

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



**FACTORES LABORALES RELACIONADOS AL ESTRÉS DE LOS
ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS - CIRUGÍA
DE TÓRAX Y CARDIOVASCULAR - HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS ESSALUD 2014**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

PATRICIA VICTORIA MARTINEZ BRAHM

**Callao, 2016
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| ➤ DRA. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO | PRESIDENTE |
| ➤ DRA. LINDOMIRA CASTRO LLAJA | SECRETARIA |
| ➤ MAG. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO | VOCAL |

ASESORA: DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI

Nº de Libro: 02

Nº de Acta: 157

Fecha de Aprobación de tesis: 19 de Septiembre del 2016

Resolución Decanato N° 432-2016-D/FCS Jurado Examinador de la sustentación para optar título de segunda especialidad profesional de fecha 09 de setiembre del 2016

ÍNDICE

	Pág.
A. RESUMEN	02
B. INTRODUCCIÓN	03
C. MARCO REFERENCIAL	05
• Institución	05
• Misión	07
• Visión	07
• Funciones	08
D. DESARROLLO DE ACTIVIDADES LABORALES ESPECÍFICAS	09
• Tipo de Servicio	09
• Metodología	11
• Herramientas	11
E. PROBLEMÁTICA Y EXPERIENCIA PROFESIONAL	12
F. RECOMENDACIONES	18
REFERENCIALES	19
ANEXOS	20

A. RESUMEN

El presente informe profesional titulado **“Factores laborales y nivel de estrés de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos-Cirugía de Tórax y Cardiovascular-Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2014** tiene por objetivo: describir los factores laborales relacionados al estrés de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos.

El nivel de estrés es calificado por los enfermeros de Cuidados Intensivos, como estrés medio en un 60% y un 10% de nivel de estrés alto.

Existen factores laborales de 40% de interrupciones frecuentes en la realización de las tareas, 80% de realización de tareas que no son de enfermería, 40% manifiesta no tener el tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería, 70% no tiene miedo a cometer errores en el cuidado.

Las sugerencias son realizar estudios de comparación en las diferentes UCI de la institución, proponer con los resultados normas de mejoramiento e incluir talleres que permitan fortalecer la capacidad de afronte del enfermero hacia el estrés laboral.

B. INTRODUCCIÓN

El presente informe profesional titulado **“Factores laborales y nivel de estrés de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos-Cirugía de Tórax y Cardiovascular-Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2014** tiene por objetivo: describir la relación de los factores laborales y el nivel de estrés de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos.

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins es un hospital de IV nivel, actualmente pertenece al Ministerio de Trabajo está comprometido con la atención integral de las necesidades y expectativas de la población asegurada con equidad y solidaridad hacia la universalización de la seguridad social.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) cerca del 30% de la población trabajadora padece algún tipo de trastorno mental menor o no orgánico, en el 2001 MINSA lo incluyó en la relación de enfermedades ocupacionales, clasificándolo como un trastorno mental y del comportamiento relacionado al trabajo.

La Ley General de Salud N° 26842 en el capítulo II de los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo en su artículo N° 37 establece el cumplimiento de los reglamentos y normas técnicas en relación a la planta física, equipamiento, personal asistencial, sistemas de saneamiento y control de riesgos atendiendo a la naturaleza y complejidad de los mismos.

Son muchos los estudios que indican que el estrés propio de los profesionales de salud es más alto que otras profesiones, técnicamente cabe esperar que el nivel de estrés medio del profesional de los servicios de salud sea alto, atender el dolor, la muerte, a la enfermedad terminal, a

situaciones límite de otros, con el sentimiento frecuente de no poder hacer nada o muy poco, no puede generar sino estrés.

En el área de cuidados intensivos se han identificado siete categorías mayores de estrés: los conocimientos y tecnología adecuada, relaciones interpersonales, naturaleza de los pacientes a quienes atienden, ambiente físico de trabajo, condiciones administrativas, la gestión de la unidad y eventos críticos.

Esto conduce a agrupar los factores de tensión principalmente en tres grupos:

- Factores relacionados al trabajo.
- Factores externos o no relacionados con el trabajo.
- Características individuales o personales.

La metodología utilizada en este trabajo será descriptiva, retrospectiva.

A través de este trabajo se podrá exponer algunas sugerencias para mejorar el desempeño laboral del enfermero, como contar con un enfermero coordinador administrativo, recibir periódicamente capacitación de las nuevas tecnologías, realizar reuniones multidisciplinarias de coordinación del trabajo, realización de talleres que permitan fortalecer la capacidad de afronte del enfermero hacia el estrés laboral.

C. MARCO REFERENCIAL

- **INSTITUCIÓN**

HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS

Se inició el 3 de noviembre de 1958 durante el mandato del Presidente Manuel Prado y Ugarteche. Cuando se fundó el hospital tenía 167 médicos y enfermeras. En 1973 el Hospital del Empleado pasó a llamarse EDGARDO REBAGLIATI MARTINS en reconocimiento al periodista y abogado que logro crear el Seguro Social de Salud del Empleado. En el 2008, el hospital fue declarado: "PATRIMONIO ARQUITECTÓNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL EMPLEADO".

En 1935 el Dr. Edgardo Rebagliati Martins, especialista en derecho laboral fue encargado por el Presidente Benavides para que hiciera un estudio integral de los diversos sistemas de seguro social que existían en el mundo. El 12 de agosto de 1936 se promulgó la Ley N° 8433, que establecía el Seguro Social Obrero para cubrir riesgo de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte. Luego en los años 50, el Dr. Rebagliati al mando de un grupo de destacados especialistas en Derecho Laboral implementaría el Seguro Social del Empleado.

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins es un hospital de IV Nivel, inaugurado el 24 de julio de 1956, siendo Presidente del Perú Don Manuel Odría, actualmente pertenece al Ministerio de Trabajo, tiene una cobertura de atención en consulta externa y hospitalización que se extiende incluso a pacientes a nivel nacional.

-Ubicación Geográfica:

El Hospital Nacional EDGARDO REBAGLIATI MARTINS se encuentra ubicado en la Av. Rebagliati N° 490 Distrito de Jesús María, en la Provincia de Lima, Departamento de Lima.

Sus Límites son: por el Oeste con la Av. Rebagliati, por el Este con el Jr. Coronel Zegarra, por el Norte con la Av. Felipe Salaverry y por el Sur con la Av. Arenales.

Croquis del hospital Edgardo Rabagliati Martins



Fuente: www.hospitaledgardorebagliati.com

El Hospital EDGARDO REBAGLIATI MARTINS está ubicado en una zona de consolidación urbana que cuenta con servicios básicos de redes de agua potable y alcantarillado, energía eléctrica y comunicaciones a todo nivel (radio, internet, telefonía móvil y fija)

Marco Legal

- El 29 de diciembre de 1987 se promulgó la Ley N° 24786, Ley General del Instituto Peruano de Seguridad Social.
- El 15 de mayo de 1997 se dicta la Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social. Fue aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA.
- El 30 de enero de 1999 se promulga la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD).
- Marco Jurídico de la Seguridad Social. Constitución de la Republica Artículos 10-11-12.

• MISIÓN

Ser una Institución que lidere el proceso de universalización de la Seguridad Social, en el marco de la política de inclusión social del estado.

• VISIÓN

Somos una Institución de Seguridad Social de Salud que persigue el bienestar de los asegurados y su acceso oportuno a prestaciones de salud económica y social, integral y de calidad, mediante una gestión transparente y eficiente.

-Demanda:

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins por ser un establecimiento de referencia nacional cuenta con una población objetivo asignado, pero recibe pacientes referidos de todo el país.

DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

Es la unidad orgánica encargada de ejecutar las acciones y procedimientos de enfermería que asegure la atención integral e individualizada del paciente de acuerdo a su grado de dependencia, diagnóstico y tratamiento.

Filosofía del Departamento de Enfermería

- Servicio de la más alta calidad humana, técnica y científica en beneficio del usuario.
- Vocación de servicio, compromiso y valor agregado.
- Conocimiento acorde al avance de la ciencia y la tecnología que agregada a través de la capacitación e investigación en el campo de la salud.

• FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

- Garantizar máxima eficiencia, eficacia y efectividad de los servicios de enfermería en el cuidado del usuario.
- Brindar cuidado integral de enfermería de la más alta calidad, técnica, científica y humana.
- Participar en las actividades de servicios de salud programadas por el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en coordinación con diferentes sectores a nivel intra y/o extra institucional.
- Participar en el planeamiento, organización, dirección y control de actividades hospitalarias que requieren el concurso de enfermería.
- Proporcionar asesoría técnica en aspectos de enfermería.
- Planificar la oferta y demanda del recurso humano de enfermería.
- Administrar el recurso humano en forma racional de acuerdo a las necesidades de cada área.
- Asesorar a los sectores de suministros y compras sobre equipos y materiales de uso de enfermería elaborando los informes técnicos correspondientes.
- Formular y elevar proyecto de presupuesto del Departamento de Enfermería.
- Implementar mejoras en el cuidado de enfermería derivados de resultados de investigación.

D. DESARROLLO DE ACTIVIDADES LABORALES ESPECIFICAS

- **TIPO DE SERVICIO**

El servicio de Cirugía de Tórax y Cardiovascular es uno de los servicios que desde su inauguración fue creado con la finalidad de brindar atención al paciente asegurado con patología cardíaca, pulmonar y vascular periférica, actualmente se encuentra ubicado en el piso 11 A, distribuido de la siguiente manera:

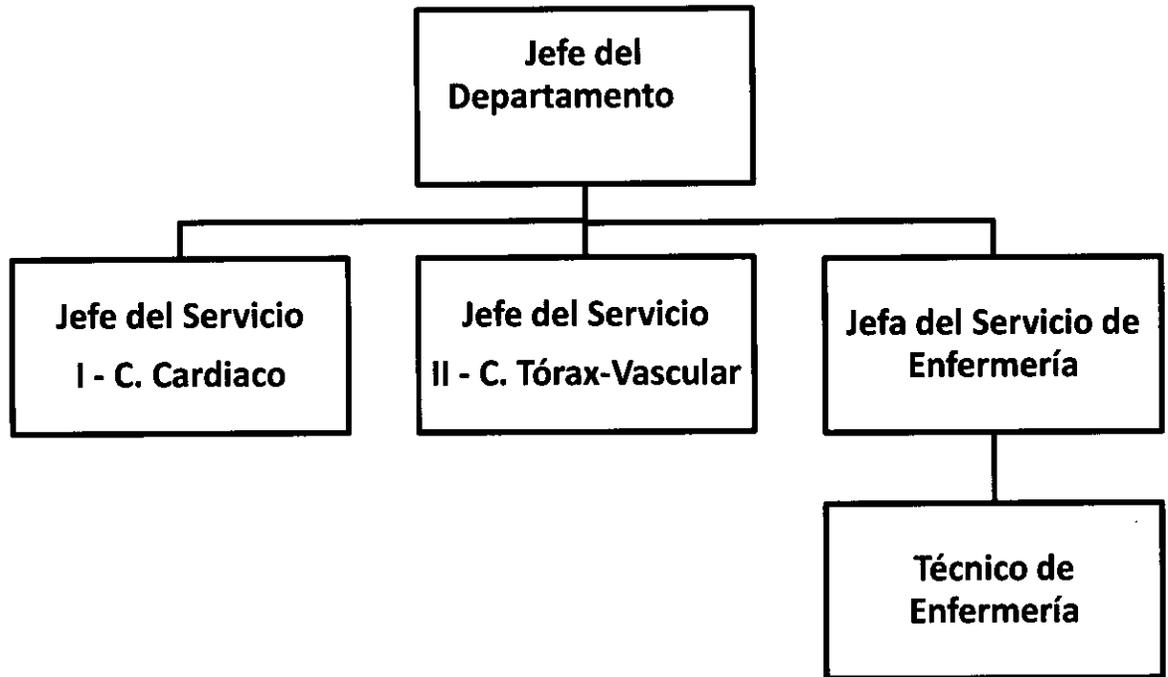
- U. General: 38 pacientes distribuidos en tres grupos A, B, C.
- UCIN: 04 pacientes.

La población hospitalizada se caracteriza por ser heterogénea, con las edades de los pacientes oscila entre 16 años a más de 75 años de edad, siendo el 60% de los ingresos a la unidad general.

Según los grados de dependencia el 30% son de grado IV, el 40% en grado III y el 30% de grado II.

En la Unidad de Cuidados Intermedios de nuestro servicio la enfermera debe poseer conocimientos que le permitan reconocer las emergencias que se presentan y actuar inmediatamente tomando decisiones en coordinación con los demás profesionales, por lo tanto debe interpretar resultados de laboratorio, hemodinámicas, conocer parámetros ventilatorios, actuar en reanimación cardiopulmonar; esto dependerá del grado de capacitación, preparación e interés que tenga la profesional para ser más competente en su labor diaria.

**Organigrama del Servicio de Cirugía de Tórax y Cardiovascular
Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins**



Fuente: Elaboración propia, 2015

Recurso Humano

Médicos	14
Enfermeras	22
Técnicos de Enfermería	16
Servicio Social	01
Psicólogo	01
Médicos Residentes	08
Secretaria	02
Personal de limpieza	02

- **METODOLOGÍA**

Tipo de estudio: informe descriptivo, retrospectivo.

- **HERRAMIENTAS**

Observación

Entrevista

E. PROBLEMÁTICA Y EXPERIENCIA LABORAL

PROBLEMÁTICA

Fortalezas

- Personal profesional y no profesional, calificado y comprometido con años de experiencia en Cirugía de Tórax y Cardiovascular.
- Enfermeras especialistas en un 60%.
- Implementación de proceso de mejora continua.
- Capacitación continua del Departamento de Enfermería.
- Ser un servicio docente.
- Personal en búsqueda permanente de información y actualización sobre pacientes quirúrgicos de corazón, tórax y vascular.
- Coordinación con el equipo multidisciplinario.
- Equipos de monitoreo de funciones vitales para el paciente.
- Enfermeras docentes.

Oportunidades

- Existen planes anuales de Control Institucional.
- Ubicación estratégica del hospital.
- Contar con Políticas Nacionales para fortalecer la atención integral de salud.
- Realizar docencia en pre-post grado en las diferentes universidades del medio.
- Campo fértil para la investigación.

Debilidades

- Ambientes con mobiliario antiguo no acorde con las normativas vigentes.
- Estancias prolongadas de pacientes.
- Alto índice de infecciones intrahospitalarias.
- Falta de médicos permanente en la unidad y durante las guardias nocturnas.
- Paciente y familia con escasos conocimientos sobre bioseguridad.
- Sobrecarga laboral por falta de personal (administrativos, laboratorio, técnicos de enfermería)
- Despersonalización del trabajo.
- Recepción del paciente post-operado inmediato de cirugía compleja sin la presencia de médico.
- Realización de actividades asistenciales en un 100% durante su turno programado.

Amenazas

- Población que desconoce la magnitud de su enfermedad.
- Limitada vigilancia y control de riesgo y daños para la salud de los trabajadores asistenciales.
- Cercanía del Instituto Nacional del Corazón al Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

EXPERIENCIA LABORAL

En el piso 11-A del HNERM funciona el Servicio de Cirugía de Tórax y Cardiovascular donde están hospitalizados pacientes divididos en dos servicios:

Grupo I Cirugía Cardíaca

Grupo II Cirugía Tórax y Vascular

En estos grupos se encuentran pacientes de diferentes edades y conductas de riesgo, en su mayoría de condición socioeconómica y cultura media-baja, las familias desconocen sus cuidados.

Dentro del servicio se cuenta con una unidad de UCI, la cual recibe pacientes de ambos grupos, operados inmediatos directos de Sala de Operaciones, otros de post-recuperación, mediatos post UCI General y en caso de alguna descompensación de paciente.

Mi ingreso a la institución fue el 6 de julio de 1998 como enfermera asistencial. Desde mi ingreso fui asignada al servicio de Cirugía de Tórax y Cardiovascular.

Después de casi cinco años en el servicio, comencé a ser programada en la rotación de UCI del servicio. Estudié la especialidad de cuidados intensivos ante la necesidad de mejorar el nivel de atención que brindaba.

Nuestra unidad funciona como tal hace 30 años en el mismo ambiente físico, tiene 4 camas hospitalarias. Por turno de trabajo se cuenta con un enfermero y un técnico de enfermería.

En nuestra unidad a pesar de no contar con muchos de los estándares requeridos brinda atención de alta complejidad.

Problemática:

Factores Laborales	Factores Estresores
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de personal. • Conflicto con compañeros. • Mala distribución de personal. • Sobrecarga laboral. • Ausencia de personal médico en situaciones de urgencia. • Falta de comunicación. • Falta de reconocimiento laboral al esfuerzo realizado. • Ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermeras. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En cuanto a Infraestructura <ul style="list-style-type: none"> • Área física: reducida, hacinamiento. • No existe sistema de ventilación y extracción de bacterias. • Deficiente individualización de pacientes. • No se cuenta con área restringida, lo que motiva frecuentes interrupciones en el trabajo. ✓ En cuanto a condiciones estresores: <ul style="list-style-type: none"> • Exposición de riesgos de bioseguridad: aire contaminado. • Elevada carga emocional del cuidado del paciente grave. • Irritabilidad en el ambiente laboral. • Angustia y ansiedad ante situaciones críticas. • Ruidos molestos. • Exceso de calor y frío. • Convivir constantemente con el sufrimiento. • Procedimientos dolorosos para los pacientes. • La muerte. • Permanente contacto con personas deprimidas.

SERVICIO DE CIRUGÍA DE TÓRAX Y CARDIOVASCULAR (CTCV)

EL Servicio de CIRUGÍA DE TÓRAX Y CARDIOVASCULAR está

compuesto por dos servicios:

- SERVICIO I – CIRUGÍA CARDIACA
- SERVICIO II – CIRUGÍA DE TÓRAX Y VASCULAR

Este servicio cuenta con 42 camas y una UCIN con 4 camas, las cuales tienen un porcentaje de ocupación del 99.08% y la incidencia de pacientes con enfermedades cardiovasculares son la primera causa de muerte a nivel mundial. No hay que olvidar que hace unas décadas lo habitual era atender a enfermos de 65 a 80 años y ahora los enfermos son cada vez más jóvenes, e incluso tenemos enfermedades coronarias en pacientes hasta de 25 años.

Es importante resaltar las funciones y actividades que tiene bajo su responsabilidad la enfermera profesional en este servicio, no solo de tipo administrativo, sino también asistencial y docente. Sin embargo hay que resaltar que el desarrollo de estas funciones y actividades deben conducir a un objetivo común que no es más que brindar atención de calidad y calidez al paciente con enfermedades cardiovasculares hospitalizado juntamente con su familia.

Pero esta atención no debe limitarse a cumplir una serie de órdenes relacionadas con el tratamiento que el paciente recibe, normas, reglamentos, sino que la prioridad debe estar enfocada hacia el logro de la satisfacción óptima de todos los problemas no solo el aspecto físico sino también el aspecto emocional, el afectivo y el espiritual. Por ello hay que cuidar y cuidar bien.

El modelo de adaptación de Callista Roy, describe al hombre como un ser bio-psico-social, que interactúa con el medio ambiente y se adapta según los cambios que se presenta en su entorno para tratar de satisfacer sus necesidades básicas. Contiene cinco elementos esenciales: paciente, meta de la enfermería, salud, entorno y dirección de las actividades. Los sistemas, los mecanismos de afrontamiento y los modos de adaptación son utilizados para tratar estos elementos. La capacidad para la adaptación depende de los estímulos a que están expuestos y su nivel de adaptación a la vez depende de tres clases de estímulos:

1. Focales, los que se enfrenta de manera inmediata.
 2. Contextuales, que son todos los demás estímulos presentes.
 3. Residuales, los que la persona a experimentado en el pasado.
- Considera que las personas tienen cuatro modos o métodos de adaptación: Fisiológica, auto concepto, desempeño de funciones y relaciones de interdependencia.

El resultado final más conveniente para un estado en el cual las condiciones facilitan la consecución de las metas personales, incluyendo la supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Roy subraya que en su intervención la enfermera debe estar siempre consciente de la responsabilidad activa que tiene el paciente de participar en su propia atención cuando es capaz de hacerlo.

Este modelo proporciona un sistema de clasificación de los productores de tensión que suele afectar a la adaptación, así como un sistema para clasificar la valoración de enfermería. Tiene como objetivo facilitar la adaptación de la persona mediante el fortalecimiento de los mecanismos de afrontamiento y modo de adaptación.

F. RECOMENDACIONES

- Realizar estudios de comparación en las diferentes UCI de la institución.
- Proponer con los resultados obtenidos normas de mejoramiento institucionales en las unidades de UCI.
- Desarrollar talleres que permitan fortalecer la capacidad de afronte del enfermero hacia el estrés laboral.

REFERENCIALES

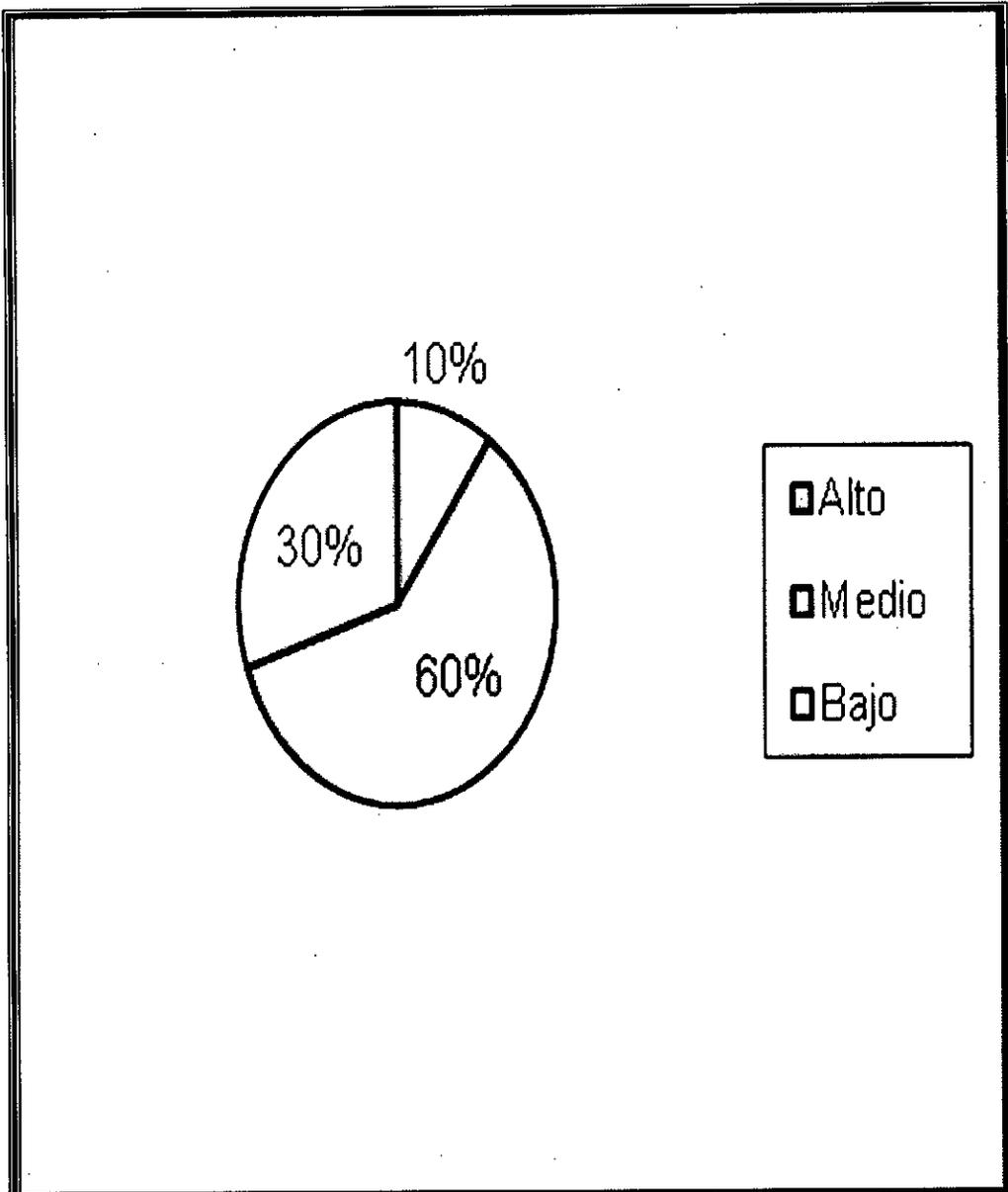
1. DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA BÁSICA. Facultad de Psicología. Centro Asociado de Mérida. UNED. Salud, Estrés y Factores Psicológicos.
2. BEARE/MYERS. 1995. El tratado de Enfermería de Mosby. Segunda Edición. España. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana de España.
3. AYBAR Polo, Gloria. 1989. Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral de las enfermeras del Servicio de Emergencias del IPSS "Guillermo Almenara". Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Perú.
4. DÁVALOS Pérez, Hilda. 2005. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias "José Casimiro Ulloa". Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería. Perú.
5. Albanesi de Nasetta y colaboradores. 2005. "Riesgo Laboral del Personal de Enfermería"
6. DORLAND. 1992. Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina Dorland. 27 Edición. Editorial Interamericana Mc Graw Hill. 1992. España.
7. ESTRÉS. www.tusalud.commx/120701.htm-21k-
8. Lic. en Enfermería Natalia Hegre G. Síndrome de Burnout en enfermeros actuantes en UCI: Revisión Bibliográfica .2015.
9. Marriner-Tomey, A. (1999) Modelos y teorías en enfermería. Tercera Edición. Mosby/Doyma libros. Madrid-Barcelona.

ANEXOS

NIVEL DE ESTRÉS DE LOS ENFERMEROS DE LA UCIN-11-A

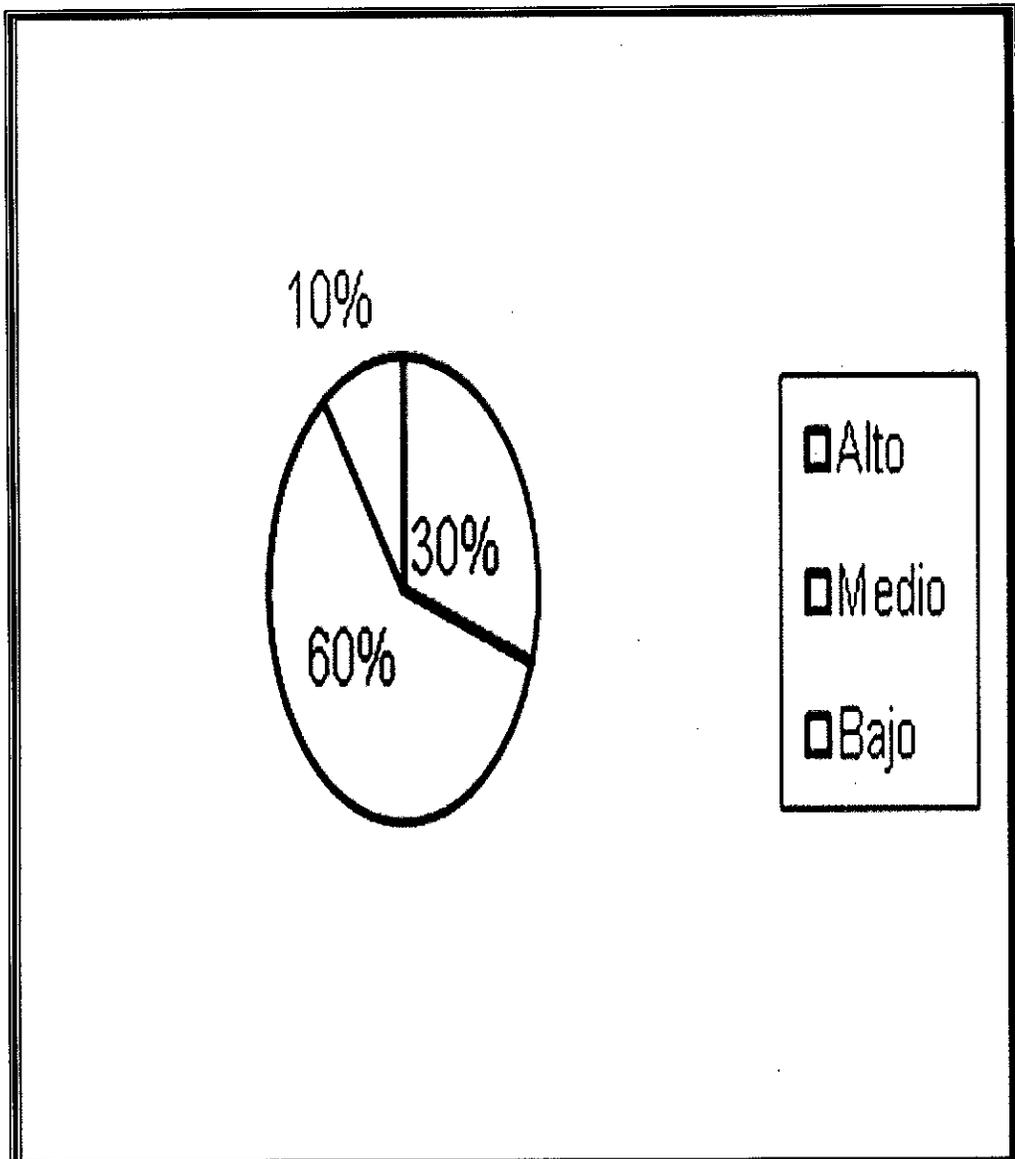
HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS

2014



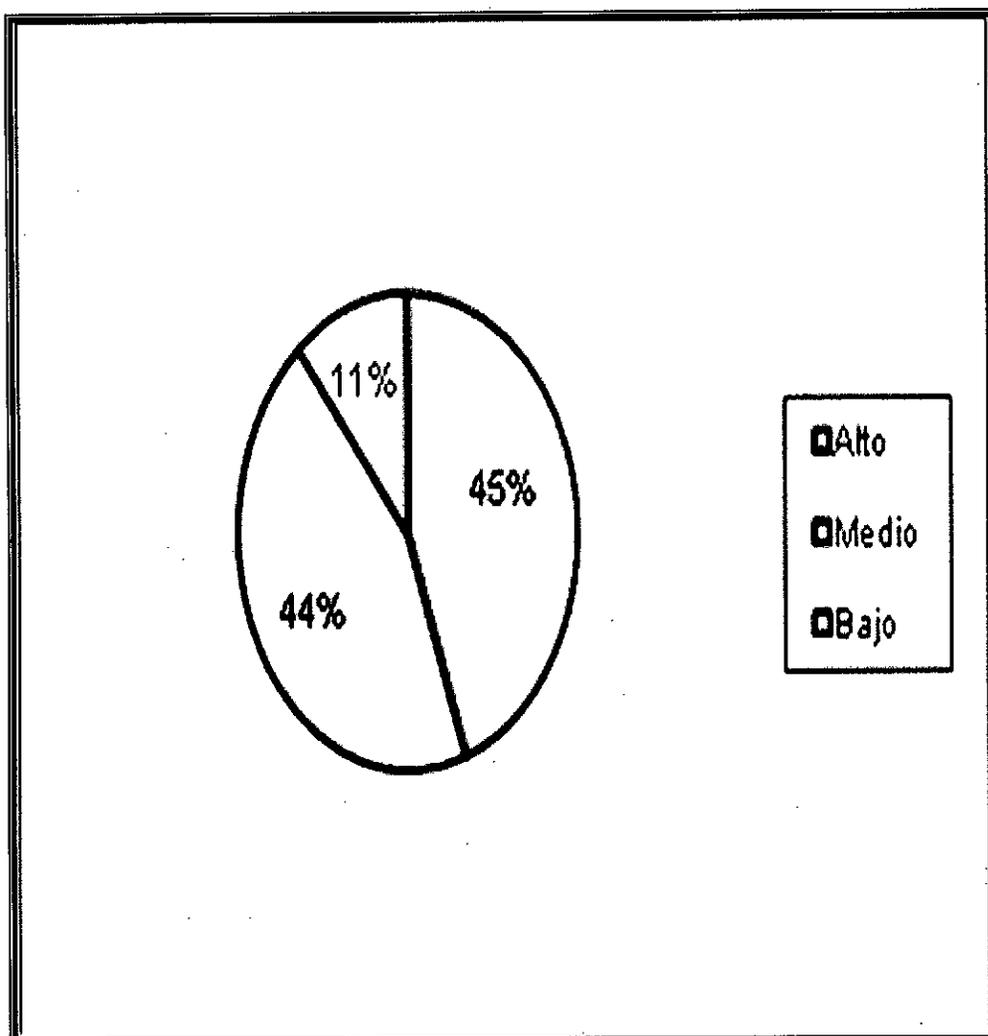
**FACTOR ESTRESOR RELACIONADO CON DOLOR Y MUERTE DEL
PACIENTE EN LOS ENFERMEROS DE LA UCIN-11-A HOSPITAL
EDGARDO REBAGLIATI MARTINS**

2014



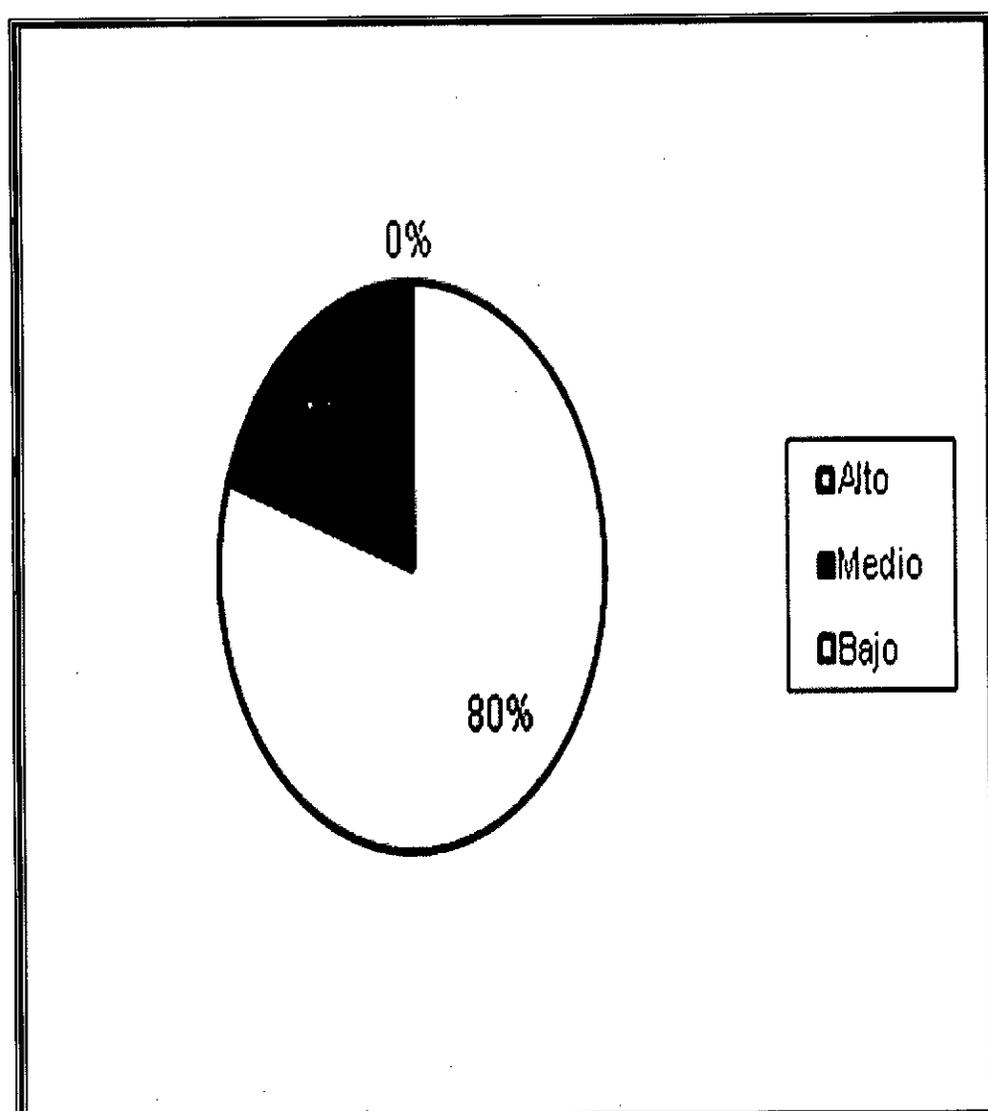
**FACTOR ESTRESOR RELACIONADO CON LAS INTERRUPCIONES
FRECUENTES EN LA REALIZACIÓN DE SUS TAREAS DE LOS
ENFERMEROS DE LA UCIN-11-A HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI
MARTINS**

2014



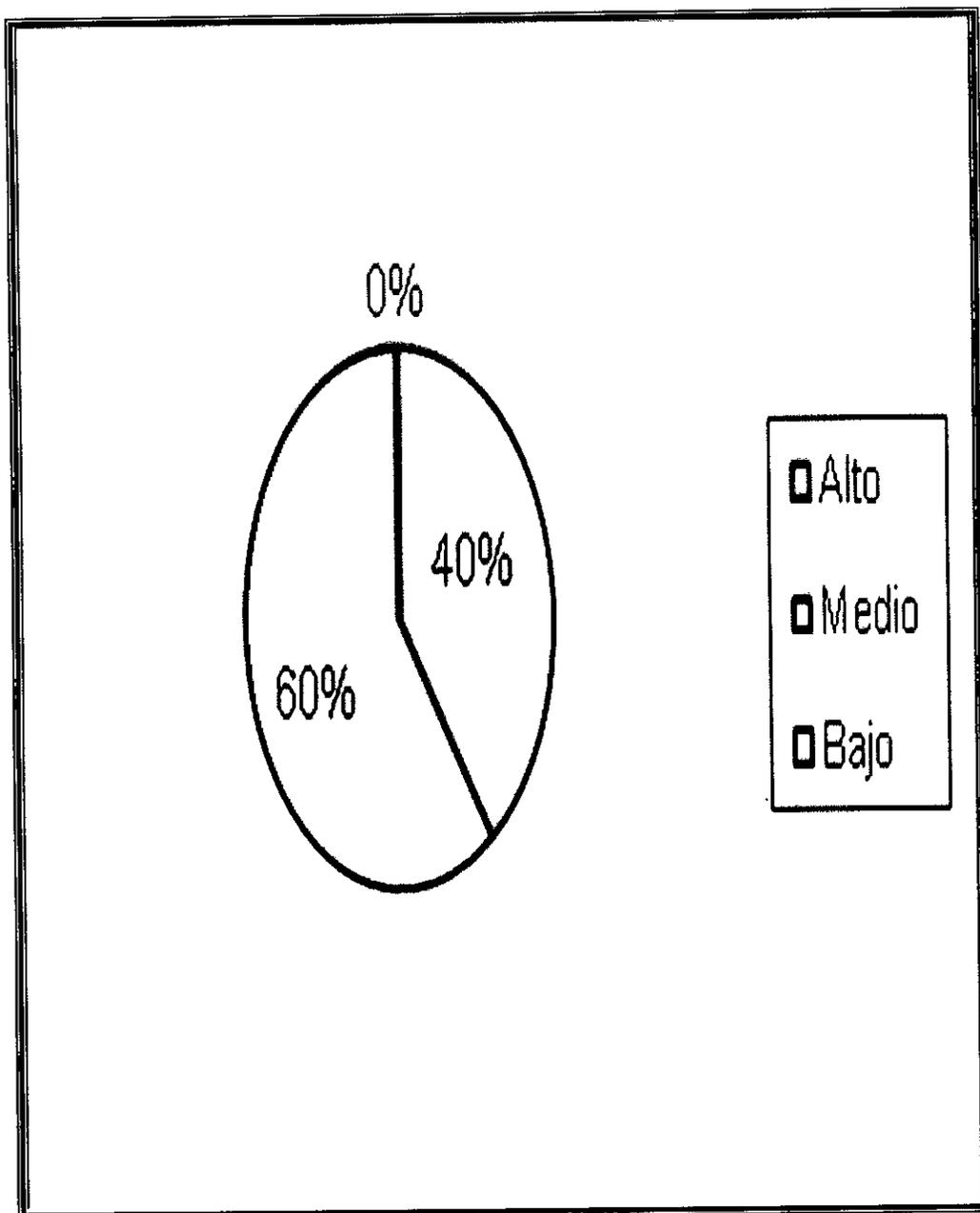
**FACTOR ESTRESOR RELACIONADO CON REALIZAR DEMASIADAS TAREAS QUE NO
SON DE ENFERMERÍA EN LOS ENFERMEROS DE LA UCIN-11-A
HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS**

2014



**FACTOR ESTRESOR RELACIONADO CON NO TENER TIEMPO SUFICIENTE PARA
REALIZAR TODAS MIS TAREAS DE ENFERMERÍA EN LOS ENFERMEROS DE LA
UCIN-11-A HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS**

2014



ENCUESTA ACERCA DE LOS FACTORES LABORALES

Ante todo reciban mis más cordiales saludos colegas, soy estudiante de la Especialidad Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Nacional del Callao y estoy realizando un estudio de investigación acerca de la "Relación entre los Factores Laborales y Nivel de Estrés de los Enfermeros en UCI", por ello presento un cuestionario con la finalidad de recolectar los datos necesarios para dicho estudio, los datos que se obtengan serán confidenciales y se utilizarán exclusivamente para el presente trabajo, por lo que ruego responder a las preguntas con sinceridad para lo cual deberán marcar una sola alternativa.

1.- EDAD (años)

- a) De 20 a 25
- b) De 26 a 35
- c) De 36 a 45
- d) De 45 a 55

2.- SEXO

- a) Femenino
- b) Masculino

3.- INDIQUE SU ESTADO CIVIL

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado
- e) Separado
- f) Conviviente

4.- INDIQUE EL NÚMERO DE HIJOS

- a) Ninguno
- b) De 1 a 2
- c) De 3 a 4
- d) De 5 a mas

5.- TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL (años)

- a) De 1 a 5
- b) De 6 a 10
- c) De 11 a 15
- d) De 15 a 20
- e) De 21 a 25 o más.

6.- NIVEL PROFESIONAL

- a) Enfermero general
- b) Enfermero especialista
- c) Enfermero magister

7.- TIEMPO DE SERVICIO EN UCI (años)

- a) Menos de 5
- b) De 5 a 10
- c) Mas de 10

8.- LE HAN EXIGIDO ESPECIALIDAD PARA PERMANECER EN UCI

- a) Sí
- b) No

9.- CONTRATACIÓN LABORAL

- a) Nombrado
- b) Contratado

10.- TURNO LABORAL

- a) Mañana
- b) Tarde
- c) Noche

11.- EXISTE FLEXIBILIDAD EN LOS HORARIOS

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

12. HORAS LABORADAS A LA SEMANA

- a) 40
- b) De 41 a 45
- c) Más de 45

13. REALIZA HORAS EXTRAS

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

14.- NÚMERO DE PACIENTES QUE ATIENDE DIARIAMENTE

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) Más de 3

15.- TIEMPO LABORAL QUE DEDICA AL PACIENTE

- a) Menos del 50%
- b) 50%
- c) Más del 50%

16.- INDIQUE SUS RELACIONES INTERPERSONALES:

-Con sus Colegas

- a) Buenas
- b) Malas
- c) Regulares

-Con el Resto del equipo multidisciplinario

- a) Buenas
- b) Malas
- c) Regulares

17.- EXISTE AUSENCIA LABORAL POR ENFERMEDAD

- a) Sí
- b) No

18.- EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES INDIQUE LAS INASISTENCIAS QUE TUVO

- a) De 1 a 4 días
- b) De 5 a 7 días
- c) De 8 a 15 días
- d) De 15 a más
- e) No tuvo inasistencias

19.- REALIZA LABORES EN EL HOGAR

- a) Sí
- b) No

20.- INDIQUE LAS HORAS QUE REALIZA LABORES EN EL HOGAR

- a) Ninguna
- b) De 1 a 2
- c) De 3 a 4
- d) De 5 a 6
- e) De 7 a más

21.- INDIQUE CÓMO SE ENCUENTRA LA INFRAESTRUCTURA DE SU ÁREA DE TRABAJO

- a) Buena
- b) Mala
- c) Regular

22.- CUENTA CON LOS MATERIALES NECESARIOS PARA SU TRABAJO

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

23.- EXISTEN RUIDOS DENTRO DE SU ÁREA DE TRABAJO QUE LE INCOMODEN

- a) Sí
- b) No

24.- CREE UD. QUE ESTOS RUIDOS AFECTEN SU TRANQUILIDAD LABORAL

- a) A veces
- b) No le afecta
- c) Afecta su tranquilidad laboral