



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**DISMINUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS RELACIONADO
CON LOS FACTORES LABORALES EN EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA-PIURA, 2021**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTOR

SAAVEDRA ROSALES, JHONY ELMAN

ORCID: 0000-0003-3735-5887

ASESORA

GIRÓN LUCIANO, SONIA AVELINA

ORCID: 0000-0002-2048-5901

**SULLANA-PERÚ
2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Saavedra Rosales, Jhony Elman
ORCID: 0000-0003-3735-5887
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Pregrado Sullana, Perú

ASESORA

Girón Luciano, Sonia Avelina
ORCID: 0000-0002-2048-5901
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
de Salud, Escuela Profesional de Enfermería.
Chimbote, Perú

JURADO

Aranda Sánchez, Juana René
ORCID : 0000-0002-7745-0080
Plasencia Huaylla, Blanca Emeli
ORCID :0000-0003-1389-0770
Vasquez Vera, Rocio Belú
ORCID :0000-0002-6459-590x

FIRMADE JURADO Y ASESOR

Dra. Blanca Emeli Plasencia Huaylla Dra. Rocío Belú Vásquez Vera

Miembro

Miembro

Dra. Juana René Aranda Sánchez

Presidenta

Dra. Enf. Sonia Avelina Girón Luciano

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre

Porque todos los proyectos que desarrollo en mi vida los pongo a manos de nuestro Padre Dios para ser bendecido.

A mi estimada asesora

Por todas las lecciones aprendidas que me servirán para poner en práctica en mi área de trabajo y me permitirá lograr un desempeño óptimo no solo a mi sino también a todos los profesionales de enfermería que laboramos en el Hospital de Apoyo II- Sullana

A mis docentes de la ULADECH

Ser grato con los maestros de la prestigiosa Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por los aprendizajes logrados en mi formación como segunda especialidad de mis estudios posgrados

Y para terminar agradeciendo a los compañeros que fueron mis amigos de aula, por el trabajo de equipo, empatía y apoyo asertivo en todo este proceso de enseñanza.

DEDICATORIA

A mis hijos Jhoany, Juan Manuel, José Gabriel y Esposa Amanda:

Por convertirse en el motor y motivo de mi vida para seguir luchando por lo máspreciado que considero en esta vida, que es mi gran familia. Sin ellos no hubiese tomado decisiones de impulso para seguirme capacitando y especializando como profesional de enfermería. Todo lo que hago es con amor y para ustedes. Siéntanse dichosos de tener a este humilde servidor que los sacará adelante, superando los obstáculos presentes de la vida.

ÍNDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
I.-PRESENTACIÓN	1
II. HOJA DE RESUMEN.....	3
2.1 Título de Trabajo académico	3
2.2 Localización.....	3
2.3. Población beneficiaria	3
2.4. Institución(es) que lo presentan	4
2.5. Duración del proyecto.....	4
2.6 Costo total o aporte solicitado/aporte propio.....	4
2.7 Resumen del trabajo académico	4
III. JUSTIFICACIÓN	7
IV. OBJETIVOS	14
___Objetivo General.....	14
___Objetivos Específicos:	14
V. METAS.....	15
VI.-Metodología	16
6.1 Líneas de acción y/o estrategias de intervención.....	16
6.2 Sostenibilidad del trabajo académico	23
6.3 Principios éticos.....	23
VII. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	25
7.1 Beneficios	32
VIII. RECURSOS REQUERIDOS	33
IX. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES	35
X. ASPECTOS ORGANIZATIVOS E INSTITUCIONALES	42
XI. COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS.....	46

I.-PRESENTACIÓN

El estrés es una de las manifestaciones más características de la vida moderna y una de las causas principales de agotamiento del organismo. Sin importar la edad, el sexo o la profesión, influye provocando diferentes trastornos. El estrés es una respuesta adaptativa en la cual el cuerpo de la persona se prepara y ajusta ante una situación amenazante (1).

Los profesionales de salud que vienen siendo perjudicados por la enfermedad del estrés debido a sus responsabilidades diarias de asistencia a los usuarios son los profesionales de la carrera enfermería. Esto se hace más incidente en los profesionales enfermeros que rotan por el servicio de alto riesgo, debido al estado crítico y al cuidado extremo que se le brinda al cliente sanitario. Además se considera en estos turnos el contacto directo y las situaciones diarias que atraviesan el personal enfermero (2).

El estrés de condición laboral se origina a la frecuente interacción con los determinados factores de riesgo proveniente de origen físico. Cabe mencionar sobre las responsabilidades biológicas, el entorno físico, las funciones laborales que implican organización y más aún los componentes que incluyen laborales como también los que surgen en el camino.

Durante el tiempo que vengo laborando en el establecimiento de segundo nivel Hospital de Apoyo II-2 Sullana he venido observando el incremento de casos de estrés laboral en mis amigos y compañeros de guardia, rotaciones no solo en el servicio de emergencia sino también en todos los demás servicios que ofrece dicho establecimiento, lo que hace que la preocupación de los

profesionales de salud creen un ambiente de tensión que impide desarrollarse profesionalmente para una adecuada atención a los usuarios

Respecto a la Organización Mundial de la Salud insiste a que cada vez se dé la importancia que tiene la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral, ya que la relevancia social se fundamenta en la necesidad de promover la Salud Ocupacional, tendiente a prevenir el estrés laboral en los enfermeros mediante la identificación de los factores de riesgo, lo cual garantizaría un mejor desempeño profesional por los altos costos personales y sociales generados por el estrés laboral (3).

Por lo expuesto presente el proyecto denominado: **DISMINUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS RELACIONADO CON LOS FACTORES LABORALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA-PIURA, 2021**; donde haremos uso de herramientas para llegar al problema, el planteamiento de objetivos, líneas de acción, plan de trabajo, incluyendo marco lógico. La finalidad de este trabajo académico de intervención sea de gran utilidad para los profesionales en salud y para todos aquellos que desean mejorar la problemática que se encuentra en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana

II. HOJA DE RESUMEN

2.1 Título de Trabajo académico

Disminución del nivel de estrés relacionado con los factores laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II- Sullana-Piura, 2021

2.2 Localización

Distrito: Sullana

Provincia: Sullana

Departamento: Piura

Región: Grau

2.3. Población beneficiaria

Beneficiarios Directos:

Personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II- Sullana-Piura 2021.

Beneficiarios Indirectos:

Personal profesional y técnico que labora en el Hospital de Apoyo II- Sullana-Piura 2021.

2.4. Institución(es) que lo presentan

Hospital de Apoyo II- Sullana, provincia de Sullana.

2.5. Duración del proyecto

Fecha de Inicio : Setiembre 2021

Fecha de término : Setiembre 2022

2.6 Costo total o aporte solicitado/aporte propio

Total de presupuesto: 731,500. 000 soles

720,000.00 soles gestionados con el GORE Piura y el Hospital Sullana II-2

11,500.00 soles AUTOFINANCIADO.

2.7 Resumen del trabajo académico

El presente trabajo académico, es elaborado a raíz de la problemática que se viene evidenciando en los diferentes profesionales de enfermería y en los diversos turnos del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II-2 Sullana debido a que existe una demanda insatisfecha de personal y limitado recursos humanos en la atención, más aún en este tiempo de emergencia sanitaria por covid-19, se atienden más de 200 usuarios que entran al servicio de emergencia y debido a esta problemática de enfermarse por covid, contagiar a sus familiares y atender a usuarios diariamente, el personal de enfermería viene siendo afectado por estrés laboral y disminuyendo en un 30% su capacidad de empatía, calidez por la situación que se tiene a raíz del sistema de salud con problemas de gestión, de infraestructura y equipamiento.

Además el Hospital de Apoyo II-2 Sullana tiene brechas en el acceso al

servicio integral del usuario, los jefes de las áreas correspondientes a emergencia se ven limitados en los beneficios laborales para los recursos humanos. También el constante cambio de equipo técnico de jefaturas por cargos de confianza, hacen voluble la gestión para poder tomar decisiones inmediatas, de mediano y largo plazo que ayuden al mejoramiento de la salud ocupacional en el profesional de enfermería y con ello brindar una atención de calidad y calidez.

Lo que se busca con dicho trabajo académico es una solución de gestión, capacitación e interacción para reducir las consecuencias del alto nivel de estrés en el personal de enfermería. Una vez seleccionado el problema aplicaremos la metodología del árbol causa y efecto, esta técnica posibilita resumir en forma consistente y lógica lo cual el plan se recomienda. Con dicho trabajo académico de intervención, queremos incrementar el conocimiento de las formas de prevención y promoción de la salud ocupacionales en los diversos profesionales de la salud, en especial en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana.

Para el logro de este trabajo se aplicarán las líneas de acción como la gestión, promoción de la salud y capacitación, sugiriendo planes de acción en los que se programarán las diferentes actividades en beneficio personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana. Asimismo el personal de salud conocerá la realidad de la población estudiada, lo que va a permitir que haya un compromiso en orientar el desarrollo y compromisos de los involucrados

Para la consistencia y permanencia en el tiempo se requiere la participación y el compromiso de los profesionales de la salud Hospital de Apoyo II-2 Sullana, especialmente del personal de enfermería ya que nuestra labor es brindar cuidado a la persona en su contexto biosicosocial.

III. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo académico tiene importancia por la razón de analizar los problemas encontrados en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana como son: Incremento de casos de estrés laboral en los profesionales de salud, incremento de enfermedades psicológicas y físicas en el personal, limitada satisfacción del usuario externo.

Se justifica porque, considero el aporte respecto a conocimientos de bases científicas y actuales; con importancia para programar acciones de forma preventiva para reducir el estrés de origen laboral y la implementación de actividades que promuevan el control de los factores en el trabajo para prevenir consecuencias negativas en el personal sanitario de enfermería, quienes que debido a su alto grado de responsabilidad, compromiso y empatía con los clientes sanitarios se convierte en un agente de susceptibilidad por el alto grado de exposición al estrés.

En la época actual encontramos que todas las personas están sometidas a un ritmo de vida sumamente acelerado, donde las exigencias de las esferas individual, social y laboral son elevadas. En el caso particular de la enfermería, es un caso típico de personas sometidas a fuentes de tensión ya que deben enfrentar diariamente situaciones muy complejas, derivadas de la responsabilidad en el trabajo, de las condiciones físicas donde el mismo se ejerce, de las relaciones con los compañeros de trabajo y otros miembros del equipo de salud, con los usuarios y sus familiares, etc, conjugando todo ello con su vida particular.

El presente trabajo contribuye al fortalecimiento de capacidades en promoción de la salud ocupación y prevención del estrés y se convertirá en una de las

estrategias con gran impacto para impulsar en las personas una cultura salubrista con dirección a la promoción y prevención en salud del segundo nivel de atención.

Es por ello recalcar a la promoción de la salud ocupacional en las diferentes acciones preventivas de emergencias y desastres que mejore las actitudes de los proveedores de la salud y que tenga buenas aptitudes para el servicio a los demás profesionales y usuarios. Como editor del presente trabajo de intervención, los alcances y aportes del trabajo académico, están relacionados a disminuir el grado de estrés relacionados a los factores del trabajo que viene afectando a la población de profesionales de enfermería y que sirva de ejemplo para poder aplicarlo con las diversas áreas y profesionales de la salud de dicha institución.

Garavito Y (4) en Perú 2015 mencionó en su estudio sobre la condición laboral de los colaboradores, cuyos resultados reflejan la incidencia del estrés entre el grupo más afectado fueron el 57,7% de los cuales los que trabajaban en la mañana reflejo el 83,5% en el quehacer continuo visto por 57,9%. Respecto a los casos de estrés y las enfermedades por trabajos mostraron los siguientes resultados como enfermedades hipertensivas con 0,6%, infarto al miocardio con un resultado del 4,9%, otros trastornos cardiovasculares 1,2%, gastritis y/o úlceras pépticas 30,5%, trastornos asmáticos 25,0% y cuadros de dermatitis 12,2%.

Barrios H (5), en Venezuela 2010, estudió a cerca de la población y sustento estar siendo afectada en un 47% por la patología moderna denominada estrés. Y esto es debido a las exigencias que se enfrentan en la vida familiar y la vida profesional considerando que tienen menos tiempo libre. También menciona que el 59% de los enfermeros están involucrados en situaciones estresantes de carácter organizacional y ello hace incidencia en cada carrera que laboran.

Machiado Y (6), en Argentina en 2016 mencionó a las personas que tienen esta patología titulada estrés, significa que cuesta monetariamente más de dos millones de dólares cada año, por motivo de gastos sanitarios, hospitalización o por la falta de trabajo. Es importante mencionar la reducción del desempeño en los quehaceres de la vida cotidiana en el 70%.

García A (7), en Colombia 1998 reportó que las situaciones de trabajo en las cuales se desenvuelven los profesionales de enfermería latinoamericanos, incide en la búsqueda de soluciones lejos de su país. Es por ello que los profesionales sanitarios de la carrera de enfermería mantienen características similares laborales representadas en la labor de su servicio durante las 24 horas, para las diferentes categorías de riesgos laborales se resumen en un abordaje particular y participativo tanto para la institución y para todo el equipo de profesionales existentes.

Medina M (8), en Lima 2018 determino el nivel de estrés y sus condiciones relacionadas a los profesionales de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho durante el año 2017. Fue un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Las dimensiones fueron las siguientes: Agotamiento emocional en 100%, 50% de despersonalización nivel medio y 100% de la realización personal. Los factores biológicos en 56%, factor psicológico con 78% y el factor ambiental en 41%. Las conclusiones fueron los enfermeros se sienten acabados, les preocupa lo que les ocurre a los usuarios cuando ellos prestan sus servicios, el nivel de estrés es medio, por ende podrían tener consecuencias como un ambiente de relax para los usuarios y con ello influiría de forma positiva en el quehacer de la vida cotidiana.

Es importante recalcar que El Hospital de Apoyo II – 2 Sullana, es un establecimiento referencial de las Regiones, Piura y Tumbes, con ámbito binacional de la cuenca Catamayo – Chira, cuenta en la actualidad con 100 médicos repartidos entre generales y especialistas de las diferentes áreas Medicina interna Cirugía, Pediatría, gineco obstetricia, Consultorios externos, UCI, UCIN, sala de operaciones, centro obstétrico Y Emergencia; 120 licenciados de enfermería y 132 técnicos de enfermería; dispone además de 193 camas hospitalarias para sus 17 especialidades médicas. De aproximadamente 53 años de antigüedad , con infraestructura deficiente y carente tanto de personal como de elementos e insumos médicos alberga diariamente a más de 100 pacientes atendidos solo en consultorios externos (9).

Cabe mencionar que el área de emergencia materia del presente proyecto de investigación cuenta con graves problemas estructurales que afectan su operatividad y funcionalidad, además de espacios muy reducidos donde el transito del personal y de los pacientes se ven obstruidos, generando hacinamiento, falta de ventilación, calor y estrés térmico, además cuenta con aprox .30 camas repartido en sus 4 especialidades medicina, gineco, cirugía y pediatría. En cuanto al personal que labora; 01 pediatra, 02 cirujanos, 2 médicos internistas y 01 ginecólogo durante sus turnos de 12 horas (10).

El excesivo número de pacientes, así como la falta de recursos humanos y materiales; espacios reducidos, antigüedad del servicio van a generar estrés y problemas de índole fisiopatológicos en nuestro personal de enfermería, lo cual va a conllevar también al ausentismo laboral, afectándose la calidad de atención en esta área crítica (10).

Cabe recalcar que respecto a los factores laborales relacionados al estrés según Ascanio R (11), en Venezuela en 1997 refirió que respecto a los factores generadores de la patología del estrés en el profesional de enfermería fueron en primer lugar los factores biológicos, por ser aquellos que modifican al individuo y ayuda a la contribución de la generación del estrés. Segundo están los factores psicológicos referidas a las diversas tipologías de personalidad que al originar el estrés ocasionan daño psicológico. y tercero los factores socioculturales que ayudan la incidencia de relaciones sociales y culturales que logran a que esta patología se desarrolle. Así tenemos la responsabilidad con un grupo, el matrimonio, el divorcio, cambios de domicilio, nacimientos, problemas laborales, costumbres entre otros.

Dentro de las teorías que justifican este proyecto se basan en el modelo de la promoción de la salud estudiado por Nola Pender que lleva a la reflexión respecto a su comprensión y muy importante para los modelos de la enfermería, lo que ayuda a contribuir con la carrera profesional con esta disciplina. Nola Pender lleva a la comprensión de los comportamientos humanos relacionados con la presencia de salud además orienta a las nuevas generaciones a conductas saludables. El primer acercamiento con la carrera de enfermería de esta autora fue cuando cuidaban a su familiar que estuvo hospitalizada hasta llegar hacer una de las fundadoras del Modelo de Promoción de la Salud (12).

Como base legal del trabajo académico, tenemos las siguientes: La primera La Ley general de Salud 26842 que menciona la importancia de darle protección a la salud como una responsabilidad pública. Esta ley es deber del Estado Peruano cuya función es de regularla, vigilarla y promoverla (13). También tenemos, el

lineamiento técnico para la vigilancia de la salud de los trabajadores, documento aun correspondiente como proyecto en el año 2008. También obedece a la Ley Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (14).

Por lo antes expuesto, el interés que persigo como enfermero asistencial del Hospital de Apoyo II-2 en el área de servicio de emergencia es enseñar a la población objetivo sobre la reducción del estrés laboral, la buena noticia es que al reducir el número de estrés laboral entre los profesionales de la salud de enfermería y, por tal razón, se mejorara el servicio de atención hasta las implicancias en la realización de su vida personal. Dentro de mi función de gestión es de trabajar articuladamente con el servicio de jefaturas y recursos humanos de mi establecimiento de salud para a través de diferentes estrategias podamos educar a la población objetivo a tener más estilos de vida saludable que permitan la reducción y prevención del estrés laboral.

Respecto a la vocación profesional y al interés del cuidado en la salud preventiva, he considerado conveniente indagar estudios que permitan incrementar los conocimientos sobre prevención y promoción de la salud ocupacional y por ende lo aplicare en la ejecución, considerando el trabajo articulado con las diferentes autoridades y el compromiso constante con los usuarios que logre una sostenibilidad con sus trabajadores y colaboradores.

El personal sanitario de enfermería se caracteriza por el conocimiento respecto al equipo o material imprescindible como de ejemplo los protocolos y normas que permiten su uso para la preparación de otro personal sanitario. Cuando éste lo amerite de forma mediata o inmediata debe tener un coche conteniendo material de urgencia como el balón de ambú, monitor y desfibrilador, medicamentos de

incubación, materiales endovenosos, equipo de incubación, jeringas y agujas, estuches para extraer sangre y los instrumentos de medición de gases, las sondas y cánulas para vías aéreas, soluciones y equipo endovenoso, equipo y material especializado, entre otros.

La responsabilidad del profesional de enfermería en la rotación del servicio de emergencia tiene su momento cíclico y constante de retroalimentación, aquí se desarrolla de tal manera que asume el tratamiento farmacológico también el tratamiento dietético, con ello se requiere el apoyo emocional y la consideración al respeto de la intimidad del usuario interno y al de su familia.

Esta situación promueve que el profesional sanitario de enfermería tenga los conocimientos adecuados en la atención integral, a pesar de que la enfermedad de los pacientes hace que experimenten situaciones de vulnerabilidad respecto al estrés. Con ello estos profesionales deberán tomar conciencia y reflexionar sobre la vida laboral y el tipo de vida para la inclusión de planes en aquellas acciones que le permitan superar esta patología en su desarrollo profesional, tipo de vida para incluir en sus planes aquellas actividades que le ayuden a superar el estrés generado en su ambiente laboral.

Finalmente, este trabajo académico, se relaciona con la problemática actual que se presenta en lugar de intervención, debido a que en la experiencia de los turnos que realizo en el establecimiento de salud existe un alta prevalencia plasmada en las insatisfacciones por parte de los usuarios y permitirían ser gestor para crear alianza institucionales que promuevan el cuidado de la población objetivo como la participación ciudadana y participación comunitaria

IV. OBJETIVOS

Objetivo General

Disminución del nivel de estrés relacionado con los factores laborales en el personal de enfermería del servicio emergencias del Hospital de Apoyo II-2 Sullana-Piura, 2021

Objetivos Específicos:

- Conocimiento de los mecanismos de afrontamiento del estrés en el personal de enfermería
- Jefes del servicio sensibilizados con la problemática de hacinamiento en el servicio de emergencia
- Amplia capacidad de gestión de las autoridades para la remodelación de la infraestructura
- Dotación del recurso profesional de enfermería para la atención

V. METAS

- ✓ Disminución del nivel del estrés en un 100 % del personal afectado.
- ✓ 100% del personal de enfermería que corresponde a 10 profesionales tienen conocimiento sobre los mecanismos de afrontamiento frente al estrés.
- ✓ 100% de los jefes de los servicios (15) se encuentran sensibilizados con la problemática de hacinamiento del servicio de emergencia.
- ✓ 100% de las autoridades (15) poseen una amplia capacidad de gestión para la remodelación de la infraestructura.
- ✓ Dotación con 20 profesionales de enfermería al 100% suficiente para la atención.
- ✓ Un taller preventivo sobre técnicas de afrontamiento para el estrés.
- ✓ Un programa de rotación de personal.
- ✓ Un programa de sensibilización sobre la importancia de la problematización.
- ✓ Un taller de sensibilización sobre la importancia de la implementación del área de salud ocupacional.
- ✓ Dos proyectos en diplomado de gestión en salud
- ✓ Dos proyectos de ampliación y remodelación
- ✓ Un equipo disciplinario para la gestión con autoridades locales y regionales para la obtención de mayor presupuesto al sector salud.
- ✓ Una propuesta de requerimiento de personal de enfermería para la atención en el servicio de emergencia.

VI.-Metodología

6.1 Líneas de acción y/o estrategias de intervención.

En el presente proyecto de intervención se dan a conocer las líneas de acción que articulan las actividades a desarrollarse como técnico de Hospital de Apoyo II- Sullana, que logrará la comunicación y articulación con la finalidad de conseguir los objetivos planteados.

Las estrategias son las siguientes: proyectos de mejora, fortalecimiento de capacidades y recursos humanos.

A. PROYECTO DE MEJORA

El proyecto de mejora es la herramienta que se utiliza con la finalidad de poder establecer una oportunidad de mejora frente a un problema o necesidad y que involucra la realización de actividades y el planteamiento de objetivos para el logro de un objetivo que supla una necesidad.

El plan de mejora es un proceso que se utiliza para alcanzar la calidad total y la excelencia de las organizaciones de manera progresiva, para así obtener resultados eficientes y eficaces. El punto clave del plan de mejora es conseguir una relación entre los procesos y el personal generando una sinergia que contribuyan al progreso constante. La principal contribución de esta metodología sería el establecer cinco diferentes niveles, además indicar las conductas a seguir de cada uno de ellos logrando así el éxito en la implementación de la mejora continua (15).

ACCIONES

1a. Propuesta de diplomados en proyectos de mejora para las autoridades y jefaturas

- ✓ Elaboración de propuesta de Diplomado.
- ✓ Presentación de la propuesta al área de Gestión de la Calidad para su aprobación.
- ✓ Seguimiento de la aprobación.
- ✓ Ejecución de la propuesta
- ✓ Evaluación de la propuesta.

1b. Proyecto de ampliación y remodelación de los servicios de emergencia

- ✓ Elaboración del perfil de proyecto
- ✓ Presentación del proyecto para su aprobación
- ✓ Seguimiento de la fases del PIP (Proyecto de Inversión Pública) que considera la ampliación y remodelación en el servicio de emergencia
- ✓ Gestión con jefatura y equipo técnico para el monitoreo del proyecto de ampliación y remodelación
- ✓ Ejecución del proyecto
- ✓ Monitoreo y supervisión de los avances del trabajo
- ✓ Evaluación del proyecto.

B. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Significa tener un amplio conocimiento de la profesión, de un tema específico asumiendo el compromiso para el mejoramiento de las condiciones de salud de la población y del desarrollo profesional. Para lograrlo se necesita, tener enfoques, principios claros frente a un tema que permite una transformación positiva del talento humano y su papel en la sociedad (16).

Respecto a esta herramienta denominada fortalecimiento de capacidades que debe tener el equipo de profesionales de salud con la finalidad de poder tener destrezas y capacidades en una mejor atención integral de los profesionales de enfermería a cerca del manejo del estrés laboral. Para lograr dicho propósito debemos tener en cuenta:

ACCIONES:

2a. Programa de sensibilización sobre la importancia de la problematización:

- ✓ Elaboración del programa de sensibilización sobre la importancia de la problematización
- ✓ Coordinación con la Oficina de Gestión de la Calidad del Hospital de Apoyo II Sullana
- ✓ Presentación del programa, seguimiento y monitoreo
- ✓ Ejecución del programa.

- ✓ Evaluación

2b. Talleres de sensibilización sobre la importancia de la implementación del área de salud ocupacional:

- ✓ Elaboración del plan
- ✓ Presentación del plan, para su aprobación
- ✓ Implementación de talleres de sensibilización sobre la importancia del área de salud ocupacional al personal de salud
- ✓ Ejecución de talleres
- ✓ Informe de talleres

4a. Talleres preventivos sobre técnicas de afrontamiento para el estrés al personal involucrado.

- ✓ Reunión de coordinación con Dirección de Calidad y capacitación
- ✓ Elaboración de la programación de talleres preventivos
- ✓ Ejecución de los talleres preventivos
- ✓ Seguimiento a los talleres
- ✓ Informe de resultado de los talleres

C. GESTION DE RECURSOS HUMANOS

El recurso humano es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial para cualquier tipo de institución. Este elemento común es el gran diferenciador que hace que haya

competitividad puesto que esta debe demostrarse, debe medirse y se debe comparar y en las organizaciones ésta puede estar medida ya sea en los servicios o productos ofrecidos a los clientes. Ser competitivo es más que ser productivos y ser rentables ello debido a que la competitividad es el premio que el mercado como juez da a las decisiones y acciones que se lleven a cabo en las organizaciones, lo cual se ve reflejado en la consecución de las metas establecidas (17).

El desafío al que se debe tener en cuenta para la gestión de los recursos humanos es hacer que las organizaciones entre otros aspectos en la dirección hacia una labor orientada a alcanzar la eficacia y la eficiencia, con esta finalidad podemos lograr altos estándares de rendimiento en nuestras metas y objetivos.

ACCIONES:

3a. Conformación de equipo disciplinario para la gestión con autoridades locales y regionales para la obtención de mayor presupuesto al sector salud.

- ✓ Elaboración del concurso para la conformación del equipo multidisciplinario.
- ✓ Conformación del equipo disciplinario.
- ✓ Reuniones técnicas con equipo disciplinario
- ✓ Capacitación al equipo disciplinario en gestión en salud.
- ✓ Informe de acuerdos y avances con el equipo disciplinario.

3b. Propuesta de requerimiento de personal de enfermería para la atención en el servicio de emergencia.

- ✓ Elaboración de la propuesta de requerimiento personal enfermería
- ✓ Reunión para gestión de la propuesta con equipos de jefaturas
- ✓ Viabilidad de propuesta

- ✓ Programación de requerimiento
- ✓ Ejecución de propuesta
- ✓ Seguimiento y monitoreo de resultados de propuesta

4b. Programa de rotación de personal.

- ✓ Elaboración del programa de rotación del personal
- ✓ Visto bueno de jefatura de Recursos Humanos de HAS II-
2
- ✓ Ejecución del programa de rotación
- ✓ Seguimiento y monitoreo del programa de rotación

6.2 Sostenibilidad del trabajo académico

La sostenibilidad del académico estará a cargo del equipo de salud que trabaja directamente en el Hospital de Apoyo II-2 y servicio de Enfermería en emergencia, que tiene el compromiso de interrelacionarse con el equipo de jefaturas y demás coordinadores de servicios; con la finalidad de impulsar, mantener este proyecto en forma sostenible a través del tiempo. Y para ello los actores involucrados son:

Equipo de emergencia del Hospital de Apoyo II- Sullana, equipo de enfermería y jefaturas, equipo técnico de gestión de la calidad, autoridades en general.

6.3 Principios éticos

Durante el desarrollo del trabajo académico, se cuidará los principios Éticos: Se respetará los principios de protección a la persona, libre participación y derecho a estar informado, beneficencia no maleficencia y justicia, considerados en el código de ética para la investigación versión 2; citado por Uladech Católica (18).

- a) **Protección a la persona.** - En las instituciones de salud, se brindan atención a las personas, por lo tanto, se debe respetar su identidad, confidencialidad, privacidad.
- b) **Libre participación y derecho para estar informado.** - Las personas y / o instituciones de salud que intervengan en trabajos académicos, son libres de participar voluntariamente evidenciado con la firma del consentimiento, previa información del objetivo

del trabajo académicos.

- c) **Beneficencia no maleficencia.** - Asegurar, el bienestar de las personas e instituciones que participan en el trabajo académico, disminuyendo en todos momentos los factores que puedan ocasionar daño.
- d) **Justicia.** – Se mantendrán informados a las personas, instituciones de salud donde se aplique el trabajo académico, los resultados de las intervenciones para conocimiento y mejoras de los procesos.

VII. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

MATRIZ DE SUPERVISIÓN						
JERARQUIA DE OBJETIVOS	METAS POR CADA NIVEL DE JERARQUIA	INDICADORES DE IMPACTO Y EFECTO TRABAJAR	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	INSTRUMENTO PARA RECOLECCION DE LA INFORMACIÓN
Propósito : Disminución del nivel de estrés relacionado con los factores laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de	Disminución del nivel del estrés en un 100 % del personal afectado	N° de personal de enfermería con disminución del estrés x 100/ Total de personal de Enfermería Estándar de calidad 100%	Personal de enfermería con disminución de estrés laboral	Test de valoración de estrés laboral	Mensual	Medición del Test de valoración de estrés laboral

Apoyo II - 2 _Sullana, 2021						
Resultados: 1.Conocimiento de los mecanismos de afrontamiento del estrés en el personal de enfermería	100% del personal de enfermería que corresponde a 10 profesionales tienen conocimiento sobre los mecanismos de afrontamiento frente al estrés	N° de personal de enfermería con conocimiento de afrontamiento al estrés x 100 / Total de personal de enfermería	Personal de enfermería con conocimiento de afrontamiento al estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistentes a los talleres de afrontamiento al estrés. 	Mensual	Lista de asistencia de participantes Fotografías Actas de compromisos
2.Jefes del servicio sensibilizados con la problemática de hacinamiento en el servicio de emergencia	100% de los jefes de los servicios (15) se encuentran sensibilizados con la problemática de hacinamiento del servicio de emergencia	N° de jefes de los servicios de salud sensibilizados x 100/ Total de jefes de servicio	Jefes de los servicios de salud sensibilizados	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistentes a las capacitaciones. • Test de sensibilización 	Anual	Lista de asistencia de participantes Fotografías Actas de compromisos

3. Amplia capacidad de gestión de las autoridades para la remodelación de la infraestructura	100% de las autoridades (15) poseen una amplia capacidad de gestión para la remodelación de la infraestructura.	N° de autoridades con una amplia capacidad de gestión x 100 / el Total de autoridades	Autoridades con capacidad de gestión	Registro de asistencia en reuniones de gestión. Acta de compromisos de gestión.	Mensual	Lista de asistencia de participantes Fotografías
4. Dotación del recurso profesional de enfermería para la atención	Dotación con 20 Profesionales de enfermería al 100% suficiente para la atención.	N° de dotación de personal de enfermería contratado x 100 / Total de personal de enfermería requerido	Dotación de personal de enfermería contratado	Convocatoria de concurso para ocupación de plazas de trabajo	Mensual	Plazas ocupadas por personal profesional de enfermería

MATRIZ DE MONITOREO

RESULTADOS DEL MARCO LÓGICO	ACCIONES	METAS POR CADA ACTIVIDAD	INDICADORES DE PRODUCTO O MONITOREO POR META	DEFINICIÓN DEL INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	INSTRUMENTO QUE SE UTILIZARA PARA EL RECOJO DE LA INFORMACIÓN
1. Conocimiento de los mecanismos de afrontamiento del estrés en el personal de enfermería	1a. Talleres preventivos sobre técnicas de afrontamiento para el estrés al personal involucrado.	Un taller preventivo sobre técnicas de afrontamiento para el estrés	N° de Talleres preventivos sobre técnicas de afrontamiento para el estrés x 100 / total de talleres realizados Hospital de	Talleres preventivos sobre técnicas de afrontamiento para el estrés	Lista de asistencia de talleres preventivos Actas de compromisos y seguimientos	Anual	Personal de enfermería conforme a la programación de talleres preventivos.
	1b. Programa de rotación de personal.	Un programa de rotación de personal.	N° rotaciones de personal de emergencia / número de rotaciones que se realizan en Hospital de Apoyo II-	Rotaciones de personal de emergencia	Horarios de rotación de personal	Mensual	Compromisos del cumplimiento de los horarios. Seguimiento y supervisión inopinada con ayuda de recursos humanos del HAS

2. Jefes de servicio sensibilizados con la problemática de hacinamiento en el servicio de emergencia	2a. Programa de sensibilización sobre la importancia de la problematización	Un programa de sensibilización sobre la importancia de la problematización	Sullana N° de programas de sensibilización sobre la importancia de la problematización x 100 / Total de programas programados	Programas de sensibilización a Jefaturas	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes a las reuniones de sensibilización. • Acta de compromisos 	Anual	II Lista de asistencia de participantes Fotografías Actas de compromisos
	2b. Talleres de sensibilización sobre la importancia de la implementación del área de salud ocupacional.	Un taller de sensibilización sobre la importancia de la implementación del área de salud ocupacional.	N° de talleres de sensibilización implementación del área de salud ocupacional x 100 Sobre el Total de personal de enfermería Estándar de calidad 100%	Talleres de sensibilización implementados	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes del taller • Acta de compromisos 	Anual	Lista de asistencia de participantes Fotografías Actas de compromisos
3. Amplia capacidad de gestión de las	3a. Propuesta de diplomados en proyecto de mejora para las	Dos proyectos en diplomado de proyecto de mejora	Número de proyectos elaborados. x 100 / Total de	Proyectos en diplomados de proyectos de mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto elaborado Registro de asistencia de personal que 	Anual	Lista de asistencia de participantes Fotografías Actas de

autoridades para la remodelación de la infraestructura	autoridades y jefaturas		proyectos programados		elabora el proyecto.		compromisos
	3b. Proyecto de ampliación y remodelación de los servicios de emergencia	Dos proyectos de ampliación y remodelación	N° de proyectos ejecutados x 100 / Total de proyectos programados	Proyectos de ampliación y remodelación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes a las reuniones de sensibilización n. • Acta de compromisos 	Anual	Lista de asistencia de participantes Fotografías Actas de compromisos
4Dotación del recurso profesional de enfermería para la atención	4a.Conformación de equipo disciplinario para la gestión con autoridades locales y regionales para la obtención de mayor presupuesto al sector salud	Un equipo disciplinario para la gestión con autoridades locales y regionales para la obtención de mayor presupuesto al sector salud.	N° de Equipo disciplinario para la gestión x 100 / Numero de equipos del Hospital de Apoyo Sullana	Equipo disciplinario conformado	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes que conforman el equipo disciplinario • Acta de compromisos 	Anual	Fotografías

	4b.Propuesta de requerimiento de personal de enfermería para la atención en el servicio de emergencia	Una propuesta de requerimiento de personal de enfermería para la atención en el servicio de emergencia	N° requerimiento de personal de enfermería para la atención en el servicio de emergencia x 100 / Total de requerimientos de recursos humanas del Hospital de Apoyo II-Sullana	Requerimiento de personal de enfermería ejecutado	Orden de servicio de requerimiento. Acta de compromiso para ejecutar orden de servicio	Anual	Ordenes de servicios de logística ejecutados
--	---	--	---	---	---	-------	--

7.1 Beneficios

❖ Beneficios con proyecto

- Disminución de la tasa de morbilidad por estrés laboral en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II- Sullana
- Satisfacción laboral del personal profesional de enfermería
- Actitudes favorables en el autocuidado de salud mental y física del personal profesional de enfermería
- Personal profesional de enfermería fortalecido en sus competencias.
- Aumento de la calidad de vida del personal profesional de enfermería
- Disminución de brecha de recursos humanos

❖ Beneficios sin proyecto

- Morbilidad aumentada por estrés laboral en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II- Sullana
- Personal profesional de enfermería con actitudes desfavorables prestan sus servicios profesionales
- Desconocimiento del manejo de estrés por parte del personal profesional de enfermería
- Brecha de recursos humanos existente en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II- Sullana
- Calidad de vida limitada.

VIII. RECURSOS REQUERIDOS

8.1 Humanos:

RECURSO HUMANO	CANTIDAD	HORAS MENSUALES	COSTO POR HORAS	COSTO TOTAL
Enfermeras	20	150	20	720,000.00
COSTO TOTAL EN RECURSO HUMANO EN SOLES				720,000.00

8.2 Materiales de bioseguridad para capacitaciones

CÓDIGO	MATERIALES	CANTIDAD	COSTO	COSTO TOTAL
			UNITARIO	
2.3.1.5.1.5	Mascarillas descartables	Millar	500.00	500.00
2.3.1.5.1.5	Protector facial	50	20.00	1000.00
2.3.1.5.1.5	EPP	100	50.00	5000.00
COSTO TOTAL EN SOLES				6,500.00

8.3 Presupuesto : Aportes propios/aportes solicitados

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	CANTIDAD	COSTO UNIT	COSTO TOTAL
BIENES:				
2.3.1.5.1.2	Materiales escritorio	1	2000.00	2000.00
2.3.1.99.1.3	Materiales de difusión	1	1000.00	1000.00
SUB TOTAL EN SOLES				3,000.00
SERVICIOS				
2.3.2.2.4.4	Fotocopias	3333	0.3	1000.00
2.3.2.7.10.1	Refrigerios	100	10	1000.00
SUB TOTAL				2,000.00
TOTAL EN SOLES A TODO COSTO				5,000.00

RESUMEN DE PRESUPUESTO

DENOMINACION	APORTE REQUERIDO	APORTE PROPIO	COSTO TOTAL
Recursos humanos	720,000.00	Gestión con HAS II-2	720,000.00
Materiales Bioseguridad	6,500.00	6,500.00	6,500.00
Bienes	3,000.00	3,000.00	3,000.00
Servicios	2,000.00	2,000.00	2,000.00
TOTAL PRESUPUESTO PARA GESTION CON HAS II-2			720,000.00
TOTAL PRESUPUESTO APORTE PROPIO			11,500.00
TOTAL			731,500.00

IX. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACCIONES

PLAN OPERATIVO

OBJETIVO GENERAL:

Disminución del nivel de estrés relacionado con los factores laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II - 2_Sullana, 2021

N°	ACTIVIDAD	META	RECURSOS		CRONOGRAMA				INDICADOR
			DESCRIPCION	COSTOS	2021		2022		
					1ER SEM	2DO SEM	1ER SEM	2DO SEM	
1	Elaboración del trabajo académico: Disminución del nivel de estrés relacionado con los factores laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II - 2_Sullana, 2021	1	Informe	1000	X	X			Trabajo académico elaborado

2	Presentación y exposición del trabajo académico al Hospital de Apoyo II- Sullana	1	Informe	100		X			Trabajo académico presentado
3	Reunión con equipo técnico y equipo de emergencia del Hospital de Apoyo II- Sullana	2	Informe	100		X			Reuniones realizadas
4	Ejecución del trabajo académico	1	Informe	1000		X			Trabajo académico ejecutado
5	Evaluación del trabajo académico	1	Informe	50		X			Trabajo académico desarrollado
6	Presentación del informe final	1	Informe	100		X			Trabajo académico presentado

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Conocimiento de los mecanismos de afrontamiento del estrés en el personal de enfermería

N°	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		PROGRAMACION 2021			
			DESCRIPCION	COSTOS	1ER SEM	2DO SEM	3ER SEM	4TO SEM
1a	Talleres preventivos sobre técnicas de afrontamiento para el estrés al personal involucrado.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reunión de coordinación con Dirección de Calidad y capacitación ✓ Elaboración de la programación de talleres preventivos ✓ Ejecución de los talleres preventivos ✓ Seguimiento a los talleres ✓ Informe de resultado de los talleres 	taller preventivo	1000.00		X	X	
1b	Programa de rotación de personal.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración del programa de rotación del personal 	programa de rotación	1000.00		X	X	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Jefes de servicio sensibilizados con la problemática de hacinamiento en el servicio de emergencia.

N°	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		PROGRAMACION 2021			
			DESCRIPCION	COSTOS	1ER SEM	2DO SEM	3ER SEM	4TO SEM
2a	Programa de sensibilización sobre la importancia de la problematización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración del programa de sensibilización sobre la importancia de la problematización ✓ Coordinación con la Oficina de Gestión de la Calidad del Hospital de Apoyo II Sullana ✓ Presentación del programa, seguimiento y monitoreo ✓ Ejecución del programa. ✓ Evaluación del programa 	Sensibilización realizada	2000.00		X	X	
2b	Talleres de sensibilización sobre la importancia de la implementación del área de salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración del plan ✓ Presentación del plan, para su aprobación ✓ Implementación de talleres de sensibilización sobre la importancia del área de salud ocupacional al personal de salud ✓ Ejecución de talleres 		2000.00		X	X	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Amplia capacidad de gestión de las autoridades para la remodelación de la infraestructura

N°	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		PROGRAMACIÓN 2021			
			DESCRIPCIÓN	COSTOS	1ER SEM	2DO SEM	3ER SEM	4TO SEM
3a	Propuesta de diplomados en gestión proyectos de mejora para las autoridades y jefaturas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de propuesta de Diplomado. ✓ Presentación de la propuesta al área de Gestión de la Calidad para su aprobación ✓ Seguimiento de la aprobación. ✓ Ejecución de la propuesta ✓ Evaluación de la propuesta. 	Proyecto propuesto y elaborado	1000.00		X		
3b.	Proyecto de ampliación y remodelación de los servicios de emergencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración del perfil de proyecto ✓ Presentación del proyecto para su aprobación ✓ Seguimiento de la fases del PIP (Proyecto de Inversión Pública) que considera la ampliación y remodelación en el servicio de emergencia ✓ Gestión con jefatura y equipo técnico para el monitoreo del proyecto de ampliación y remodelación ✓ Ejecución del proyecto 	Proyecto propuesto y elaborado	1000.00		X		

OBJETIVO ESPECIFICO 4: Dotación del recurso profesional de enfermería para la atención

N°	ACTIVIDAD	SUB ACTIVIDADES	RECURSOS		PROGRAMACION 2021			
			DESCRIPCION	COSTOS	1ER SEM	2DO SEM	3ER SEM	4TO SEM
4a	Conformación de equipo disciplinario para la gestión con autoridades locales y regionales para la obtención de mayor presupuesto al sector salud.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración del concurso para la conformación del equipo multidisciplinario. ✓ Conformación del equipo disciplinario. ✓ Reuniones técnicas con equipo disciplinario ✓ Capacitación al equipo disciplinario en gestión en salud. ✓ Informe de acuerdos y avances con el equipo disciplinario. 	equipo disciplinario	1000.00		X	X	

4b	Propuesta de requerimiento de personal de enfermería para la atención en el servicio de emergencia.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de la propuesta de requerimiento personal enfermería. ✓ Reunión para gestión de la propuesta con equipos de jefaturas ✓ Viabilidad de propuesta ✓ Programación de requerimiento ✓ Ejecución de propuesta ✓ Seguimiento y monitoreo de resultados de propuesta 		1000.00		X	X	
----	---	--	--	---------	--	---	---	--

X. ASPECTOS ORGANIZATIVOS E INSTITUCIONALES

El trabajo académico de Incremento de casos de estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital de Apoyo Sullana II-2 está a mi cargo como el autor y editor de este proyecto de intervención en relación y articulación con el equipo de profesionales de salud pertenecientes al al equipo técnico y la jefatura del servicio de enfermería para la gestión correspondiente y dirigir cuando el proyecto lo requiera y poder participar de las actividades propias del trabajo académico

XI. COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES

Se realizarán acciones de coordinación con el Hospital de Apoyo II-2 Sullana, la Red Sullana, la Unidad Ejecutora Sub Región Luciano Castillo Colona, el Gobierno Regional de Piura, la Gerencia de Desarrollo Social, la Dirección Regional de Salud de Piura (DIRESA Piura) para la gestión interinstitucional sobre la disminución de la brecha de recursos humanos logrando la apertura de plazas para la contratación del personal en el servicio de Emergencia y con ello avanzar con el logro del trabajo académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Campero de Montis L. Gonzales Rosa J. Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo. [Tesis para el Título de Licenciatura en Enfermería] Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo, 2012
2. Curiñaupa Vasquez L. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Perú 2013 [en línea] Perú [Citado 10 agosto 2021]. URL Disponible en http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4439/1/Curinaupa_Guzman_Liliana_Cristina_2014.pdf.
3. Factores de riesgo en el medio laboral [en línea]. Suiza: Paltex Organización Mundial De La Salud Ginebra 1993, 93 [fecha de acceso 10 junio 2021]. URL disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf
4. Garavito Cruz Y. Nivel de estrés laboral de las enfermeras en centro quirúrgico. [en línea] Sullana [Citado 05 julio 2021]. URL Disponible en: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4982/1/Garavito_Mozo_Yessica_2015.pdf.
5. Barrios H, Carbajal D. Estrés en el personal de enfermería del área emergencia de adultos. IESS (Venezuela) 2010; 64 (2):43p
6. Machiado Ordinola Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos Argentina. [en línea] [Citado 05 julio 2021]. URL Disponible en: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Ya_mali.pdf?sequence=1

7. García García AM. Condiciones laborales en los enfermeros en América Latina. Rev. (Colombia) 1998 (28): 56-70pp.
8. Medina Alberco M. Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho 2017. [Tesis segunda especialidad Enfermería en Emergencias y Desastres]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2018
9. Plan de la Calidad Institucional. del Hospital de Apoyo II-2 Sullana [en línea]. Sullana: Repositorio HAS 2018 [fecha de acceso 24 julio de 2021]. URL disponible en:
https://www.hospitalsullana.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=16&Itemid=18
10. Plan Estratégico Institucional. del Hospital de Apoyo II-2 Sullana [en línea]. Sullana: Repositorio HAS 2021 [fecha de acceso 24 julio de 2021]. URL disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/hospital-de-sullana-ii-2-has/funcionarios>
11. Ascanio R. Estrés en las enfermeras y área quirúrgica. Venezuela 1997
12. Aristizabal G, Blanco D, Sanchez A, Ostiguin R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. México. Perú; 2011; 8(4): 16-23pp
13. Ley N°26842 Ley General de Salud [en línea]. Peru: Dirección General de Salud Pública Ministerio de Salud, 2000. [consultado el 24 agosto del 2021]. URL disponible en:
<https://www.digemid.minsa.gob.pe/upload/uploaded/pdf/leyn26842.pdf>

14. Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [en línea]. Perú: Normas Legales El Peruano, 20 agosto 2011. [Consultado el 24 agosto del 2021].
URL disponible en:
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
15. Proaño D, Gisbert V, Perez E. Metodología para elaborar un plan de mejora continua. 3C empresa: investigación y pensamiento crítico, Edición Especial, 50-56. URL Disponible en:
https://www.3ciencias.com/wpcontent/uploads/2018/01/art_6.pdf
16. Perspectiva de las profesiones, un aporte al cuidado de la salud, las personas, familias y comunidades [en línea]. Colombia: MINSALUD 2018. [fecha de acceso 24 julio 2021]. URL Disponible en:
https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/perfiles_profesionales_salud.pdf
17. González Merino, M. Selección de personal: buscando al mejor candidato. [en línea]. Mexico: Repositorio Altaria 2016 . 238 [fecha de acceso 30 marzo de 2021].URL disponible en::
https://aflabor.files.wordpress.com/2014/06/978_84_941844_5_1_altaria.pdf
18. Código de ética para la investigación versión 2. [en línea]. Chimbote: Comité institucional de ética en investigación ULADECH Católica; 2019. [consultado el 28 de Junio 2021]. URL disponible en:
<https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf>

ANEXOS

Gráfico No. 1: Árbol de CAUSA - EFECTO

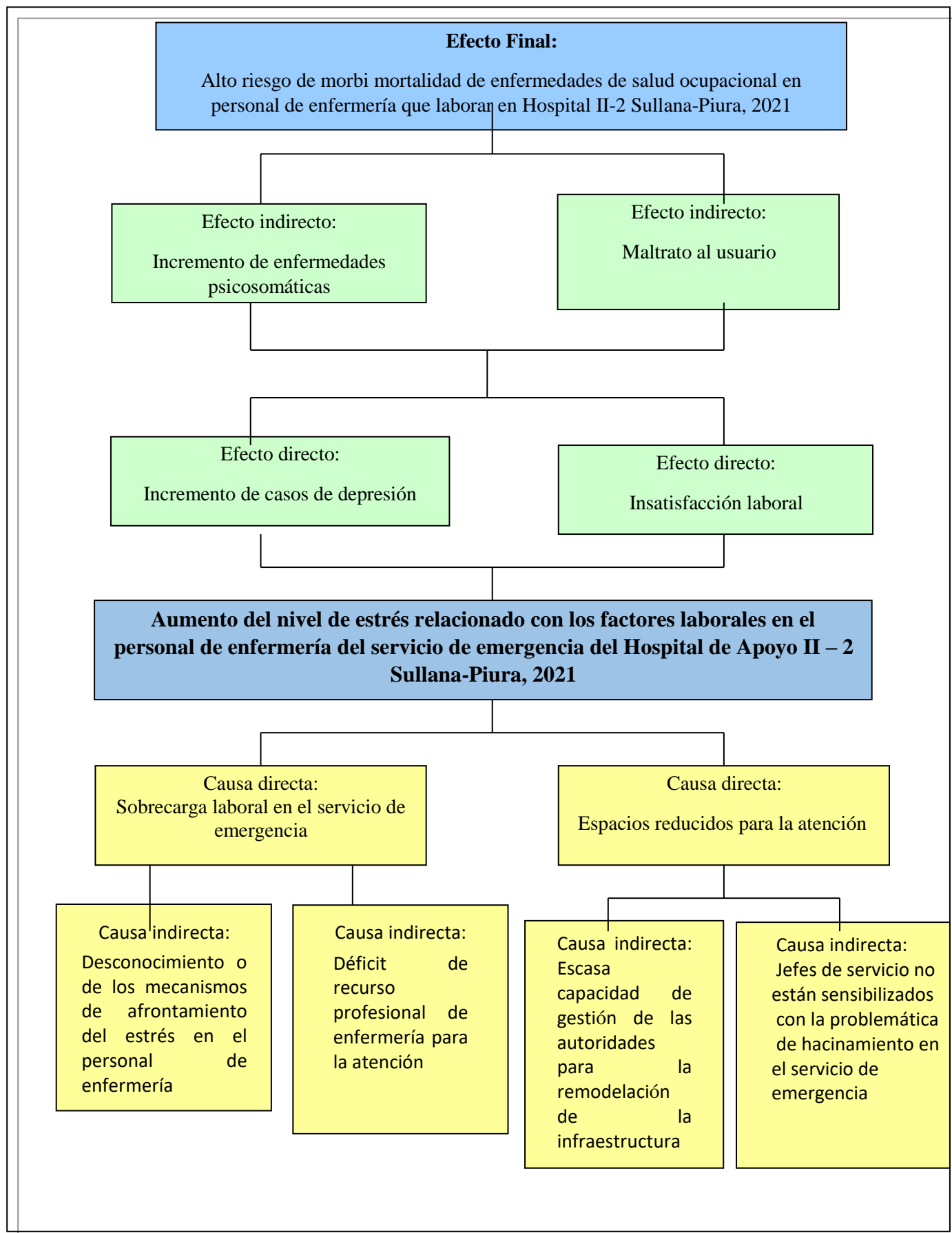


Gráfico No. 2: Árbol de fines y medios

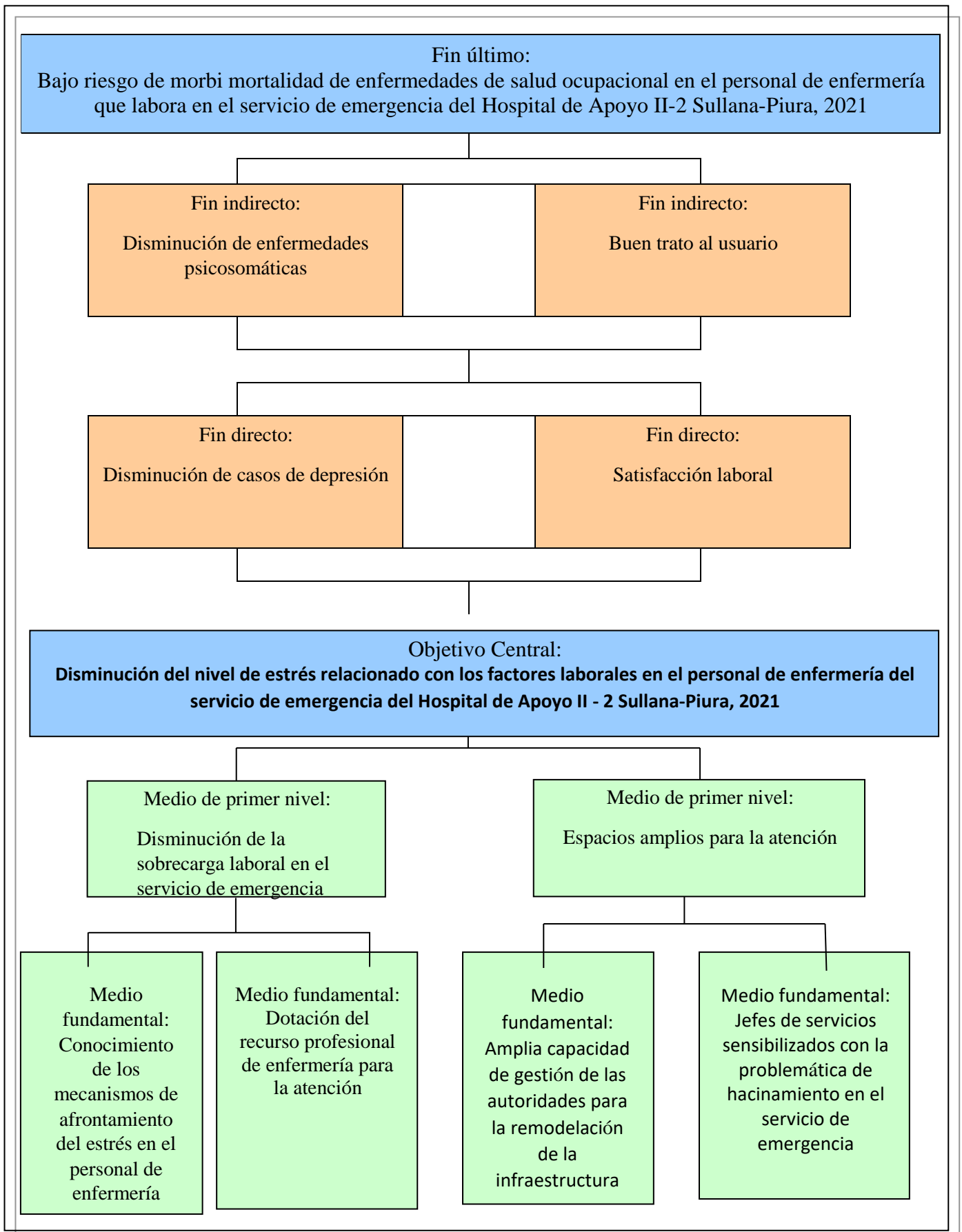
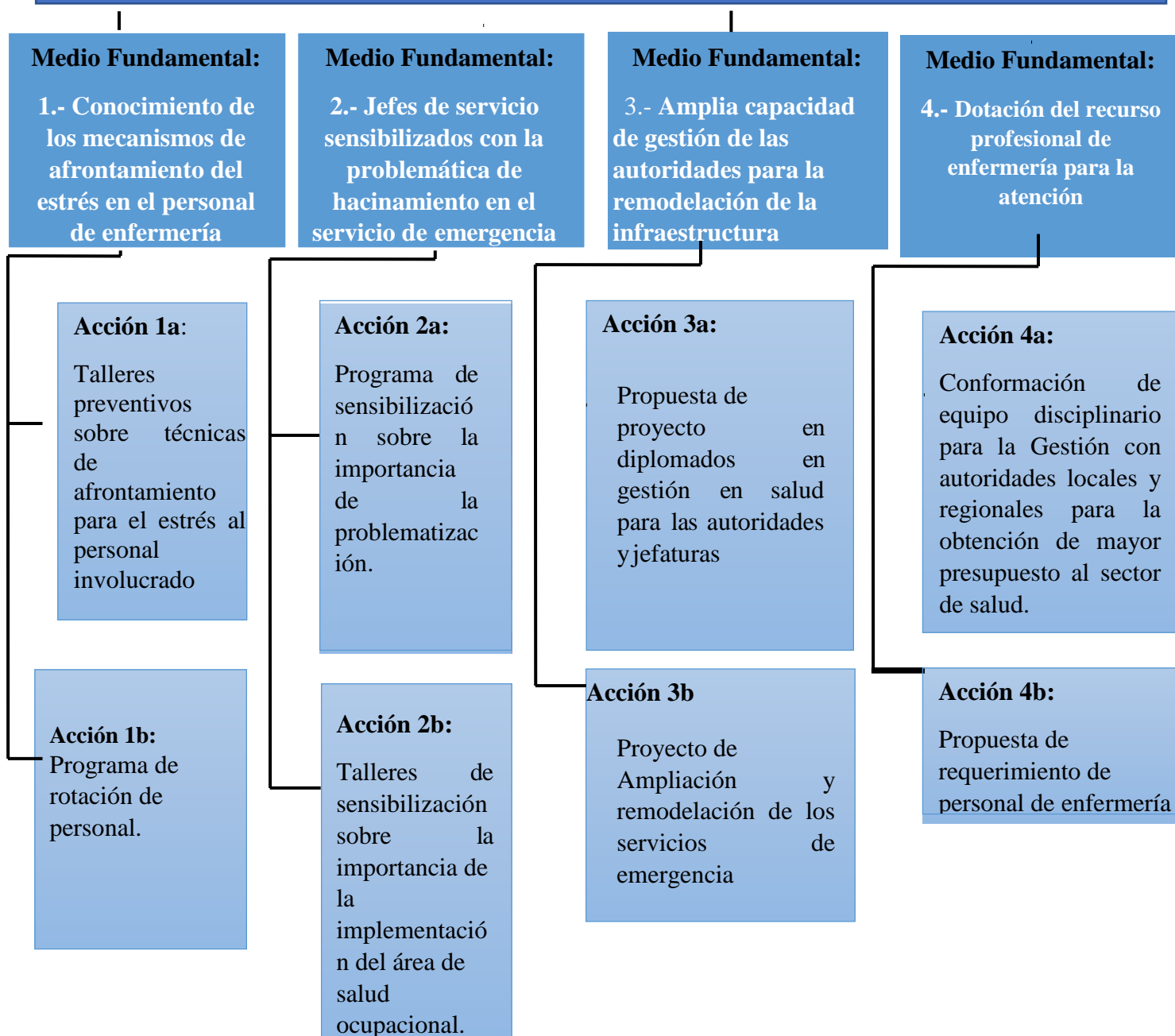


Grafico N°03 Arbol de medios fundamentales y acciones propuestas

Árbol de Medios Fundamentales y Acciones Propuestas



MARCO LÓGICO

		OBJETIVOS	METAS	INDICADOR ES	FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Fin	Bajo riesgo de morbi-mortalidad de enfermedades de salud ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II-2 Sullana-Piura, 2021				
Causa/Efecto	Propósito : Objetivo General	Disminución del nivel de estrés relacionado con los factores laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II - 2 _Sullana, 2021	Disminución del nivel del estrés en un 100 % del personal afectado	N° de personal de enfermería con disminución del estrés x 100 -sobre Total de personal de enfermería Estándar de calidad 100%	Test de valoración de estrés laboral	Personal de enfermería del servicio de emergencia maneja el estrés

Causa/ Efecto	Componentes Objetivos Específicos	1. Conocimiento de los mecanismos de afrontamiento del estrés en el personal de enfermería	100% del personal de enfermería que corresponde a 10 profesionales tienen conocimiento sobre los mecanismos de afrontamiento frente al estrés	Total de personal de enfermería requerido N° de personal de enfermería con conocimiento de afrontamiento al estrés x 100 / Total de personal de enfermería	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistentes a los talleres de afrontamiento al estrés. 	Personal de enfermería posee conocimientos sobre afrontamiento al estrés.
		2. Jefes de servicio sensibilizados con la problemática de hacinamiento en el servicio de emergencia.	100% de los jefes de los servicios (15) se encuentran sensibilizados con la problemática de hacinamiento del servicio de emergencia	N° de jefes de los servicios de salud sensibilizados x 100/ Total de jefes de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistentes a las capacitaciones. • Test de sensibilización 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes de los servicios de salud se encuentra sensibilizados sobre la problemática de hacinamiento del servicio de emergencia.

	3. Amplia capacidad de gestión de las autoridades para la remodelación de la infraestructura	100% de las autoridades (15) poseen una amplia capacidad de gestión para la remodelación de la infraestructura.	N° de autoridades con una amplia capacidad de gestión x 100 / Total de autoridades	Registro de asistencia en reuniones de gestion. Acta de compromisos de gestion.	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades del servicio de emergencia cuenta con una destacada amplia capacidad de gestión para la remodelación de la infraestructura.
	4. Dotación del recurso profesional de enfermería para la atención	Dotación con 20 profesionales de enfermería al 100% suficiente para la atención.	N° de dotación de personal de enfermería contratado x 100/	Convocatoria de concurso para ocupación de plazas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Jefatura de enfermería gestiona satisfactoriamente la dotación de personal para la atención en el área de emergencia.

Causa/Efecto	Acciones	1a. Talleres preventivos sobre técnicas de afrontamiento para el estrés al personal involucrado.	Un taller preventivo sobre técnicas de afrontamiento para el estrés	N° de Talleres preventivos sobre técnicas de afrontamiento o para el estrés x 100 / total de talleres realizados Hospital de Apoyo II-Sullana	Lista de asistencia de talleres preventivos Actas de compromisos y seguimientos	Personal de enfermería conforme a la programación de talleres preventivos.
---------------------	----------	--	---	---	---	--

1b. Programa de rotación de personal.	Un programa de rotación de personal.	N° rotaciones de personal de emergencia / Numero de rotaciones	Horarios de rotación de personal	Personal de enfermería conforme a las rotaciones sugeridas por el proyecto
2a. Programa de sensibilización sobre la importancia de la problematización	Un programa de sensibilización sobre la importancia de la problematización.	N° de programas de sensibilización sobre la importancia de la problematización x 100 / Total de programas programados	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes a las reuniones de sensibilización. • Acta de compromisos 	• Personal de enfermería sensibilizado sobre la importancia de la problemática.
2b. Talleres Sensibilización sobre la importancia de la implementación del área de salud ocupacional.	Un taller de sensibilización sobre la importancia de la implementación del área de salud ocupacional.	N° de talleres de sensibilización implementación del área de salud ocupacional x 100 Sobre el Total de personal de enfermería Estándar de calidad 100%	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes del taller • Acta de compromisos 	• Personal de enfermería sensibilizado sobre la importancia de la implementación del área de salud ocupacional. .

3a. Propuesta de proyecto en diplomados en gestión en salud para las autoridades y jefaturas	Dos proyectos en diplomado de gestión en salud	Número de proyectos elaborados. x 100 / Total de proyectos programados	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto elaborado • Registro de asistencia de personal que elabora el proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades y jefaturas posee conocimientos en gestión de salud.
3b. Proyecto de ampliación y remodelación de los servicios de emergencia	Dos proyectos de ampliación y remodelación	N° de proyectos ejecutados x 100 /	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de compromisos para la Formulación 	<ul style="list-style-type: none"> • Se amplia y remodela los servicios de emergencia.
4a. Conformación de equipo disciplinario para la gestión con autoridades locales y regionales para la obtención de mayor presupuesto al sector salud.	Un equipo disciplinario para la gestión con autoridades locales y regionales para la obtención de mayor presupuesto al sector salud.	N° de Equipo disciplinario para la gestión x 100 / Numero de equipos del Hospital de Apoyo Sullana	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participantes que conforman el equipo disciplinario • Acta de compromisos 	Equipo disciplinario de gestión obtiene reuniones de concenso con autoridades para al obtención de mayor presupuesto al sector salud.
4b. Propuesta de requerimiento	Una propuesta de requerimiento de personal de enfermería para la atención en el servicio de emergencia	N° requerimiento de personal de enfermería para la atención en el servicio de emergencia x 100 / Total de	<p>Orden de servicio de requerimiento.</p> <p>Acta de compromiso para ejecutan orden de servicio</p>	Servicio de logística realiza el proceso del requerimiento.

