



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA MODALIDAD HÍBRIDA**

PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE

Plan de mejora para el estrés laboral del servicio de cirugía del Hospital General
Docente Ambato

Autora:

Lcda.: Gabriela Alexandra Paredes Rodriguez

Tutor:

PhD. Ángeles Yáñez

2023

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.RESUMEN EJECUTIVO	5
1.1.1. Problema.....	5
1.1.2. Objetivo general.....	5
1.1.3. Metodología.....	5
1.1.4. Resultados esperados	5
2.ANTECEDENTES	7
2.1. Profundización del Problema.....	7
2.3. Argumentación Teórica.....	12
3. JUSTIFICACIÓN.....	20
4.OBJETIVOS	21
4.1.General	21
4.2.Específicos.....	21
5.- MARCO LÓGICO.....	24
5.1Matriz del Marco Lógico	24
6.- PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SEGÚN LOS RESULTADOS	27
7.- CRONOGRAMA Y EVALUACIÓN	37
7.1 Cronograma	37
7.2. Evaluación.....	38
8. PRESUPUESTO	41
9.- CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES	42
9.1 Conclusiones	42
9.2.- Recomendaciones.....	42
10.- REFERENCIAS.....	43
10.APÉNDICES	44
Apéndice A.	44
Apéndice B	45

ÍNDICE DE TABLAS

Table 1 Matriz del Marco Lógico	24
Table 2 Objetivo 1	27
Table 3 Objetivo 2	30
Table 4 Objetivo 3	32
Table 5 Objetivo 4	34
Table 6 Actividades de motivación.....	36
Table 7 Cronograma y evaluación	37
Table 8 Encuestas	38
Table 9 Presupuesto	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figure 1 Árbol de Problemas	11
Figure 2 CICLO PHVA	19
Figure 3 Árbol de objetivos	22
Figure 4 Árbol de objetivos específicos, resultados esperados y actividades.....	23
Figure 5 Asignación de responsabilidades.....	40

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.1. Problema

En el servicio de cirugía del Hospital General Docente Ambato considerando que es un hospital de segundo nivel y que existe una gran demanda de paciente, está enfrentando un desafío en la parte laboral debido a un aumento de estrés en el personal de enfermería que esta causado por muchos factores como la falta actividades de desahogo en los turnos muy extensos, escasa distribución de actividades provocando muchos problemas de salud física y psicológica al personal.

1.2. Objetivo general

El proyecto CAPSTONE tiene como objetivo proponer un plan de mejora de estrés laboral en el servicio de cirugía para el personal de enfermería del Hospital General Docente Ambato, este tiene como finalidad disminuir el estrés con el desarrollo de actividades planificadas, de esta manera mejorar el ambiente laboral, mantener al personal motivado y eficiente.

1.3. Metodología

Para lograr este objetivo, se utiliza el marco lógico como herramienta de gestión para la planificación, ejecución y evaluación del proyecto.

1.4. Resultados esperados

En la implementación del plan de mejora de estrés laboral en el servicio de cirugía se espera llegar a cumplir con todos los objetivos esperados.

- Establecer periodos de descanso entre las jornadas laborales.
- Mejorar el ambiente de trabajo, las relaciones entre compañeros y promover el trabajo en equipo.
- Mejor organización en el servicio y distribución de actividades.
- Establecer asignaciones para la distribución de las actividades que realiza el personal de enfermería durante los turnos.

Palabras clave:

Estrés laboral, personal de enfermería, cirugía, periodos de descanso, actividades, organización, motivación, distribución.

1. EXECUTIVE SUMMARY

1.1. Problem

In the surgery service of the Ambato General Teaching Hospital, considering that it is a second-level hospital and that there is a high patient demand, it is facing a challenge in the workplace due to an increase in stress in the nursing staff that is caused by many factors such as the lack of relief activities in very long shifts, poor distribution of activities causing many physical and psychological health problems for the staff.

1.2. General objective

The CAPSTONE project aims to propose a plan to improve work stress in the surgery service for the nursing staff of the Ambato General Teaching Hospital, the purpose of which is to reduce stress with the development of planned activities, thus improving the environment. work, keep staff motivated and efficient.

1.3. Methodology

To achieve this objective, the logical framework is used as a management tool for the planning, execution and evaluation of the **project**.

1.4. Expected results

In the implementation of the work stress improvement plan in the surgery service, it is expected to meet all the expected objectives.

- Establish rest periods between work days.
- Improve the work environment, relationships between colleagues and promote teamwork.
- Better organization in the service and distribution of activities.
- Establish assignments for the distribution of activities carried out by nursing staff during shifts.

Keywords:

Work stress, nursing staff, surgery, rest periods, activities, organization, motivation, distribution.

2. ANTECEDENTES

2.1. Profundización del Problema

El servicio de cirugía del Hospital General Docente Ambato, dicha casa de salud de segundo nivel, se encarga de recibir pacientes de diferentes ciudades y cantones de la provincia de Tungurahua, al momento del servicio de cirugía cuenta disponibles con 80 camas , en donde los pacientes ingresan desde emergencia , consulta externa para cirugías programadas, al momento en el mes de mayo se realizaron 870 cirugías tanto programadas como emergencia, en este hospital cuenta con algunas especialidades médicas entre ellas neurocirugía, cirugías de cabeza y cuello, urología, cirugía general y laparoscópica, el número de pacientes que ingresan a la sala de cirugía es un poco variado aproximadamente son 15 pacientes y el número de egresos es similar, es un servicio con mucha demanda de pacientes, actualmente laboran 4 médicos tratantes en horarios matutinos y 4 en turnos rotativos , disponemos de médicos residentes permanentes en la sala un numero de 3 , en emergencia también se encuentran 2 residentes y el quirófano 4 esto por cada turno, siendo un servicio tan complejo y con un alto porcentaje de pacientes críticos laboran por turno 4 enfermeras con 20 camas cada una, el mismo caso sucede con las señoras auxiliares, el servicio dispone de un señor camillero que labora de 8 am hasta las 4 de la tarde que se encarga de movilizar a los pacientes, tanto a quirófano , exámenes, y egresos.

El sistema de salud es muy complejo y requiere de una persona que sea responsable de muchos procesos, en el servicio existe una líder de enfermería, que se encarga del personal tanto de licenciadas como auxiliares y de la programación de las cirugías. Un líder de los médicos que actualmente cumple también las funciones de cirujano general y labora en el turno de la mañana.

En el servicio de cirugía diariamente pasan 4 enfermeras que brindan atención directa a los pacientes hospitalizados, son los profesionales de salud que pasan más tiempo en el hospital, mediante una observación de todas las actividades que realiza la enfermera y una encuesta realizada al personal se puede evidenciar un incremento del estrés.

Son varias las actividades que se realizan tanto cuidado directo como administrativas, y la cantidad excesiva de pacientes, las constantes evaluaciones, los

turnos rotativos, el no contar con actividades fuera del contexto laboral y no contar con un ambiente favorable a provocado un aumento de estrés.

2.2.Exposición del Problema

El servicio de cirugía del HGDA tiene una alta demanda de pacientes, hay ocasiones en donde no existen camas disponibles, por tal motivo el número de camas aumento en el último mes de mayo, siendo 80 camas disponibles, que hasta el momento son suficientes. Es un servicio de alta complejidad, que demanda ciertos puntos complejos en el área de enfermería, cada enfermera trabaja con 20 camas. En la observación que se realizó por varios días se puede evidenciar que las enfermeras realizan muchas actividades tanto de cuidado directo como administrativa, en las múltiples actividades podemos mencionar , administración de medicación, manejo de la historia clínica, ingresos y egresos , manejo de equipos de succión y monitores, hay muchas actividades que se encuentran flotando, como la supervisión de menajes que realizan las señoras auxiliares que esto lo realizan los fines de semana, incluso la revisión del coche de reanimación cardiopulmonar, y el chequeo de insumos que farmacia entrega a las 3 de la tarde para el resto del día, están actividades no tienen asignación lo que provoca conflictos y olvidos hay que mencionar que son turnos rotativos de 12 horas diarias tanto en el día como la noche y no cuentan con un programa para la realizar ninguna pausa activa, no son solo 20 camas que maneja la enfermera , puesto que en el transcurso del día existen altas, y al poco tiempo esa cama ya está ocupada así que la enfermera trabajo de cuidado directo con la paciente que egresa y con su respectivo ingreso , siendo en la misma cama dos pacientes más.

Actualmente la demanda de pacientes es muy alta a nivel el Ministerio de Salud Pública , y se ha observado en muchas casas de salud que no se dan abasto con la atención, si ofrecemos una atención de calidad , nos debemos enfocar en la cantidad de profesionales que están laborando y la distribución de pacientes, en una encuesta realizada al personal de enfermería a 5 personas de cuidado directo nos manifiestan que no existe la cantidad de insumos para la realización de muchas actividades desde la más simple como la canalización de una vía periférica, como el abastecimiento de monitores para los pacientes críticos, esto en el personal está provocando frustración laboral y conflictos con las compañeras de trabajo. dándose un trabajo individual.

Como todos los profesionales de salud conocemos que la historia clínica es un documento médico legal, que debe ser manejado con mucha precaución y cuidado, al existir mucho personal nuevo en la sala. provoca estrés, irritabilidad y preocupación al personal antiguo ya que esto aumenta el trabajo de las enfermeras, al ser una enfermera nueva en un servicio y estar poco tiempo y ser reasignada esto provoca una frustración laboral, recién se están acoplando a nuevas actividades y ya están en otros sitios laborales. Así podemos llegar al punto clave que es el aumento de estrés en el personal de enfermería de cirugía en el HGDA.

Al realizar el diagnóstico situacional con la ayuda de una encuesta al personal de enfermería (Anexo 1), tanto a las enfermeras miembros de equipo, como a la licenciada líder del servicio, y la observación directa de las actividades que realiza el personal de enfermería. Se puede identificar varios problemas, la mayoría de ellos conlleva al aumento del estrés del personal, como la falta de insumos para la realización de procedimientos, poca coordinación y distribución de actividades directas del personal, horarios extensos que se tienen que cumplir, pero sin pausas actividad en el transcurso de 12 horas diarias, mal clima laboral falta de comunicación entre el personal de enfermería, alta demanda de personal nuevo el servicio de cirugía y el estrés por los frecuentes cambios de servicio sin previo aviso para preparación personal.

Se identifica como problema principal el incremento del estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital General Docente Ambato por lo cual se presentan causas y efectos que se derivan de este problema.

Las causas:

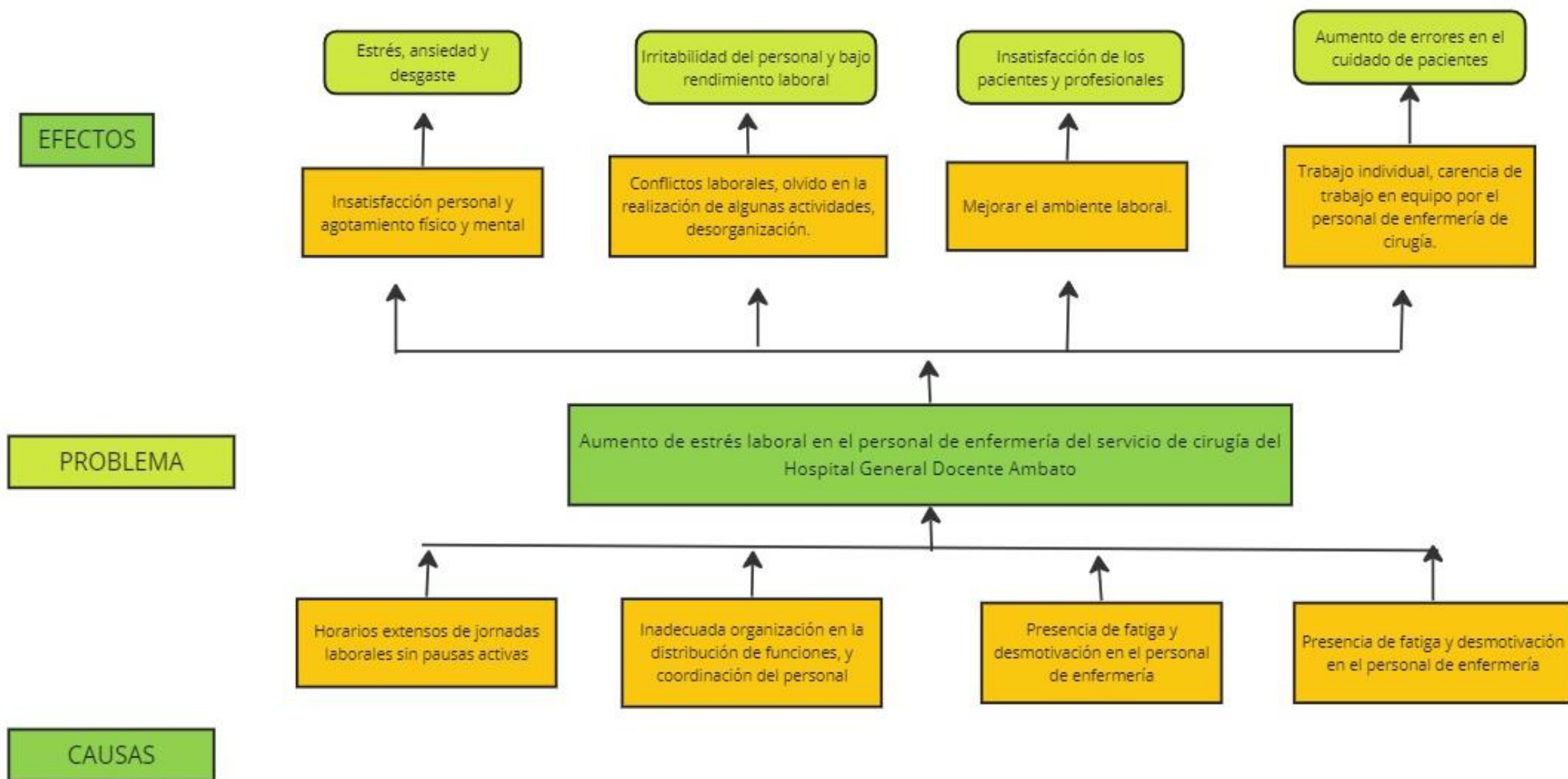
- ✓ La mala aplicación de protocolos de seguridad laboral está relacionada con los extensos horarios laborales sin pausas, lo que está provocando insatisfacción personal, agotamiento físico y mental de las enfermeras del servicio de cirugía del HGDA.
- ✓ La falta de asignación de responsabilidades está relacionada con la inadecuada organización de funciones y coordinación del personal, provocando conflictos laborales y olvido en la realización de algunas actividades indispensables para el buen funcionamiento del servicio de cirugía.

- ✓ Una inadecuada valoración de las necesidades del servicio de cirugía está relacionada con la carencia de insumos para la realización de determinados procedimientos, provocando una frustración laboral.
- ✓ Relaciones interpersonales inadecuadas relacionadas con la mala distribución de actividades en los turnos del día, causando conflictos y malentendidos entre el personal de enfermería
- ✓ Una carencia de comunicación en el personal de enfermería está relacionada con un mal ambiente laboral provocando un trabajo individual, aumentando errores en el cuidado de pacientes en el servicio de cirugía.

En el siguiente gráfico se encuentra sintetizado las causas y efectos del problema.

Figura:

Figure 1 Árbol de Problemas



Fuente: Gabriela Alexandra Paredes Rodriguez , 2023

2.3. Argumentación Teórica

2.3.1. La gestión del cuidado de enfermería y enfermería de practica avanzada

La gestión del cuidado es la aplicación de un juicio profesional, en la planificación, organización, motivación, y control de la provisión de cuidados, que deben ser oportunos, seguros e integrales, que aseguren la continuidad de la atención para alcanzar este propósito uno de las estrategias de la EPA, en la cual las enfermeras toman decisiones clínicas mediante las mejores pruebas disponibles sustentadas en la investigación, experiencia, preferencia del paciente en el contexto de los recursos disponibles, aquí el “Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), nos da una de las claves más importantes: la enfermería se coloca en la subjetividad de las personas para identificar sus necesidades. En la práctica, se trabaja con un método inductivo y enfocado en las personas” (Benjumea, 2010).

(Samper, 2021) en su investigación refiere que, “Gestión del cuidado de enfermería de practica avanzada va más allá de brindar cuidados asistenciales a pacientes en brindar un cuidado individualizado y sustenta que se basa en observación, planificación y ejecución de actividades.” En la actualidad muchas enfermeras abarcan áreas administrativas y de gerencia no solo cuidado directo se enfocan más allá del paciente buscan un bienestar de la comunidad.

“En cuidado de enfermería ésta permitirá un cuidado de calidad al individuo, familia y comunidad durante el proceso salud- enfermedad y el cumplimiento del deber esto es, brindar atención eminentemente humana, oportuna, continua y segura, considerando la individualidad de la persona a quien cuida” (Hinostroza Robles, 2014) .Por ello la enfermera de practica avanza promueve intervenciones directas de cuidado basadas en una valoración integral del paciente que le permite realizar diagnósticos diferenciales, emprender la gestión de casos, proporcionar intervenciones terapéuticas compleja y avanzadas, ser una guía profesional y de apoyó para todo el equipo interdisciplinario, contribuir a la mejora de los sistemas de salud a través de nuevos servicio o desarrollo e implementación de programas.

En la actualidad la enfermera de practica avanzada promueve atenciones directas de cuidado, abarcando al paciente a su familia y a la comunidad. Logrando

que un individuo llegue a su recuperación total y la inserción en la sociedad como un ser productivo que busca un autocuidado.

“Existen elementos que obstaculizan el entorno para la gestión efectiva de enfermería, personal escaso, alta rotación, ausentismo, equipo de trabajo muy heterogéneos en su formación, escasa educación continua con una cultura profesional débil de ayuda, servicio y altruismo que además debe hacer frente a situaciones de estrés angustia y dolor de los pacientes, un personal responsable del cuidado que trabaja en un ambiente altamente complejo.” (Zarate, 1989)

El cuidado hacia el cuidador:

“La disciplina de enfermería es un conjunto de acciones que busca el bienestar físico y emocional de los pacientes y del personal que brinda estos cuidados, cuidar del cuidador es uno de los objetivos principales de esta carrera.” (Domínguez, 2005). En donde se realiza una observación y una encuesta al personal de enfermería para identificar si existe estrés en el personal. Apéndice A

La respuesta tanto verbal como de la encuesta realizada nos demuestran que existe varios factores que causan estrés e inconformidad en el personal de enfermería.

Por ello la gestión del cuidado no solo hace referencia al cuidado del paciente aquí se incluye la salud tanto física como psicológica del cuidador, por ello la gestión de enfermería se va a enfocar en disminuir el estrés laboral de las enfermeras del área de cirugía del Hospital General Docente Ambato.

2.3.2.- Estrés Laboral.

La definición de estrés laboral dada por la Organización Mundial de la Salud en el 2004 “La respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.”

“Cuando las demandas exceden o superan sus capacidades adaptativas individuales se producen varias alteraciones psicológicas y biológicas que aumentan el riesgo de desarrollar estrés, que al contrario cuando la persona

consigue tener éxito en su esfuerzo adaptativo mejora sus parámetros biológicos y aumenta su bienestar subjetivo” (Mingote, 2013).

El estrés laboral no es algo nuevo dentro del mundo laboral en el área de salud, existen muchos factores y en los hospitales públicos existe una demanda alta de pacientes y pocos recursos para la realización de actividades que son de vital importancia, incluso las constantes evaluaciones a los trabajadores, matrices, y certificados provocan que exista un incremento de estrés.

“Afirma que el estrés en el personal de enfermería se encuentra relacionado con la sobrecarga laboral debido a que el personal invierte gran cantidad de tiempo en el desarrollo de su trabajo, interviene en horarios nocturnos, turnos largos, cantidad de pacientes graves, por ello el estrés afecta su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social” (Alvarez, 2009). En el área de cirugía las enfermeras miembros de equipo trabajan con 20 pacientes, con horarios rotativos y muchos de ellos se encuentran en situaciones críticas, son muchas causas para que exista un incremento de factores estresantes.

“Se ha demostrado que la sobrecarga y el trabajo bajo presión, afectan la salud de los trabajadores en el ámbito físico como psicológico, lo cual produce un efecto en cadena, porque luego de verse afectado el trabajador, también se verá afectado el desarrollo óptimo de sus labores y con esto la calidad de la atención y sus relaciones interpersonales.” (Mendoza, 2005)

El estrés es una respuesta normal del organismo ante la presencia de determinadas situaciones. Un médico canadiense identificó que el estrés tiene tres fases para explicar como este se produce. (Seyle, 1988)

- **Fase de alarma:** Ante la situación de una posible situación de estrés el organismo empieza a desarrollar una serie de alteraciones de orden fisiológico y psicológico (ansiedad, inquietud).
- **Fase de resistencia:** Es la fase de adaptación a una situación estresante, en ella se desarrollan un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales destinados a “negociar” la situación de estrés de la manera menos lesiva para la persona.
- **Fase de agotamiento:** Si la fase de resistencia fracasa y si los mecanismos de adaptación no resultan entra en la fase de agotamiento en donde los

trastornos psicológicos, fisiológicos tiene a ser crónicos y aparecen signos y síntomas.

Los tipos de estrés laboral:

“El episódico y el crónico que se puede presentar cuando la persona se encuentra afectada por factores como el ambiente laboral inadecuado, sobrecarga laboral, cambio de roles, condiciones de infraestructura inadecuada” (Slipack, 1996) en la mayoría son factores que están presentes en el diario vivir de las enfermeras de cirugía del HGDA.

“El trabajo hospitalario es agotador en carga física y mental, especialmente en emergencia, cirugía, unidad crítica en todas las áreas requiere de gran responsabilidad por la continuidad que requiere cada paciente acorde a las necesidades individuales, de sus familiares y del personal de salud que en su conjunto puede generar estrés emocional y fatiga” (Marvaez, 2005).

“La profesión de enfermería es potencialmente estresante el acercamiento con pacientes enfermos, el sufrimiento, la muerte, las dificultades derivadas con la familia, los compañeros y los horarios de rotación contribuyen factores de riesgo de afectan directamente” (Adrian, 2008, pág. 54).

Estresores:

Son estímulos condiciones o situaciones que generan incomodidad en los trabajadores. “Existen múltiples estresores laborales que cada día son más preocupantes los principales son entorno laboral, organización del trabajo, jornadas de trabajo, organización, comunicación y características personales como la formación y la motivación.” (Diaz Jhon, 2001).

“Los cuales pueden ser físicos o psicológicos por donde ambos provocan una serie de cambios somáticos generados por la aparición del estresor, por ello es importante que el estrés no perdure largos periodos de tiempo, ya que se hace crónico y los cambios fisiológicos lo caracterizan llegan a causar daños para la salud del profesional y para la familia.” (Botella, 2010)

Entre los estresores laborales que producen tensión en el profesional de enfermería, se señalan:

- “Exceso de trabajo, ha sido descrita como una de las primordiales causas de estrés en los enfermeros, tanto por la complejidad como por la cuantía del trabajo, que conlleva al desgaste de recursos para hacer frente a eventos estresantes. Es uno de los más importantes concluyentes de los síntomas derivados del estrés mantenido, ausentismo, baja motivación o tensión en el trabajo” (Suares, 2012)
- “Sufrimiento de los usuarios: está vinculado con estados internos (emocionales y cognitivos) y para los usuarios, se relaciona con varios factores: enfermedad, inconvenientes sociales o familiares y estados internos”. (Gonzales, 2010).
- “Deslices laborales, el error humano entorpece directamente en la seguridad del paciente, la OMS la conceptualiza como “la disminución a un mínimo aceptable del riesgo de daño innecesario asociado al cuidado de la salud”. El facultativo de enfermería que se encuentra relacionado en dichos errores, percibe sentimientos de miedo y culpa, entorpeciendo los procesos laborales en los cuales está inmiscuido”. (Machado, 2015)
- “Apremio con el paciente como con el resto del personal sanitario, como secuela de una imposición excesiva de trabajo que estimula a primar el deber, frente al bien hacer, así como descuidar otros aspectos del paciente. La incapacidad de no poder tratar el entorno biopsicosocial del individuo al que atiende es uno de los principales reveses del personal de enfermería. La falta de apoyo por parte de los superiores también ha sido identificada como estresor”. (Suan, 2014)

Las consecuencias del estrés son múltiples pueden ser positivas dependiendo de cómo lo perciba la persona logrando en algunas ocasiones el incremento de automotivación. En otras ocasiones suele ser negativas provocando desequilibrio y pueden agruparse en efectos cognitivos, efectos psicológicos, efectos conductuales, efectos fisiológicos, efectos organizacionales.

2.3.3.- Plan de Mejora para el Estrés Laboral

Podemos definir al “El plan de mejora es una herramienta muy útil y fácil que involucra muchos niveles dentro de una organización, lo importante para poder lograr los propósitos esperados es definir de manera exacta el problema que vamos a mejorar, definir objetivos claros y alcanzables, solo así el plan de mejora tendrá el éxito esperando.” (J, 2008)

Los planes de mejora se consideran unas de las actividades más importantes en la gestión de los recursos humanos se han determinado algunas de las razones por las cuales hay un incremento en el estrés laboral. Se van a determinar actividades encaminadas a esas acciones, para así disminuir el estrés laboral dando a los trabajadores un mejor ambiente laboral.

Existen ventajas dentro del plan de mejora una de ellas es mejorar el bienestar físico y psicológico de los empleados, mejorar el trabajo en equipo, lograr una buena coordinación entre el personal que trabaja en el servicio, mejorar el ambiente laboral

“El recurso humano consistía el eje de la revolución de la calidad y la productividad, puesto que la calidad de las personas determina la calidad del trabajo”. (Ferdinand, 2000)

Es ahí donde se van a observar los resultados de la implementación del plan de mejora de estrés laboral en el personal de enfermería, se espera que los profesionales al realizar las actividades logren una desconexión laboral por unos minutos lo que provoca una recarga de energía para terminar con sus actividades, al motivar y crear un ambiente laboral favorable vamos a obtener profesionales competentes.

El presente trabajo tiene como finalidad diseñar un plan de mejora que involucre actividades que se puedan aplicar en las enfermeras de cirugía del HGDA con el objetivo de disminuir el estrés en el personal. Para este proyecto se consideró el ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA): Es una estrategia interactiva de resolución de problemas para mejorar procesos e implementar cambios, es un ciclo de mejora continua.

Es una técnica muy útil para abordar analizar y resolver problemas, es un proceso de mejora continua, introducido por primera vez por Walter Shewhart en la actualidad se usa como parte de la gestión de proyectos

El ciclo PHVA es un marco que sirve para abordar y resolver problemas en la gestión de proyectos y procesos los equipos que utiliza el ciclo adoptan eficazmente la mejora continua ya que les permite garantizar no solo mejoras también la implementación de proyectos.

El ciclo es útil cuando se busca:

- Simplificar y mejorar un proceso de trabajo
- Desarrollar un proceso nuevo
- Comenzar e implementar mejoras continuas
- Minimizar errores y maximizar resultados
- Probar soluciones

Existen 4 pasos para la implementación del ciclo:

Planificar: es el primer paso para la mejora de procesos es determinar que se necesita realizar, este ciclo es útil cuando estas realizando un nuevo proyecto o en la mejora de uno ya hecho. En un proyecto de mejora la base sólida es la planificación es esencial para encaminarlo a un rumbo correcto.

Hacer: una vez realizado los detalles del proyecto es ponerlo a prueba también tiene la ventaja de adoptar cambios pequeños y graduales. En la fase de “hacer” del ciclo de PHVA implementa el plan de proyectos en una escala pequeña para asegurarte que funcione de forma correcta.

Verificar: aquí vamos a determinar si las actividades que estaban planificadas se están desarrollando de una forma correcta, se están cumpliendo con los objetivos planificados. Esta es la clave para detectar pequeños problemas en la realización de actividades y realizar pequeñas modificaciones.

Actuar: después de verificar sigue la fase de actuar que consiste en implementar todas las mejoras del proyecto, no hay que olvidarse que es un ciclo

en donde se tiene la oportunidad de volver a la primera fase que es planificar con el único objetivo que es buscar mejoras continuas.

Figure 2 CICLO PHVA



Fuente: (Elical, 2020)

3. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto CAPSTONE está enfocado en el cuidador es decir al personal de enfermería que utiliza habilidades y conocimiento científico para poder brindar un cuidado de enfermería baso en evidencia científica, aquí el maestrante de enfermería va a aplicar todos los conocimientos obtenidos a lo largo de este proceso para obtener resultados favorables.

El disminuir factores estresantes para el personal de enfermería del área de cirugía nos ayuda a mejorar el rendimiento laboral y el ausentismo en el área de trabajo además promueve un ambiente favorable para la realizar un trabajo continuo y de calidad. El estrés laboral es un factor que en la actualidad se presenta en un gran porcentaje en el personal de salud este provoca un desgaste físico y mental en el personal provocando problemas de salud es importante evaluar el nivel de estrés cada cierto tiempo en las instituciones para así poder realizar actividades y llevar un ambiente laboral confortable.

En el personal de enfermería del área de cirugía si existe un nivel de estrés alto, lo que causa efectos negativos en los trabajadores probando dolores musculares, fatiga desgaste emocional, irritabilidad, trabajo individual, de ahí nace el plan de mejora del estrés que está diseñado con actividades pequeñas y objetivos alcanzables.

La aplicación del plan de mejora de estrés laboral esta implementada con actividades físicas, capacitaciones grupales, charlas motivacionales en periodos de tiempo cortos que se pueden desarrollar para disminuir el estrés creando un ambiente óptimo para que las enfermeras puedan realizar sus actividades con mayor energía durante tu turno.

Es importante llevar a cabo todas las actividades planificadas para así llegar a cumplir con los objetivos de este proyecto.

4. OBJETIVOS

4.1. General

- Disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital General Docente Ambato.

4.2. Específicos

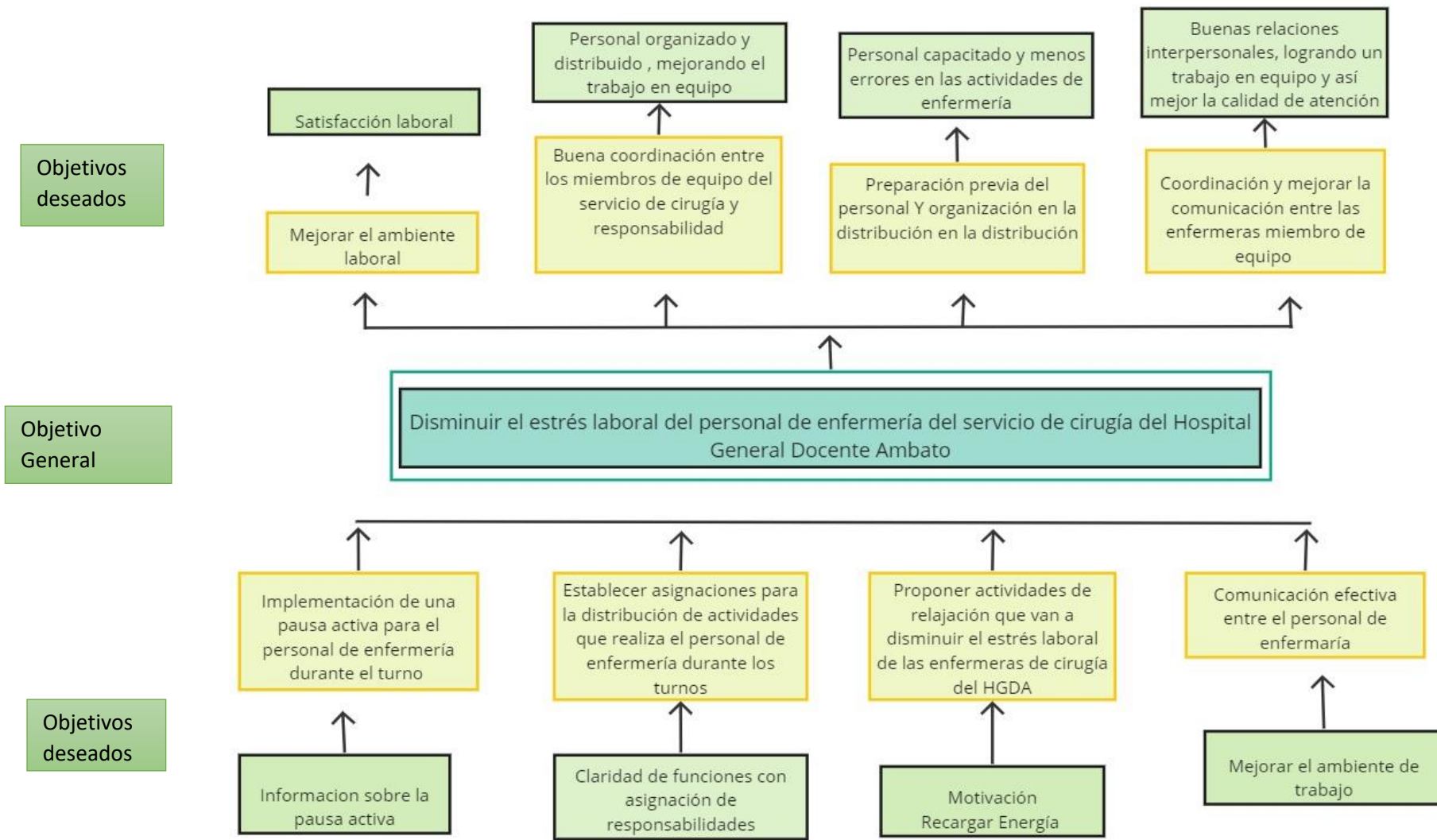
- Implementación de una pausa activa para el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital General Docente Ambato.
- Proponer actividades de relajación que van a disminuir el estrés laboral de las enfermeras de cirugía del HGDA.
- Mejorar las relaciones entre compañeras y lograr un trabajo en grupo en las enfermeras de cirugía del Hospital General Docente Ambato.
- Establecer asignaciones para la distribución de las actividades que realiza el personal de enfermería durante los turnos.

En la siguiente representación gráfica se encuentran sintetizados los objetivos específicos y resultados esperados de la implementación del plan de mejora de estrés laboral del personal de enfermería. Figura

Se expone en un gráfico los objetivos específicos y objetivos deseados para su mejor visualización Grafico 3.

En el Grafico 4 se exponen los resultados esperados y actividades más los objetivos ya mencionados.

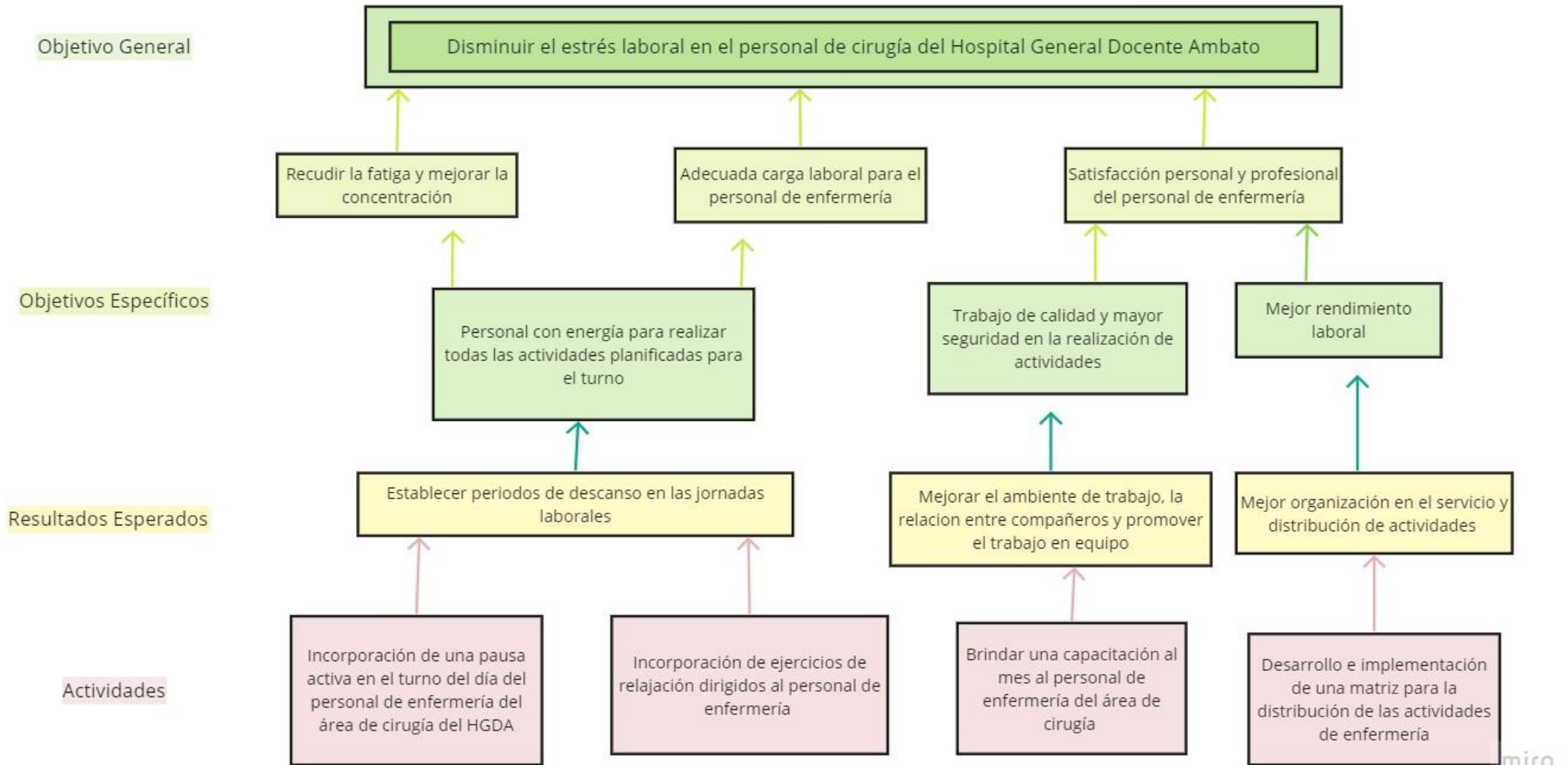
Figure 3 Árbol de objetivos



miro

Fuente: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez , 2023

Figure 4 Árbol de objetivos específicos, resultados esperados y actividades



5.- MARCO LÓGICO

5.1 Matriz del Marco Lógico

En el primer paso del ciclo de (PHVA) es determinar las actividades que se van a realizar, los participantes del proyecto y realizar un cronograma.

TEMA DE PROYECTO CAPSTONE: PLAN DE MEJORA PARA EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL GENERAL DOCENTE AMBATO

Table 1 Matriz del Marco Lógico

	INDICADORES	FUENTE	SUPUESTOS
<i>FIN:</i> Disminuir el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital General Docente Ambato	Evaluación del personal de enfermería una vez aplicado el plan de mejora.	Personal de enfermería del área de cirugía del HGDA	Compromiso escrito de la licenciada líder del servicio en el cumplimiento de las actividades programadas.
<i>PROPÓSITO</i> Implementar un plan de mejora para el estrés laboral del personal de cirugía del Hospital General Docente Ambato.	Número de actividades programadas con el objetivo de disminuir el estrés sobre el número de actividades realizadas con lista de verificación.	Registro de firmas de asistencia a las actividades programadas Informe de las actividades realizadas	Colaboración de todo el personal de cirugía en la realización de todas las actividades. Actitud positiva ante todas las actividades programadas.

<p><i>COMPONENTES:</i></p> <p>Establecer periodos de descanso en las jornadas laborales del personal de enfermería del área de cirugía.</p>	<p>Número de periodos de descanso en donde se van a realizar actividades para disminuir el estrés laboral / número de horas que labora la enfermería del servicio de cirugía.</p>	<p>Matriz de registro de los tiempos para la realización de actividades.</p> <p>Horarios de trabajo del personal de enfermería.</p>	<p>Compromiso del personal de enfermería en la realización de actividades programadas en las jornadas laborales</p> <p>Aceptación de todas las actividades y participación de todo el personal de turno.</p>
<p>Mejorar el ambiente de trabajo, las relaciones entre compañeras y promover el trabajo en equipo.</p>	<p>Identificar personal nuevo y rotativo.</p>	<p>Horario del personal de enfermería.</p> <p>Cronograma de rotación del personal</p> <p>Identificación de personas que mantiene un trabajo individual.</p>	<p>Comprensión y compañerismo entre el personal de enfermería.</p> <p>Coordinación en la realización de actividades.</p> <p>Mejor capacidad de toma de decisiones.</p> <p>Generar empatía entre el personal.</p>
<p>Mejor organización en el servicio y distribución de actividades</p>	<p>Identificar las actividades principales que debe realizar el</p>	<p>Cronograma de actividades.</p>	<p>Calificación del EVAL del personal de enfermería por encima del 80 % personal.</p>

	personal de enfermería.		Personal capacitado en todas las actividades y toma de decisiones.
--	-------------------------	--	--

Fuente: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez, 2023

6.- PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SEGÚN LOS RESULTADOS

6.1. Plan de mejora del estrés:

Se han desarrollado actividades con el fin de conseguir los objetivos establecidos.

Table 2 Objetivo 1

Objetivo 1	Resultado	Actividades	Contenidos, técnicos y científicos	Metodología y recursos	Lugar	Responsable	Medios de verificación	Evaluación
Implementación de una pausa activa para el personal de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital General Docente Ambato	Personal de enfermería realiza la pausa activa en un tiempo determinado, logrando una desconexión laboral mejorando el desarrollo de las actividades y	1.- Doblar el cuello sin que el mentón se junte con el pecho y extienda el cuello sin que la cabeza se junte con la espalda. 2.- Gire la cabeza hacia la derecha y la izquierda. 3.- Realice movimientos de elevación	Una serie de movimientos que ayudan a que las articulaciones tengan una mejor lubricación y movilidad.	Actividad grupal.	Aula número 4 de docencia.	Maestrante Líder del personal de enfermería de cirugía.	Informe de la realización de la pausa activa Firmas de participantes Fotos de las actividades.	Encuesta de satisfacción a los participantes. Apéndice B Autoevaluación.

	<p>obteniendo más energía para terminar los turnos de enfermería.</p>	<p>alternando los brazos izquierda y derecha.</p> <p>4.- Realice movimientos de extensión de brazos hacia el frente.</p> <p>5.- Abrir los brazos y empieza hacer movimientos amplios en forma circular desde los hombros hacia delante y atrás.</p> <p>6.- Realizar ejercicios circulares con la cadera puede</p>						
--	---	---	--	--	--	--	--	--

		acompañarlos con movimientos hacia delante y atrás del cuello.							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez, 2023

Table 3 Objetivo 2

Objetivo 2	Resultado	Actividades	Contenidos técnicos	Metodología y recursos	Lugar	Responsable	Medios de verificación	Evaluación
Proponer actividades de relajación con horarios y tiempos que van a disminuir el estrés laboral de las enfermeras de cirugía del HGDA.	Profesionales de enfermería motivado, relajado, y capaz. Enfermeras con una nueva visión sobre el campo profesional y conscientes de lo importante y gratificante que es su	1.- Brindar una charla de motivación personal y profesional. 2.- Capacitación sobre las consecuencias del estrés. 3.- Implementación de frases de motivación proporcionadas por las miembros de equipo.	Diapositivas de motivación. Frases de motivación Reflexión sobre trato con humanidad. Participación de las compañeras sobre el trato digno.	Actividad grupal.	Aula 2 de docencia	Maestrante de enfermería	Firmas de asistencia. Fotos de la charla Identificación de problemas de trabajo en grupo.	Cambio de actitud en las enfermeras. Mejor atención hacia el enfermo Mas capacidad y energía en el personal.

	desempeño laboral,	4.- Identificar y homenajear a la mejor enfermera del área de cirugía.						
--	-----------------------	---	--	--	--	--	--	--

Elaboración: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez, 2023

Table 4 Objetivo 3

Objetivo 3	Resultado	Actividades	Contenidos técnicos	Metodología y recursos	Lugar	Responsable	Medios de verificación	Evaluación
Mejorar las relaciones entre compañeras y lograr un trabajo en equipo en el servicio de cirugía del Hospital General Docente Ambato.	Trabajo en equipo. Coordinación en la realización de actividades.	1.- Charla vivencial sobre trabajo en equipo dirigida por la líder del servicio de cirugía. 2.-Cada participante recibirá una hoja de papel donde deberá realizar un dibujo sobre alguna cosa que identifique a las enfermeras. 3.- Dramatización	Material didáctico sobre trabajo en equipo, Demostración de un trabajo en equipo. Experiencia sobre trabajo en equipo por la líder del servicio.	Trabajo grupal	Estación de enfermería.	Lic. líder del servicio Maestrante	Firma de asistencia. Fotos Audio de la actividad	Compañeras miembros de equipo que realizan coordinación. Mejor comunicación. Pacientes mejor atendidos Menos pendientes en las entregas de turno.

		sobre un trabajo en equipo en una reanimación cardiopulmonar.							
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

Elaboración: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez, 2023

Table 5 Objetivo 4

Objetivo 4	Resultado	Actividades	Contenido y técnicas	Metodología y recursos	Lugar	Responsable	Medios de verificación	Evaluación
<p>Establecer asignaciones para la distribución de las actividades que realiza el personal de enfermería durante los turnos.</p>	<p>Personal organizado en el servicio. Listado de actividades priorizadas. Mejor distribución de actividades. Valoración de la capacidad en la resolución</p>	<p>1.- Reunión de todo el personal de enfermería donde se establecieron las actividades. 3.- Priorización de las actividades por la líder de enfermería. 3.- Identificar aptitudes de las miembros de equipo. 4.- Realizar una matriz con las actividades y la responsable.</p>	<p>Matriz de actividades. Priorizar necesidades en el servicio.</p>	<p>Aprendizaje. Trabajo grupal.</p>	<p>Estación de enfermería</p>	<p>Líder de enfermería Maestrante Miembros de equipo en el servicio de cirugía</p>	<p>Matriz de actividades realizada socializada y colocada en un sitio visible para el personal.</p>	<p>Mejor rendimiento profesional. Mejores porcentajes de evaluación anual a las enfermeras Publicación de la matriz de asignación de responsabilidades Figura 3</p>

	de problemas	5.- Socializar la matriz en la reunión del servicio de cirugía. 6.- Publicación de la matriz en un sitio visible para el personal.						
--	-----------------	---	--	--	--	--	--	--

Elaboración: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez, 2023

6.2. Actividad de motivación personal

Table 6 Actividades de motivación

Actividad:	Objetivo:	Recursos:	Condiciones previas	Presupuesto
<p>Identificar y homenajear a la mejor enfermera del área de cirugía</p>	<p>Mantener al personal de enfermería capaz y motivado en el área de cirugía.</p>	<p>Humanos: Maestrante Líder del servicio de enfermería Personal de enfermería Materiales: Computador Evaluaciones escritas y verbales. Marcadores Financieros. 30 dólares</p>	<p>La líder del servicio de cirugía conoce sobre el plan de mejora para el estrés laboral y sobre identificar a la mejor enfermera del área de cirugía.</p> <p>Todas las miembros de equipo del área de cirugía conocen sobre el plan de mejora y sobre las aptitudes y valores que se deben evaluar para identificar a la mejor enfermera.</p> <p>La evaluación la realizara la líder del área de cirugía juntamente con el maestrante.</p>	<p>30 dólares</p>

Fuente: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez, 2023

7.- CRONOGRAMA Y EVALUACIÓN

7.1 Cronograma

El ciclo de (PHVA) planificar, hacer, verificar y actuar. Una vez ya realizado el cronograma de las actividades que se van a realizar, el próximo paso es desarrollarlas, al igual que muchos tipos de gestión de proyectos el PHVA puede adoptar cambios pequeños y graduales, aquí presentamos la aplicación del proyecto en una pequeña escala que será de 4 meses ya que es una de las ventajas de PHVA para asegurar los objetivos establecidos.

Table 7 Cronograma y evaluación

MESES	1			2			3			4					
	Semanas			Semanas			Semanas			Semanas					
Pausas activas															
Actividades de relajación.															
Trabajo en equipo.															
Asignación y distribución de actividades.															
Actividades	1		2		3		4				5		6		

Fuente: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez

ACTIVIDADES:	
1	Reunión
2	Priorización
3	Identificación
4	Realización
5	Socialización
6	Publicación

7.2. Evaluación

En el ciclo de PHVA cuando ya se estable el cronograma para la realización de actividades y su ejecución, existe una evaluación en este caso será a los 4 meses de realizadas todas las actividades que están planificadas con horarios y tiempos definidos, lo más importante de este siglo es cuando los resultados no se ajustan a las expectativas y objetivos del plan de mejora se pueden realizar pequeños cambios y modificaciones en las intervenciones que se están realizando.

Table 8 Encuestas

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN APLICADA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA			
ENFERMERAS			
PREGUNTAS	SI	NO	ENCUESTAS
1.- Piensa usted que los ejercicios de pausa activa disminuyen la carga de estrés y ayudó a tener un mejor desarrollo de actividades laborales.	20	5	25
2.- Cree usted que las charlas de motivación impartida mejoro el desempeño personal y disminuyo la tensión entre compañeros	18	7	25
3.- Durante la actividad de pausa activa piensa que mejoro el lazo afectivo entre compañeros	23	2	25
4.- La distribución de asignaciones y tareas a cada profesional ocasionó que disminuya el estrés por sobrecarga laboral	21	4	25
5.- Piensa usted que dar a conocer los actos sobresalientes en las actividades de enfermería a final de mes es un incentivo y nos obliga a trabajar de mejor manera en forma individual y colectiva.	19	6	25
6.- Las frases motivacionales tuvieron un impacto directo para disminuir la tensión entre compañeros y el estrés laboral.	23	2	25

7.- En su área de servicio cree usted que las pausas activas generaron una disminución en la tensión física y psicológica.	21	4	25
--	----	---	----

Elaboración: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez, 2023

La encuesta realizada al personal que asistió al plan de mejora para el estrés laboral de las enfermeras del área de cirugía demuestra que si existe un cambio en el ambiente laboral y en la forma de actuar en el ámbito profesional. Es un plan que lo pueden realizar por varios meses en el personal y cada 4 meses puede existir una evaluación para identificar si los objetivos se cumplen o en el caso de requerir la incorporación de más actividades o cambios se los pueda realizar.

Una de las actividades que estaba planificada fue esta lecer asignaciones para la distribución de las actividades que realiza el personal de enfermería durante los turnos, esta actividad se realizó en 6 reuniones con las licenciadas miembros de equipo y la líder del servicio de cirugía, tiene hasta el momento muy buena acogida en el personal y ha mejorado la organización y carga laboral. Figura 4

Figure 5 Asignación de responsabilidades



ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES EN EL ÁREA DE CIRUGÍA:

RESPONSABLE	ACTIVIDAD 1	ACTIVIDAD 2	ACTIVIDAD 3
ASIGNACIÓN 1	Chequear coque de medicación	Recibir r insumos para cirugías programadas	Verificar que exista formatos de la historia clínica para todo el día.
ASIGNACIÓN 2	Revisar historias clínicas de los egresos y entregar en estadística	Revisar la utilería limpia	Rotular los frascos de alcohol y gel desinfectante.
ASIGNACIÓN 3	Recibir pacientes de consulta externa	Revisar formatos de historia clínica	Registro del coche de reanimación cardiopulmonar
ASIGNACIÓN 4	Verificar mensajes terminales	Realizar hoja de 24 horas	Realizar hojas de dietas y condición del paciente
ASIGNACIÓN 5	Supervisión a las internas rotativas de enfermería	Supervisar la actividad del personal auxiliar de enfermería	Recibir medicación de farmacia

Ministerio de Salud Pública

Hospital General Docente Ambato

Dirección: Av. Pasteur y Unidad Nacional / Código Postal: 180104

Ambato – Ecuador

Tel.: 593-3-2824-309 / 3 730- 320 - www.salud.gob.ec

Elaboración: Enfermeras miembros de equipo, líder y maestrante

8. PRESUPUESTO

Table 9 Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Costo
Encuestas (Apéndice A)	25	0.10 ctvs.	2,5 dólares
Primera Actividad (Pausa Activa)	25	2 dólares	50 dólares
Segunda Actividad (Actividades de relajación)	25	2.50 dólares	62.50 dólares
Tercera Actividad (Charlas)	25	1 dólar	25 dólares
Cuarta Actividad (Matriz de asignaciones)	25	2 dólares	50
Homenaje a la Enfermera de cirugía	1	30 dólares	30 dólares
Encuestas (Apéndice B)	25	0.10 ctvs.	2.5 dólares
TOTAL	151	37.70 dólares	222.50 dólares

Elaboración: Gabriela Alexandra Paredes Rodríguez, 2023

9.- CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

9.1 Conclusiones

- Al realizar pausas activas en el personal de enfermería en el área de cirugía permite que el personal tenga una descarga laboral y pueda continuar con las actividades programadas para todo el turno.
- En los periodos de descanso donde se desarrollaron diferentes actividades encaminadas a la motivación y relajación del personal se puede evidenciar que el personal logro despejar su mente de la rutina de trabajo y así incluso mejoro el rendimiento laboral.
- El ambiente laboral en el área de cirugía y el trabajo en grupo mejoro gracias a las actividades de convivencia que se desarrollaron.
- La incorporación de una matriz para identificar y asignar responsabilidades a las enfermeras disminuyo la carga laboral en el personal y mejoro la organización en el área de cirugía incluso el trabajo realizado fue más eficiente.

9.2.- Recomendaciones

- Se recomienda la incorporación de estas actividades por un largo plazo en el área de cirugía y la integración de todo el equipo interdisciplinario, ya que las cifras indican que el personal de salud está más propensos a desarrollar estrés laboral.
- En el desarrollo de este plan de mejora se logró recopilar mucha información sobre el estrés laboral, el personal de enfermería es una profesión que esta en riesgo y la incorporación de actividades pequeñas, es de gran ayuda tanto para los profesionales como para los mismos pacientes, incluso los ausentismos laborales, disminuyen dando como resultado profesiones seguros y capaces.
- La organización y delimitación de funciones es una estrategia de mejora que se realizó mediante una matriz de actividades en donde se distribuye la carga laboral, mejora las relaciones entre profesiones y aumenta el rendimiento laboral.

10.- REFERENCIAS

Novoa Gómez, M. M., Nieto Dodino, C., Forero Aponte, C., Caycedo, C. E., Palma Riveros, M., Montealegre Martínez, M., ... & Sánchez Durán, C. (2005). Relación entre perfil psicológico, calidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería. *Universitas psychologica*, Citado el 1 de septiembre del 2023 disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672005000100009&script=sci_abstract&tlng=en

Gómez Cantorna, C., Puga Martínez, A., Mayán Santos, J. M., & Gandoy Crego, M. (2012). Niveles de estrés en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos. *Gerokomos*, . Citado el 3 de septiembre del 2023 disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1134928X2012000200003&script=sci_arttext

Campero, L., De Montis, J., & González, R. (2013). *Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería.). citado el 3 de septiembre del 2023 disponible en: <http://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/5761>

Cedeño, J. C. V., & Cao, E. R. (2020). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, . Citado el 4 de septiembre del 2023 disponible en: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716>

Valecillo, M., Quevedo, A. L., Lubo Palma, A., Dos Santos, A., Montiel, M., Camejo, M., & Sánchez, M. (2009). Síntomas musculoesqueléticos y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital militar. *Salud de los trabajadores*, Citado el 4 de septiembre del 2023 disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382009000200002&script=sci_arttext

Martín, R. A. (2015). Estrés laboral en Enfermería: La escasez de personal actual en cuidados intensivos. *Revista Enfermería del Trabajo*. Citado el 4 de septiembre del 2023 disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011>

10. APÉNDICES

Apéndice A.

Encuesta realizada a los miembros de equipo:

Gobierno del Ecuador

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL AL PERSONAL DE ENFERMERÍA:
 ÁREA: CIRUGÍA
 MAESTRANTE: GABRIELA PAREDES

PREGUNTA	SI	NO
¿Cree que existe un mal ambiente laboral dentro de su sitio de trabajo?	X	
¿Existe compañerismo y trabajo en equipo en el sitio que labora?	X	
¿Siente cansancio extremo al terminar su jornada laboral?	X	
¿Identifica algunas conductas poco amistosas en su sitio de trabajo??	X	
¿Al finalizar el turno en algunas ocasiones a presentado dolor de cuello y espalda?	X	
¿Se siente vigilado al realizar su trabajo?		X
¿Siente que su trabajo es poco importante en comparación con otros compañeros?	X	
¿Se siente inconforme con las actividades que realiza?	X	
¿Siente cansancio físico y mental al finalizar el turno?	X	
¿Se enfada rápidamente cuando una compañera le realiza una pregunta?	X	
¿Con frecuencia durante el turno se siente sin energía?		X
¿Ha presentado problemas de salud en los últimos meses?	X	
¿Siente en que otras de trabajo realizan mejor sus actividades?	X	

Ministerio de Salud Pública
 Hospital General Docente Ambato
 Dirección: Av. Pasteur y Unidad Nacional / Código Postal: 180104
 Ambato – Ecuador
 Telf.: 593-3-2824-309 / 3 730- 320 - www.salud.gob.ec

Gobierno del Ecuador

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL AL PERSONAL DE ENFERMERÍA:
 ÁREA: CIRUGÍA
 MAESTRANTE: GABRIELA PAREDES

PREGUNTA	SI	NO
¿Cree que existe un mal ambiente laboral dentro de su sitio de trabajo?	X	
¿Existe compañerismo y trabajo en equipo en el sitio que labora?		X
¿Siente cansancio extremo al terminar su jornada laboral?	X	
¿Identifica algunas conductas poco amistosas en su sitio de trabajo??	X	
¿Al finalizar el turno en algunas ocasiones a presentado dolor de cuello y espalda?	X	
¿Se siente vigilado al realizar su trabajo?	X	
¿Siente que su trabajo es poco importante en comparación con otros compañeros?	X	
¿Se siente inconforme con las actividades que realiza?	X	
¿Siente cansancio físico y mental al finalizar el turno?	X	
¿Se enfada rápidamente cuando una compañera le realiza una pregunta?	X	
¿Con frecuencia durante el turno se siente sin energía?	X	
¿Ha presentado problemas de salud en los últimos meses?	X	
¿Siente en que otras de trabajo realizan mejor sus actividades?		X

Ministerio de Salud Pública
 Hospital General Docente Ambato
 Dirección: Av. Pasteur y Unidad Nacional / Código Postal: 180104
 Ambato – Ecuador
 Telf.: 593-3-2824-309 / 3 730- 320 - www.salud.gob.ec

República del Ecuador

Hospital General Docente Ambato

HOSPITAL GENERAL DOCENTE AMBATO

FIRMAS DE ASISTENCIA

ASISTENCIA:

NOMBRE	FIRMA
Comayn Marlene	[Firma]
Pilar Sanchez	[Firma]
Jasara Jara	[Firma]
Saidga Baulanga	[Firma]
Juan Carlos Pizarro	[Firma]
Fabiano Chacata	[Firma]
Marta Chacata	[Firma]
Diana Coque	[Firma]
Nelly Lalama	[Firma]
Carolina Sanchez	[Firma]
Ligea Humbala	[Firma]
Fanny Torres	[Firma]
Carolina Sanchez Draz	[Firma]
Liliana Acosta	[Firma]
Fabiano Chacata	[Firma]
Cristina Jara	[Firma]
Rosa Berrillo	[Firma]
Ketenge Sanchez	[Firma]
Margarita Rodriguez	[Firma]
Paula Mercedes Alfaro	[Firma]
Carolina Rodriguez	[Firma]
Vento Chacata	[Firma]
Marta Aguirre	[Firma]
Carolina Grande	[Firma]
Alexandra Paredes	[Firma]
Gala Sanchez	[Firma]
Isabella Arco	[Firma]
Fabiola Ullaca	[Firma]

Dirección: Av. Luis Pasteur y Unidad Nacional
 Código Postal: 180104 Ambato Ecuador
 Telefonos: 593-2824309/37303
 www.salud.gob.ec

Gobierno del Ecuador **Junta de Enfermeras**

Apéndice B

Encuentra de satisfacción al personal de las actividades del plan de mejora de estrés al personal de cirugía.

Gobierno del Ecuador

Una vez realizada las actividades planificadas en el plan de mejora para el estrés laboral del personal de enfermería del área de cirugía.

Re realiza el siguiente cuestionario de satisfacción:

PREGUNTA	SI	NO
¿PIENSA USTED QUE LOS EJERCICIOS DE PAUSA ACTIVA DISMINUYO LAS CARGAS DE ESTRÉS Y AYUDO A TENER UN MEJOR DESARROLLO DE ACTIVIDADES LABORALES?	X	
¿CREE USTED QUE LAS CHARLAS DE MOTIVACIÓN IMPARTIDAS, MEJORARON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y DISMINUYERON LA TENSION ENTRE COMPAÑEROS?	X	
¿DURANTE LA ACTIVIDAD DE PAUSA ACTIVA, PIENSA QUE MEJORO EL LASO AFECTIVO ENTRE COMPAÑEROS DE SERVICIO?	X	
¿LA DISTRIBUCIÓN DE ASIGNACIONES Y TAREAS A CADA PROFESIONAL, OCASIONO QUE DISMINUYA EL ESTRÉS POR SOBRECARGA LABORAL?	X	
¿PIENSA USTED QUE DAR A CONOCER LOS ACTOS SOBRESALIENTES EN LAS ACTIVIDADES DE ENFERMERÍA A FINAL DE MES ES UN PLUS Y NOS OBLIGA TRABAJAR DE MEJOR MANERA EN FORMA INDIVIDUAL Y EN CONJUNTO?	X	
¿LAS FRASES MOTIVACIONALES TUVIERON UN IMPACTO DIRECTO, PARA DISMINUIR LA TENSION ENTRE COMPAÑEROS Y EL ESTRÉS LABORAL?	X	
¿EN SU ÁREA DE SERVICIO CREÉ USTED QUE LAS PAUSAS ACTIVAS GENERARON UNA DISMINUCIÓN DE LA TENSION FÍSICA Y PSICOLÓGICA?	X	
Lic. Pilar Sanchez		

Ministerio de Salud Pública
Hospital General Docente Ambato
Dirección: Av. Pasteur y Unidad Nacional / Código Postal: 180104
Ambato – Ecuador
Telf.: 593-3-2824-309 / 3 730- 320 - www.salud.gob.ec

Gobierno del Ecuador

Una vez realizada las actividades planificadas en el plan de mejora para el estrés laboral del personal de enfermería del área de cirugía.

Re realiza el siguiente cuestionario de satisfacción:

PREGUNTA	SI	NO
¿PIENSA USTED QUE LOS EJERCICIOS DE PAUSA ACTIVA DISMINUYO LAS CARGAS DE ESTRÉS Y AYUDO A TENER UN MEJOR DESARROLLO DE ACTIVIDADES LABORALES	X	
CREE USTED QUE LAS CHARLAS DE MOTIVACIÓN IMPARTIDAS, MEJORARON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y DISMINUYERON LA TENSION ENTRE COMPAÑEROS	X	
DURANTE LA ACTIVIDAD DE PAUSA ACTIVA, PIENSA QUE MEJORO EL LASO AFECTIVO ENTRE COMPAÑEROS DE SERVICIO	X	
LA DISTRIBUCIÓN DE ASIGNACIONES Y TAREAS A CADA PROFESIONAL, OCASIONO QUE DISMINUYA EL ESTRÉS POR SOBRECARGA LABORAL	X	
PIENSA USTED QUE DAR A CONOCER LOS ACTOS SOBRESALIENTES EN LAS ACTIVIDADES DE ENFERMERÍA A FINAL DE MES ES UN PLUS Y NOS OBLIGA TRABAJAR DE MEJOR MANERA EN FORMA INDIVIDUAL Y EN CONJUNTO	X	
LAS FRASES MOTIVACIONALES TUVIERON UN IMPACTO DIRECTO, PARA DISMINUIR LA TENSION ENTRE COMPAÑEROS Y EL ESTRÉS LABORAL		X
EN SU ÁREA DE SERVICIO CREÉ USTED QUE LAS PAUSAS ACTIVAS GENERARON UNA DISMINUCIÓN DE LA TENSION FÍSICA Y PSICOLÓGICA	X	
Lic. Iqro Yamberla		

Ministerio de Salud Pública
Hospital General Docente Ambato
Dirección: Av. Pasteur y Unidad Nacional / Código Postal: 180104
Ambato – Ecuador
Telf.: 593-3-2824-309 / 3 730- 320 - www.salud.gob.ec