <u>Factores psicológicos</u> *Muerte y sufrimiento *Preparación insuficiente • <u>Factores sociales en el hospital</u> *Falta de apoyo *Incertidumbre en el trabajo *Problemas con los médicos *Problemas con otros miembros del equipo de enfermería

Variable dependiente	Concepto	Indicadores
Desempeño profesional	Se define como el grado en el cual los empleados cumplen los requisitos del trabajo, siendo este el resultado de un buen desarrollo de la mejora continua obtenido a través de la calidad de gestión y trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Competencias cognitivas</u> *Conocimiento de patologías *Aplicación de conocimientos • <u>Competencias actitudinales-sociales</u> *Toma de decisiones oportunas *Competencias de capacidad técnica

		<ul style="list-style-type: none">*Utilización de equipos e instrumentos*Cuidados de enfermería según necesidades*Soporte emocional a familia y paciente*Relaciones interpersonales*Privacidad del paciente*Aplicación de cinco correctos*Lavado de manos*Medidas de bioseguridad*Doble verificación
--	--	--

Anexo 2



UNIVERSIDAD DE SONORA
DIVISION DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA



COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Hermosillo, Sonora, a 1 de febrero de 2017.

Oficio CEI-ENFERMERÍA 08/2017

Lic. Carolina Villegas Pacheco
Estudiante de la Especialidad de Enfermería en Cuidados Intensivos
Departamento de Enfermería
Presente.

Asunto: Dictamen CEI-ENFERMERÍA

Por este medio, me permito informarle que el Comité de Ética en Investigación del Departamento de Enfermería (CEI-ENFERMERIA) ha concluido la revisión del proyecto de investigación intitulado **"Nivel de estrés y desempeño profesional de enfermeras de un hospital privado de Hermosillo, Sonora"** que usted envió solicitando la evaluación ética correspondiente, en el que participan como Directora la Dra. María Olga Quintana Zavala y como Asesoras la Dra. Rosa María Tinajero González y la Mtra. Elsa Patricia Velarde Pacheco.

El CEI-ENFERMERÍA ha emitido un **DICTAMEN APROBADO** al proyecto antes citado, así mismo se le notifica que, como consta en los archivos correspondientes, al protocolo se le ha asignado el siguiente registro: **CEI-ENFERMERIA-EPE-30/2017**.

ATENTAMENTE

Por el Comité de Ética en Investigación del Departamento de Enfermería

Dra. Sandra Lidia Peralta Peña

Secretario



"COMITE DE ETICA
EN INVESTIGACIÓN"

C.c.p. Archivo CEI-ENFERMERIA.

Anexo 3



UNIVERSIDAD DE SONORA
DIVISION DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que se me ha solicitado participar en un proyecto de investigación titulado:

“Nivel de estrés y desempeño profesional de enfermeras de un hospital privado”

Se me ha explicado que el propósito del estudio es determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermería.

Comprendo que voy a participar respondiendo tres encuestas, la primera de ellas contiene preguntas para la obtención de información sociodemográfica, la segunda es en relación al estrés laboral y una última que consiste en desempeño laboral.

Tendré derecho a terminar mi participación en cualquier momento, si así lo decido sin que se tomen represalias en mi persona.

En caso de que tenga dudas, comentarios o quejas relacionadas podré comunicarme con la Lic. Carolina Villegas Pacheco al correo electrónico karittov@hotmail.com o bien al teléfono cel. (662) 2-21-19-13 y con la Dra. María Olga Quintana Zavala, al teléfono 2-59-21-65 ext. 4703 en el Departamento de Enfermería en la Universidad de Sonora.

Se me explico que los datos sobre mi participación se tomaran de manera anónima por lo que serán estrictamente confidenciales, la confidencialidad en el manejo de los datos será garantizada ya que estos no se revelaran y se mantendrán bajo llave.



UNIVERSIDAD DE SONORA
DIVISION DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

He leído la información del consentimiento informado. Todas mis preguntas sobre el estudio y mi participación han sido atendidas. Yo autorizo el uso de la información que suministro para los propósitos descritos anteriormente. Al firmar esta hoja de consentimiento, no se ha renunciado a ninguno de los derechos legales.

Se me ha explicado y dado a conocer en que consiste el estudio y que puedo optar por dejar de participar en él y en cualquier momento si así lo deseo.

Firma del participante: _____

Firma del investigador: _____

Fecha: _____

Anexo 4

Instrumento de recolección de datos generales

Con el objeto de identificar la relación entre nivel de estrés y desempeño profesional de enfermería en un hospital privado de Hermosillo, Sonora, solicitamos responda la siguiente encuesta colocando una X en la opción adecuada. La información otorgada será anónima y confidencial.

- 1.- Edad: años 2.- Sexo: a) Femenino b) Masculino
- 3.- Hijos: a) Si b) No 4.- Estado civil: a) Casada b) Soltera
- 5.- Turno: a) Matutino b) Vespertino c) Nocturno d) Jornada
- 6.- Antigüedad en la institución: años
- 7.- Funciones que desempeña:
- a) Atención directa a pacientes b) Actividades administrativa
- 8.- Realiza algún otro tipo de actividad remunerada: a) Si b) No
- 9.- Categoría de enfermeras:
- a) Maestría en Enf. b) Lic. En Enf. c) Pasante de Lic. Enf.
- d) Enf. Técnica Especialista e) Enfermera Técnica f) Auxiliar de Enf.
- 10.- Servicio en que labora:
- a) Urgencias b) Hemodinámia c) UTI d) UCIN
- e) Quirófano f) Hemodiálisis

Anexo 5

Test de escala de estrés en enfermería (NSS Nursing Stress Scale)

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su unidad. Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted, en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que usted cree que cada situación ha sido estresante para usted.

No.	Estresores laborales	Nunca	Algunas veces	Frecuente-mente	Muy frecuente-mente
		0	1	2	3
1	Interrupciones frecuentes en la realización de tareas				
2	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
3	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
4	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
5	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible				
6	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal				
7	Personal y turno imprevisible				
8	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
9	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej. Tareas administrativas)				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
11	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				

12	El médico no está presente en una urgencia medica				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
14	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
15	Recibir críticas de un medico				
16	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
18	La muerte de un paciente				
19	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
20	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
21	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
23	Ver a un paciente sufrir				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
25	Recibir críticas de un supervisor				
26	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
27	Problemas con un superior				
28	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio				
29	Problemas con uno o varios médicos				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
31	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos. hostilidad)				

32	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora				
33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

Anexo 6

Formato de evaluación del desempeño profesional

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de algunas intervenciones de enfermería que se realizan comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia usted las lleva a cabo. Tenga en cuenta nos referimos a la frecuencia con que usted realiza estas intervenciones. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que usted realiza cada intervención.

No.	Desempeño profesional	Nunca	Algunas veces	Frecuente-mente	Siempre
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				

12	¿Respetar la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario son fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respetar las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				