



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Facultad de Enfermería
División de Estudios de Posgrado
Maestría en Enfermería



Tesis

“Estrés y desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería”

**Que para obtener el grado de Maestro en Enfermería
con terminal en Gestión Dirección y Liderazgo en Enfermería**

Presenta

LE. Ana Karen Banda Lozano

Directora de Tesis

Dra. Ma. Lilia Alicia Alcántar Zavala

Codirectora de Tesis

Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar

Revisora

Dra. María Teresa Silvia Tinoco Zamudio

Morelia, Michoacán

octubre 2024



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Facultad de Enfermería
División de Estudios de Posgrado
Maestría en Enfermería



“Estrés y desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería”

**Que para obtener el grado de Maestro en Enfermería
con terminal en Gestión Dirección y Liderazgo en Enfermería**

Presenta

L.E. Ana Karen Banda Lozano

Directora de Tesis

Dra. Ma. Lilia Alicia Alcántar Zavala

Codirectora de Tesis

Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar

Revisora

Dra. María Teresa Silvia Tinoco Zamudio

Morelia, Michoacán

octubre 2024

Directivos

ME. Renato Hernández Campos

Director

ME. Maria Teresa Espinoza Mosqueda

Secretaria Académica

LE. Saraí Arzate Carranza

Secretaria Administrativa

Mesa sinodal

Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar

Presidenta

Dra. Ma. Lilia Alicia Alcántar Zavala

Vocal 1

Dra. María Teresa Silvia Tinoco Zamudio

Vocal 2

Dr. José Luis Cira Huape

Vocal 3

MAH. Alma Rosa Picazo Carranza

Vocal 4

Dedicatoria

A mis papas por siempre estar presentes, por su apoyo incondicional, a mi familia por inspirarme, a mis amigos por estar en los momentos más difíciles, a mi asesora, por guiarme y motivarme, por el aprendizaje que me ha formado como profesional, a mi pareja por confiar y creer en mí, cuando más lo necesitaba, por su apoyo incondicional, a mis madrinas, quienes me han acompañado y bendecido siempre.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que aportaron para finalizar este trabajo. Su apoyo ha sido fundamental durante este proceso.

A los profesores y tutores: gratitud a mi asesora de esta investigación, Dra. Lilia, siempre estando presente y brindando orientación, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso. Asimismo, agradezco infinitamente a cada maestro de la Facultad de Enfermería por compartir su conocimiento y por ser mi inspiración.

A mi familia: mi pilar, por brindarme su amor y cariño, por creer en mí. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible.

A mis compañeros y amigos: por sus palabras de aliento y compañía hicieron más fácil este camino.

Quiero expresar mi gratitud al Hospital Infantil de Morelia por brindarme los recursos y el entorno necesario para desarrollar este proyecto, así como a mis compañeros por su constante disposición.

A Ruth, por su apoyo emocional, por escucharme, animarme y ayudarme. Tu presencia ha sido esencial para concluir con este proceso.

Resumen

Introducción. el personal de enfermería está expuesto al estrés, durante la jornada laboral se presentan factores que desencadenan dicho suceso, es de importancia que el profesional en enfermería maneje el estrés, debido a que puede afectar el estado de salud y desempeño laboral.

Objetivos. analizar la asociación del nivel de estrés con el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería. **Material y métodos.** enfoque cuantitativo, diseño

correlacional, transversal y prospectivo, muestreo no probabilístico, por conveniencia, muestra conformada por setenta profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN), Unidad de Cuidados Intermedios del Recién Nacido (UCIREN) y

Urgencias. **Resultados:** se determinó la consistencia interna de los instrumentos “Maslach Burnout Inventory” $\alpha = .75$ y “Ficha de Observación MINSA” $\alpha = .76$, el 95.7% (67) fueron mujeres; el 67.1% (47) eran de Licenciatura en Enfermería, el 55.7% (39) eran casado(a)s, mientras que 31.4% (22) estaba adscritos al turno del nocturno; el 57.1% (40) corresponden al servicio de UCIN; el 70% (49) tenían más de un año de adscripción en los servicios, el 80% (56) mostraron agotamiento emocional leve; el 95.7% (67) despersonalización leve, el 70.7% (41) realización personal severa y el 91.4% (64) presentaron en la escala total nivel de estrés moderado, El 97.1% (68) mostraron alta calidad en el trabajo; el 91.4% (64) reflejaron responsabilidad alta, el 72.9% (51) manifestaron un compromiso institucional alto, el 98.6% (69) presentaron un trabajo en equipo alto y el 98.6% (69) demostraron un alto desempeño laboral. **Discusión.** los resultados

obtenidos en este estudio se asemejan con algunos investigadores al carecer de estrés, otros presentan un alto nivel de este. **Conclusión.** a mayor nivel de estrés mejor desempeño laboral,

el profesional de enfermería se encuentra expuesto constantemente al estrés, sin embargo, presenta un nivel de desempeño laboral óptimo.

Palabras clave. Tensión, función laboral, profesional, recién nacido, cuidado.

Abstract

Introduction: Nursing staff are exposed to stress during their workday, with factors emerging that trigger this situation. It is important for nursing professionals to manage stress, as it can affect their health and work performance. **Objectives:** To analyze the association between stress levels and work performance during neonatal care among nursing professionals. **Material and Methods:** Quantitative approach, correlational, cross-sectional, and prospective design, with non-probabilistic, convenience sampling. The sample consisted of seventy nursing professionals working in the Neonatal Intensive Care Unit (NICU), Newborn Intermediate Care Unit (UCIREN), and Emergency Department. **Results:** The internal consistency of the instruments "Maslach Burnout Inventory" $\alpha = .75$ and "MINSA Observation Sheet" $\alpha = .76$ was determined. 95.7% (67) were women; 67.1% (47) had a bachelor's degree in nursing, 55.7% (39) were married, while 31.4% (22) were assigned to the night shift. 57.1% (40) worked in the NICU; 70% (49) had been assigned to these services for more than a year. 80% (56) showed mild emotional exhaustion; 95.7% (67) showed mild depersonalization, 70.7% (41) had severe personal achievement, and 91.4% (64) presented moderate stress levels on the total scale. 97.1% (68) showed high work quality; 91.4% (64) demonstrated high responsibility, 72.9% (51) showed high institutional commitment, 98.6% (69) demonstrated strong teamwork, and 98.6% (69) showed high job performance. **Discussion:** The results of this study are similar to those of other researchers, with some lacking stress, while others present a high level of it. **Conclusion:** Higher stress levels correspond to better job performance. Nursing professionals are constantly exposed to stress; however, they show optimal work performance.

Índice de tablas

No.	Título	Página
1	Categorización del estrés puntaje	29
2	Categorización desempeño laboral puntaje	30
3	Alfa de Cronbach de los instrumentos	34
4	Datos sociodemográficos del profesional de enfermería	36
5	Edad de los participantes	37
6	Nivel de estrés del profesional de enfermería	38
7	Desempeño laboral del profesional de enfermería	39
8	Estrés y género	40
9	Estrés y nivel académico	41
10	Estrés y estado civil	41
11	Estrés y turno	42
12	Estrés y servicio	42
13	Estrés y antigüedad en el servicio	43
14	Desempeño laboral y género	44
15	Desempeño laboral y nivel académico	45
16	Desempeño laboral y estado civil	45
17	Desempeño laboral y turno	46
18	Desempeño laboral y servicio	46
19	Desempeño laboral y antigüedad en el servicio	47
20	Coeficiente de Correlación de Spearman por dimensiones	48
21	Estrés y desempeño laboral χ^2	50
22	Correlación Estrés y desempeño laboral	50

Índice

Introducción	1
Capítulo I	3
1.1 Justificación	4
1.2 Planteamiento del problema.....	10
1.3 Objetivos.....	12
1.4 Hipótesis	12
Capítulo II	13
2. Marco teórico	14
2.1 Gran Teoría de Autocuidado	14
2.2 Estrés.....	17
2.3 Desempeño laboral.....	21
2.4 Estrés y desempeño laboral.....	23
2.5 Enfermería	24
Capítulo III	26
3.1 Material y Métodos.....	27
3.1.1 Enfoque.....	27
3.1.2 Diseño	27
3.1.3 Universo	27
3.1.4 Muestreo y muestra	27
3.1.5 Variables	27

3.1.6 Criterios de selección	27
3.1.7 Instrumentos.....	28
3.1.8 Procedimiento.....	30
3.1.9 Análisis estadístico	31
3.1.10 Difusión	31
3.1.11 Consideraciones éticas y legales.....	31
IV. Resultados.....	34
V. Discusión.....	51
VI. Conclusiones	54
VII. Sugerencias.....	56
VIII. Referencias	57
IX. Anexos	64
X. Apéndices.....	71

Introducción

Existen diferentes conceptualizaciones del estrés, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) y Real Academia Española (REA, 2023), coincidieron en considerar el estrés como alteración o reacciones que alteran las emociones de la persona, por lo que para este trabajo se revisaron diferentes perspectivas como las de estos autores.

Por otro lado, las conceptualizaciones del desempeño laboral según la Enciclopedia Cubana de la Red (EcuRed, s.f); Salas et al., (2012) y Bohórquez et al., (2020), coincidieron respecto a que la actitud es un influyente durante la jornada laboral, es así como, para este protocolo se revisaron diversas fuentes como las de estos autores.

El personal de enfermería está expuesto constantemente al estrés, durante la jornada laboral se pueden presentar diversos factores que desencadenan dicho suceso, por ello es de suma importancia que el profesionista en enfermería aprenda a manejar y controlar el estrés, debido a que se puede ver afectado en su estado de salud y el desempeño laboral.

En especial, la unidad de cuidados intensivos neonatales es uno de los servicios con mayor exposición al estrés debido a que la demanda y necesidades de los usuarios son abundantes, se presentan pacientes con diversas patologías, entre ellas, síndrome de dificultad respiratoria, membrana hialina, aspiración de meconio, atresia de esófago, cardiopatías, enfermedad congénita, etcétera. Además, existen factores externos que son totalmente independientes al profesional y que, sin embargo, contribuyen al estrés, como la falta de recurso humano, recurso material, de capacitación del personal y de comunicación con las jefas o supervisores, por lo que esto afecta el desempeño laboral del profesionista en enfermería.

Actualmente a nivel internacional se ha estudiado sobre el tema, pero es importante que se indague en nuestro país, ya que es un área de oportunidad de mejora, pero también se requiere para completar estudios disponibles además identificar las necesidades que se presentaron durante el estudio y poder actuar en beneficio de los profesionistas de enfermería,

en la presencia del estrés y su influencia en el desempeño laboral en el servicio de unidad de cuidados intensivos neonatales, unidad de crecimiento y desarrollo neonatal y urgencias

El presente proyecto de investigación está conformado por tres capítulos: el primero de ellos corresponde a la justificación en donde se describió la situación actual del tema y el problema, en el segundo se expuso el planteamiento del problema a partir de la revisión en el contexto internacional y nacional, objetivos e hipótesis, el segundo, incluye el marco teórico y finalmente, el tercer capítulo lo constituye material y métodos, referencias, apéndices y anexos.

Capítulo I

1.1 Justificación

El estrés representa un problema a nivel mundial, ya que favorece en la aparición de enfermedades ante la presencia de altos niveles. La OMS (2023) conceptualiza al estrés como; “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil”. Es por eso por lo que, la falta de control altera el bienestar del ser humano. Por otro lado, es necesario presentar un cierto grado de estrés. Según la RAE (2023) lo conceptualiza como “tensión provocada por situaciones agobiantes y que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”. En este sentido, son alteraciones que presenta el ser humano, sin embargo, debe aprender a controlarlas.

Una de las principales causas de mortalidad a nivel mundial, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019) el estrés, los accidentes y las enfermedades laborales ocasionan 374 millones de defunciones anualmente, repercutiendo en la persona y en su familia, en el aspecto financiero, física y mentalmente. En ese sentido la importancia del manejo y control de este para disminuir la mortalidad durante las jornadas laborales.

A consecuencia del estrés, la productividad se ve afectada en el ámbito laboral; así mismo, ocasiona alrededor de 7,500 vidas diariamente, sin embargo, este problema no solo perjudica a los empleados, sino que influye en la efectividad y producción de las compañías ocasionando obstáculos en sus procesos de productividad y dificultar su competitividad (ONU, 2019). En este sentido, influye en la importancia de inversión para el control y manejo del estrés.

El factor monetario juega un papel preponderante en la presencia del estrés. En América Latina, el estrés condiciona un serio problema que repercute en la situación económica, ya que gran número de latinoamericanos invierten menos del 2% en su salud mental, lo que evidencia la poca importancia que se le da al bienestar en ese sentido (Banco Mundial [BM], 2015). Se enfatiza que la salud mental no solo deriva por falta de interés, sino que se puede asociar a factores económicos. Al respecto, se considera al estrés como una enfermedad, según el BM (2015); el estrés es considerada la enfermedad mental del siglo XXI, inclusive provocar la

depresión incluyendo el suicidio. Así pues, el hablar del estrés representa un tema novedoso en la actualidad, sin embargo, se necesita aprender a manejarlo para que no repercuta en el individuo de manera negativa.

El estrés generalmente viene acompañado de otras condiciones que pueden poner a la persona triste o deprimida. A nivel internacional, la mitad de la población de Perú considera que el estrés, la depresión o alguna enfermedad psíquica no es de suma importancia debido a que no representa un problema de salud (BM, 2015). De aquí la importancia que se identifiquen tempranamente las personas que están constantemente expuestos al estrés.

México, en relación con el estrés se muestra lo siguiente: según la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2023), datos obtenidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) previo al año 2020, específicamente, antes de la pandemia por Covid-19, dicho país representaba mayor fatiga por estrés, esto se traduce a tres cuartos de la población mexicana por encima de países desarrollados como China y Estados Unidos (73% y 59% respectivamente). Cabe mencionar que uno de los grupos de profesionistas con mayor impacto al estrés son los trabajadores del área de la salud (UNAM, 2023). De esta manera los mexicanos que pertenecen al área mencionada previamente se encuentran expuestos a desencadenar una enfermedad mental si no manejan adecuadamente el estrés en el que se encuentran inmersos. A nivel estado, en Michoacán no se identificaron datos estadísticos referente al estrés.

Para lograr un adecuado desempeño laboral se requiere de diversas funciones y tareas. Según la EcuRed (s,f), el desempeño laboral lo define como: “rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”. Esto indica que el trabajador será lo suficientemente capaz para desempeñar sus funciones.

Cada trabajador es de suma importancia para una empresa u organización. Según la ONU (2022) menciona lo siguiente; uno de cada cuatro personas no se percibe valorados dentro

de su empleo a diferencia de los que desempeñan cargos con mayor jerarquía. Sin embargo, cada individuo debería de sentirse de suma importancia para la empresa. Además, el sentimiento de inclusión dentro de una empresa se relaciona con la antigüedad, según la (ONU, 2022). El sentimiento de inclusión dentro de la jornada laboral se asocia con la antigüedad en el trabajo, más que a las características personales como: edad, género, raza o cuestión religiosa. Es de suma importancia que los trabajadores se sientan valorados e incluidos dentro de su entorno laboral.

Para ingresar a una institución o empresa el profesional de enfermería, atraviesa por diversas etapas o filtros. La OMS (2020) menciona que la gran mayoría de los países (86%) cuentan con un reglamento de los profesionistas de enfermería, el (64%) de los países realizan un primer filtro que se basa en una evaluación inicial de las habilidades y destrezas del profesionista para poder desempeñarse y el (73%) solicita actualización continua por enfermería. De esta manera enfermería necesita cumplir con los requisitos y además permanecer actualizado para poder desarrollarse profesionalmente.

La gran mayoría del profesional de enfermería pertenecen al sexo femenino. Según la OMS (2020), el 90% del profesional en enfermería corresponden al sexo femenino, sin embargo, escasos puestos directivos están otorgados al sexo femenino o a personal de enfermería, así como la existencia de discriminación laboral respecto al sexo femenino, reflejado en el salario comparado al sexo masculino, entorno laboral, entre otras. Es importante la existencia de igualdad y oportunidad para los profesionales de enfermería sin distinción de sexo o discriminación alguna.

La demanda laboral ha ascendido para el profesional de enfermería, Según Quintana y Tarqui-Maman (2020) las organismos o empresas que proporcionan atención de salud en Perú, han observado una creciente en ascenso de pacientes de 50% provocando una sobrecarga laboral; aproximadamente se cuenta con 12 profesionales de enfermería por cada diez mil

habitantes; ocasionando el doble esfuerzo por enfermería para cumplir con el objetivo por la demanda laboral, así como, la satisfacción de expectativas de la persona, familia y comunidad. La deficiencia del profesional de enfermería repercute en su desempeño laboral, ya que duplica el esfuerzo de este, así como, para dar cumplimiento a la demanda de pacientes.

Ahora bien, el ambiente laboral es otro factor que influye para desencadenar estrés. De hecho, a nivel internacional, África reporta que el 60% de su población trabaja, sin embargo, ello no significa que todos presenten un buen desempeño o comercio laboral de este sino lo contrario, debido a las necesidades de obtener un ingreso económico, la gran mayoría de los trabajadores tienen que aceptar un trabajo, aunque carezca de calidad, seguridad y un sueldo digno, además de la falta de protección (OIT, 2019). En este sentido, la falta de calidad laboral juega un papel muy importante para el buen desempeño laboral.

Las diferencias en el ambiente laboral aún continúan existiendo. Sin duda alguna en comparación con otros países existen desigualdades laborales muy extremas. La falta de formalidad laboral se continúa generalizando en Asia central y Occidental siendo de un 43%, en donde la carencia laboral, la falta de calidad y la continua inequidad sigue alarmando OIT (2019). Esto indica que las desigualdades laborales continúan ascendiendo.

Enfermería es una de las profesiones con un déficit importante dentro del sector salud. A nivel mundial, existen casi 30 millones de enfermeras, de las cuales, 19.3 millones son enfermeras profesionistas; durante el periodo del año 2013 a 2018 se registró un aumento de casi 5 millones en el contingente total asegurando que enfermería es la profesión más numerosa en el sector salud representando el 60 % de las profesiones en salubridad (OMS, 2020). Sin embargo, ese incremento no es suficiente para poder cuidar de la población, ya que aún se necesitan más enfermeras para cubrir dichas necesidades.

Dentro del área de enfermería existen distintos grados y posgrados. De los enfermeros que existen a nivel mundial anteriormente mencionados, el 69% son profesionistas en

enfermería, el 22% representa a enfermeros auxiliares y únicamente el 9% no se clasifican en ninguno de los dos grupos mencionados (OMS, 2020). Por otro lado, sería de gran importancia que el profesionista en enfermería continuará con posgrados para contribuir en el avance de la profesión en la ciencia.

El déficit del personal de enfermería implica un impacto social a nivel mundial. Para cubrir las necesidades que presenta la sociedad por escasez del personal de enfermería; la OMS (2020) plantea que para el año 2030 tendrá que incrementarse un total de 8% de personal de enfermería al año, ese organismo apoyaría financieramente los salarios devengados por estos profesionales. Si no se consigue el objetivo, es decir, del incremento en el número de profesionales de enfermería, se prevé que para el año 2030 únicamente serán 36 millones de profesionales en enfermería a nivel mundial, lo que implica un déficit previsto para la sociedad de aproximadamente 5.7 millones de profesionales en zonas como África, Asia Sudoriental y el Mediterráneo Oriental. Sin duda el crecimiento de la profesión es necesaria para el desarrollo de la sociedad.

Existen más enfermeras que enfermeros. Durante el año 2021 en el cuarto trimestre según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) arrojaron los siguientes resultados; a nivel nacional, existen 620 mil personas profesionales de enfermería, el 79% del total son mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2022). Lo que confirma que la profesión en cuanto al sexo es predominantemente femenina.

En cuanto a la jornada laboral y en la misma anualidad el personal de enfermería trabajo 41.5 horas por semana, el 70% del personal de enfermería trabajo, en promedio, 35 a 48 horas por semana; otro 14 % del profesional de enfermería trabajo más de 48 horas y finalmente aquellas personas que destinan menos de 15 horas a la semana representan sólo 2% (INEGI, 2022). Lo anterior representa que, en su gran mayoría, la jornada laboral la ejercen

principalmente las mujeres profesionistas de enfermería; en este sentido existe una amplia diferencia de enfermería en cuanto a jornadas laborales.

Una de las cuestiones más importantes en enfermería corresponde a los salarios, los cuales son muy bajos. El sueldo promedio es de aproximadamente 64 pesos por hora, sin embargo, existen diferencias según el código o puesto que se desempeña, aquellos que tienen un nivel profesional recibieron aproximadamente \$11,743, los técnicos \$9,922 pesos y los auxiliares \$9,034 mensual (INEGI, 2022). Sin duda la remuneración económica no se ve reflejada por el sinfín de actividades e intervenciones que desempeña todo profesional de enfermería.

1.2 Planteamiento del problema

Todo ser humano está expuesto a presentar un cierto grado o nivel de estrés; el único estado para que una persona no lo presente es haber fallecido. El estrés se hace presente ante la inestabilidad laboral, los altos niveles de desempleo, la poca remuneración económica, la problemas familiares y laborales; todo ello condiciona que los profesionales de enfermería se vean afectados sobre todo por los cambios repentinos provocando una inestabilidad o tensión (Atalaya, 2001); es por ello por lo que es de suma importancia el manejo del estrés, ya que un mal control puede alterar el bienestar del individuo a niveles elevados.

El Hospital Infantil de Especialidades IMSS – Bienestar “Eva Sámano de Morelia” en donde se llevó a cabo esta investigación, es un hospital que fue inaugurado en el año de 1964; consta de un total de 116 camas; en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN) existen 12 camas en donde se atiende a neonatos con síndrome de dificultad respiratoria, aspiración de meconio, gastrosquisis, atresia de esófago, cardiopatías, entre otras. En el servicio de cuidados intermedios del recién nacido (UCIREN) se ubica de manera contigua al anterior servicio; consta de 12 camas en donde se atienden neonatos que principalmente egresan de la UCIN para dar continuidad a su proceso de crecimiento y desarrollo; ambos servicios tienen una ocupación del 80% de su capacidad máxima.

Dentro de los problemas que aquejan al personal de enfermería en las áreas de las cuales se hace referencia previamente que repercuten en la presencia de estrés son: falta de equipo, de insumos y de recurso humano; en cuanto a la carga laboral, se observa que el indicador enfermera - paciente no cumple con lo establecido en la Norma Oficial Mexicana 019 (NOM, 2019) una enfermera para dos niños hospitalizados en la UCIN y de una enfermera para tres niños en UCIREN, es decir, el número de enfermeras para atender a neonatos de alto riesgo es limitado, lo que condiciona, incluso, relaciones humanas poco favorables.

En cuanto al área de Urgencias, únicamente se cuenta con dos incubadoras y dos cunas radiantes para los neonatos, lo que se traduce en espacios limitados para atender la demanda

de este tipo de usuarios. Cabe mencionar, que en este servicio tampoco se respeta lo que determina los organismos en materia de salud neonatal, lo que se traduce en poco personal de enfermería, aunado a que esta deficiencia permite que a las enfermeras que atienden a estos pacientes se le asignen otro tipo de niños con patología diversa, lo que repercute en un cuidado limitado.

Se ha observado que el profesional de enfermería que labora dentro de la UCIN, UCIREN y Urgencias está expuesto con mayor frecuencia al estrés por factores de los que se ha hecho referencia previamente, además de que las condiciones de los niños requieren de cuidados especializados; la falta de conocimiento del profesional en enfermería, habilidades y destrezas pueden ocasionar un excesivo estrés, manifestándose de diversas formas e inclusive, la aparición de enfermedades, falta de comunicación entre los compañeros y jefes de servicio y consecuentemente, poca calidad en el cuidado de enfermería.

Por lo anteriormente expuesto se planteó la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la asociación del estrés y el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería?

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Analizar la asociación del nivel de estrés con el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería.

1.3.2 Específicos

1. Describir las características sociodemográficas del profesional de enfermería participante.
2. Identificar el nivel de estrés del profesional de enfermería durante el cuidado del neonato a través del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.
3. Determinar el desempeño laboral del profesional de enfermería durante el cuidado del neonato mediante el instrumento Ficha de Observación MINSA.
4. Relacionar el estrés y las características sociodemográficas del profesional de enfermería durante el cuidado del neonato.
5. Comparar el desempeño laboral y las características sociodemográficas del profesional de enfermería durante el cuidado del neonato.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Nula

H₀ No existe asociación del estrés con el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería

1.4.2 Investigación

H₁ Existe asociación del estrés con el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería.

1.4.3 Metodológica

El estrés tiene relación con el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería.

2. Marco teórico

El marco teórico se encuentra constituido por la Gran Teoría del Autocuidado de Dorothea Elizabeth Orem, lo que incluye el Déficit del Autocuidado. Se encuentra también la variable independiente denominada estrés y la variable dependiente llamada desempeño laboral; en la primera se aborda al estrés en relación con enfermería, factores desencadenantes y su clasificación, así como manifestaciones físicas, complicaciones, el enfoque positivo y negativo. En cuanto al desempeño laboral, forma parte de este rubro: su evaluación y la asociación del estrés con el desempeño laboral de enfermería.

2.1 Gran Teoría de Autocuidado

Hoy en día el modelo de Dorothea E. Orem se considera una de las teorías más completas en enfermería. Al respecto las teorías y modelos conceptuales no son nuevos para la enfermería, existen desde que Florencia Nightingale expresó sus ideas acerca de la enfermería en 1859, actualmente, cada profesional en enfermería debe tener una visión y conocimiento de los principios científicos y filosóficos (Machado et al., 2022). Es así como se debe fundamentar los cuidados brindados por el profesional de enfermería.

La teoría de Dorothea Orem lo constituyen tres teorías relacionadas entre sí. La teoría del autocuidado, teoría del déficit de autocuidado y la teoría de sistemas de enfermería. El objetivo de enfermería según Naranjo et al. (2017), es brindar apoyo al paciente para que por sí mismo logre cubrir sus necesidades de autocuidado para mejorar la salud y la calidad de vida, el tratamiento durante la enfermedad y poder desarrollar las acciones ante una enfermedad, además, el profesionista en enfermería puede cuidar al individuo para sustituir una necesidad, así como; mostrar, orientar y otorgar un ambiente para mejora de la salud. Es importante lograr que el paciente pueda realizar sus actividades de forma independiente. Como se observa en la figura 1.

El individuo es el enfoque de enfermería, debido a que fomenta el autocuidado, Dorotea E Orem define el termino persona como:

Concibe al ser humano como un organismo biológico, racional y pensante. Como un todo integral dinámico con capacidad para conocerse, utilizar las ideas, las palabras y los símbolos para pensar, comunicar y guiar sus esfuerzos, capacidad de reflexionar sobre su propia experiencia y hechos colaterales a fin de llevar a cabo acciones de autocuidado dependiente. (Naranjo et al., 2017, p. 5)

En este sentido el individuo es el eje principal de enfermería, al que se le brinda el cuidado buscando su bienestar.

Todo ser humano necesita tener salud para poder desarrollarse. Salud es un término subjetivo dependiendo de cada individuo; Dorotea E Orem define salud como:

Un estado que para la persona significa cosas diferentes en sus distintos componentes. Significa integridad física, estructural y funcional; ausencia de defecto que implique deterioro de la persona; desarrollo progresivo e integrado del ser humano como una unidad individual, acercándose a niveles de integración cada vez más altos. Por tanto, lo considera como la percepción del bienestar que tiene una persona. (Naranjo et al., 2017, p. 5)

En este caso la persona tiene su propia percepción de salud ya que va a depender del bienestar actual en el que se encuentre.

Enfermería es la profesión que trabaja de manera holística durante el cuidado del individuo, familia o comunidad. Dorotea E Orem define Enfermería como;

Servicio humano, que se presta cuando la persona no puede cuidarse por sí misma para mantener la salud, la vida y el bienestar, por tanto, es proporcionar a las personas y/o grupos asistencia directa en su autocuidado, según sus requerimientos, debido a las incapacidades que vienen dadas por sus situaciones personales. (Naranjo et al., 2017, p. 5)

De esta manera el profesional en enfermería brinda el cuidado no solo para mantener la salud sino para mejorarla a través de la promoción en cualquier nivel de atención.

Para darle conceptualización a la palabra entorno, es el lugar en el que se desarrolla el individuo, Dorotea E Orem menciona que no está definido como tal, sin embargo, “lo reconoce como el conjunto de factores externos que influyen sobre la decisión de la persona de emprender los autocuidados o sobre su capacidad de ejercerlo” (Naranjo et al., 2017, p. 5). Sin embargo, va a depender del lugar en donde se desarrolla el individuo, tomando en cuenta su cultura, valores y creencias.

El autocuidado es el objetivo principal del profesional de enfermería para los pacientes. La teoría del déficit de autocuidado es el eje principal de la gran teoría, con el objetivo principal referido al individuo que tiene comprometido su estado de salud, pueda realizar las acciones de autocuidado (Ostiguín, 2001). El personal de enfermería tiene como finalidad buscar la independencia del individuo.

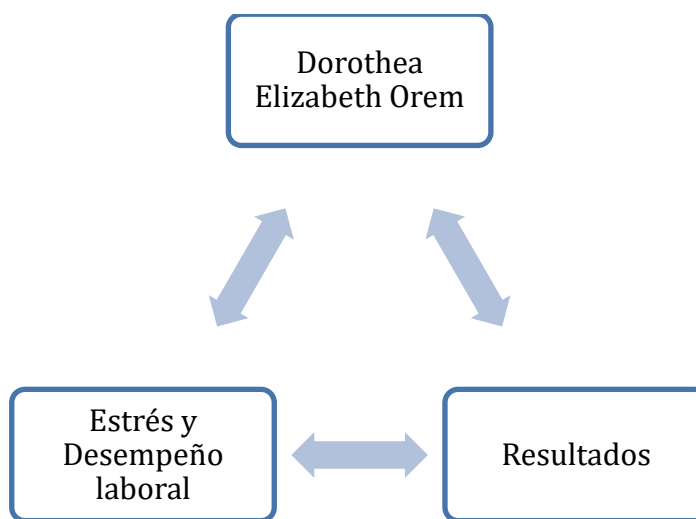
La falta de autocuidado en el individuo dependerá de la patología o acontecimiento por el que está transitando el ser humano. Los déficits de autocuidado se identifican como total o parcial donde el primero implica la dificultad para cumplir con el autocuidado terapéutico, en el segundo se refiere a la incapacidad realizar algunas condiciones a una demanda de autocuidado terapéutico, los déficit de autocuidado no solo se relacionan a las limitaciones de los individuos para realizar estas medidas de cuidados, sino la efectividad o complejidad con que se llevan a cabo (Ostiguín, 2001). Es así como, cada individuo que tiene afectado el estado de salud, se verá alterado su autocuidado.

Los cuidados que realizan los profesionales en enfermería abarcan un enfoque holístico. La teoría de sistemas: incluyen las formas en que el profesional en enfermería puede Teoría de Sistemas: se marcan las pautas que implementan las formas de intervención en tanto que refiere a una serie continua de acciones cuando las enfermeras vinculan su ayuda a las capacidades de la persona para regular sus acciones de autocuidado esta teoría se subdivide en tres sistemas;

apoyo educativo: realizar el cuidado terapéutico del paciente compensar la incapacidad del paciente para realizar su autocuidado, apoya y protege al paciente; parcialmente compensatorio: realiza alguna de las medidas de autocuidado por el paciente, convence a las limitaciones del paciente para realizar su autocuidado ayuda al paciente en lo que necesite; totalmente compensatorio: realizar el autocuidado regula el ejercicio y desarrollo de la acción de autocuidado (Ostiguín, 2001). Enfermería desempeña el cuidado fundamental para que el individuo tenga una mejor calidad de vida aún con la existencia de enfermedad.

Figura 1

Teoría y variables de estudio



Nota: Banda-Lozano (2024)

Orem menciona que es de suma importancia de mantener un óptimo autocuidado, para evitar complicaciones a largo plazo, si bien el estrés mantiene al ser humano en alerta siempre y cuando se mantenga en niveles normales y poder desempeñarse el profesionalista en enfermería.

2.2 Estrés

El estrés representa un problema a nivel mundial. Según la OMS (2023), se define al estrés como “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil”. Esto contribuye a la alteración de las personas en cuanto al bienestar.

Por otro lado, es necesario que las personas presenten un cierto grado de estrés, ya que este les permite mantenerse alertas para mantener, inclusive, su vida. Según la RAE (2024), lo define como “stress, tensión provocada por situaciones agobiantes y que origina reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”. En este sentido son alteraciones que presenta el ser humano, sin embargo, debe aprender a controlarlo.

Las alteraciones psicosomáticas también se presentan en el aspecto emocional. Delgadillo et al. (2012), afirma que “es una respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona”. Así, las repercusiones se verán reflejadas en la propia salud de la persona. Esto indica que, todo ser humano puede presentar o estar expuesto ante una situación estresante. La OMS (2023); la RAE (2023) y Delgadillo et al. (2012), coinciden en que el estrés se puede ser experimentado de diversas maneras en el ser humano al igual que su gravedad, y finalmente a manejarlo y controlarlo.

2.2.1 Estrés laboral

Otra de las definiciones que es importante abordar es el estrés laboral, ya que todos los adultos activos estamos constantemente expuestos a presentarlo. Según Atalaya (2001), “es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla” (pp. 26-27). Es inevitable el presentar estrés durante la jornada laboral, pero es indispensable poder manejarlo.

Todos los seres humanos están expuestos al estrés. Para la OMS (2023), es importante presentar un poco de estrés en la vida cotidiana, ya que mantiene a las personas activas para el desarrollo de sus actividades diarias; el problema se presenta cuando ya no es controlable y es excesivo, lo que ocasiona alteraciones en las personas tanto físicas como psíquicas, sin

embargo, lo ideal es comprender que se puede vivir con esta condición. Por lo tanto, los bajos niveles de este son recomendables para prevenir alteraciones, lo que incluye, la pérdida de la vida.

2.2.2 Clasificación del estrés

El estrés se clasifica dependiendo de las características de tiempo, lugar, espacio, entre otras. Según Orlandini (2012):

Momento en que actúan (remotos, recientes, actuales, futuros); periodo en que actúan (muy breves, breves, prolongados, crónicos); la repetición del tema traumático (únicos o reiterado); la cantidad en la que se presentan (únicos o múltiples); la intensidad del impacto (microestresores y estrés cotidiano, estresores moderados, estresores intensos, estresores de gran intensidad); la naturaleza del agente (físicos, químicos, fisiológicos, intelectuales, psicosociales); la magnitud social (microsociales, macrosociales); el tema traumático (sexual, marital, familiar, ocupacional, etc.); la realidad del estímulo (real, representado, imaginario); la localización de la demanda (exógena o ambiental, endógena, intrapsíquica); sus relaciones intrapsíquicas (sinergia positiva, sinergia negativa, antagonismo, ambivalencia); los efectos sobre la salud (positivo o eustrés, negativo o distrés); la fórmula diátesis / estrés como factor formativo o causal de la enfermedad, factor mixto, factor precipitante o desencadenante de la enfermedad (pág. 12).

Esto indica que, cada ser humano atraviesa distintas circunstancias para el desarrollo del estrés, así mismo, la intensidad y gravedad; es por ello por lo que la diversidad da respuesta ante la presencia del estrés.

2.2.3 Factores que desencadenan el estrés

Existen múltiples factores desencadenantes del estrés. Los factores asociados al estrés incluyen; salarios no competentes, falta de compromiso con el pago puntual además de pocas remuneraciones extras, esto ocasionando que las personas tengan la necesidad de contar con

un segundo empleo para poder generar más ingresos (UNAM, 2023). Esto provoca el aumento del estrés laboral en América latina. En ese sentido, para las instituciones es un gasto el invertir en el manejo del estrés y salud mental del empleado cuando realmente es un beneficio y se considera una inversión. De aquí la importancia que las instituciones tomen en cuenta estos factores, para disminuir o evitarlos.

Algunos factores que pueden incidir para la disminución del estrés se mencionan a continuación. La realización de actividad física, cumplir con el plato del buen comer en la alimentación y realizar actividades de recreación y ocio son recomendaciones de la Secretaría de Salud de Michoacán (SSM, 2022), con la finalidad de disminuir la aparición de enfermedades o alteraciones en la salud mental entre las cuales se incluyen: depresión, ansiedad y estrés. Es importante que se conozcan algunas actividades físicas y recreativas para que la persona se encuentre con niveles de estrés más bajos.

2.2.4 Manifestaciones del estrés

Es importante identificar las manifestaciones que se presentan en el estrés. Los principales síntomas del estrés son: cefalea, dificultad para conciliar el sueño, agruras, rash cutáneo, taquicardia, nerviosismo, temblores (Zúñiga, 2019). Es así como, la falta de control puede desencadenar enfermedades agudas, crónicas y alteración del bienestar del individuo.

El estrés se manifiesta como una alerta continua. El ser humano desarrolla la capacidad para reaccionar durante a un crisis o amenaza, también se presenta como un estado de tensión, las personas que están expuestas constantemente al estrés pueden desencadenar, enfermedades como la ansiedad, depresión, colitis, gastritis, úlcera gástrica, entre otras enfermedades que se pueden presentar con el paso del tiempo (Atalaya, 2001). Así mismo, cuando el estrés es continuo puede favorecer la aparición de enfermedades cardiovasculares.

2.2.5 Complicaciones del estrés

La presencia de estrés dificulta la concentración, relajación y presentando ansiedad e irritabilidad, así mismo el estrés puede ocasionar signos y síntomas físicos como dolor de cabeza,

o en cualquier parte del cuerpo, problemas gastrointestinales, dificultad para conciliar el sueño y falta o aumento de apetito, cuando el estrés aumenta surge la necesidad errónea para el consumo o aumento de tabaco, alcohol u otra sustancia, por otro lado la aparición de ansiedad o depresión surge por un aumento elevado de estrés, por lo que la persona requiera de atención médica, existen alteraciones en el estado mental por la continua existencia del estrés, afectando el estilo de vida, y desempeño laboral (OMS 2023). En este sentido es necesaria la identificación, adaptación, manejo y control del estrés, para disminuir o prevenir complicaciones.

2.2.6 Estrés y enfermería

Una de las profesiones más susceptibles al estrés es enfermería, debido a las diversas actividades e intervenciones que realiza. Dentro del área de salud el profesional en enfermería presenta un alto nivel de riesgo en alteraciones psicológicas, por diversas causas como; poca satisfacción laboral, cambios frecuentes de servicio o falta de interés por la profesión (Alba, 2015). Es por lo que es necesario el aprender a laborar y sobrellevar el estrés.

Los trabajadores del área de la salud se encuentran mayormente expuestos al estrés son las del área de la salud, en donde una exposición frecuente y continua de dicha condición puede desencadenar el llamado síndrome de burnout (UNAM, 2023). Lo anterior es una muestra de la manera en que el ambiente laboral influye para desencadenar alteraciones o patologías tanto físicas como mentales.

Existen diversos factores para desencadenar el estrés. Dentro de los riesgos principales para desencadenar estrés laboral en enfermería son; la responsabilidad laboral, contacto continuo con las personal y pacientes, la falta de organización dentro de un servicio, agotamiento por ambigüedad, largas horas laborales, diferencia en horarios, la falta de aprobación del empleo en el ambiente físico, carga laboral, inseguridad y falta de comunicación con los jefes de servicio o supervisores (Mamani et al., 2007). Es así como el personal de enfermería está expuesto al estrés constantemente

2.3 Desempeño laboral

El entorno puede ser un influyente para el correcto desempeño laboral, incluyendo la actitud y capacidad. Salas et al. (2012), define al desempeño laboral “es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales” que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población, en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental (pág. 123).

Por lo anterior se puede apreciar que existen múltiples factores que pueden influir de manera directa durante la jornada laboral.

Es importante la adaptación del ser humano al ambiente laboral, esto se logra porque cuenta con habilidades y capacidades para tal fin en un determinado tiempo, lugar y espacio. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) define al desempeño laboral como: “la facilidad para desarrollarse dentro del trabajo, la resolución de problemas refleja el desempeño y eficiencia del trabajador”, de ahí la importancia que enfermería posea la habilidad de adaptación en determinado lugar y espacio.

Una de las cuestiones más importantes durante la realización de las actividades es la atención y el cuidado que repercuten en el desempeño laboral. Bohórquez et al. (2020), conceptualizan al desempeño laboral como: “el rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa” (párr. 18). En este sentido, el actuar del individuo hace referencia a un adecuado o inadecuado desempeño laboral.

La situación económica de un país influye directamente en la salud. Por otra parte, las condiciones laborales se presentan conforme a la situación de salud del país, ya que la profesión de enfermería ha presentado diferentes cambios por las leyes y reformas establecidas al sector salud por ejemplo la ley 100, afectando las condiciones laborales, aumento de la carga laboral e inestabilidad por la falta de formalidad de los empleos (Tocancipá, 2021). Todo ello afecta al propio sistema de salud, principalmente en el progreso y avance de la medicina.

Al respecto, la inclusión en la actualidad se presenta en los que tienen un puesto directivo. Según la ONU (2024); el 92% de los trabajadores que desempeñan cargos de jefatura o dirección tienden a sentirse incluidos, así como respetados, además, de diversidad laboral, a diferencia del 76% de los empleados que desempeñan puestos inferiores. Esto representa que de acuerdo con un contrato colectivo influirá para tener una inclusión, respeto y diversidad de inclusión en los trabajadores.

La inclusión es de suma importancia para la mejora del desempeño laboral. Según la ONU (2024), la gran mayoría de los trabajadores o empleados que desempeñan puestos directivos o jefes, se consideran incluidos, comparados con aquellos que son contratados con un puesto o categoría inferior, cabe resaltar que, a mayor sentimiento de igualdad, equidad e inclusión en una empresa o institución, mejor desempeño, productividad e innovación. Así pues, la importancia de que todo trabajador se sienta incluido, sin importar el tipo de contratación.

Existen múltiples razones para que se desarrolle un adecuado desempeño laboral. Dentro de las condiciones que se requieren en un ambiente laboral del profesional de enfermería, son la seguridad, comodidad e higiene prácticamente dependiendo de las políticas de cada institución, sueldo y el tiempo de jornada laboral dando como resultado una estabilidad laboral (Hernández et al., 2012). Por otro lado, la comunicación entre los mismos compañeros de trabajo y las autoridades beneficia a un desempeño laboral favorable.

2.4 Estrés y desempeño laboral

La presencia del estrés se relaciona con las condiciones ambientales laborales. Dentro del área hospitalaria, los servicios que desencadenan mayor nivel de estrés son; terapias intensivas, servicio de urgencias entre otros, tomando en cuenta que puede provocar insatisfacciones laborales, mal manejo de las emociones, calidad que se brinda a los usuarios (Piñeiro, 2013). Por eso es de suma importancia que el profesional en enfermería identifique los factores asociados al estrés.

La falta de control emocional puede desencadenar el estrés. Este se presenta cuando no existen las habilidades o falta de actitud durante el trabajo, ya que existe la duda de poder solucionar, incluso buscar culpa por la falta de cumplimiento de metas y atribuir errores a terceras personas (Atalaya, 2001). Es un agotamiento continuo en el que el individuo tiende a renunciar, buscar un nuevo empleo, o pérdida del interés por seguir aprendiendo y ascendiendo. Un elevado nivel de estrés laboral repercute en el profesional de enfermería.

Es importante disminuir los factores desencadenantes del estrés. Es por ello por lo que se requiere identificar los factores estresantes y poder cambiar o modificar ciertas características y adaptarlas para que favorezca la disminución del estrés (Atalaya, 2001). El primer paso es la iniciativa para eliminar las causas y poder contribuir a la mejora de la salud mental de los empleados.

La inestabilidad laboral es uno de los factores desencadenantes para la presencia del estrés. El profesional de enfermería está constantemente expuesto a cambios, alerta e incluso al desconocimiento sobre situaciones que se pueden desencadenar en su entorno laboral; es por eso por lo que se deben de identificar las causas para poder disminuirlas para el manejo del estrés; por otro lado, ayuda a la persona a desarrollar habilidades para el análisis de alguna problemática de salud (Atalaya, 2001). Lo anterior puede favorecer la prevención de enfermedades. Un adecuado manejo del ambiente laboral favorece un mejor desempeño.

2.5 Enfermería

El personal de enfermería cumple con distintas funciones sustantivas: asistencial, docencia, investigación y administración, lo que desencadena la presencia de estresores laborales durante la jornada laboral además de llevar a cabo un sinnúmero de intervenciones con cada paciente, familia o comunidad (Ramírez et al., 2016). Es por eso por lo que el profesional en enfermería presenta una demanda excesiva de trabajo para cada usuario porque habría que esperar que, con el cuidado que brinda, obtener como resultado la mejora de salud o

mantenimiento de esta, lo cual indica que el rol que desempeña enfermería puede ocasionar estrés

El cuidado del ser humano es lo que identifica al profesional de enfermería. El individuo, frecuentemente está expuesto a situaciones o momentos que pueden desencadenar estrés, lo que altera el bienestar y capacidad de resolución de problemas durante las jornadas laborales y la vida personal; sería de suma importancia la adaptación de la persona ante la presencia de este. Hernández et al. (2012), menciona que el profesional de enfermería contribuye a mantener y mejorar, a través del cuidado con un enfoque holístico, la salud del individuo, desempeñando distintas actividades, en diferentes áreas laborales dentro de una organización o institución, donde no siempre se cuenta con óptimas condiciones laborales debido a un alto desgaste físico y mental que necesariamente influye sobre la salud del profesional (estrés emocional y fatiga). Así es como enfermería debe aprender a trabajar bajo situaciones estresantes.

La profesión de enfermería se desempeña en distintas áreas; es por ello por lo que todo profesional en enfermería posee una gran importancia para la salud de la persona, individuo o comunidad, en las distintas áreas, por otro lado, la profesión se encuentra continuamente expuesta a emociones y estrés laboral (Hernández et al., 2012). Es necesario mantener niveles bajos de estrés laboral, de lo contrario, las repercusiones se verán reflejadas en la alteración de la propia salud del profesional.

Capítulo III

3.1 Material y Métodos

3.1.1 Enfoque

Cuantitativo (Polit y Beck, 2018, p. 69).

3.1.2 Diseño

Correlacional, transversal y prospectivo (Grove y Gray, 2019, p. 89; Polit y Beck, 2018, p. 284).

3.1.3 Universo

Personal de enfermería que labora en el Hospital Infantil de Especialidades IMSS – Bienestar “Eva Sámano”.

3.1.4 Muestreo y muestra

Muestreo no probabilístico, por conveniencia.

Muestra: 70 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN), Unidad de Cuidados Intermedios del Recién Nacido (UCIREN) y Urgencias.

3.1.5 Variables

Variable independiente: estrés

Variable dependiente: desempeño laboral.

Covariables: edad, género, nivel académico, estado civil, turno, servicio, antigüedad en el servicio.

Operacionalización de variables (apéndice 1)

3.1.6 Criterios de selección

3.1.6.1 Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería que laboraban en los servicios de UCIN, UCIREN y Urgencias del Hospital Infantil de Especialidades IMSS – Bienestar “Eva Sámano” manejando neonatos, que se encontraban laborando al momento de la aplicación de los instrumentos y que aceptaron participar en el estudio.

3.1.6.2 Criterios de exclusión

Profesional de enfermería que esporádicamente acudían al servicio de UCIN, UCIREN y Urgencias, así como pasantes de enfermería y profesionales de enfermería que manejaban neonatos en otra institución.

3.1.6.3 Criterios de eliminación

Cuestionarios contestados de manera incompleta en los servicios de UCIN, UCIREN y Urgencias.

3.1.7 Instrumentos

En esta investigación se utilizaron dos cuestionarios: el primero llamado: “Cuestionario de Maslach Burnout Inventory” (MBI), modificado por Santillán (2018); mide el estrés en personal de enfermería; es un instrumento validado que tiene un Alfa de Cronbach de 0.926, el cual está constituido por 22 ítems, divididos en 3 dimensiones. Primera dimensión conformada por: “agotamiento emocional”, cuyos indicadores son: desgaste, pérdida de energía, agotamiento y fatiga física, agotamiento y fatiga psíquica (ítems:1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9). Segunda dimensión, corresponde a “despersonalización”; los indicadores son: actitud negativa hacia otras personas (beneficiario del propio trabajo), irritabilidad, pérdida de la motivación del trabajo, actitud emocional fría, distante y despectiva (ítems 10, 11, 12, 13 y 14). Tercera dimensión, corresponde a la “realización personal”; sus indicadores son: presencia de respuestas negativas hacia uno mismo y al trabajo, autoestima, productividad y capacidad para soportar presión (ítems: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22). Ver anexo A

El instrumento antes mencionado tiene como opciones de respuesta tipo Likert, que van de: 0= Nunca, 1= Algunas veces al año o menos, 2= Una vez al mes, 3= Algunas veces al mes o menos, 4= Una vez a la semana, 5= Diariamente. De acuerdo con la sumatoria de las respuestas otorgadas al instrumento hacia el estrés, se clasificó de la siguiente manera. Como se muestra en la tabla 1

Tabla 1

Categorización del estrés puntaje

Categoría/ Dimensiones	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Escala total
Severo	31-45	18-25	28-40	76-110
Moderado	15-30	9-17	14-27	26-75
Leve	0-14	0-8	0-13	0-25

Nota: Santillan 2018.

Para medir la variable dependiente: “desempeño laboral”, se utilizó el instrumento llamado: “Ficha de Observación MINSA” elaborado por Chiavenato (2008), constituido por 31 ítems, divididos en 4 dimensiones. Primera dimensión denominada “calidad de trabajo”, tiene como indicadores: capacidad minuciosa e iniciativa laboral (ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11). Segunda dimensión corresponde a “responsabilidad”; los indicadores son: metodología coherente, actuación con eficiencia y autonomía (ítems: 12, 13, 14, 15, 16 y 17); Tercera dimensión corresponde a “compromiso institucional”; sus indicadores son: nivel de compromiso y asumir responsabilidades (ítems: 18, 19, 20, 21 y 22). Cuarta dimensión, hace referencia al “trabajo en equipo”; sus indicadores son: capacidad de solución de problemas, capacidad de integración y liderazgo en labores en conjunto (ítems: 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31). Ver anexo B

El instrumento antes mencionado tiene como opciones de respuesta dicotómica (Sí y No), el instrumento tiene un valor del Kuder – Richardson = 0.917. De acuerdo con la sumatoria de

las respuestas otorgadas al instrumento hacia el desempeño laboral, se clasificó de la siguiente manera. Como se muestra en la tabla 2

Tabla 2

Categorización desempeño laboral puntaje

Categoría/ Dimensiones	Calidad del trabajo	Responsabilidad	Compromiso institucional	Trabajo en equipo	Escala total
Alto	8-11	5-6	4-5	7-9	21-31
Medio	4-7	3-4	2-3	4-6	11-20
Bajo	0-3	0-2	0-1	0-3	0-10

Nota: Santillan, 2018.

A este segundo instrumento se le agregaron las covariables que no forman parte del instrumento, pero se consideró necesario su inclusión por ser variables sociodemográficas indispensables al momento de correlacionar tanto la variable independiente como la dependiente con las mismas.

3.1.8 Procedimiento

La investigadora elaboró el protocolo de investigación previa revisión exhaustiva de bibliografía quien solicitó la evaluación por los Comités de Ética y de Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, de igual manera, se evaluó por el Comité de Ética en Investigación del “Hospital Infantil de Especialidades IMSS – Bienestar “Eva Sámano”; al haberse aprobado el protocolo por las instancias previas, se procedió a la colecta de datos a través de la aplicación de los instrumentos de los que se hizo mención previamente.

Para el trabajo de campo, primero se hizo una invitación oral a los posibles participantes quienes reunieron los criterios de elegibilidad; los que aceptaron su inserción al proyecto, se les dio el consentimiento informado por escrito (apéndice 3), previa información verbal sobre su

participación dentro del proyecto, para su firma; se auto aplicaron los dos cuestionarios seleccionados para esta investigación, al término de los cuales, se revisaron para evitar que algunos ítems estuvieran sin contestar, con lo que se pretendía que no se eliminaran instrumentos y la muestra no disminuyera.

3.1.9 Análisis estadístico

Se realizó utilizando el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25, conformando una matriz y base de datos.

Para las variables cuantitativas discretas y las variables cualitativas se obtuvieron frecuencias y porcentajes; para las variables cuantitativas continuas además de lo anterior, se crearon medidas de tendencia central (media, desviación estándar, mediana, moda, valor mínimo y valor máximo).

Para determinar la normalidad en la distribución de los datos en la recta, se aplicó la prueba de Kolmogórov Smirnov, con base a los resultados, se utilizó, un estadístico paramétrico o uno no paramétrico.

Para determinar la significancia estadística de los resultados de acuerdo con el estadístico empleado, se fijó como valor de $p \leq 0.05$.

3.1.10 Difusión

Los resultados fueron dados a conocer en revistas nacionales y/o extranjeras, así como en foros nacionales e internacionales de enfermería.

Se publicó un artículo en la revista Paraninfo Digital (España, 2023). Ver apéndice 2

3.1.11 Consideraciones éticas y legales

En esta investigación se aplicaron los siguientes documentos normativos: principios éticos para la investigación al Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de

Investigación para la Salud, debe atender aspectos éticos que garanticen la dignidad y el bienestar de la persona sujeta a investigación (Reglamento de la ley general de salud en materia de investigación, 2014): en el TÍTULO SEGUNDO, CAPÍTULO I: Artículos 13, 14 (I, V y VII); Artículo 16, 20, 21 (I, IV, VI, VII, VIII, XI); 22 (I, II); en el TÍTULO QUINTO, CAPÍTULO ÚNICO: Artículo 98, 99 (I, III); 100 (I y III); 101 de acuerdo a lo siguiente:

En esta investigación prevaleció el criterio de respeto a la dignidad y protección de los derechos y bienestar de los participantes.

Esta investigación se apegó a los principios científicos y éticos que contribuyen en la solución de problemas de salud y desarrollo de nuevos campos de la medicina.

Se contó con un consentimiento informado del participante en quien se realizó la investigación. Se contó con un dictamen a favor por los comités de investigación, de ética en investigación y bioseguridad, en los casos que correspondiera.

En esta investigación se protegió la privacidad del individuo sujeto a investigación, identificando sólo cuando los resultados lo requirieron y este autorizaron.

Se entiende por consentimiento informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto en investigación autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos y riesgos a los que se someterá, con la capacidad de libre elección.

Para el consentimiento informado se consideró al sujeto de investigación, sobre recibir explicación clara y completa, de tal forma que pudiera comprenderla; justificación y objetivos, los beneficios que podían obtenerse, la garantía de recibir respuesta cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación.

Libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio, sin que por ello creen prejuicios para continuar su cuidado. Se mantuvo en seguridad la identidad del sujeto y la confidencialidad de la información relacionada con la privacidad.

El consentimiento informado se formuló por escrito y reunió los siguientes requisitos: fue elaborado por el investigador principal, señalando la información a la que se refiere el artículo y atendiendo a las disposiciones jurídicas, en su caso fue aprobado por el comité de ética en investigación de la institución de atención a la salud.

Se considera toda institución de salud a toda unidad orgánicamente estructurada perteneciente a una dependencia o entidad de la administración pública, en donde se lleve a cabo una o varias de las actividades establecidas en el artículo 5 del reglamento.

En toda institución de salud en donde se realice investigación para la salud, será bajo la responsabilidad de los directores o titulares respectivos y de conformidad con las disposiciones aplicables., contar con un comité de ética en investigación, cuya integración será obligatoria para las instituciones de atención a la salud.

IV. Resultados

El objetivo general de esta investigación fue analizar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería a través de la aplicación de dos instrumentos de medición. Se encuestaron 70 enfermeras(os) y los resultados se presentan con base en los objetivos específicos mediante tablas de frecuencias y porcentajes, medidas de tendencia central y de dispersión, según el caso. Los resultados se organizaron de acuerdo con los objetivos planteados para esta investigación.

Primeramente, se determinó la consistencia interna de los instrumentos utilizados con la prueba Alfa de Cronbach. El instrumento que midió el estrés fue el “Maslach Burnout Inventory”, obteniendo un coeficiente global de $\alpha = .75$ y para la variable dependiente “desempeño laboral”, fue de $\alpha = .76$ cuyo cuestionario empleado fue “Ficha de Observación MINSA”, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

Alfa de Cronbach de los instrumentos

Instrumento	Dimensión	Ítems	$\alpha =$
“Maslach Burnout Inventory”	Agotamiento emocional	9	.81
	Despersonalización	5	.62
	Realización personal	8	.84
	Escala total	22	.75
“Ficha de Observación MINSA”	Calidad del trabajo	11	.46
	Responsabilidad	6	.36
	Compromiso institucional	5	.41
	Trabajo en equipo	9	.75
	Escala total	31	.76

Nota: cuestionarios aplicados. $\alpha =$ Alfa de Cronbach

Para dar respuesta al objetivo específico 1: “describir las características sociodemográficas del profesional de enfermería participante” se identificaron los siguientes resultados:

El 95.7% (67) de los participantes fueron mujeres; el 67.1% (47) el nivel académico fue Licenciatura en Enfermería. De acuerdo con el estado civil, el 55.7% (39) eran casado(a)s, mientras que 31.4% (22) estaba adscritos al turno del nocturno; el 57.1% (40) corresponden al servicio de UCIN; el 70% (49) tenían más de un año de adscripción en los servicios participantes, todo lo anterior se puede observar en la tabla 4.

Tabla 4*Datos sociodemográficos del profesional de enfermería*

Variables	<i>f</i>	%
Sexo		
Mujer	67	95.7
Hombre	3	4.3
Nivel Académico		
Nivel técnico	4	5.7
Licenciatura	47	67.1
Especialidad	6	8.6
Maestría	12	17.1
Doctorado	1	1.4
Estado civil		
Casado	39	55.7
Divorciado	7	10
Soltero	24	34.3
Viudo	0	0
Turno		
Matutino	21	30
Vespertino	21	30
Nocturno	22	31.4
Jornada Acumulada	6	8.6
Servicio		
UCIN	40	57.1
UCIREN	18	25.7
Urgencias	12	17.1
Antigüedad en el servicio		
Menos de seis meses	9	12.9
De seis meses a un año	12	17.1
Más de un año	49	70

Nota: cuestionarios aplicados. *f* = frecuencia %=porcentaje

De acuerdo con la edad de los participantes, la media fue de 34.9 ($DE \pm 7.2$), con edad mínima de 24 años y máxima de 55 años. Como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5

Edad de los participantes

Media	<i>DE</i>	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
34.9	± 7.2	33	30	24	55

Nota: cuestionarios aplicados. *DE*=Desviación estándar

De acuerdo con el objetivo 2: identificar el nivel de estrés del profesional de enfermería durante el cuidado del neonato a través del cuestionario de “Maslach Burnout Inventory”, se identificó lo siguiente:

El 80% (56) de los participantes mostraron agotamiento emocional leve; el 95.7% (67) despersonalización leve, mientras que 70.7% (41) realización personal severa y el 91.4% (64) de los encuestados presentaron en la escala total nivel de estrés moderado. Cabe resaltar que de acuerdo con las dimensiones del nivel de estrés y para evitar confusiones de interpretación de acuerdo con los resultados en las dimensiones “agotamiento emocional” y “despersonalización” y ante la presencia de puntajes elevados, el nivel de estrés fue mayor, contrario a la dimensión “realización personal”, es decir, en esta última dimensión quien manifestó mayor puntuación la realización personal fue óptima (tabla 6).

Tabla 6

Nivel de estrés del profesional de enfermería

Dimensión	Categorización	<i>f</i>	%
Agotamiento emocional	Severo	1	1.4
	Moderado	13	18.6
	Leve	56	80
Despersonalización	Severo	0	0
	Moderado	3	4.3
	Leve	67	95.7
Realización personal	Severo	2	3.4
	Moderado	15	25.9
	Leve	41	70.7
Escala total	Severo	0	0
	Moderado	64	91.4
	Leve	6	8.6

Nota: cuestionarios aplicados. *f* = frecuencia %=porcentaje

Para dar respuesta al objetivo 3: determinar el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería mediante el instrumento “Ficha de Observación MINSA” se identificó lo siguiente:

El 97.1% (68) de los participantes mostraron alta calidad en el trabajo; el 91.4% (64) reflejaron responsabilidad alta, en tanto que el 72.9% (51) manifestaron un compromiso institucional alto. El 98.6% (69) presentaron un trabajo en equipo alto y el 98.6% (69) demostraron un alto desempeño laboral como se puede observar en la tabla 7.

Tabla 3

Desempeño laboral del profesional de enfermería

Dimensión	Categorización	<i>f</i>	%
Calidad del trabajo	Alto	68	97.1
	Medio	2	2.9
	Bajo	0	0
Responsabilidad	Alto	64	91.4
	Medio	6	8.6
	Bajo	0	0
Compromiso institucional	Alto	51	72.9
	Medio	19	27.1
	Bajo	0	0
Trabajo en equipo	Alto	69	98.6
	Medio	1	1.4
	Bajo	0	0
Escala total	Alto	69	98.6
	Medio	1	1.4
	Bajo	0	0

Nota: cuestionarios aplicados. *f* = frecuencia %=porcentaje

Para dar respuesta al objetivo 4: relacionar el estrés y las características sociodemográficas del profesional de enfermería durante el cuidado del neonato, se identificó lo siguiente:

El 92.5% (62) del género femenino presentó estrés moderado, el 100% (6) de nivel especialidad evidenciaron estrés moderado, el 100% (7) de los divorciados(a)s arrojó estrés moderado, el 95.4% (21) del turno nocturno presentaron estrés moderado, el 94.4% (17) del servicio de UCIREN demostraron estrés moderado, el 93.8% (46) con antigüedad de un año o más arrojaron estrés moderado.

Tabla 8

Estrés y género

Género	Moderado		Leve		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Femenino	62	92.5	5	7.5	67	100
Masculino	2	66.6	1	33.4	3	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje

Tabla 9*Estrés y nivel académico*

Nivel académico	Moderado		Leve		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Nivel técnico	3	75	1	25	4	100
Licenciatura	44	93.6	3	6.4	47	100
Especialidad	6	100	0	0	6	100
Maestría	10	83.3	2	16.7	12	100
Doctorado	1	100	0	0	1	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje

Tabla 10*Estrés y estado civil*

Estado civil	Moderado		Leve		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Casado (a)	36	92.3	3	7.7	39	100
Divorciado (a)	7	100	0	0	7	100
Soltero (a)	21	87.5	3	12.5	24	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

Tabla 11*Estrés y turno*

turno	Moderado		Leve		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Matutino	19	90.4	2	9.6	21	100
Vespertino	18	85.7	3	14.3	21	100
Nocturno	21	95.4	1	4.6	22	100
Jornada acumulada	6	100	0	0	6	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

Tabla 12*Estrés y servicio*

Servicio	Moderado		Leve		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
UCIN	36	90	4	10	40	100
UCIREN	17	94.4	1	5.6	18	100
Urgencias	11	91.6	1	8.4	12	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

Tabla 13*Estrés y antigüedad en el servicio*

	Moderado		Leve		Total	
Antigüedad en el servicio	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Menos de seis meses	7	77.7	2	22.3	9	100
De seis meses a un año	11	91.6	1	8.4	12	100
Mas de un año	46	93.8	3	6.2	49	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje

Para dar respuesta al objetivo 5: Correlacionar el desempeño laboral y las características sociodemográficas del profesional de enfermería durante el cuidado del neonato, se identificó lo siguiente:

El 100% (3) del género masculino presentó desempeño laboral alto, el 100% (47) de nivel licenciatura evidenciaron desempeño laboral alto, el 97.4% (38) de los casados(a)s arrojó desempeño laboral alto, el 95.4% (21) el turno nocturno presentó desempeño laboral alto, el 97.5% (39) del servicio de UCIN presentaron desempeño laboral alto, el 97.9% (48) con antigüedad de un año o más, arrojaron desempeño laboral alto.

Tabla 14

Desempeño laboral y género

Género	Alto		Medio		Total	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Femenino	66	98.5	1	1.4	67	100
Masculino	3	100	0	0	3	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

Tabla 15*Desempeño laboral y nivel académico*

Nivel académico	Alto		Medio		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Nivel técnico	4	100	0	0	4	100
Licenciatura	47	100	0	0	47	100
Especialidad	6	100	0	0	6	100
Maestría	12	100	0	0	12	100
Doctorado	0	0	1	100	1	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

Tabla 16*Desempeño laboral y estado civil*

Estado civil	Alto		Medio		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Casado (a)	38	97.4	1	2.6	39	100
Divorciado (a)	7	100	0	0	7	100
Soltero (a)	24	100	0	0	24	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

Tabla 17*Desempeño laboral y turno*

Turno	Alto		Medio		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Matutino	21	100	0	100	21	100
Vespertino	21	100	0	100	21	100
Nocturno	21	95.4	1	4.6	22	100
Jornada acumulada	6	100	0	0	6	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

Tabla 18*Desempeño laboral y servicio*

Servicio	Alto		Medio		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
UCIN	39	97.5	1	2.5	40	100
UCIREN	18	100	0	0	18	100
Urgencias	12	100	0	0	12	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

Tabla 19*Desempeño laboral y antigüedad en el servicio*

Antigüedad en el servicio	Alto		Medio		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Menos de seis meses	9	100	0	0	9	100
De seis meses a un año	12	100	0	0	12	100
Más de un año	48	97.9	1	2.1	49	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

Para determinar la normalidad en la distribución de los datos en una curva se utilizó la prueba de Kolmogórov – Smirnov arrojando que no existe normalidad en ellos, por lo tanto, se utilizaran pruebas no paramétricas para la prueba de hipótesis.

Además, se muestra el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables “estrés” y “desempeño laboral” en la que se observa lo siguiente; estadísticamente no significativa, negativa y débil ($r_s = -.084$, $p = .491$), con este resultado se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula mencionando que: no existe asociación del estrés y del desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería. Sin embargo, de acuerdo con las dimensiones: despersonalización ($r_s = -.400$, $p < .001$), realización personal ($r_s = -.273$, $p < .022$), calidad del trabajo ($r_s = -.377$, $p < .001$), responsabilidad ($r_s = -.268$, $p < .025$), compromiso institucional ($r_s = -.271$, $p < .023$) y trabajo en equipo ($r_s = -.369$, $p < .002$) mostrando estadísticamente significancia. Como se puede observar en la tabla 20

Tabla 20

Coeficiente de Correlación de Spearman por dimensiones

Dimensión/Rho de Spearman	Estrés	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Responsabilidad	Compromiso institucional	Trabajo en equipo
Estrés	1.000	$r = .584$ ($p = .000$)	$r = .558$ ($p = .000$)	$r = .534$ ($p = .000$)	$r = -.084$ ($p = .491$)	$r = -.080$ ($p = .511$)	$r = -.068$ ($p = .575$)	$r = -.083$ ($p = .495$)	$r = -.164$ ($p = .174$)
Agotamiento emocional	$r = .584$ ($p = .000$)	1.000	$r = -.400$ ($p < .001$)	$r = -.273$ ($p < .022$)	$r = -.406$ ($p = .000$)	$r = -.377$ ($p < .001$)	$r = -.268$ ($p < .025$)	$r = -.271$ ($p < .023$)	$r = -.369$ ($p < .002$)
Despersonalización	$r = .558$ ($p = .000$)	$r = -.400$ ($p < .001$)	1.000	$r = .139$ ($p = .250$)	$r = -.176$ ($p = .145$)	$r = -.134$ ($p = .268$)	$r = -.241$ ($p < .044$)	$r = -.134$ ($p = .267$)	$r = -.120$ ($p = .321$)
Realización personal	$r = .534$ ($p = .000$)	$r = -.273$ ($p < .022$)	$r = .139$ ($p = .250$)	1.000	$r = .299$ ($p < .012$)	$r = .263$ ($p < .028$)	$r = .216$ ($p = .073$)	$r = .202$ ($p = .093$)	$r = .173$ ($p = .153$)
Desempeño laboral	$r = -.084$ ($p = .491$)	$r = -.406$ ($p = .000$)	$r = -.176$ ($p = .145$)	$r = .299$ ($p < .012$)	1.000	$r = .821$ ($p = .000$)	$r = .646$ ($p = .000$)	$r = .833$ ($p = .000$)	$r = .561$ ($p = .000$)
Calidad del trabajo	$r = -.080$ ($p = .511$)	$r = -.377$ ($p < .001$)	$r = -.134$ ($p = .268$)	$r = .263$ ($p < .028$)	$r = .821$ ($p = .000$)	1.000	$r = .442$ ($p = .000$)	$r = .476$ ($p = .000$)	$r = .327$ ($p < .006$)

Responsabi- Lidad	$r=-.068$ ($p=.575$)	$r=-.268$ ($p<.025$)	$r=-.241$ ($p=.044$)	$r=.216$ ($p=.073$)	$r=.646$ ($p=.000$)	$r=.442$ ($p=.000$)	1.000	$r=.534$ ($p=.000$)	$r=.339$ ($p<.004$)
Compromiso institucional	$r=-.083$ ($p=.495$)	$r=-.271$ ($p<.023$)	$r=-.134$ ($p=.267$)	$r=.202$ ($p=.093$)	$r=.833$ ($p=.000$)	$r=.476$ ($p=.000$)	$r=.534$ ($p=.000$)	1.000	$r=.463$ ($p=.000$)
Trabajo en equipo	$r=-.164$ ($p=.174$)	$r=-.369$ ($p<.002$)	$r=-.120$ ($p=.321$)	$r=.173$ ($p=.153$)	$r=.561$ ($p=.000$)	$r=.327$ ($p<.006$)	$r=.339$ ($p<.004$)	$r=.463$ ($p=.000$)	1.000

Nota: cuestionarios aplicados.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación mostrándose a continuación ¿Cuál es la asociación del estrés y el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería?, se realizó la prueba de Chi-cuadrado; en la que no se encontró asociación estadísticamente significativa del estrés y el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería ($\chi^2=.095$, $p=.758$). Como se muestra en la tabla 21. Además, se observa que, a mayor nivel de estrés, mejor desempeño laboral en el profesional de enfermería. Como se observa en la tabla 22.

Tabla 21

Estrés y desempeño laboral χ^2

Variables	<i>f</i>	%	χ^2	Valor de p
Estrés y desempeño laboral	70	100	.095	.758

Nota: cuestionarios aplicados

Tabla 22

Correlación Estrés y desempeño laboral

Variable	Moderado		Leve		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	63	98.4	6	100	69	98.6
Medio	1	1.6	0	0	1	1.4
Total	64	100	6	100	70	100

Nota: cuestionarios aplicados. *f*=frecuencia, %=porcentaje.

V. Discusión

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: analizar la asociación del nivel de estrés con el desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería. Así mismo se realizó un análisis de los resultados para posteriormente comparar con otros autores, en la búsqueda de similitudes y diferencias.

Respecto a las variables sociodemográficas del profesional de enfermería en la presente investigación, los resultados evidenciaron lo siguiente: de acuerdo con el género, la mayor parte de los participantes corresponde a mujeres, dado que, en su mayoría las instituciones de salud en Michoacán, estado en donde se realizó el estudio, son mujeres; comparando los resultados, se asemejan a los reportados por Friganović & Selič (2021), además, coincidiendo con Kakemam, et al. (2021). En cuanto al nivel académico, tres cuartas partes tienen nivel licenciatura; debido a que actualmente se les solicita como requisito cumplir con el nivel antes mencionado, de esta manera, comparando los resultados, coinciden con Friganović & Selič (2021) y Kakemam, et al. (2021). Respecto al estado civil, la mitad estaban casado(a)s, pudiera deberse a que tienen una gran responsabilidad con los pacientes, además de cumplir con las necesidades familiares, resultados muy semejantes con Kakemam, et al. (2021). De acuerdo con los resultados de esta investigación, el servicio de adscripción con más de la mitad de los enfermeros correspondía a UCIN, difiriendo con Friganović & Selič (2021) un tercio de sus participantes estaban adscritos al servicio de UCI quirúrgica. Respecto a la antigüedad, de acuerdo con los resultados de este estudio, dos tercios de los participantes tenían más de un año en el servicio de adscripción, coincidiendo con Friganović & Selič (2021) y Kakemam, et al. (2021).

En cuanto al nivel de estrés, tres cuartas partes de los participantes mostraron estrés moderado, esto es digno de considerarse como una fortaleza en virtud de que a pesar de que existen varias condicionantes que pudieran desencadenar estrés, el personal de enfermería se

muestra con una convicción muy clara en torno a su ejercicio profesional. En tanto, Friganović & Selič (2021) mostraron resultados semejantes a este estudio, a diferencia de Kakemam, et al. (2021), arrojaron que una tercera parte de los encuestados presenta un nivel de estrés alto.

De acuerdo con la dimensión “agotamiento emocional” el presente trabajo tuvo como resultados lo siguiente; más de tres cuartas partes de los encuestados evidenciaron un agotamiento emocional moderado, esto derivado a que los pacientes neonatos en estado crítico requieren de cuidados especializados, a diferencia de Kakemam, et al. (2021), quien mostró que la mitad de sus encuestados presentaron un agotamiento emocional alto.

Posteriormente, la segunda dimensión “despersonalización” de acuerdo con los resultados de este estudio, menos de una cuarta parte de los encuestados evidenció una despersonalización moderada, posiblemente se deba a que el personal de enfermería se mantiene en alerta prolongada durante el cuidado brindado al neonato, situación similar con Kakemam, et al. (2021).

En lo que respecta a la dimensión “realización personal” la presente investigación, tuvo como resultados lo siguiente; una cuarta parte de los participantes evidenciaron una realización personal moderada, posiblemente se debe a la actualización de cuidados por parte del personal de enfermería es indispensable, así como el cumplimiento de las necesidades que pudiera presentar el paciente neonato, difiriendo con Kakemam, et al. (2021), de acuerdo a los resultados demostró que la mitad de sus encuestados manifestó una realización personal severa.

De acuerdo con la significancia estadística de las variables de este estudio, los resultados mostraron que no existe significación estadística, esto debido a que la muestra de este estudio fue menor, comparada con la de investigaciones similares ya que es necesario ampliar el número de participantes, por su parte, Kakemam, et al. (2021) evidenció en sus resultados la asociación negativa significativa entre las variables de estudio.

En cuanto al nivel de desempeño laboral, de acuerdo con los resultados de este estudio, menos de una cuarta parte de los participantes mostraron un desempeño laboral medio. Por su

parte, Santillan (2018) mostró resultados diferentes, ya que la mitad de sus participantes evidenciaron un nivel de desempeño laboral bajo. Esto pudiera relacionarse a que los cuidados a pacientes neonatales son considerados especializados y por ello la exigencia para el cumplimiento de un desempeño laboral alto.

La Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem se basa en la facilidad que tienen los seres humanos para poder realizar las actividades en beneficio de su salud. Este estudio muestra que a mayor nivel de estrés mejor desempeño laboral, esto pudiera relacionarse al termino eustrés. Este tipo de estrés funciona para mantener al profesional de enfermería en alerta continua, concentrado, capacidad de resolución, de manera positiva. Sin embargo, desde la perspectiva de Orem es necesario un equilibrio del autocuidado en el profesional de enfermería.

El estrés crónico, comparado con el estrés positivo, puede ocasionar un desgaste crónico, a su vez repercutiendo en el estado de salud, así como los cuidados brindados a los usuarios. Es decir, aunque un nivel moderado de estrés mantiene un adecuado desempeño laboral, es necesario la implementación de estrategias para el manejo y control del estrés, evitando el desgaste y poder asegurar los cuidados óptimos brindados y a su vez, el autocuidado del profesional de enfermería.

VI. Conclusiones

En el presente estudio para dar respuesta a la pregunta de investigación; se analizaron las variables; estrés y desempeño laboral, concluyendo lo siguiente; de acuerdo con los resultados; a mayor nivel de estrés mejor desempeño laboral, de esta manera se observa que el profesional de enfermería se encuentra expuesto constantemente al estrés, sin embargo, presenta un nivel de desempeño laboral óptimo.

La mayoría de los participantes fueron mujeres, los de nivel licenciatura se presentó con mayor porcentaje, de igual manera con el estado civil, los casados, el turno nocturno con mayor número de participantes, servicios de atención del cuidado del neonato en estado crítico correspondían a UCIN, la edad de los participantes con mayor nivel de estrés oscilaba entre la tercera década de la vida,

De acuerdo con la variable estrés; los participantes presentaron un agotamiento emocional moderado, despersonalización moderada, realización personal moderada y en escala total un nivel de estrés moderado.

Respecto a la variable desempeño laboral, los encuestados evidenciaron un nivel de calidad de trabajo medio, un nivel de responsabilidad media, un nivel de compromiso institucional medio, un nivel de trabajo en equipo medio, y en escala total un desempeño laboral alto.

Las mujeres presentaron un mayor nivel de estrés, una cuarta parte de nivel maestría presentaron un nivel de estrés moderado, una tercera parte de los solteros presentaron un nivel de estrés moderado, los del turno nocturno y los del servicio de la UCIN presentaron mayor nivel de estrés, los que tienen más de un año laborando en el servicio de adscripción presentaron mayor nivel de estrés.

Las mujeres presentaron un mejor desempeño laboral, los de nivel licenciatura un nivel alto de desempeño laboral, los de estado civil casados, evidenciaron un alto desempeño laboral, los del turno matutino, vespertino y nocturno presentaron un nivel de desempeño laboral alto, los del servicio de la UCIN evidenciaron un nivel de desempeño laboral alto, una cuarta parte de las

que tienen de antigüedad de seis meses a un año evidenciaron un nivel de desempeño laboral alto.

No se encontró normalidad en la distribución de los datos, no existe asociación estadísticamente significativa, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula, la muestra.

La muestra del presente estudio comparada con la de otros estudios, es posible ampliarla ya que se obtuvo una muestra relativamente pequeña, por su parte la facilidad por parte de los comités de ética e investigación de la facultad de enfermería y el hospital donde se llevó a cabo el estudio, se pudo tener acceso, sin complicación alguna.

VII. Sugerencias

A manera de sugerencia es de suma importancia incluir para próximos estudios al género masculino con mayor porcentaje, así como la participación de más hospitales de atención pública y privada, para poder ampliar la muestra. Además, la implementación de un estudio de sombra para comparar los resultados de los instrumentos con los observados por los autores.

De acuerdo con los resultados se sugiere la rotación o cambio de personal por servicio; que se realice con frecuencia de 12 meses, ya que esto puede asociarse a la existencia de estrés, se sugiere el cumpliendo con el indicador enfermera – paciente, para disminuir la sobrecarga laboral del personal de enfermería, además cubrir con el personal necesario por turno.

Por otro lado, es importante que se realice capacitación continúa al personal de enfermería respecto al cuidado del neonato y recién nacido prematuro, así como la realización de curso taller de realización neonatal. Con el objetivo de mejorar la calidad de cuidados y atención que se proporciona al neonato en estado crítico.

Proporcionales sesiones sobre el manejo del estrés, orientar sobre el autocuidado, y posibles complicaciones si se mantienen niveles de estrés altos. Así como la importancia del trabajo colaborativo, compromiso institucional entre otros.

En futuras investigaciones solicitar que quien realice el trabajo de campo no sea la autora principal del proyecto en función de que puede existir sesgo en las respuestas vertidas en los instrumentos de evaluación.

VIII. Referencias

- Alba, M. R. (2015). Estrés laboral en Enfermería. La escasez de personal actual en cuidados. Intensivos. *Enfermería del trabajo*, 5(3).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011>
- Amores, V.A., & Valencia, H.K. (2022). Valoración de enfermería en neonatos con Síndrome de dificultad respiratoria en la UCIN de un Hospital de la ciudad de Guayaquil, mayo 2021-abril 2022. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18542/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-740.pdf>
- Atalaya, P. M. C. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 2(4).
https://www.researchgate.net/publication/307181019_El_Estres_Laboral_y_su_influencia_en_el_trabajo
- Banco Mundial [BM]. (2015, 28 de diciembre). *El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica*.
<https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, R. A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y sociedad*, 12(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cabal, E.V.E. (2011). *Enfermería como disciplina*. Revista colombiana de enfermería (6).
<https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/article/view/1436>
- Cuero, Q.L. (2019). Nivel de conocimiento de enfermería en recién nacidos con distress respiratorio en el hospital delfina torres de concha 2017.
<http://repositorio.utn.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/9221/1/06%20ENF%201017%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (2023). Nivel académico.
<https://dpej.rae.es/lema/grado-acad%C3%A9mico>

Enciclopedia Cubana de la Red [EcuRed]. (s.f). *Desempeño laboral*.
https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Friganović, A & Selič, P. (2021). ¿Dónde buscar un remedio? Síndrome de Burnout y sus Asociaciones con el Afrontamiento y la Satisfacción Laboral en Enfermeras de Cuidados Críticos: Un Estudio Transversal. *PubMed*, 18(8).
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33924271/>

García, M.G., Aguilar, I., Pérez, G.P., Velázquez, L., Soriano, M. y Landeros, E. (2011). *Tendencias y características de la investigación en enfermería publicada en México*. *Enfermería Universitaria*, 8 (1), 7 – 16.
<https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741838001.pdf>

Grove, S.K. (2019). *Consideraciones sobre la estadística en investigación en Grove, S.K. y Gray, J.R. (Ed.), Investigación en enfermería. Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia* (7ª ed., pp. 215 – 279). Elsevier.

Grove, S.K. y Gray, J.R. (2019). *Investigación en enfermería. Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia*. Elsevier.
<https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792#:~:text=As%C3%AD%2C%20un%2092%25%20de%20las%20personas%20en%20cargos,el%2076%25%20de%20los%20encuestados%20de%20categor%C3%ADas%20inferiores>.

Instituto Mexicano del seguro Social [IMSS]. (2022). *Estrés Laboral*.
<https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2022, 10 DE mayo). *ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA ENFERMERA*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ENFERMERA22.pdf

- Kakemam, E., Chegini, Z., Rouhi, A., Ahmadi, F. & Majidi, S. (2021). El agotamiento y su relación con la calidad autoinformada de la atención al paciente y los eventos adversos durante la COVID-19: una encuesta transversal en línea entre enfermeras. *PubMed*, 29(7). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33966312/>
- Mamani, E.A., Obando, Z.R., Uribe, M.A. y Vivanco, T.M. (2007). *Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia*. Revista peruana de obstetricia y enfermería (3). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-504403?lang=es>
- Morera, L.P., Tempesti, T.C., Pérez, E. y Medrano, L.A. (2019). *Biomarcadores en la medición del estrés: una revisión sistemática*. Ansiedad y estrés (25). <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-pdf-S1134793718300472>
- Naranjo, H.Y., Concepción, P. J. A. y Rodríguez, L. M. (2017). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Scielo*, 19(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009
- Norma Oficial Mexicana [NOM-019-SSA3]. (2013, 2 de septiembre). *Para la práctica de enfermería en el Sistema Nacional de Salud*. <https://sidof.segob.gob.mx/notas/5312523>
- Organisation for Economic Cooperation and Development /The World Bank. (2020). *Panorama de la Salud: Latinoamérica y el Caribe 2020*. <https://www.oecdilibrary.org/docserver/740f9640es.pdf?expires=1674840360&id=id&accname=guest&checksum=6305F69037E34A8102044E6D0240D7D1>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2019, 18 de abril). *Mirada global Historias humanas*. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601#:~:text=Los%20accidentes%20laborales%2C%20el%20estr%C3%A9s%2C%20las%20largas%20horas,y%20emocional%20a%20corto%20y%20a%20largo%20plazo.>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022, 6 de abril). *Asuntos económicos*.

<https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792#:~:text=Uno%20de%20cada%20cuatro%20empleados%20no%20se%20siente,Trabajo%20sobre%20diversidad%20e%20inclusi%C3%B3n%20publicado%20este%20mi%C3%A9rcoles>.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022, 6 de abril). *Mirada global Historias humanas*.

Organización Mundial de la Salud [OMS] y Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022,

28 de septiembre). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work#:~:text=Estas%20nuevas%20directrices%20pueden%20ayudar%20a%20prevenir%20situaciones,sus%20organizaciones%2C%20en%20los%20sectores%20p%C3%BAblico%20y%20privado>.

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work#:~:text=Estas%20nuevas%20directrices%20pueden%20ayudar%20a%20prevenir%20situaciones,sus%20organizaciones%2C%20en%20los%20sectores%20p%C3%BAblico%20y%20privado>.

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019, 19 de septiembre). *Según un informe de las*

Naciones Unidas, las cifras de supervivencia materno infantil son más elevadas que nunca. <https://www.who.int/es/news/item/19-09-2019-more-women-and-children-survive-today-than-ever-before-un-report>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo*.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf?ua=1>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023, 21 de febrero). *Estrés*.

<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023, 21 de febrero). *Estrés*.

<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Orlandini, A. (2012). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. La ciencia para Todos.

<https://play.google.com/books/reader?id=d8KuiJAOXIC&pg=GBS.PA1.w.0.0.0.3&hl=es>

- Ostiguín, M. R. M. y Velázquez, H. S. M. L. (2001). *Teoría general del déficit de autocuidado. Guía básica ilustrada*. Editorial El Manual Moderno.
- Piñeiro, F. M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Scielo*,12(31).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008
- Polit, D.P. y Beck, C.T. (2018). *Investigación en enfermería. Fundamentos para el uso de la evidencia en la práctica de enfermería*. Wolters Kluwer.
- Quintana, A.D. y Tarqui-Maman, C. (2020, enero-junio). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. *Redalyc*, 20(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273862538013>
- Ramírez, L. M. F., Dávalos, A. A. G., Ochoa, R. V. y Rubilar, A. X. C. (2016). Estresores laborales del personal de enfermería de un hospital de alta especialidad en México. *Enf. Neurol*,16(1).
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/01/1034787/estresores-laborales.pdf>
- Real Academia Española [RAE]. (2024). *Estrés*. <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>
- Real Academia Española [REA]. (2023). *Estrés*. <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>
- Real Academia Española [REA]. (2024). *Antigüedad en el servicio*.
<https://dle.rae.es/antig%C3%BCedad?m=form>
- Real Academia Española [REA]. (2024). *Edad*. <https://dle.rae.es/edad?m=form>
- Real Academia Española [REA]. (2024). *Estado civil*.
<https://dle.rae.es/estado?m=form#7uGqJBt>
- Real Academia Española [REA]. (2024). *Servicio*. <https://dle.rae.es/servicio>
- Real Academia Española [REA]. (2024). *Sexo*. <https://dle.rae.es/sexo?m=form>
- Real Academia Española [REA]. (2024). *Turno*. <https://dle.rae.es/turno?m=form>

- Salazar, M.L. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*.
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral_desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1
- Santillan, L. (2018). *Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14452>
- Torres, P.R. (2022). *Escuela de posgrado programa académico de maestría en gestión*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86887/Torres_PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2023, 30 de abril). *México: alarmantes cifras de estrés laboral*. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20uno%20de%20los%20pa%C3%ADses%20con%20mayor,sectores%20m%C3%A1s%20afectados%20por%20el%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout.
- Zuñiga, C. E. C. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44). <https://www.mendeley.com/catalogue/f62bad34-b7b4-3c68-af04-43a4fc4114ce/>

IX. Anexos

Anexo A. instrumento de estrés



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Facultad de Enfermería
Cédula de colecta de datos
"Cuestionario de Maslach Burnout Inventory" (MBI),
modificado por Santillán (2018).



Folio_____

Parte I. Datos sociodemográficos y clínicos

Instrucciones. Conteste lo que se le solicite marcando con una x o √

- a) Edad _____ años
- b) Género 1. Femenino_____, 2. Masculino_____
- c) Nivel académico 1. Técnico_____, 2. Licenciatura_____, 3. Especialidad_____
4. Maestría_____ 5. Doctorado_____
- d) Estado civil 1. Casada(o)_____, 2. Divorciada(o)_____, 3. Soltera(o)_____, 4. Viuda(o)_____
- e) Turno 1. Matutino_____, 2. Vespertino_____, 3. Nocturno_____, 4. Jornada
acumulada_____
- f) Servicio 1. UCIN_____, 2. UCIREN_____, 3. Urgencias_____
- g) Antigüedad en el servicio 1. Menos de 6 meses_____, 2. De 6 meses a 1 año_____
3. Más de 1 año_____

10. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.						
11. Siento que me he hecho más duro, más insensible con la gente.						
12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurrirá a mis pacientes						
14. Me parece que los padres del neonato me culpan de alguno de sus problemas.						
Dimensión: Realización Personal						
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.						
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.						
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo						
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo						
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes						
20. Me siento estimada, reconfortada después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes						
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						

22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						
--	--	--	--	--	--	--

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo B. instrumento de desempeño laboral



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Facultad de Enfermería
Cédula de colecta de datos
"Ficha de Observación MINSA",
elaborado por Chiavenato (2008)



Instrucciones. Por favor conteste lo que se le solicite marcando con una x o √. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor conteste a todas las preguntas, no deje ninguna vacía. Las opciones de respuesta para cada pregunta son las siguientes.

Opciones de respuesta

No y Sí

Pregunta / ítem	No	Sí
Dimensión: calidad de trabajo		
1. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.		
2. Cumple con los objetivos de trabajo, mostrando iniciativa en la realización de actividades y respetando razonablemente los plazos establecidos.		
3. Produce o realiza un trabajo ordenado.		
4. Produce o realiza un trabajo en los tiempos establecidos.		
5. Produce o realiza un trabajo sin errores		
6. Produce o realiza un trabajo metódico.		
7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.		
8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la claridad, exactitud, seriedad, y utilidad de las tareas encomendadas.		
9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.		
10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal (cursos, talleres, etc.) e informal (lectura de documentos) y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.		
11. Puede trabajar independientemente.		
Dimensión: responsabilidad:		
12. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.		
13. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio de neonatología		
14. Transmite esta información oportunamente.		
15. Mantiene a la jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.		
16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas al interior del Establecimiento.		
17. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar		
Dimensión: compromiso institucional:		
18. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores		
19. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología.		

20. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología		
21. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio de neonatología.		
22. Conoce la Misión y Visión del Hospital		
Dimensión: trabajo en equipo:		
23. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.		
24. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.		
25. Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.		
26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.		
27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.		
28. Demuestra respeto hacia los usuarios.		
29. Demuestra respeto a sus superiores.		
30. Demuestra respeto a sus colegas.		
31. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.		

¡Muchas gracias por su participación!

Apéndice

X. Apéndices

Apéndice 1. Operacionalización de las variables

Variable	Tipo	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Estrés	Independiente Cuantitativa Ordinal	“Estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil” (OMS, 2023).	El estrés se medirá con el “Cuestionario de Maslach Burnout Inventory” (MBI), adaptado por Santillán (2018)	Agotamiento Emocional	Severo 31-45 Moderado 15-30 Leve 0-14
				Despersonalización	Severo 18-25 Moderado 9-17 Leve 0-8
				Realización personal	Severo 28-40 Moderado 14-27 Leve 0-13
				Escala total	Severo 76-110 Moderado 26-75 Leve 0-25
Desempeño laboral	Dependiente Cuantitativa Ordinal	Se define como la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla (Atalaya, 2001)	El desempeño laboral se medirá con “Ficha de Observación MINSA”, elaborado por Chiavenato (2008)	Calidad de trabajo	Alto 8-11 Medio 4-7 Bajo 0-3
				Responsabilidad	Alto 5-6 Medio 3-4 Bajo 0-2
				Compromiso institucional	Alto 4-5 Medio 2-3 Bajo 0-1
				Trabajo en equipo	Alto 7-9 Medio 4-6 Bajo 0-3
				Escala tota	Alto 21-31 Medio 11-20 Bajo 0-10

Variable	Tipo	Definición conceptual	Definición operacional	Escala de medición
Edad	Cuantitativa Ordinal	Tiempo vivido por una persona expresado en años (RAE, 2024).	Se solicitará la información en cuanto a la edad.	Número de años
Sexo	Cualitativa Nominal	Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo (RAE, 2024).	Se solicitará que digan a que sexo corresponden.	Femenino Masculino
Nivel académico	Cualitativa Ordinal	Título que, en el ámbito de la enseñanza superior, una institución universitaria concede al alumno cuando ha superado las exigencias académicas de cada ciclo o etapa en los que está ordenada la docencia. Los grados son, para el graduado, un testimonio público y auténtico de su nivel de competencia científica en una disciplina determinada (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023).	Se identificará el grado que tiene el participante	Técnico Licenciatura Especialidad Maestría Doctorado
Estado civil	Cualitativa Nominal	Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el Registro Civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales (RAE, 2024).	Se interrogará a los participantes, cuál es su estado civil	Casada(o) Divorciada(o) Soltera(o) Viuda(o)
Turno	Cualitativo Nominal	Orden según el cual se suceden varias personas en el desempeño de cualquier actividad o función (RAE, 2024).	Se interrogará a los participantes sobre el turno.	Matutino Vespertino Nocturno Jornada acumulada

Servicio	Cualitativa nominal	Función o prestación desempeñadas por organizaciones de servicio y su personal (RAE, 2024).	Se interrogará los participantes sobre el servicio de adscripción.	UCIN UCIREN Urgencias
Antigüedad en el servicio	Cuantitativa Ordinal	Tiempo que alguien ha permanecido en un cargo o empleo. (RAE, 2024).	Se interrogará los participantes sobre la antigüedad en el servicio.	Menos de 6 meses De 6 meses a 1 año Más de 1 año

INVESTIGA, APRENDE, APLICA el desafío de la transferencia del conocimiento
Fundación Index. Parainfo Digital (España) 28-30 de noviembre de 2023

Ha presentado una Comunicación Digital

Ana Karen Banda-Lozano, Ma. Lilia Alicia Alcántar-Zavala
"Estrés y desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería"



JUNTA DE ANDALUCÍA
 Subvención otorgada de Interés Científico
 Científica por la Consejería de Salud y
 Familia de la Junta de Andalucía

Puede verificar la integridad de una copia de este documento sobre la siguiente página: <https://datos.bancomundial.org/indicadores/ver/citas/validador.php>. Este documento y/o sus datos han sido utilizados para generar o realizar cualquier tipo de Derecho 1099/USCS del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea de 7896 en virtud de la Ley 10/2009, de 18 de diciembre, de Transparencia.

PREPADO POR:	Manuel Antonio Martínez (Prestador de Servicios)
ID FPMAS:	86227480652530754469746974697469
FECHA:	11/1/2021



Apéndice 3



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Facultad de Enfermería
Carta de consentimiento informado



Yo _____ por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en unidades de cuidados intermedios e intensivos neonatales”, siendo desarrollado por la estudiante de Maestría en Enfermería de la Facultad de Enfermería LE. Ana Karen Banda Lozano.

Me han informado que en esta investigación prevalecerá el criterio de respeto a mi dignidad y protección de mis derecho y bienestar, que será realizada por un profesional de la salud que tiene la experiencia para poderla llevar a cabo, también se me informó que contará con el dictamen favorable de los Comités Investigación, de Ética y Bioética, de la Facultad de Enfermería y del Hospital Infantil de Morelia lugar donde se realizará el estudio.

Se me dieron a conocer los objetivos del estudio de investigación; se me informó la participación que tendré en el mismo que consistirá en dar respuesta a dos instrumentos de medición: estrés y desempeño laboral. Me explicaron que la información que proporcione será estrictamente confidencial y que se dará a conocer en foros nacionales e internacionales de investigación, así como en revistas científicas cuidando el anonimato de los participantes y que el riesgo al que me expongo es mínimo.

Morelia, Michoacán de de 202

Norma y firma del participante

Nombre y firma del testigo 1

Nombre y firma del testigo 2

Cualquier duda o información requerida comunicarse con: LE. Ana Karen Banda Lozano. Celular: 452 169 73 98

15/10/24, 10:55 am

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



UNIVERSIDAD MICHUACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

Coordinación del Departamento de Idiomas

SECCIÓN DE CONTROL ESCOLAR

CONSTANCIA DE INGLÉS TÉCNICO MÉDICO

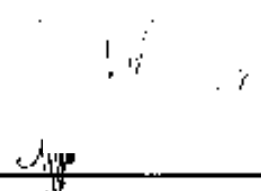
A QUIEN CORRESPONDA.

Hago constar que la C. BANDA LOZANO ANA KAREN, con Matrícula No. 1420078F, cursó y aprobó el curso de inglés Técnico Médico, en la Coordinación del Departamento de Idiomas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, con una duración de 80 horas, de febrero a julio del 2023.

Se expide la presente a petición de la parte interesada en la Ciudad de Morelia Michoacán del día 11 de Octubre de 2024

ATENTAMENTE

Jefa de la Sección de Control Escolar


 C. SARA MARBELLA AYALA BALDERAS

LIGNADO 15/10/2024

Folio: 233065

Folio: 925495



Identificación de reporte de similitud: oid:3117:390653257

NOMBRE DEL TRABAJO

Estrés y desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de enfermería

AUTOR

Ana Karen Banda Lozano

RECuento DE PALABRAS

16718 Words

RECuento DE CARACTERES

93362 Characters

RECuento DE PÁGINAS

86 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

748.9KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 10, 2024 8:00 AM CST

FECHA DEL INFORME

Oct 10, 2024 8:01 AM CST

● **36% de similitud general**

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

- 35% Base de datos de Internet
- 14% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



A quien corresponda,

Por este medio, quien abajo firma, bajo protesta de decir verdad, declara lo siguiente:

- Que presenta para revisión de originalidad el manuscrito cuyos detalles se especifican abajo.
- Que todas las fuentes consultadas para la elaboración del manuscrito están debidamente identificadas dentro del cuerpo del texto, e incluidas en la lista de referencias.
- Que, en caso de haber usado un sistema de inteligencia artificial, en cualquier etapa del desarrollo de su trabajo, lo ha especificado en la tabla que se encuentra en este documento.
- Que conoce la normativa de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en particular los Incisos IX y XII del artículo 85, y los artículos 88 y 101 del Estatuto Universitario de la UMSNH, además del transitorio tercero del Reglamento General para los Estudios de Posgrado de la UMSNH.

Datos del manuscrito que se presenta a revisión		
Programa educativo	Mgestría en Enfermería	
Título del trabajo	Estés y desempeño laboral durante el cuidado del neonato en el profesional de Enfermería.	
	Nombre	Correo electrónico
Autor/es	GEAna Karen Banda Lozano	14 20078 f @umich.mx
Director	Dra. Lilia Alicia Alcántar Zavala	lilia.alcantar@umich.mx
Codirector	Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar	mayra.huerta@umich.mx
Coordinador del programa	Dra. Marbella Dámian Gómez	marbella.damian@umich.mx

Uso de Inteligencia Artificial		
Rubro	Uso (sí/no)	Descripción
Asistencia en la redacción	no	

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



Uso de Inteligencia Artificial

Rubro	Uso (sí/no)	Descripción
Traducción al español	Sí	Traductor Google
Traducción a otra lengua	no	
Revisión y corrección de estilo	no	
Análisis de datos	no	
Búsqueda y organización de información	no	
Formateo de las referencias bibliográficas	no	
Generación de contenido multimedia	no	
Otro	no	

Datos del solicitante

Nombre y firma	Ana Karen Bando 
Lugar y fecha	Morelia, Michoacán 20 de Octubre 2024