

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL RENE TOCHE GROppo DE LA PROVINCIA
DE CHINCHA 2018**

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. HUAMAN HEREDIA ROSA ELVIRA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

ASESOR:

Dra. ESVIA CONSUELO TORNERO TASAYCO

CHINCHA - PERU

2018

DEDICATORIA

A nuestro señor Dios, a mis padres por siempre darme fortaleza en el proceso de mi profesión.

A mis padrinos Clara y Oscar Pedro, que me dieron el empuje para continuar con mis estudios superiores.

A mis hermanos, Hugo, Beto, Evelyn, César, Willy y Karen que a pesar de todas las circunstancias me apoyaron y confiaron en mí.

AGRADECIMIENTO

A mi familia pilar en mi formación profesional.

A mis Ángeles que están en el cielo, que me guían y me hace una persona de bien.

A los docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por la dedicación y tiempo brindado en el duro camino de la formación de enfermería.

A las licenciadas de enfermería del hospital Rene Toche Groppo de la provincia de chincha, por brindarme su tiempo y participación en mi trabajo de investigación.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo el objetivo principal de analizar la relación entre el “Nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente en el Hospital Rene Toche Groppo - Chincha 2018”. Estudio descriptivo, correlacional, transversal y de tipo cuantitativa. Con una muestra de 77 enfermeras que laboran en el Hospital René Toche Groppo. Se aplicó un cuestionario de 34 preguntas para la primera variable y otra de 30 pregunta para la segunda variable, con una confiabilidad de 0.842 y 0.849 para cada variable respectivamente. En los resultados se tuvo que el 29.87% de los encuestados presentaron un nivel de estrés alto, 50.65% nivel medio y 19.48% nivel bajo, también se evidencia que el 33.77% presentaron un nivel de desempeño laboral eficiente, 40.26% nivel regular y 25.97% nivel deficiente. Con relación a la prueba de la hipótesis se obtuvo que existe una asociación directa y positiva entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.694, con una significancia estadística ($p=0.001$). Se recomendó a la institución realizar talleres para prevenir y/o evitar el estrés laboral en las enfermeras de los diferentes servicios, así también rotación de las enfermeras de las unidades con alta carga laboral y de áreas críticas, reuniones de intercambio de ideas, opiniones, capacitaciones de forma periódica, evaluación psicológica y psicoterapias, y actividades de entretenimiento.

Palabras clave: Desempeño laboral, enfermería, estrés, carga laboral.

ABSTRACT

The main objective of this task was to analyze the stress and work development “level of the nursery staff at the patient's care in the Rene Toche Groppo Hospital - Chincha 2018”. A descriptive, correlative, transversal and quantitative type study. An amount of 77 female nurses who work in the René Toche Groppo hospital. It was applied a quiz of 24 questions for the first variable and another of 30 questions for the second one, with a trustworthiness of 0.842 and 0.849 for each variable respectively. The obtained results were that 29.87% of the people who took the survey presented a high level of stress, 50.65% an average level and 19.48% a low level, it is also an evidence that 33.77% of people presented an efficient level of working development, 40.26% a medium level and 25.97% a deficient level. Related to the hypothesis, it was obtained that there is a straight and positive relationship between stress and working development level, with a Spearman correlation of 0.694, with a statistically meaningful ($p=0.001$). It was recommended to the Institute to do workshops in order to prevent and/or avoid working stress into the female nurses of the different departments, as well as an interchange between the female nurses of the different areas with high workloads and the critical areas, meetings for interchange of ideas, opinions, recurring trainings, psychological and psychotherapy evaluations and entertaining activities.

Keywords: Job performance, nursing, stress, workload.

INDICE

| | Pág. |
|---|-------------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RESUMEN | iv |
| ABSTRACT | v |
| INTRODUCCIÓN | viii |
| | |
| CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | |
| 1.1.- Descripción de la realidad Problemática | 10 |
| 1.2.- Definición del Problema | 12 |
| 1.3.- Objetivos de la investigación | 13 |
| 1.4.- Finalidad e importancia | 13 |
| | |
| CAPÍTULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN | |
| 2.1.- Bases Teóricas | 16 |
| 2.2.- Estudios Previos | 37 |
| 2.3.- Marco Conceptual | 42 |
| | |
| CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES | |
| 3.1.- Formulación de Hipótesis | 45 |
| 3.1.1.- Hipótesis General | 45 |
| 3.1.2.- Hipótesis Específicas | 45 |
| 3.2.- Identificación de Variables | 46 |
| 3.2.1.- Clasificación de Variables | 46 |
| 3.2.2.- Definición Constitutiva de variables | 46 |
| 3.2.3.- Definición Operacional de variables | 47 |
| | |
| CAPÍTULO IV METODOLOGÍA | |
| 4.1.- Tipo y nivel de Investigación | 48 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| 4.2.- Descripción del Método y Diseño | 48 |
| 4.3.- Población, Muestra y Muestreo | 49 |
| 4.4.- Consideraciones Éticas | 49 |

CAPÍTULO V TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

| | |
|--|----|
| 5.1.- Técnicas e Instrumentos | 50 |
| 5.2.- Plan de Recolección, procesamiento y presentación de datos | 51 |

CAPÍTULO VI RESULTADOS, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

| | |
|--|----|
| 6.1.- Presentación, análisis e interpretación de datos | 52 |
| 6.2.- Discusión | 68 |
| 6.2.- Conclusiones | 70 |
| 6.3.- Recomendaciones | 71 |

| | |
|---------------------------------|----|
| REFERENCIA BIBLIOGRAFICA | 72 |
|---------------------------------|----|

| | |
|---------------|----|
| ANEXOS | 81 |
|---------------|----|

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INSTRUMENTO

VACIADO DE DATOS VARIABLE 1

VACIADO DE DATOS VARIABLE 2

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES

INTRODUCCIÓN

El estrés es el estado del cansancio mental, emocional y física que presentan los enfermeros debido a que el cambio global involucra una época de significantes cambios, con un ritmo de vida acelerada, una mayor demanda en competencia y especialidad, con una perenne replantación de nuestras metas, objetivos, estrategias, etc.

Este medio requiere que los enfermeros tengan mayor nivel de autonomía, capacidad de iniciativa, flexibilidad, seguridad y capacidad para adaptarse ante nuevas situaciones.

Entre las principales causas de estrés laboral se encuentran la fuerte demanda del trabajo o problemas de carácter organizacional, acercamiento con el sufrimiento y muerte de la persona, conflictos de competencia y con miembros del equipo, el estrés afecta directamente el desempeño del personal de enfermería desde sus componentes técnico, interpersonal y de seguridad, que a corto o largo plazo influirán también en el cuidado del paciente.

La finalidad de la investigación se basó en establecer el nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo, a fin de obtener nuevo conocimiento científico e importante para la institución y que lo utilicen para planificar actividades preventivo promocionales para evitar el estrés laboral e impedir que se dé sus efectos negativos en el desempeño laboral del enfermero.

Por ello la presente tesis se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I Abarca los puntos correspondiente, el planteamiento del problema; Capitulo II comprende los fundamentos teóricos de la investigación; Capitulo III se formularon las hipótesis, variable y su respectiva operacionalización;

Capitulo IV se presenta la metodología, población y muestra; Capítulo V se presenta la técnicas e instrumentos de la recolección de datos con sus respectiva descripción; Capítulo VI se indicó los resultados, conclusiones y recomendaciones y finalmente se presentó las referencias bibliográficas seguida de los anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Las personas económicamente activas; como el profesional de Enfermería; pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables y negativo en la salud del trabajador y afectan la resolución diaria de sus actividades profesionales disminuyendo la fuerza productiva y el propio desempeño en el trabajo. ¹

Debido a los crecientes cambios en las situaciones laborales del profesional de enfermería, se han venido presentando casos de padecimiento de estrés o síndrome de burnout. El cual se plantea que está conformado por diversos estados repetitivos que suceden a través del tiempo y que representan una forma de adaptación del profesional al estrés, dándose que las características particulares del ambiente laboral interactúen con las características personales del individuo, entre otras cosas, sus propias expectativas y demandas. ⁽²⁾

Una encuesta realizada por la agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA) en el año 2017, concluye que las principales causas del estrés laboral mencionadas fueron: la precariedad laboral en 72%, las largas jornadas laborales o excesiva carga de trabajo en 66% y el estar intimidado o acosado en 59%. Lo que representa que del 50 al 60% de todos los días de trabajo perdidos por estrés laboral. ⁽³⁾

Según la organización internacional del trabajo (OIT), en el años 2016 en américa latina uno de los fenómenos más complejos, está relacionado con la aceptación del estrés como uno de los muchos

problemas cotidianos que viven las personas, sector salud está inmerso dentro de la población vulnerable al estrés; se considera que los profesionales de salud “están entre los peor pagados en la mayoría de los países”; destaca además la significancia de ciertos factores que predisponen el estrés laboral como la interacción dinámica entre el medio ambiente de trabajo y los factores humanos que puede dar lugar a trastornos y/o alteraciones emocionales, conductuales, cambios bioquímicos, que crean riesgos además de enfermedades mentales o físicas. ⁽⁵⁾ Por ende el estudio sobre el nivel de estrés en el profesional de enfermería cobra una mayor relevancia, teniendo en cuenta que este repercutirá directa o indirectamente en el trato al paciente y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

En esta línea se considera que el desempeño laboral es el comportamiento y/o conducta de los trabajadores, a nivel técnico y profesional, así como en las relaciones interpersonales creadas en la atención de la población, comprende además aspectos de motivación del personal, así como sus valores humanos y éticos. El desempeño laboral del profesional de enfermería se ve influenciado por varios factores, como el nivel de estrés, grado de compromiso con la labor, satisfacción en el trabajo, relaciones interpersonales, entre otros; que afectaran al profesional y su desempeño profesional; es por ello que, la institución, es uno de los indicadores que condicionan la calidad del servicio en salud. ⁽⁴⁾

El profesional de Enfermería que labora en Hospital II Rene Toche Gropo, presenta factores en el ambiente laboral y organizacional que afectan de manera negativa al profesional de enfermería y los hace propensos a padecer de estrés en su labor cotidiana, las Enfermeras manifiestan: “tenemos demasiada carga laboral”, “el personal a veces no cubre todas las necesidades que requiere los pacientes”, “a veces no hay buenas relaciones con el equipo, los médicos creen que somos

sus secretarias”, “hoy tengo guardia y me siento muy cansada”, son algunas de las referencias que se manifiestan en el cotidiano del Enfermero, estas condiciones afectan el desarrollo de las actividades laborales pudiendo incurrir en actividades de baja calidad para con el paciente, y desarrollar patologías producto del estrés vulnerando la fuerza laboral y productividad (desempeño laboral) del profesional de salud como la enfermera, por lo cual se realiza la siguiente interrogante

1.2 Definición Del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión Presión Laboral, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión Ambiente psicológico, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión Ambiente social, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018?

1.3 **Objetivos de la Investigación**

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018.

Objetivos Específicos:

Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión presión laboral, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018.

Evaluar la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha alta 2018.

Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente social, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha Alta 2018.

1.4 **Finalidad e importancia.**

El propósito de estudio estuvo orientado a determinar el nivel de estrés y la influencia en el desempeño laboral de la enfermera que trabaja en el Hospital Rene toche Groppo de Chincha; este estudio enmarca en la parte práctica la formulación de estrategias orientadas a fortalecer las condiciones que alteran el grado o nivel de estrés de la enfermera

mejorando la calidad de vida y la atención brindada al usuario, desde la identificación de su relación con el desempeño que se brinda en el cotidiano laboral.

Es preciso conocer la relación del estrés sobre el profesional de enfermería, identificando las principales variantes afectadas, dado que para las entidades puede considerarse como un indicador de la calidad de atención reflejada en el cuidado del usuario; el ambiente hospitalario condiciona el padecimiento de patologías producidos en gran medida por estrés mal controlado o identificado tardíamente, la presión laboral, el psicológico de la labor diaria: el contacto con la muerte y sufrimiento de los pacientes; el ambiente social , donde se pueden presentar los conflictos de competencia o con el equipo; principalmente en la relación con el médico donde las categorizaciones y prejuicios arraigados aun no permiten el desarrollo máximo de la profesión de enfermería, a pesar de ser autónoma y con base científica en su accionar; estas determinantes condicionan el padecimiento de patologías de origen somático afectando el desempeño de la fuerza laboral que ejerce el profesional de enfermería y teniendo en cuenta que constituye el 80% de todas las actividades que se realizan dentro de un centro hospitalario su estudio cobra una relevancia social, y práctica imprescindible en busca de la mejora del cuidado hacia los pacientes, viendo y siendo testigos que el trato hacia los pacientes va cayendo en la deshumanización por diferentes variantes.

Se busca en líneas generales, el cambio y mejora del cuidado; enfocando la perspectiva en la salud de los cuidadores, identificando oportunamente cualquier alteración como el padecimiento del síndrome de burnout debido al estrés y al mismo tiempo conociendo el desempeño que presentan el profesional de enfermería y su interrelación entre ambos, ya que como se sabe el nivel de estrés

afecta directamente el grado de desempeño laboral y por ende repercute en el trato o cuidado a los usuarios.

En el desempeño del rol cuidador del profesional de Enfermería es absorbido por su trabajo, siendo vulnerables a que estresen con mayor facilidad.

Los resultados del presente estudio serán derivados a la institución correspondiente en busca de lograr las mejoras en bien de la salud del cuidador y buscando un mayor impacto de cambios en la dinámica laboral que incidan el mejorar el cuidado de los trabajadores de salud, por su gran responsabilidad para con los demás en el desempeño de sus funciones.

CAPITULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Bases Teóricas:

2.1.1. Nivel de estrés

Según la organización Internacional del trabajo (OIT), el estrés viene a ser una respuesta emocional y física a una noxa causada por una alteración y desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y/o capacidad percibida de una persona para enfrentarse a las exigencias. ⁽⁵⁾

El estrés es el proceso que se inicia ante una cantidad de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta inmediata y adecuada, poniendo en curso sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente es excesiva frente a su capacidad de afrontamiento que posee, se desarrolla una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés encierra una serie de reacciones emocionales negativas, de las cuáles las más importantes son: la ira, la ansiedad, y la depresión. ⁽⁶⁾

Estrés laboral:

Es el estado psíquico y físico principalmente formado por un agente agresivo que produce alteraciones emocionales, orgánicas y anímicas en el trabajador. El cual genera un desequilibrio que puede darse por las: demandas del trabajo y el rendimiento de cada individuo, productividad inadecuada, así como las necesidades del trabajador

como las aspiraciones y expectativas, y la imposibilidad de satisfacerlas. ⁽⁷⁾

Tipos de estrés laboral

En función a sus consecuencias se pueden distinguir dos tipos:

Eustrés: en inglés "eustress", se produce como respuesta eficaz al estrés por parte de nuestro cuerpo, para hacer frente a situaciones nuevas o que requieren un mayor nivel de nuestra atención. Se trata de una situación ideal, que mantiene nuestro cuerpo en alerta, pero sin exigirle en exceso. Este tipo de estrés laboral resulta favorable, ya que aumenta nuestras capacidades, y nos hace más productivos.

Algunos ejemplos:

- Disfrutar del trabajo.
- Aprender cosas nuevas.
- Autorregulación ante las dificultades.
- Gestión de los conflictos interpersonales.

Distrés: Se da cuando nuestro cuerpo reacciona de un modo inadecuado debido a estrés excesivo. Suele darse ante situaciones de estrés que superan nuestras capacidades o ante sucesos repetitivos de modo prolongado y sucesivo en el tiempo. Cuando alguien dice que está estresado, se refiere a este término distrés.

Este tipo de estrés laboral es perjudicial para el organismo y reduce notablemente nuestro rendimiento, por lo que debemos aprender a controlarlo.

Algunos ejemplos:

- Sobrecarga de funciones o tareas.
- Ser víctima de acoso laboral.
- Discusiones con frecuencia entre compañeros de trabajo.

- Exposición a las quejas de clientes.
- Jornadas laborales largas.
- Exposición a ruidos molestos.

Asimismo, la exposición repetitiva y continua de altos niveles de estrés en el puesto de trabajo hace que este estrés sea estrés crónico, una situación más grave e incapacitante tanto física y mental del trabajador, como el Síndrome de Burnout. ⁽⁸⁾

Niveles de Estrés

El manejo del estrés puede ser complicado porque existen varios tipos de estrés: estrés agudo, agudo episódico y crónico. Cada uno con diferencias clínicas y enfoques de tratamiento. ⁽⁹⁾

1.-Estrés agudo: Es la forma más común. Nace por las exigencias y presiones de un pasado reciente y las anticipadas de un futuro cercano. El estrés agudo es favorable en dosis mínima, pero cuando es excesivo resulta agotador. Un esquí al bajar de forma rápida por una pendiente de nivel difícil, por ejemplo, es estimulante por la mañana. El mismo ejercicio del esquí por la tarde resulta agotador. Asimismo, exagerar con el estrés a un corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal, entre otras molestias. Favorablemente, las personas en su mayoría reconocen los síntomas de estrés agudo. ⁽⁹⁾

Debido que el estrés agudo es a corto plazo, no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes. Siendo los síntomas más frecuentes:

Agonía emocional: una mezcla de enojo y/o irritabilidad, ansiedad y depresión.

Problemas musculares: dolores de cabeza, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares (desgarro muscular, etc.).

Problemas gastrointestinales como acidez, diarrea, flatulencias, estreñimiento y síndrome de intestino irritable.

Sobreexcitación repentina que deriva en la elevación de la presión sanguínea, frecuencia cardíaca, sudoración de las palmas y plantas, mareos, migrañas, dificultad respiratoria, y dolor en el pecho. ⁽⁹⁾

Estrés agudo episódico: se da en aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son desorganizadas. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Siempre toman muchas responsabilidades, y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en el círculo del estrés agudo. ⁽⁹⁾

Es frecuente que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado apuradas, ansiosas, presenten mal carácter, y estén tensas. Se describen como personas con "muchísima energía nerviosa". El centro de trabajo se vuelve un ambiente muy estresante para ellos. ⁽⁹⁾

Otra manera de estrés agudo episódico nace de la preocupación continua.

Los síntomas del estrés agudo episódico: cefalea intensa y persistente, presión alta, migraña, dolor en tórax y/o enfermedad cardíaca. Su tratamiento es multifactorial, que en la mayoría requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses a años. ⁽⁹⁾

Con frecuencia sus estilos de vida y su personalidad están tan entrelazados que no ven nada malo en la forma cómo se comportan o guían sus vidas. Culpan a otras personas o a hechos externos de lo que le pasen. Estas personas ven su forma de vida, sus interacciones

con los demás y sus formas de ver el mundo como parte de ellos y de lo que hacen. ⁽⁹⁾

2.-Estrés crónico: Es aquel que agota a las personas de manera cotidiana, destruyendo la mente, el cuerpo y la vida. Este tipo de estrés es de las personas con un nivel socioeconómico bajo, familias disfuncionales, de los que viven un matrimonio infeliz y un trabajo que no les gusten. ⁽⁹⁾

El estrés crónico nace cuando la persona no ve una salida a la situación problemática en la que se encuentra. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos cortos, sin lugar a solucionarlo y por lo que termina renunciando a la búsqueda de la solución. ⁽⁹⁾

Ciertas experiencias negativas que ocurren en el transcurso de la vida afectan en el plano más profundo de la personalidad, generando una visión del mundo equivocada, provocando un estrés interminable para la persona. Reformulándose la personalidad, creencias y la recuperación exige el autoexamen activo, casi siempre con la ayuda de un profesional. ⁽⁹⁾

Lo más crítico del estrés crónico es cuando las personas se acostumbran a este tipo de estrés. Las personas ignoran el estrés crónico porque es algo familiar y algunas veces resulta algo cómodo. ⁽⁹⁾

Niveles de estrés en el profesional de Enfermería

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asevera que la salud mental del personal de salud en su ambiente de trabajo se encuentra en peligro. Los trabajadores experimentan cansancio, ansiedad, desanimo, entre otros; factores que pueden provocar la pérdida de

trabajo. ⁽¹⁰⁾ El nivel de estrés puede ser alto, medio y bajo; dependiendo de la causa o estresor que lo origine.

Estresores laborales en Enfermería

Los diferentes estudios ejecutados sobre el estrés laboral en los profesionales de la salud, y en especial en el profesional de enfermería, pusieron de manifiesto la cantidad elevada y la diversidad de estresores laborales a los que pueden estar expuestos los trabajadores. Entre las principales causas de estrés en el personal de enfermería en el hospital están los horarios irregulares, la demanda de trabajo, las interrelaciones con los pacientes y el contacto directo con su sufrimiento y la muerte de ellos, los conflictos con los colegas de trabajo. Los principales estresores que afectan al Enfermero son:

Presión laboral:

Representa las características del desarrollo profesional, son independientes del centro donde laboren, factor externo del trabajo que desequilibra el trabajo del profesional, debido a que alteran la concentración que necesita el profesional para desarrollar la tarea de la mejor manera.

Cuando el trabajo se adecua a la capacidad y expectativa del trabajador, contribuye a una importante motivación para mejorar el rendimiento laboral, sin embargo, si la presión se pone excesiva ocurre todo lo contrario. ⁽¹¹⁾

Entonces de la interacción entre la alta demanda y el escaso control sobre las actividades del trabajador, ocasionaría una situación de máxima exigencia en el trabajo, dando lugar al estrés laboral. ⁽¹²⁾

Este estresor requiere una doble adaptación fuera del límite normal del trabajador por lo cual se considera como:

Carga laboral: Este es un problema cuyo inicio se encuentra en la organización del puesto donde laboran. Estos aspectos pueden ser relativos a las características del trabajo y ciertas características personales. ⁽¹³⁾

Está determinada por el número de actividades que debe realizar la enfermera durante su turno, incluyen las actividades mentales y físicas; es el nivel de capacidad y energía que el trabajador utiliza para desempeñar sus funciones. Ambas situaciones ocasionan estrés; primero por la sensación de no poder acabar con la carga laboral y lo segundo por la insatisfacción personal. ⁽¹⁴⁾

Ambiente psicológico:

El ambiente psicológico de la Enfermera está determinado la salud mental de la enfermera dentro del desarrollo de su labor profesional y actividades que realiza de manera cotidiana.

Se entiende por salud mental como un estado de bienestar donde exploran sus capacidades para enfrentarse al estrés de nivel normal cotidiano. ⁽¹⁵⁾

El trabajo del profesional de enfermería se encuentra en el concepto de trabajo de riesgo, ya que pasa la mayor parte del tiempo en constante riesgo ocupacional, considerados por ellos como parte de su trabajo; sin embargo, se pueden realizar diversas estrategias para evitar y promocionar un adecuado autocuidado en el profesional de enfermería con el fin de restablecer su salud de ellos y prevenir la enfermedad

laboral, aplicando un control de evaluación y de riesgo, debido a la alta prevalencia de enfermedad por salud mental. ⁽¹⁶⁾.

La enfermera tiene como característica fundamental la gestión del cuidado, y por tal son reconocida como los únicos cuidadores permanentes durante el proceso asistencial. ⁽¹⁷⁾

El desarrollo de la profesión de Enfermería en sus muchos aspectos como todos los profesionales de salud, son una parte potencial de estrés; se da desde el contacto con las distintas etapas de desarrollo en la recuperación de un paciente, así como su sufrimiento y muerte del mismo.

Entre los que destacan:

Muerte y sufrimiento del paciente: Las diferentes situaciones emocionales a las que se afronta día a día el personal de enfermería incluyen actividades como: Tratar con pacientes terminales o de gravedad, lidiar con la muerte del paciente, informar de estos sucesos a los familiares, entre otros, que pueden generar estrés frente al contacto directo contra la muerte. ⁽¹⁸⁾

En el profesional de salud como es enfermería, la muerte en ellas causa un amplio conjunto de actitudes y emociones de intensidad variable. Y entre las emocionales principales que encierra la muerte se encuentran la miedo, ansiedad y la depresión. ⁽¹⁹⁾

El contacto con la muerte ocurre de manera cotidiana en la labor profesional de la enfermera, que es un hecho difícil y único que enfrenta el profesional, de igual forma la familia y seres queridos del que acaba de morir. El profesional de salud como el de enfermería tiene como una de sus funciones, de ayudar a las personas a superar el paso de la vida a la muerte, no solamente de la persona que padece

la patología sino también sus familiares que lo acompañan; donde el profesional de enfermería brindara una actitud favorable, cálida, y de mucha comprensión con el paciente. Por otro lado, otros estudios refieren que los profesionales de enfermería al igual que otras personas se ven influenciados por la sociedad y sus vivencias directas con la muerte. ⁽²⁰⁾

Con respecto al ambiente hospitalario se desconoce si constan con estrategias y/o programas de apoyo para los trabajadores que están en constante contacto con la muerte, por lo que muchas veces en estos profesionales nacen sentimientos de temor, angustia, de no querer hablar del tema, lo que se traduce en una atención pobre con los pacientes moribundos. Por todo lo expresado, se concluye que el profesional de enfermería requiere de apoyo multidisciplinario para poder brindar el mejor cuidado a estos pacientes. ⁽²¹⁾

Preparación profesional: Se les exige de manera continua a los profesionales de enfermería estar capacitados científicamente, técnica y en salud mental, para dar una respuesta correcta en el momento adecuado. ⁽²²⁾

El poder adquisitivo de conocimientos técnico – científico por el profesional de enfermería los coloca en un estado de alerta, motivados por asumir un grado de responsabilidad y de respuesta inmediatas, ya que cada paciente tiene una biología humana distinta en sus diferentes esferas con evolución distinta. La enfermera en el desarrollo de la preparación profesional, adquiere conocimiento científicos y específico en busca del desempeño adecuado de sus funciones en el cuidado del individuo, la cualificación positiva es necesaria para el ejercicio de la profesión, sin embargo durante el transcurso del desarrollo del ejercicio profesional pueden surgir variantes y casos donde, dicha preparación haya sido insuficiente, escasa y/o nula frente a las nuevas situaciones,

generando incertidumbre en el profesional y disminuyendo la confianza en sí mismo para el desarrollo de sus actividades.

Existen casos donde la necesidad de atención especializada en criterios puntuales ponen en desafío la preparación y competencia del profesional de enfermería; con los avances científicos y tecnológicos hoy en día es posible que muchos pacientes en estado crítico o de complejidad puedan recibir soporte, que pueda ser intervenido ya sea medicamente o quirúrgicamente, modificado e incluso recuperado parcial o totalmente, ya que en la actualidad se cuenta con servicios técnicos; sin embargo las diferentes políticas y de preparación profesional derivados de bajos presupuestos y/ escaso apoyo al desarrollo profesional dentro del hospital evitan que el recurso humano este completamente preparado para manejar adecuadamente todas las necesidades de cuidado, de alta complejidad con los que se espera el restablecimiento de la salud del paciente. ⁽²³⁾

Comunicación intragrupal: Es un proceso y propiedad innato de toda materia viva. Existen diversos tipos de comunicación que se aumenta de nivel de comunicación con el nivel de complejidad de la materia, como en el hombre donde la actividad comunicativa consigue su nivel más alto. La comunicación es un elemento básico en todo tipo de interrelación con otras personas. Para la enfermera, la comunicación con el paciente es muy importante, el conocer que decir, como decirlo y en qué momento adecuado decirlo. Muchas veces para conseguir cumplir ciertas metas debemos de tener no solo cualquier tipo de comunicación, sino una comunicación que sea efectiva. Es por eso que ser comunicador no es innato, por tanto la profesional de enfermería debe entrenar y desarrollarse en este tipo de ámbito. ⁽²⁴⁾

La comunicación intragrupal entre pares y compañeros de trabajo influye en el estado de ánimo, relación entre los mismo, sin embargo, la

mala comunicación entre pares, produce problemas relacionales entendida como falta de la empatía, la autenticidad y lo más importante saber escuchar, en el desarrollo de las actividades en el ambiente hospitalario. ⁽²⁵⁾

La comunicación intragrupal adecuada forma parte de un conjunto de destrezas que ayudan a mejorar el desarrollo laboral del trabajador de salud en sus centros de labor; ya que la comunicación entre las enfermeras es considerada, como una condición indispensable para estar a gusto en el trabajo. ⁽²⁶⁾

El uso correcto de la comunicación y habilidades, ayudan al personal de enfermería a transmitir muchos problemas que se generan en la institución, y a buscar soluciones entre los colegas, con el fin de mejorar su satisfacción laboral y a reducir el estrés laboral. ⁽²⁷⁾

Ambiente social:

La psicología en la rama laboral ha manifestado que donde laboramos, ese ambiente social que se percibe, interviene en la productividad del profesional y en su satisfacción profesional; por otro lado, la no satisfacción con el ambiente social entre los trabajadores, puede ser motivo que inicia o influye en el desencadenamiento del estrés laboral.

El ambiente social es influenciado por las condiciones propiamente dichas del trabajo desarrollado por el profesional: exceso de horas en contacto con el sufrimiento de la persona enferma; mediador muchas veces entre el paciente, la familia y médico; tolerar las críticas; la desvalorizada imagen y el no reconocimiento respectivo de la profesión, todo esto forma parte del ambiente social son necesarios para que el estrés laboral se instaure. Las principales fuentes de estrés en el ambiente social laboral incluyen:

Conflictos de competencia: Los conflictos se asocian muchas veces a las inquietudes haciéndose parte de la propia persona, por ejemplo al defender sus propósitos, donde para alcanzarlos utiliza diferentes mecanismos que facilitan el control del ambiente físico y de sus relaciones que se dan en él, suponiendo que eso pueda terminar en algo inesperado. ⁽²⁸⁾

Las competencias de trabajo de la enfermera permiten reducir las inequidades, la limitación y acceso a los servicios y por el contrario benefician una calidad de atención. El profesional de enfermería demuestra ser capaz y competente cuando aplica de forma efectiva sus conocimientos y capacidades en el trabajo diario, que se debe reflejar en el desempeño laboral y los estándares mínimos en el trabajo. ⁽²⁹⁾

La ambigüedad de las funciones que realiza la enfermeras, muchas veces obliga realizar funciones de distintos estamentos y favorece a situaciones de desconcierto entre cuales son sus deberes de esta profesión, generan conflictos de competencia en el profesional de Enfermería; sin embargo en el ambiente hospitalario también se han generado situaciones donde se pone a prueba las competencias en el propio trabajo o disparidades con el tratamiento de un paciente; estas disparidades influyen en el desarrollo personal de la Enfermera, causando baja autoestima que desencadena estrés. La situación actual sobre el rol en enfermería hoy en día es un debate cotidiano, por ser una de las primeras profesiones en salud y no está claro su ámbito laboral ni sus límites de ello. El apoyo social casi inexistente es motivo suficiente para que esta profesión se sienta insegura al no estar respaldadas por sus superiores desencadenando de esta manera el estrés laboral. ⁽³⁰⁾

Así como afecta su percepción y padecer de estrés.

Relación con el médico: La relación médico – paciente debe estar basado en el mutuo respeto de las profesiones en partes equivalentes del equipo de atención. Los problemas que con mayor frecuencia tiene la enfermera interactuando con la profesión médica es la diferencia que todavía existe entre enfermeras y otros profesionales con distintos niveles de capacitación, entrenamiento y formación académica. Esta diferencia impide que la enfermera tenga una sola imagen y voz cuando se la relaciona con otros profesionales. ⁽³¹⁾

La atención médica y su seguridad demandan mayor autonomía clínica del enfermero. Cuanta menor jerarquía es la relación, mejores son los resultados, satisfacción en el trabajo y menores niveles de estrés. ⁽³²⁾

Síndrome de Burnout

Es un síndrome que se presentan en trabajadores que están en mayor contacto con otras personas, que exige una respuesta emocional perenne. Este síndrome surge como respuesta al estrés crónico. La palabra "Burnout" creado por Herbert Freudenberger utilizado para especificar el agotamiento abundante del trabajador. Tiempo después los abogados y sindicatos lo utilizaron para mencionar las alteraciones físicas que causaba el agotamiento extremo. En la actualidad, es una causa principal de incapacidad para el trabajo. ⁽³³⁾ El síndrome de "burnout" ha sido conceptualizada de diferentes maneras; la definición de Maslach y Jackson, definieron como cansancio emocional que si progresa finaliza con el fracaso laboral. Según Maslach y Jackson, se manifiesta por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. ⁽³⁴⁾

Desempeño laboral: Es el rendimiento que presenta el trabajador al realizar sus funciones y/o tareas principales, lo que permite demostrar su capacidad. Este término describe lo que hace en realidad el trabajador y no solamente lo que sabe realizar, y cuenta con aspectos esenciales como: la aptitud que comprende a la vez la calidad, eficiencia y productividad; el comportamiento que comprende el cumplir las normas establecidas del trabajo, el cumplir la hora jornal establecida; y las cualidades propias de la persona, que se necesitan para determinados cargos. ⁽³⁵⁾

2.1.2. Desempeño laboral de enfermería

Es el comportamiento del personal en el desarrollo de sus funciones en un puesto de trabajo. ⁽³⁶⁾

En la profesión de enfermería el desempeño laboral se basa principalmente en el cuidado del paciente, que implica asistir, servir al paciente y no solo acompañarlo; es toda actividad que se relacione directamente con el cuidado del paciente buscando su mejoría. ⁽³⁷⁾

La evaluación del desempeño laboral es una manera que permite encontrar y focalizar los problemas que pueda tener el trabajador en la organización o en el cargo que ocupa, ya sea por ciertos desacuerdos, entre otros motivos. Por lo que la evaluación es una forma de mejorar los resultados de un trabajador determinado. ⁽³⁸⁾

Según Donabedian ⁽³⁹⁾ existen tres componentes para evaluar la calidad asistencial que son:

El Componente Técnico:

Conformado por las habilidades del desempeño profesional de enfermería y su aplicación, desde el conocimiento científico - tecnología y el cuidado del paciente. El componente técnico en enfermería incluye diversos aspectos como el nivel de formación y la práctica del desempeño de conocimiento científico aprendido, el cuál será determinante en el cumplimiento de las funciones asignadas de acuerdo al servicio donde se encuentre laborando y las necesidades de los usuarios presentes. ⁽⁴⁰⁾

Por lo que se tomarán en cuenta las funciones de Enfermería en la atención al usuario:

Función administrativa: Parte del proceso del cuidado en el medio hospitalario incluye las actividades administrativas que van desde la planificación del cuidado, control de procesos, evaluación de indicadores de calidad entre otros. Los fundamentos de enfermería administrativa tienen como objetivo la optimización de los recursos y beneficio del paciente Teniendo como actividades diseñar, crear y aplicar los procesos necesarios para el almacenamiento y manejo de medicamentos, disponibilidad de los mismos, manejo del flujo de pacientes desde los ingresos hasta las salidas. ⁽⁴¹⁾

Dentro de estas actividades también se encuentran el llenado de las historias clínicas en función a las notas de Enfermería que a su vez constituye el registro del estado de salud del paciente en el transcurso de las horas, donde queda constatado los problemas que haya presentado el paciente, así como la atención, cuidados y procedimientos brindados por la enfermera, por lo que las historias clínicas son una documento médico – legal y muchas veces utilizado para contribuir a las investigaciones en salud. ⁽⁴²⁾

De igual forma toma relevancia el correcto llenado de los kárdex. Como registro de la administración del medicamento, como método relacionado al plan de cuidados por su practicidad y disponibilidad. ⁽⁴³⁾

Además se deben llenar otros formatos como la de signos vitales, balance hídrico, ingresos, egresos, entre otros.

Función asistencial: Se refiere a la atención sistematizada, de calidad y con enfoque a un trato humano, promoviendo la salud, protegiendo contra las enfermedades y participando con la terapia adecuada. Es la que va dirigida a apoyar al paciente en la conservación de su salud y/o recuperación de la enfermedad.

Esta función en el ambiente de trabajo es el que más ha dado a conocer a la enfermería hasta hace unos años. ⁽⁴⁴⁾

Función docente: La función docente corresponde a la transmisión del conocimiento en la formación profesional de recursos humanos en enfermería, en la educación para la salud, en la capacitación y la educación continua, basada en necesidades, factores de riesgo e integración docencia-servicio. ⁽⁴⁵⁾

Sin embargo, en el presente estudio está determinado a la función docente para con el Paciente, a fin de afianzar su autocuidado y protección de su salud, desde el conocimiento de las principales medidas de prevención de enfermedades.

El componente interpersonal:

Enfermería es una rama de la salud que en los últimos años ha definido aún más sus roles dentro del campo amplio de la salud y las relaciones

interpersonales forman parte importante del desarrollo laboral de la enfermera. ⁽⁴⁶⁾

Las buenas relaciones interpersonales y la habilidad de mantenerlas, es lo que ayuda a un trabajador aumentar la productividad laboral y si faltase hasta los más intelectuales fracasarían laboralmente. Es por ello la importancia de estas habilidades sociales ya que permiten a una persona que las presenta inspirar a otros, prosperando en conjunto el ambiente laboral. ⁽⁴⁷⁾

Las relaciones interpersonales se dan con el:

Trato al usuario: El trato al usuario está definido como el componente de interacción que inicia con la comunicación y diálogo con el usuario; este diálogo, y los símbolos que progresivamente la enfermera adquiere a través de su experiencia. ⁽⁴⁸⁾

Las relaciones personales que ejerce enfermería con sus pacientes en la práctica de los cuidados son esenciales para el desempeño profesional. El personal de enfermería permanece las 24 horas al cuidado de los pacientes, brindan asistencia de naturaleza biológica, técnica, psicológica, social y espiritual y las relaciones personales sustentan la realización de sus actividades. Diversos autores consideran que la relación personal tiene un efecto terapéutico, en algunos casos afirman que esta puede ser determinante en el éxito de su desempeño. ⁽⁴⁹⁾

Por otra parte, el cuidado que exige una relación interpersonal demanda habilidades que se adquieren con la experiencia de ser cuidador, al igual que con el tiempo de experiencia de la enfermera, para trascender y establecer la relación persona a persona. En conclusión, la experiencia genera en la enfermera una percepción

personal de competencia donde surgen la destreza, la confianza en sí, la habilidad en la relación y en la comunicación, para despertar en el paciente su interés y atención, y producir un cambio en su comportamiento.⁽⁵⁰⁾ Es así que se debe tener en cuenta la aplicación de valores en el cuidado al paciente desde el respeto, amabilidad, empatía, entre otros.

Relación con el equipo y pares: El cuidado del paciente se hace cada vez más complejo y requiere la colaboración eficaz entre los profesionales. Colaboración significa trabajar juntos. Colaboración se toma en el sentido de compartir información, coordinar el trabajo, y tomar decisiones en conjunto acerca de aspectos de la atención del paciente. El enfoque de colaboración presupone que compartir la atención y la coordinación del trabajo entre profesionales requiere compartir las responsabilidades. Aunque debido a la complejidad y cuidados peculiares que requiere cada paciente hace difícil dividir explícitamente las tareas con anticipación entre los profesionales. Por ello, se espera que la colaboración dé como resultado una alta frecuencia de toma de decisiones en conjunto, una frecuente adaptación de la atención a las necesidades del paciente, y a rápidos cambios en la asignación de tareas entre los profesionales. Además de la colaboración se debe mantener comunicación adecuada para mejorar el desempeño del profesional de enfermería.⁽⁵¹⁾

Aspectos de confort:

Conformado por el entorno y sus elementos que lo constituyen y, que aumentan el confort dentro del centro laboral, tanto del que brinda el servicio y del usuario. Entre los que se encuentran:⁽⁵²⁾

Dotación de material: El contar con los materiales adecuados pueden generar ambientes estables de trabajo, si no se cuentan con los

equipos adecuados generan estrés ante la carencia de los mismos frente a las actividades que se precisan para emplearlos, teniendo en cuenta que los horarios de trabajo se realizan por turnos. Los Equipos y materiales sanitarios adecuados para la vigilancia de la salud de los pacientes, en relación con los principales riesgos derivados del trabajo atendidas y número de trabajadores, puesto que una dotación inadecuada disminuye el desempeño laboral por la carencia de los mismos.

Seguridad del paciente: En torno al ambiente físico estas deben contar con instalaciones que garanticen la dignidad e intimidad de las personas, separadas del resto de ambientes, deben disponerse de: Salas de recepción, despachos de enfermería, aseso independientes, recintos de descanso entre otros. ⁽⁵³⁾

La seguridad del paciente, demanda de métodos que prevengan los daños que puedan ocasionar a un paciente, en caso de presentarse se aprenderá de ellos y al final crear una cultura de seguridad en los trabajadores de salud, los pacientes y la misma organización. En efecto todas las profesiones de salud juegan un papel importante en la seguridad del paciente, pero la enfermera por el contacto mayor con el paciente y procesos hospitalarios, es una persona clave para que se disminuyan los resultados adversos. ⁽⁵⁴⁾

2.1.3 Teoría de enfermería:

Betty Neuman

Modelo de los sistemas

Es una enfermera pionera que trabajo en salud mental en la década de los 60, su teoría se publica en el año 1972. El modelo Neumann, organizado alrededor de la reducción de la tensión, en el desarrollo y

mantenimiento de la salud. La persona se describe como un sistema abierto que interactúa con el medio ambiente para facilitar la armonía y el equilibrio entre los ambientes interno y externos.

La intervención de enfermería tiene por objeto reducir los factores que generan tensión y las condiciones adversas que afectan o podrían afectar el funcionamiento óptimo en la situación determinada de un usuario. La intervención de enfermería se lleva a cabo mediante la prevención primaria que se realiza antes de que la persona entre en contacto con un productor de tensión. La meta es evitar que el productor de tensión penetre en la línea normal de defensa o disminuya el grado de reacción reduciendo la posibilidad de hacer frente al productor de tensión, debilitando su fuerza. La prevención secundaria es conveniente después de que el productor de tensión penetra la línea normal de defensa. La atención incluye la atención oportuna de casos, y la planificación y evaluaciones de las intervenciones relacionadas con los síntomas. La prevención terciaria acompaña al restablecimiento del equilibrio. El punto central está en la reeducación para evitar que vuelva a suceder lo mismo, la readaptación, y la conservación de la estabilidad.

Conceptos básicos del Modelo de Sistemas de Betty Neuman

- a) Visión holística: es una visión integral de la persona, incluido en un tipo de sistema abierto y dinámico con respecto al cuidado del paciente.
- b) Sistema cliente: el cual consta de cinco aspectos importantes: lo fisiológico, psicología, sociocultural, de desarrollo y lo espiritual.
- c) Estructura básica del cliente: El usuario es un sistema conformado por una estructura central. Esta está constituida de factores comunes a

todos los organismos, como características genéticas: entre ellas la temperatura, patrón de respuesta, entre otros. ⁽⁵⁵⁾

Por lo tanto, se eligió esta teoría de enfermería porque se enfoca básicamente a disminuir los factores que generan algún grado de tensión y las condiciones adversas que podrían alterar el funcionamiento óptimo en la situación determinada, como el personal de enfermería afectado por el padecimiento de estrés.

Si uno como profesional de salud estresado, no puede ejercer o no se siente con la capacidad de dar su 100% de sí para poder brindar una buena atención de calidad y calidez para su paciente entonces no está cumpliendo unas de las teorías enfocadas y por lo tanto el paciente no podrá mejorar. Ya que muchas veces el tratamiento parenteral ayuda, pero lo que más ayuda al mejoramiento de la salud es el apoyo emocional que le pueda brindar el personal de enfermería.

Rol de la enfermera y el manejo del estrés laboral

El profesional de enfermería en el ambiente hospitalario cumple un rol de mayor adiestramiento y capacitación al igual que más responsabilidad en el cuidado del paciente. La función de la enfermera profesional se ha ampliado a fin de incluir no únicamente la atención de casos graves en que peligran vidas, sino también los cuidados preventivos, la educación, tanto al paciente, como a sus familiares, acerca del cuidado de la salud. ⁽¹⁶⁾ La enfermera debe adquirir el juicio y la experiencia para detectar los signos y síntomas de alarma, y especialmente para diferenciar la emergencia que amenaza la vida o aquella que puede producir daño invalidez permanente.

Enfermería es la profesión que requiere un despliegue de actividades que necesita poseer un gran control mental y emocional de mayor rigor

ya que es una carrera expuesta a diferentes situaciones donde se debe preservar la vida como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado prolongado y en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que pueden traer consecuencias a su propia salud. ⁽⁵⁶⁾

2.2 Estudios Previos

2.2.1 Estudios previos Internacionales:

García A. (2017) “Comparación del burnout en el trabajo de enfermería”, Cádiz - España; realizó un estudio cualitativo con el objetivo de determinar el concepto de Burnout y los indicadores de Estrés en los Enfermeros de España y Portugal, Cádiz-España. Resultados: El colectivo de Enfermería comprende entre las profesiones más afectadas por el Estrés Laboral y por el grado máximo en el Síndrome de Burnout, ya que sus Profesionales realizan bastantes actividades muchas de ellas específicas teniendo como objeto el ofrecer cuidados a las personas y, en ello, siendo el estrés un factor importante que afecta su rendimiento, y de esta forma, constituyendo un grave problema en cuanto a la morbilidad occidental. Conclusión: La comparación en cuanto a competencias de la Enfermería en España y en Portugal no ha resultado práctica ni efectiva para establecer los niveles de Burnout en ambos países. De hecho, en ambas naciones, encontramos competencias generales en común. ⁽⁵⁷⁾

Gallego L. y col (2017) “El estrés laboral en enfermería”, Armenia - Colombia; realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal; con objetivo de Identificar el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia. Material y método: Se realizó un muestreo de bola de nieve, resultando una muestra de 25 enfermeros y auxiliares de enfermería. Obteniendo los siguientes resultados: el 76 % eran del género femenino y el 24 % masculino. El

28% de los participantes pertenecían al grupo etéreo entre los 18 a 25 años. El 52% presentaron estrés causado por problemas financieros, el mismo porcentaje de 52% por problemas familiares, 44% por problemas de salud. El 32% por problemas ambientales, 16% por problemas sociales y solo el 12% por problemas de trabajo. Se encontró que el 60% tienen tendencia baja a buscar una solución ante un problema para disminuir el estrés. El 56% tienen una tendencia baja a cambiar la situación estresante. Conclusiones: el estrés en el profesional de enfermería no se asocia directamente con las situaciones problemáticas del centro laboral. ⁽⁵⁸⁾

Espinosa A; Gibert MP; Oria MO. (2015) “Desempeño laboral en enfermería”, Cuba, realizaron un estudio cualitativo y prospectivo, con objetivo de normalizar la definición de desempeño profesional de enfermería, teniendo en consideración su relación con las condiciones actuales de la práctica de la enfermería cubana. Material y método: análisis de artículos de investigación originales desde el 2005 al 2014, en SciELO, Dialnet y Medline/Pubmed. Se identificó 10 artículos donde solo se utilizó 3, así como libros, monografías y tesis doctorales actualizadas. Conclusiones: la sistematización de los términos relacionados con el desempeño profesional de enfermería, permitió definir operativamente desempeño y desempeño como enfermera, siendo pocos los autores que abordan esta categoría, sin embargo, se percibe la necesidad del abordaje profundo del desempeño del profesional de enfermería como elemento aglutinador de la satisfacción de necesidades durante la gestión del cuidado. ⁽⁵⁹⁾

Cortaza L, Francisco MD. (2014), “Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz”, México. Realizaron un estudio con el objetivo de Determinar el nivel de estrés e identificar los elementos estresores que afectan a enfermeros de un Hospital de Segundo nivel de la Secretaría de Salud en el Sur de Veracruz, México. México Material y método:

Estudio transversal, participaron 41 enfermeros seleccionados mediante muestreo aleatorio simple, el instrumento empleado fue Nursing Stress Scale para medir situaciones percibidas como estresantes, con una confiabilidad de 0,84. Resultados: se encontró que el 100% de los enfermeros presenta algún nivel de estrés, un 65,9% lo presenta a veces y un 34,1% de manera frecuente. El aspecto más afectado fue el físico, la carga de trabajo fue el factor que les genera más estrés (48,8%), seguido de la muerte y el sufrimiento (29,3%); así como la incertidumbre en el tratamiento (29,3%). Los varones se perciben más estresados (83,3%) que las mujeres (25,7%). Conclusión: Los enfermeros se perciben a sí mismos como personas estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios. ⁽⁶⁰⁾

López JA, Barahona NA, Estrada M, Favela MA, Cuen FA. (2014), "Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados", Costa Rica, con objetivo de establecer si existe diferencia en el nivel de competencia del personal de enfermería asistencial según su formación académica en México. Estudio no experimental, transversal, con una muestra de 122 enfermeras. Obteniendo los siguientes resultados: el grupo etéreo de mayor porcentaje fue de 33-46 años de edad, 73% de género femenino, 52,5% con grado de instrucción universitario, y laborando un intervalo de 1 a 5 años. La puntuación total dio una calificación de nivel medio competente. Conclusión: que en el personal de enfermería que fueron evaluados no hay personas competentes. ⁽⁶¹⁾

2.2.2 Estudios Previos Nacionales

Vargas LY. (2017), "Riesgos laborales y desempeño profesional de las enfermeras de sala de operaciones del instituto nacional materno perinatal", Lima - Perú. Realizó un estudio correlacional y transversal, con objetivo de establecer la asociación entre los riesgos laborales y el

desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima. Con muestra de 30 enfermeras. Se aplicó una encuesta. Resultados: Se encontró que no existía asociación entre el riesgo laboral y el desempeño profesional con un valor $p=0,553$, sin embargo, se estableció que si existe asociación entre la dimensión biológicos y el desempeño profesional con un valor de $p=0,028$, presentando una asociación baja. Conclusión: No hay asociación entre el riesgo laboral y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del INMP. ⁽⁶²⁾

Huamán YL. (2016) “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo”, Trujillo - Perú. Realizó una investigación de enfoque cuantitativo. Material y método: La muestra fue de 45 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta y dos cuestionarios: de Maslash (mide el estrés); y de desempeño profesional elaborada. Encontrándose como resultados: El 62,22% presentaron nivel medio de estrés, 37,78% nivel bajo; además del 73,33% presentaron un adecuado desempeño laboral, y 26,67% desempeño regular. Concluyendo que no había asociación entre las variables de estudio. ⁽⁶³⁾

Bobadilla EG. (2016), “Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Essalud”, Chiclayo - Perú. Realizó un estudio descriptivo y correlacional, en los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud en Chiclayo en el año 2016, con el fin de establecer la relación entre el factor motivacional y su desempeño laboral. Se utilizó una encuesta, en una muestra de 48 enfermeras. Resultados: dentro de los factores motivacionales el de mayor porcentaje fueron los intrínsecos, y dentro de ellos: 89.6% vocación, 83.3% desarrollo personal, 60.4% crecimiento profesional, y por último

con un 12.5% la responsabilidad. Dentro de los factores extrínsecos el predominante fue con un 47.9% las relaciones interpersonales. Concluyendo que no había asociación entre el factor motivacional y el desempeño laboral. ⁽⁶⁴⁾

Ramos NE, Ticona NR (2016), “Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el hospital III goyeneche de Arequipa 2016” Arequipa – Perú. Realizaron una investigación de tipo descriptivo y correlacional; con objetivo de conocer la asociación del Estrés y su Desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el Hospital Goyeneche de Arequipa en el año 2016. Muestra de 104 enfermeras. Para la recolección de datos se usaron dos tipos de técnicas la primera un cuestionario (medición del estrés) y la segunda la observación (medición del desempeño). Resultados: la mayoría presentó un nivel de estrés leve, predominando en un 61.6% la dimensión Física, seguida con un 56.7% dimensión social. Con respecto al desempeño laboral el 46.2% era de nivel regular y este era influenciado por el nivel de estrés leve. Concluyendo: que a mayor nivel de estrés habrá menor desempeño laboral en las enfermeras. ⁽⁶⁵⁾

Roas ZM. (2015), “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de camana” Arequipa _ Perú. Realizó una investigación de tipo descriptivo y correlacional, con objetivo de establecer la asociación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital de apoyo Camaná, en el año 2015. Estudio descriptivo, cuantitativo y transversal, con muestra de 24 enfermeras. Obteniendo los siguientes resultados: que el 67% de las encuestadas presentaron estrés, mientras el 33% no. Con respecto a las causas desencadenantes del estrés se observó que el 42% refirieron que eran por agentes negativos (ruido, olores o exposición a agentes químicos), el 25% por problemas psicológicos (cansancio emocional). El 67% presentaron una relación de nivel regular con los

pacientes, el 33% refiere no haber tenido problemas en su trabajo, pero consideran rutinario el quehacer. El 62% refieren satisfacción laboral. Concluyendo que si había asociación entre la variable estrés y el desempeño en el trabajo. ⁽⁶⁶⁾

2.3 Marco conceptual

Actitud: Son indicadores de la conducta. Es una formación con cierto grado de estabilidad con respecto a los sentimientos, creencias y conductas hacia una persona u objeto. ⁽¹⁹⁾.

Actitud adecuada: Cuando la persona adquiere una actitud positiva frente a un tema determinado ⁽¹⁹⁾.

Comunicación: Es el proceso consciente donde se da el intercambio de mensajes entre dos o más personas, utilizando un mismo procedimiento. ⁽⁶⁷⁾

Conflicto: Desacuerdo entre personas o cosas. ⁽⁷¹⁾

Competencia: Capacidad para el desarrollo de algo, como una actividad u profesión. ⁽⁶⁸⁾

Componente: Se trata de elementos que, a través de algún tipo de asociación o contigüidad, dan lugar a un conjunto uniforme. ⁽⁷³⁾

Desempeño: Desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel. ⁽⁷³⁾

Dotación: Se llama dotación al acto y el resultado de dotar: otorgar, aportar, equipar o asignar algo. Dotación también es aquello con que se concreta la acción de dotar. ⁽⁶⁹⁾

Estrés: El estrés es una respuesta del organismo que pone al individuo en disposición de afrontar situaciones interpretadas como amenazas. ⁽⁷⁰⁾

Estresor: El concepto estresor se considera como desencadenante de estrés, factor de estrés. ⁽⁷¹⁾

Enfermería: es un recurso humano fundamental en el sistema de salud. Nuestros enfermeros se desenvuelven en diferentes escenarios clínicos y comunitarios, dirigiendo y gestionando el cuidado enfermero, preservando así la salud de la población. ⁽⁷²⁾

Hospital: Un hospital o nosocomio es un establecimiento destinado para la atención y asistencia a enfermos por medio de personal Facultativo, enfermería, personal auxiliar y de servicios técnicos durante 24 horas, 365 días del año y disponiendo de tecnología, aparatología, instrumental y farmacología adecuadas. Existen tres clases de hospitales: de Primer, Segundo y Tercer niveles, siendo su asistencia de menor a mayor complejidad. ⁽⁷³⁾

Muerte: Es el efecto final que resulta con la extinción del proceso complejo del ser vivo. ⁽⁷³⁾

Nivel: Grado que permite la medición respecto a algo. ⁽⁷⁴⁾

Paciente: En medicina, Persona que padece una enfermedad o está en tratamiento. ⁽⁷⁴⁾

Presión: Acción o efecto de ejercer algo bajo circunstancias que aumentan la tensión. . ⁽⁷⁴⁾

Profesional: Es aquella persona con una carrera ya sea universitaria o no universitaria que la ejerce dentro del marco legal. ⁽⁷⁵⁾

Social: Es aquello perteneciente o relativo a la sociedad. ⁽⁷⁵⁾

Sufrimiento: Es el padecimiento, la pena o el dolor que experimenta un ser vivo. Se trata de una sensación, consciente o inconsciente, que aparece reflejada en padecimiento, agotamiento o infelicidad. ⁽⁷⁵⁾

Usuario: Que habitualmente usa un servicio. ⁽⁷¹⁾

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe una relación directa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha Alta 2018

3.1.2 Hipótesis Específicas

Existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión presión laboral, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha Alta 2018

Existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018

Existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente social, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018

3.2 Identificación de variables.

3.2.1 Clasificación de las Variables

Variable Independiente (x): Nivel de estrés del personal de enfermería.

Variable Dependiente (y): Desempeño laboral del personal de Enfermería.

3.2.2 Definición Constitutiva De Variables

Variable Independiente (x): Nivel de estrés del personal de enfermería. Puede ser complicado porque existes varios tipos de estrés: estrés agudo, estrés episódico y crónico. Cada uno con diferencias clínicas y de tratamiento.

Según la organización Internacional del trabajo (OIT), el estrés viene a ser una respuesta emocional y física a un daño causado por una alteración y desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y/o capacidad percibida de una persona para enfrentarse a las exigencias. ⁽⁵⁾

Variable Dependiente (y): Desempeño laboral del personal de Enfermería. Se basa principalmente en el cuidado y la atención que se le brinda al paciente de una manera asistencial, servicial y en toda la actividad que relacione directamente con el cuidado del paciente buscando así su mejoría.

Es el comportamiento o conducta real del trabajador o del educando para desarrollar competentemente sus deberes y/o obligaciones en un puesto de trabajo. ⁽³⁶⁾

3.2.3 Cuadro de operacionalización variables

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR |
|-----------------------------|--------------------------|--|
| VI: NIVEL DE ESTRES | Presión laboral | - Carga laboral |
| | Ambiente psicológico | - Muerte y sufrimiento del paciente - Preparación profesional - Comunicación intragrupal |
| | Ambiente social | - Conflictos de competencia - Relación con el médico |
| VD: DESEMPEÑO LABORAL | Componente técnico | - Función administrativa - Función asistencial - Función de docencia |
| | Componente interpersonal | - Trato al usuario - Relaciones con el equipo y pares |
| | Aspectos de confort | - Dotación de material - Seguridad del paciente |

CAPITULO IV METODOLOGIA

4.1.- Tipo y nivel de Investigación

El estudio de investigación es de tipo cuantitativo y tiene un nivel de investigación de tipo aplicada.

4.2- Descripción del Método y Diseño

Método: Descriptivo y transversal.

Descriptivo; porque, se describieron las variables del estudio.

Diseño: El diseño que se empleo fue de tipo no experimental, que se caracteriza por no manipular las variables de estudio, y correlacional porque se analiza la asociación que existe entre las variables

Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Nivel de estrés

O_y = Desempeño laboral

4.3.- Población, Muestra y Muestreo

Población: Conformada por todo el personal de Enfermería que laboran en el Hospital René Toche Groppo siendo en total 77.

N=77

Muestra: conformada por la población total.

n=77

Muestreo: muestreo de tipo no probabilístico, de tipo censal.

4.4.- Consideraciones Éticas.

El trabajo de investigación utilizó los principios bioéticos que guía a todo profesional de salud como es Enfermería, los cuales permitieron realizar los objetivos establecidos del estudio de manera ética y moralmente. Principios bioéticos como Justicia, autonomía, no maleficencia, beneficencia, siendo la base del estudio que nos hace respetar la integridad del paciente.

1. **Principio de Autonomía.** Principio bioético que se ampara en la libertad que cada persona tiene. Respetar a las personas como individuos autónomos. Uno de los problemas en el cumplimiento de este principio bioético con respecto a los cuidados brindados por enfermería, es que los pacientes pueden tener diferentes tipos de decisión, dependiendo de elementos internos como edad, nivel de conciencia o externas como ambiente hospitalario, cantidad de información recibida por el personal de enfermería, entre otras.
2. **Beneficencia:** Es hacer el bien y no perjudicar ni hacer daño al paciente. Este principio representa ayudar a los demás a que obtengan el bienestar necesario para reducir los riesgos que la causen algún tipo de daño.
3. **No maleficencia:** principio bioético que significa no hacer daño al paciente. Comprende evitar cualquier tipo de daño, ya sea física, mental, social o psicológico.
4. **Justicia:** Es el principio bioético de ser equitativo. Esto quiere decir, que las personas tienen una cantidad determinada de necesidades de salud, la cual deben recibir la misma calidad de atención según sus necesidades.

CAPÍTULO V

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1.- Técnicas e Instrumentos

5.1.1. Técnica

Se utilizó la técnica de encuesta, la cual es una técnica conformada por preguntas, aplicada a personas que generara datos que permitan estudiar un tema determinado.

5.1.2 Instrumento

Para la primera variable se empleó un cuestionario validada de THE NURSING STRESS SCALE (ST), de Gray-Toft y Anderson, en su versión castellana validado por García y Garay en 1998; consta de 34 ítems agrupados en tres dimensiones: ambiente físico (carga de trabajo), ambiente psicológico y ambiente social, las posibles respuestas son: nunca (1), a veces (2) frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4), este instrumento busca el nivel de estrés de las Enfermera en el ambiente hospitalario con un nivel de confianza por coeficiente alfa de Cronbach de 0,92 para la escala total. Para la segunda variable se empleó una encuesta estructurada basada en tres dimensiones: componente técnico, interpersonal y confort, consta de 30 ítems con alternativas tipo Likert de siempre (3), a veces (2), nunca (1).

Con respecto a la valoración del variable estrés se trabajó lo siguiente:

Alto (102-136)

Medio (68-101)

Bajo (34-67)

Con respecto a la valoración del variable desempeño laboral se trabajó lo siguiente:

Eficiente (70-90)

Regular (50-69)

Deficiente (30-49)

Procedimiento:

1. Se entregó un cuestionario a cada uno de los enfermeros, informándole previamente sobre el estudio que se les pretende realizar y los objetivos del mismo.
2. Luego se obtuvo el consentimiento del personal de enfermería.
3. Se realizó la tabulación de los datos obtenidos, análisis, elaboración de las tablas estadísticas relacionando los resultados finales.

5.2.- Plan de Recolección de datos, procesamiento y presentación de datos

Primero se realizó el trámite correspondiente mediante un oficio dirigido al director del Hospital Rene Toche Groppo de Chincha con la finalidad de obtener el permiso para la ejecución de la encuesta al personal de enfermería que labora en dicho hospital. Luego se realizó la coordinación respectiva con el jefe de enfermería de cada servicio, para luego establecer el tiempo de recolección de datos de un mes (22 mayo- 22 junio) y el tiempo de aplicación de la encuesta de 20 a 30 minutos por personal de enfermería.

Para el análisis de los datos obtenidos, se realizó el vaciado de las encuestas en Excel versión 2010, calculando las sumas parciales y totales de las categorías de cada variable del estudio. En seguida se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 23.0, para el análisis respectivo.

Los resultados fueron representados en tablas de frecuencias, porcentajes, gráficos de barras. Para la prueba de la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para variables ordinales.

CAPITULO VI

RESULTADOS, DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.- Presentación, análisis e interpretación de datos

6.1.1. Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Tabla 1

Distribución de datos según la variable nivel de estrés

| Niveles | f | % |
|---------|----|--------|
| Alto | 23 | 29.87 |
| Medio | 39 | 50.65 |
| Bajo | 15 | 19.48 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

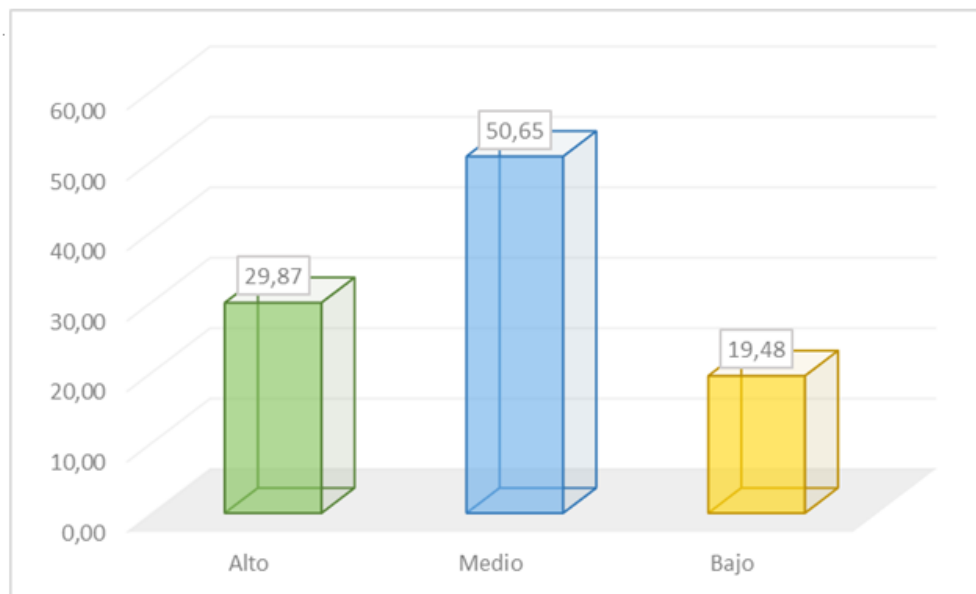


Figura 1: Datos según la variable nivel de estrés

Análisis e Interpretación: Según el análisis, el 29.87% del profesional de enfermería encuestado presentan un nivel de estrés alto, 50.65% nivel medio y 19.48% nivel bajo.

Tabla 2

Distribución de datos según la dimensión presión laboral

| Niveles | f | % |
|---------|----|--------|
| Alto | 24 | 31.17 |
| Medio | 37 | 48.05 |
| Bajo | 16 | 20.78 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

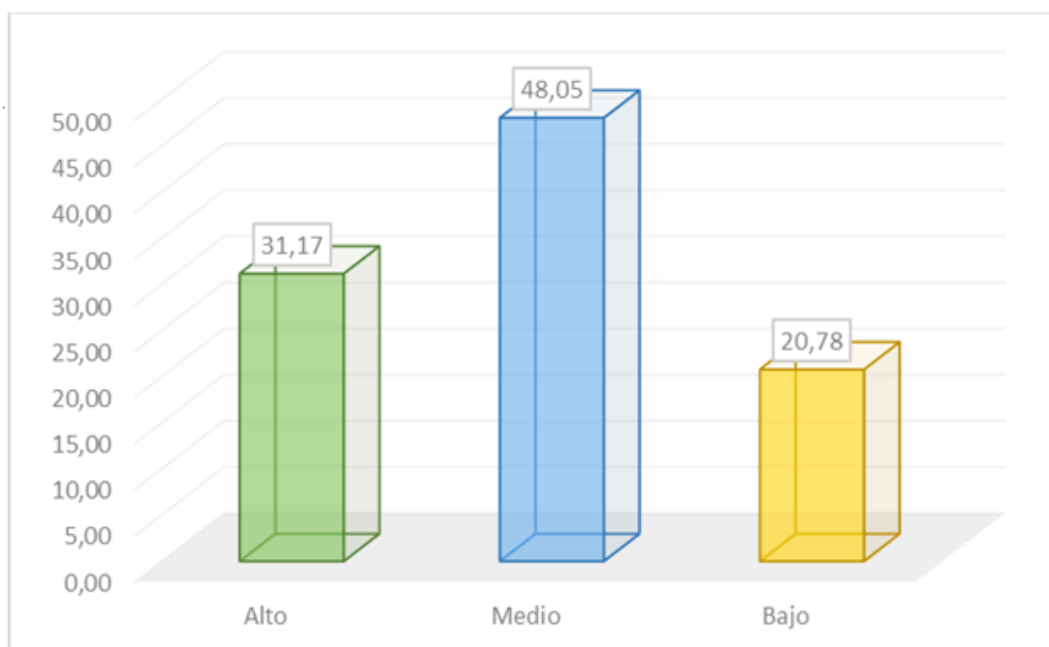


Figura 2: Datos según la dimensión presión laboral

Análisis e Interpretación: Según el análisis el 31.17% del profesional de enfermería encuestado presentan un nivel de estrés por presión laboral alto, el 48.05% nivel medio y 20.78% nivel bajo.

Tabla 3

Distribución de datos según la dimensión ambiente psicológico

| Niveles | f | % |
|---------|----|--------|
| Alto | 29 | 37.66 |
| Medio | 36 | 46.75 |
| Bajo | 12 | 15.58 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

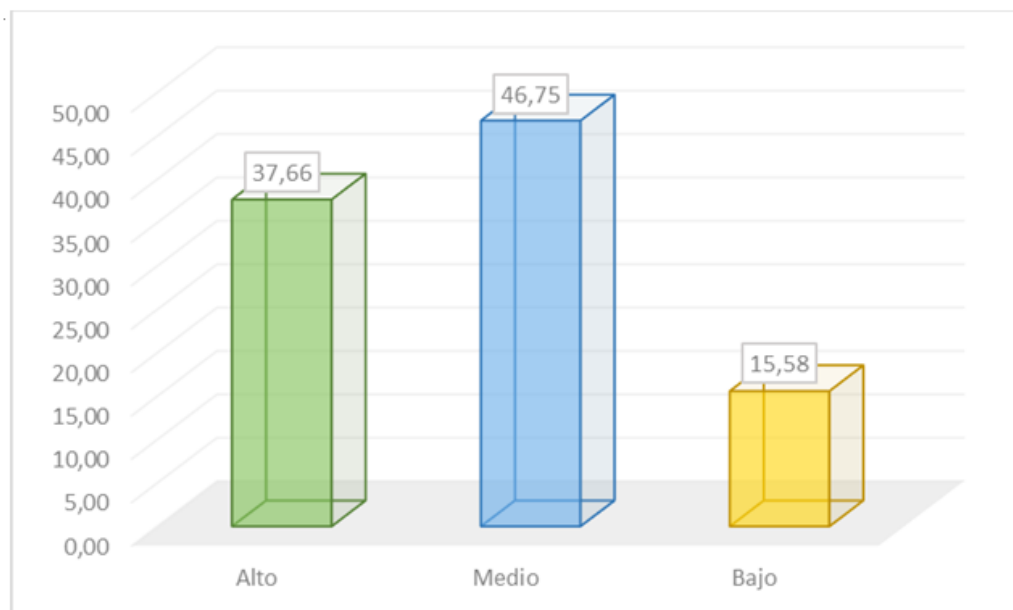


Figura 3: Datos según la dimensión ambiente psicológico

Análisis e Interpretación: Según el análisis, el 37.66% del profesional de enfermería encuestado presentan un nivel de estrés por el ambiente psicológico alto, 46.75% nivel medio y 15.58% nivel bajo.

Tabla 4

Distribución de datos según la dimensión ambiente social

| Niveles | f | % |
|---------|----|--------|
| Alto | 19 | 24.68 |
| Medio | 41 | 53.25 |
| Bajo | 17 | 22.08 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

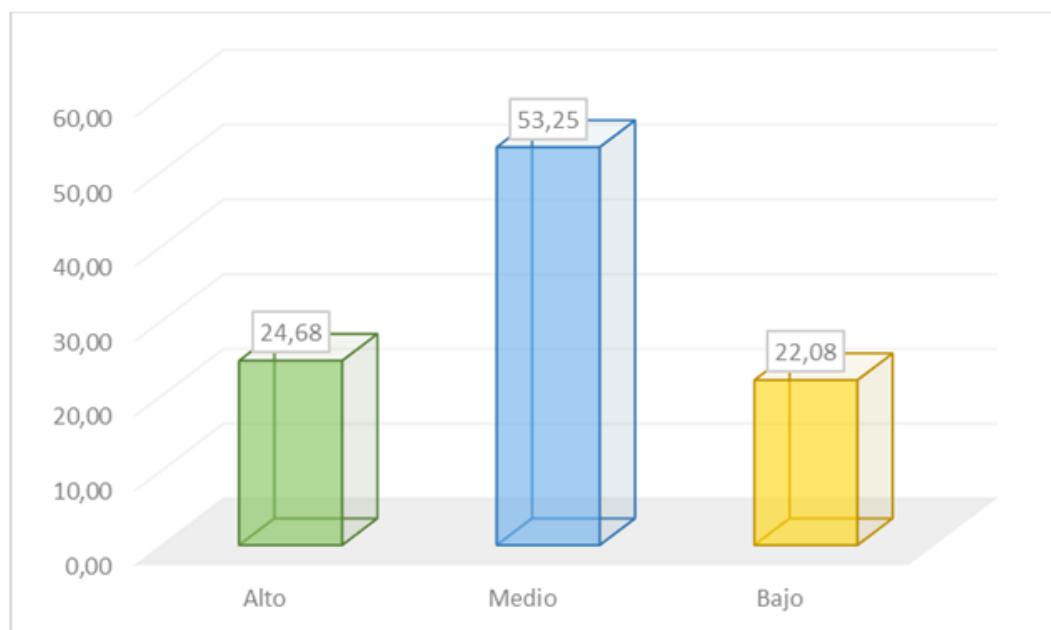


Figura 4: Datos según la dimensión ambiente social

Análisis e Interpretación: Según el análisis, el 24.68% del profesional de enfermería encuestado presentan un nivel de estrés por el ambiente social alto, 53.25% nivel medio y 22.08% nivel bajo.

Tabla 5

Distribución de datos según la variable desempeño laboral

| Niveles | f | % |
|------------|----|--------|
| Eficiente | 26 | 33.77 |
| Regular | 31 | 40.26 |
| Deficiente | 20 | 25.97 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

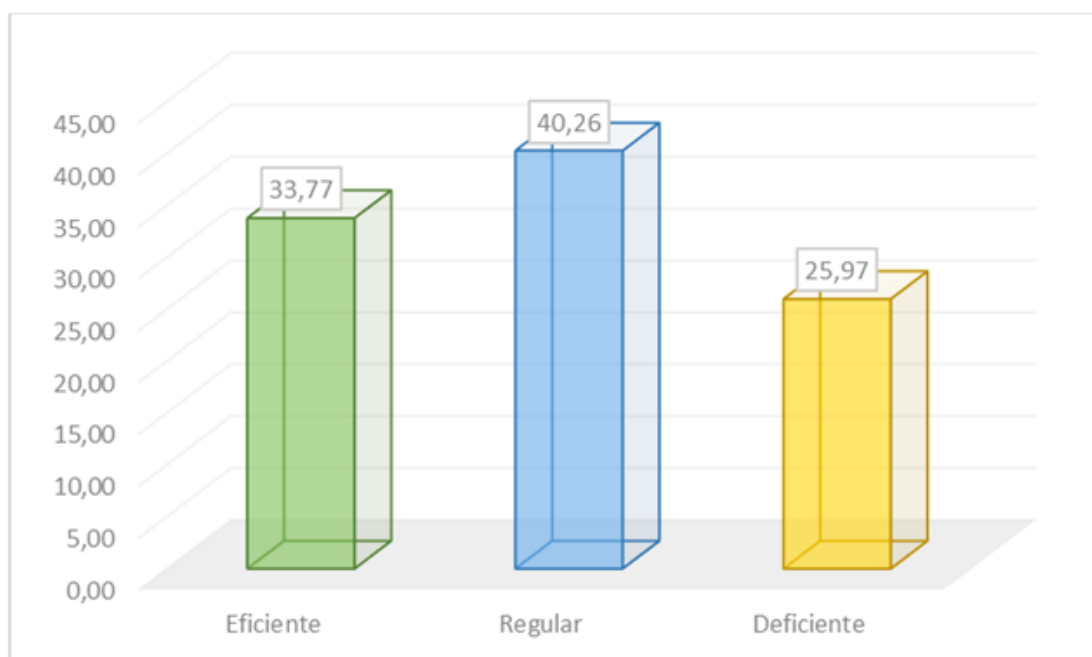


Figura 5: Datos según la variable desempeño laboral

Análisis e Interpretación: Según el análisis, el 33.77% del profesional de enfermería encuestado presentan un nivel de desempeño laboral eficiente, 40.26% nivel regular y 25.97% nivel deficiente.

Tabla 6

Distribución de datos según la dimensión componente técnico

| Niveles | f | % |
|------------|----|--------|
| Eficiente | 18 | 23.38 |
| Regular | 33 | 42.86 |
| Deficiente | 26 | 33.77 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

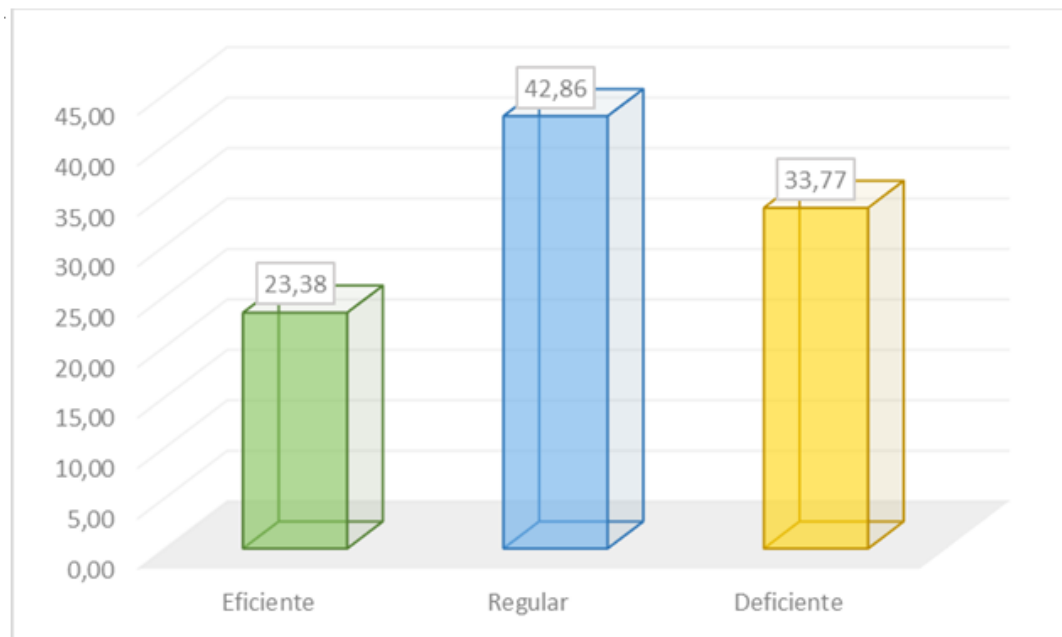


Figura 6: Datos según la dimensión componente técnico

Análisis e Interpretación: Según el análisis, el 23.38% del profesional de enfermería encuestado presentan un nivel eficiente con respecto al componente técnico, 42.86% nivel regular y 33.77% nivel deficiente.

Tabla 7

Distribución de datos según la dimensión componente interpersonal

| Niveles | f | % |
|------------|----|--------|
| Eficiente | 27 | 35.06 |
| Regular | 29 | 37.66 |
| Deficiente | 21 | 27.27 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

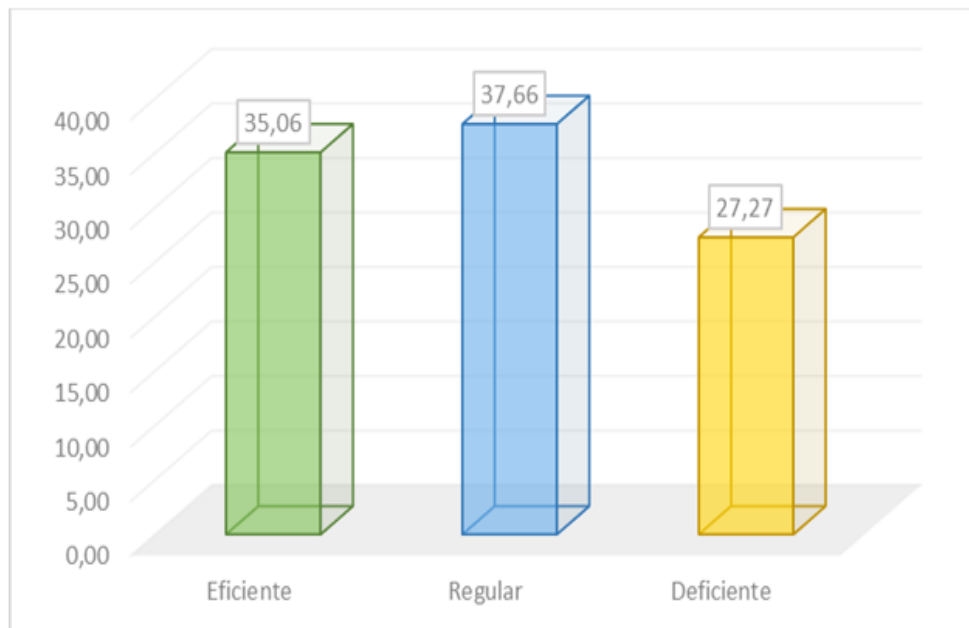


Figura 7: Datos según la dimensión componente interpersonal

Análisis e Interpretación: Según el análisis, el 35.06% del profesional de enfermería encuestado presentan un nivel eficiente con respecto al componente interpersonal, 37.66% nivel regular y 27.77% nivel deficiente.

Tabla 8

Distribución de datos según la dimensión aspectos de confort

| Niveles | f | % |
|------------|----|--------|
| Eficiente | 27 | 35.06 |
| Regular | 32 | 41.56 |
| Deficiente | 18 | 23.38 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

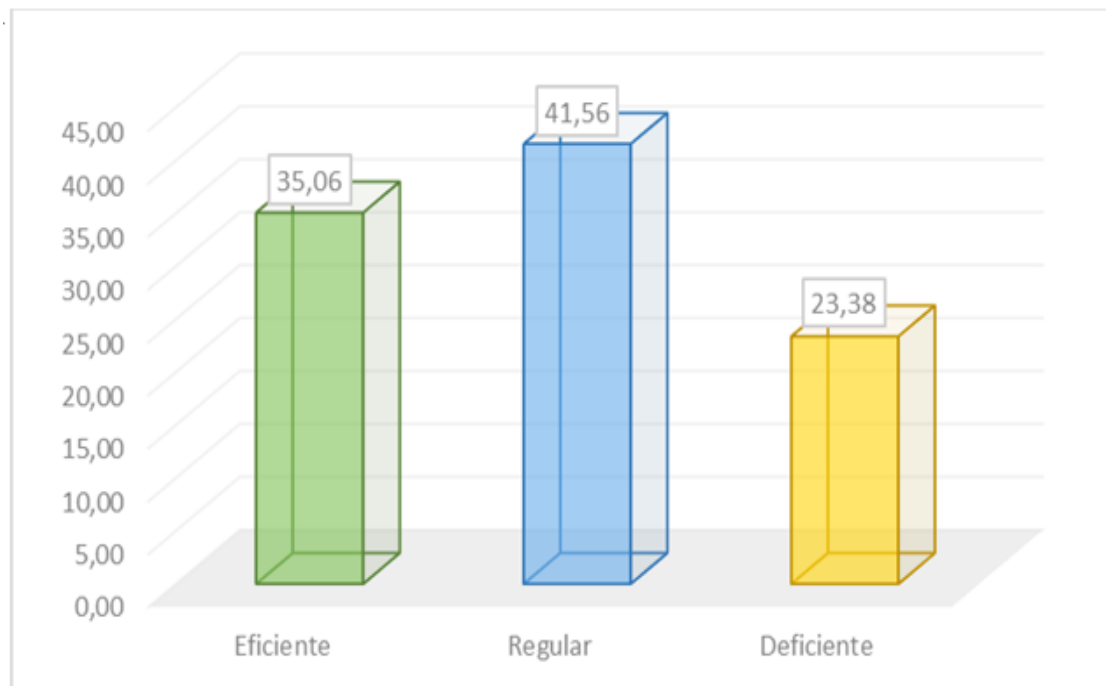


Figura 8: Datos según la dimensión aspectos de confort

Análisis e Interpretación: Según el análisis, el 35.06% del profesional de enfermería encuestado perciben un nivel eficiente en el aspecto de confort, 41.56% nivel regular y 23.38% nivel deficiente.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación directa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha Alta 2018.

H0: No existe una relación directa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha Alta 2018.

Tabla 9

Prueba de correlación según Spearman entre el nivel de estrés y el desempeño laboral

| | | Nivel de estrés | Desempeño laboral |
|-------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Nivel de estrés | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,694** |
| | | N | ,001 |
| Desempeño laboral | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,694** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | ,001 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 9 el nivel de estrés está asociada de forma directa y positivamente con el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.694 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ (menor a 0.01). Por lo que, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

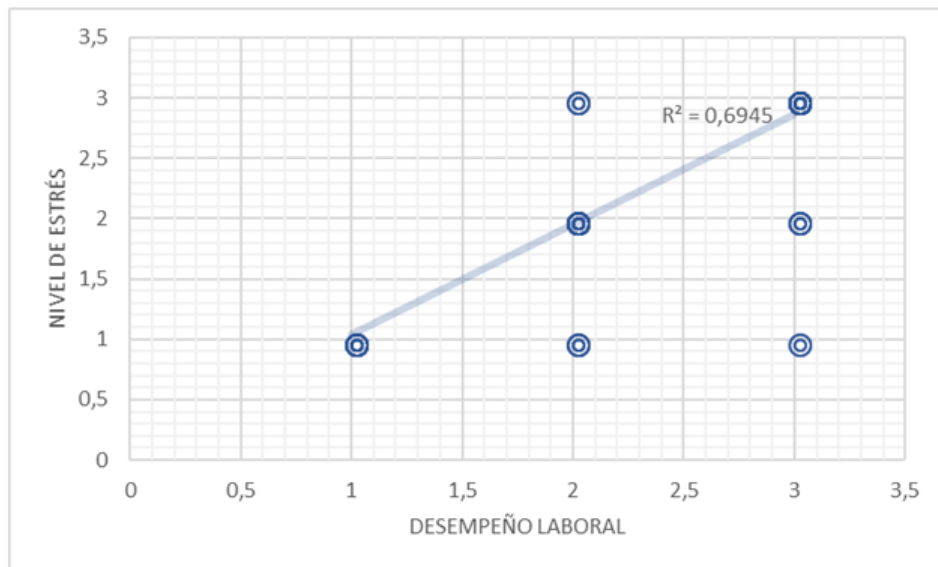


Figura 9: Dispersión de datos de la variable nivel de estrés y desempeño laboral

Se observa que existe una correlación lineal positiva entre la variable nivel de estrés y desempeño laboral, lo cual significa que a menor nivel de estrés mayor el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión presión laboral, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha Alta 2018.

H0: No existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión presión laboral, y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha Alta 2018.

Tabla 10

Prueba de correlación según Spearman entre carga laboral y el desempeño laboral

| | | Carga laboral | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Carga laboral | Coeficiente de correlación | ,681** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 77 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 77 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 10 el nivel de estrés con respecto a la carga laboral está asociada de forma directa y positivamente con el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.681 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ (menor a 0.01). Por lo que se acepta la hipótesis alterna específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

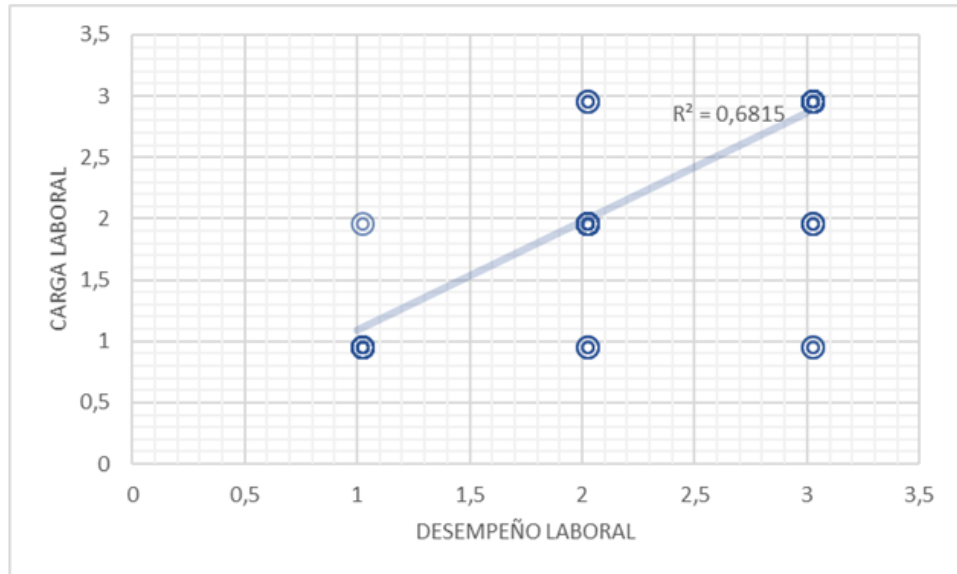


Figura 10: Dispersión de datos de la dimensión carga laboral y desempeño laboral

Se observa que existe una correlación lineal positiva entre el nivel de estrés sobre carga laboral y desempeño laboral, lo que significa que a menor nivel de carga laboral mayor el desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico, y el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018

H0: No existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico, y el desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha Alta 2018

Tabla 11

Prueba de correlación según Spearman entre ambiente psicológico y el desempeño laboral

| | | Ambiente psicológico | Desempeño laboral |
|--------------------------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman Ambiente psicológico | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,687** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | N | 77 | 77 |
| Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,687** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | N | 77 | 77 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 11 el nivel de estrés con respecto a la dimensión ambiente psicológico está asociada de forma directa y positivamente con el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.687 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ (menor a 0.01). Por lo que se acepta la hipótesis alterna específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

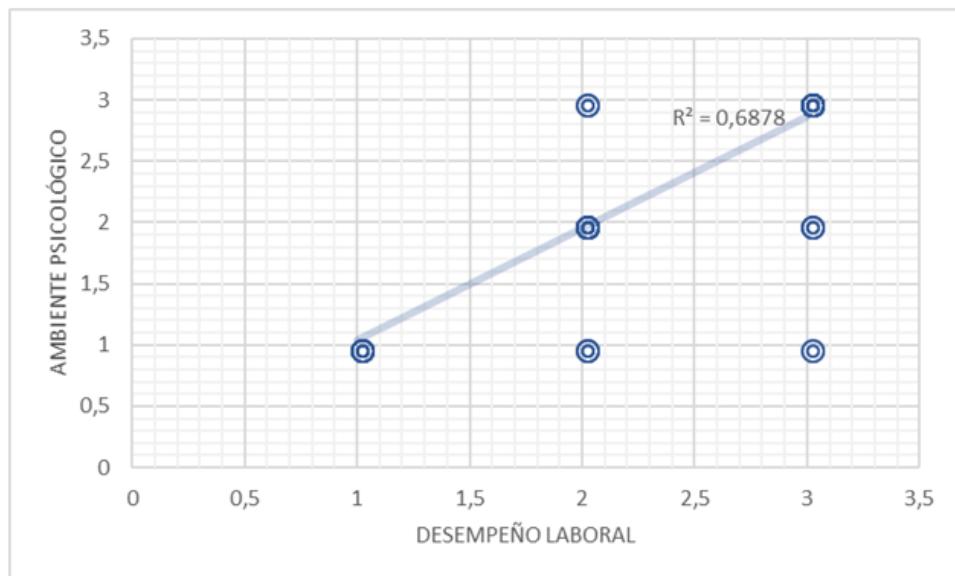


Figura 11: Dispersión de datos de la dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral

Se observa que existe una correlación lineal positiva entre el nivel de estrés sobre el ambiente psicológico y desempeño laboral, lo cual significa que a mayor nivel de ambiente psicológico mayor el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente social, y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo-Chincha Alta 2018.

H0: No existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente social, y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo-Chincha Alta 2018.

Tabla 12

Prueba de correlación según Spearman entre ambiente social y el desempeño laboral

| | | Ambiente social | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Ambiente social | Coeficiente de correlación | ,682** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 77 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 77 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12 el nivel de estrés con respecto al ambiente social está asociada directa y positivamente con el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.682 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ (menor a 0.01). Por lo que se acepta la hipótesis alterna específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

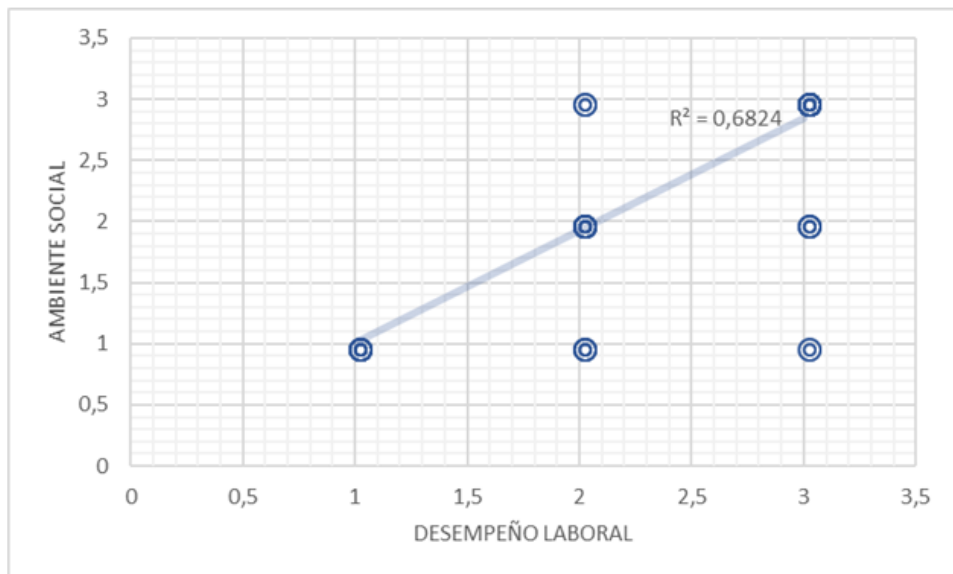


Figura 12: Dispersión de datos de la dimensión ambiente social y riesgos biológicos

Se observa que existe una correlación lineal y positiva entre el nivel de estrés con respecto al ambiente social y el desempeño laboral, lo cual significa que a mayor nivel de ambiente social mayor el desempeño laboral del profesional de enfermería.

6.2.- Discusión

Según los resultados obtenidos, el 29.87% presentaron un nivel de estrés alto, 50.65% nivel medio y 19.48% nivel bajo, por otro lado, se evidencio que el 33.77% presentaron un nivel de desempeño laboral eficiente, 40.26% nivel regular y 25.97% nivel deficiente. Y con respecto a la prueba de la hipótesis se encontró que el nivel de estrés está asociado con el desempeño laboral con una correlación de Spearman de 0.694 representado este resultado como moderado con un $p=0.001$. Por lo que se acepta la hipótesis. En la cual estos resultados se contrastan con el estudio realizado por Huamán YL. (2016) que encontró que el 62,22% del personal de enfermería presentaban un nivel de estrés medio; el 73,33% tienen un adecuado desempeño laboral, y 26,67% desempeño regularmente adecuado. No encontrando este autor asociación significativa entre las variables ($X^2 = 1.040 < 3.84$). Existiendo una concordancia con el presente estudio, en la cual se observa un nivel medio respecto a la variable de estrés laboral.

El estudio por Bobadilla EG. (2016) sobre los factores motivacionales y su asociación con el desempeño laboral del profesional de enfermería; encontró que los factores motivacionales que fueron imponentes al desempeño laboral fueron los intrínsecos vs los extrínsecos, y entre los primeros están: 89.6% la vocación y 83.3% el desarrollo. Entre los extrínsecos destacaron con un 47.9% las relaciones Interpersonales. Concluyendo que si existía asociación entre la motivación y el desempeño laboral. Existiendo una concordancia con el presente estudio respecto al desempeño laboral.

Por otro lado, en el estudio realizado por Ramos NE y Ticona NR (2016) acerca de “la influencia del Estrés en el Desempeño laboral en enfermeras del Hospital III Goyeneche Arequipa-2016. Arequipa-Perú”. Concluyendo que el profesional de enfermería en su mayoría presenta un nivel de estrés laboral leve, siendo un 61.6% en la dimensión física, 49.1% psicológica, y 56.7% social. El desempeño laboral siendo regular en el 46.2% y era influenciado por

el nivel de estrés en su dimensión física ($x^2 = 71.8$, $p=0.00$); 49% en la psicológica y 56.7% en lo social. Concluyendo que el Estrés en mayor proporción es Leve e influye en el Desempeño Laboral del personal de enfermería de los diversos servicios del Hospital Goyeneche quiere decir que si el estrés se presenta entonces el desempeño no va a ser muy bueno. Existiendo una concordancia con el presente estudio respecto a la variable estrés y desempeño laboral, observándose un nivel medio y regular.

Por otra parte, la investigación de Roas ZM. (2015) sobre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un hospital de camana, que según sus resultados en el 67% de las enfermeras existía el estrés y 33% no. Entre las causas el 42% refirió ser por incomodidad por agentes negativos a los ruidos, olores; 25% por agotamiento emocional. Por otro lado, el 67% de enfermeras refería tener una relación regular con el paciente y no estar aburridas. Concluyendo que si había concordancia entre el nivel de estrés y su desempeño laboral en las enfermeras.

6.3.- Conclusiones

Primera: Se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la variable nivel de estrés y desempeño laboral, según la correlación de 0.694, teniendo un resultado moderado con una significancia menor 0.01, siendo de esta manera aceptada la hipótesis principal.

Segunda: se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la dimensión presión laboral y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.681, teniendo un resultado moderado, con una significancia de 0.01 siendo menor por lo tanto se acepta la hipótesis específico I .

Tercera: Se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la dimensión ambiente psicológico y el desempeño laboral, según correlación de Spearman de 0.687, teniendo un resultado moderado con una significancia de 0.01 siendo menor por lo tanto se acepta la hipótesis específico II.

Cuarta: Se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la dimensión ambiente social y el desempeño laboral, según la correlación de Spearman de 0.682, teniendo un resultado moderado con una significancia de 0.01 siendo menor, por lo tanto se acepta la hipótesis III.

6.4.- Recomendaciones

Primera: Se recomienda al departamento de Enfermería establecer métodos de intervención para evitar y/o disminuir el estrés laboral de los diferentes servicios, ya que puede ser perjudicial para su salud y también para la atención que se le brinda al paciente.

Segunda: A los directivos de la institución, organizar todas las actividades del profesional de la salud para evitar la duplicidad de roles que causan la sobrecarga laboral. Ya que al realizar todos los días la misma función tienden a estresarse.

Tercera: Se invita a seguir investigando e identificar aquellos factores estresantes relacionados con el ámbito laboral, que por medio de la comprensión entre las personas se facilite la adaptación de las demandas laborales.

Cuarta: Se sugiere implementación de un programa de Salud Ocupacional, para la organización de talleres de autoestima, de relajación, de reconocimiento profesional, de juegos de distracción sobre el estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización mundial de salud. Centro de prensa: Protección de salud de los trabajadores. 2017. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
2. Araquistain L. y Damis H. (2015). Lo insalubre de trabajar en salud Síndrome de Burnout. Boletín de asociación de médicos municipales de la ciudad de Buenos Aires; 26: 1- 8. Citado por Gomez M, Ruiz M. Dimensiones del síndrome de burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/331/1/TL_GomezFranciaMaria_RuizLlontopMiriam.pdf
3. Prevensystem.com. Prevencionar. Estrés en el trabajo una plaga en Europa. Estadísticas. En línea. Disponible en: <http://www.prevensystem.com/internacional/374/noticia-el-estres-en-el-trabajo-una-plaga-en-europa.html>
4. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 2016. Documento en línea. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
5. Et al 5.
6. Sociedad española para el estudio de la Ansiedad y el estrés (SEAS). La naturaleza del Estrés. [en línea]. Disponible en: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm
7. Munro L, Munro M. La gestión de Calidad Total. España:
8. Estreslaboral.info. Tipos de estrés laboral. [en línea] 2018. {Fecha de acceso 5 de febrero del 2018}. Disponible en: <http://www.estreslaboral.info/tipos-de-estres-laboral.html>
9. Onmeda.es. Estrés: Estresores (desencadenantes y factores del estrés). [en línea]. [fecha de acceso 3 de marzo del 2018]. Disponible en: <http://www.ceoearagon.es/prevencion/estres/capitulo5.htm>

10. American Psychological Association (APA). Tipos de estrés. [en línea]. [fecha de acceso 3 de marzo del 2018]. Disponible en: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
11. Coronado LK. Factores laborales y nivel de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital nacional Daniel A. Carrión. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/1011/Coronado_II.pdf?sequence=1
12. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008
13. Lapeña Y. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en hospitales y uso de habilidades comunicativas. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n3/es_0104-0707-tce-23-03-00555.pdf
14. Karasek RA, Theörell T. Healthy work-stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.
15. Benavides FG, Benach J, Castejón J, Mira M, Serra C. La evaluación de riesgos laborales en la planificación de la prevención: una perspectiva epidemiológica. Arch Prev Riesgos Laboral 2001;4:24-31
16. Idem 11.
17. Organización Mundial de la Salud. Departamento de salud mental y abuso de sustancias. Inversión en Salud Mental [Internet]. Ginebra: OMS; 2006 [fecha de acceso 11 de marzo del 2018]. Disponible en: http://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf
18. Ribera D, Cartagena de la Peña E, Reig A, Romá M, Sans I, Caruana A. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería: estudio empírico en la provincia de Alicante. Alicante: Secretariado de Publicaciones, Universidad de Alicante; 1993. 124 p
19. García C, Martínez M. Historia de la Enfermería: La evolución histórica del cuidado Enfermero. 5a ed. Madrid: Editorial Harcourt S.A.; 2001. 214 p.

20. Ascanio R, Coronado Y. Estrés en las enfermeras y área quirúrgica del Hospital José A. Vargas de la Ovellera. Municipio Libertador” Venezuela 1997.
21. Busquets X. Los estudiantes de enfermería ante la muerte y el morir. Revista Medicina Paliativa. Madrid, España. 8(3):116-119; 2001.
22. Colell R, Fontanals A y Rius P (1993). Atención al enfermo terminal. Trabajo en equipo. Barcelona España. Rev ROL. 177: 56-58; 1993.
23. Farrel M. A process of mutual support. Establishing a support network for nurses caring for dying patients. Profesional Nurse. England. 8(1): 10-2,14; 1992.
24. Preventionworld.com. Cervantes C. Evaluación de riesgos, en un servicio quirúrgico de un Hospital Público. [en línea]. Disponible en: <https://prevention-world.com/actualidad/articulos/estres-laboral-enfermeria/>
25. Bernal DC, Garzón N. Eventos adversos durante la atención de enfermería en Unidades de cuidados intensivos. [Pdf en línea] Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis44.pdf>
26. Ruiz M. La comunicación como herramienta básica de enfermería. 2015. [Pdf en línea]. [Fecha de acceso 10 de marzo del 2017]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/13605/1/TFG-O%20567.pdf>
27. Cibanal L, Arce MC, Carballal MC. Técnicas de comunicación y relación de ayuda en Ciencias de la Salud. 2ª ed. Madrid (ES): Elsevier España; 2010.
28. Ruiz M. La comunicación como herramienta básica de enfermería. [Pdf en línea]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/13605/1/TFG-O%20567.pdf>
29. Menenghini F, Aparecida A, Lautert L. Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem. Texto Contexto Enferm. 2011 AbrJun; 20(2):225-33.
30. Teresinha S, Giacomelli A, Trevizan MA, Azevedo L. El conflicto en el ejercicio gerencial del enfermero en el ámbito hospitalario Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n2/es_19.pdf.
31. Soto P, Reynaldos K, Martínez D, Jerez O. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de

- la profesión. Disponibele en:
<http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2684/340>
32. Idem 22.
33. Stein L, Watts DT, Howell T. The doctor-nurse game revisited. The new England Journal Of medicine, 1990.
34. Vitolo F. Relación médico-enfermera. Esencial para la seguridad de los pacientes. Disponible en:
http://www.nobleseguros.com/ARTICULOS_NOBLE/74.pdf
35. Estrés laboral. [En línea]. [Fecha de acceso 4 de febrero]. Disponible en:
http://www.depresión.psicomag/test_estrés_laboral.php
36. Castillo S. El síndrome del burnout o síndrome de agotamiento profesional Conferencia dictada en la XIV jornada de Medicina Legal.
37. Lineamientos de Notas de enfermería. Disponible en: <http://cssp.gob.sv/wp-content/uploads/2016/06/notas-de-enfermeria-lineamientos.pdf>
38. Fernández Y. La evaluación del desempeño y su contribución en el mejoramiento del comportamiento organizacional. 2010; 2 pág. [Fecha de acceso 15 de marzo del 2018]. Disponible en internet: <http://www.monografias.com/trabajos68/evaluación-desempeño-mejora-comportamiento-organizacional/evaluacion-desempeno-mejoracomportamiento-organizacional.shtml>
39. La enfermera experta y las relaciones interpersonales. Disponible en:
<http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/108/217>
40. Chiavenato 1. Administración de los Recursos Humanos. 2ª ed. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill: interamericana; 1993. p. 65, 66, 267-287, 625, 627
41. Donabedian A. The definition of quality and approaches to its assessment. En: Explorations in quality assessment and monitoring. Vol.I. Health Administration Press. Ann Arbor. Michigan.
42. Piña CE. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería de una Clínica Psiquiátrica. Disponible en:
<http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3062/4/MAE1SBD00501.pdf>

43. IN.slidehare.Enfermeria administartiva. [En línea]. [Fecha de acceso: 12 de marzo del 2018]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/yer1979/enfermera-administrativa>.
44. Notas de Enfermería. Disponible en: <http://cssp.gob.sv/wp-content/uploads/2016/06/notas-de-enfermeria-lineamientos.pdf>
45. IN.Slidershare.com. La historia clínica del sector salud. Disponible en: <https://es.slideshare.net/Alejandrocanomerjia/expediente-clinico-kardex-y-notas-de-enfermeria>
46. Donación y trasplante de órganos y tejidos.com. Funciones propias de la Enfermera. [en línea]. [Fecha de acceso] Disponible en: <http://donacion.organos.ua.es/enfermeria/funciones.asp>.
47. Scrib.com. Samayoa A. Función docente de enfermería. [en línea] Disponible en: Scrib.com <https://es.scribd.com/document/211010398/Funcion-Docente-de-la-Enfermera-en-el-equipo-de-Salud>.
48. Hernández Conesa, Juana. Cuestiones de Enfermería. McGrawHill/Interamericana de España. 1996. Pág. 3.
49. Coleman D. Los secretos de la psicología. Barcelona. Editorial Salvat, 1995. Pág. 24. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5895/Monge_nj.pdf?sequence=1
50. Foro Iberoamericano de Entidades médicas. 2013 [en línea]. Disponible en: http://www.confemel.com/fieme/vi_encuentro/m-saludmental/portugal2013_inacio_berrios.pdf
51. J. Watson Filosofía y teoría del cuidado transpersonal de Watson. M. Raile Alligood, A. Marriner Tomey (Eds.), Modelos y Teorías en enfermería. (Séptima ed.), Elsevier Mosby, España (2011), pp. 91-112
52. Scheible AC. Comprometimento no trabalho : um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão. 2004. 134 f. Dissertação (Mestrado em administração de empresas)- Escola de administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2004.

53. E. Bautista, A. Devesa, M. Guitart, M.A. Palma, M. Pérez. Enfermería trabaja en equipo. [Pdf en línea]. Disponible en: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21603/1/2008_2.pdf
54. Enfermería en la Unidad de Urgencias. Guía para la atención integral del paciente México DF. Editorial Limusa S.A. 1991. [en línea]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/burnout_segun_masla/cybertesis/546/Morales_lc.pdf?sequence=1
55. Cortaza L, Francisco MD. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. [Tesis de Maestría]. Revista Iberoamericana de Educación e investigación en Enfermería. Universidad de Veracruz. N°21.2014. Disponible en: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>
56. Wakefield BJ. Facing up to the reality of missed care. BMJ Qual Saf. 2014;23:92-94. doi: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjqs-2013-002489>
57. García A. Comparación del Burnout en el trabajo de Enfermería: España y Portugal. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio de la Universidad de Cádiz. Disponible en: <http://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/19817/Comparaci%C3%B3n%20del%20Burnout%20en%20el%20trabajo%20de%20Enfermer%C3%ADa%20%28Espa%C3%B1a%20vs%20Portugal%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
58. Idem 24.
59. García A. Comparación del Burnout en el trabajo de Enfermería: España y Portugal. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio de la Universidad de Cádiz. Disponible en: <http://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/19817/Comparaci%C3%B3n%20del%20Burnout%20en%20el%20trabajo%20de%20Enfermer%C3%ADa%20%28Espa%C3%B1a%20vs%20Portugal%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
60. Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y, y Téllez Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. 2017. Revista Psicología Científica.com, 16(2). Disponible en:

<http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrentamiento-personal-enfermeria>

61. Espinosa A; Gibert MP; Oria MO. Desempeño laboral en enfermería. Revista cubana de enfermería. Vol. 32, Núm. 1 (2016) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
62. Cortaza L, Francisco MD. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. [Tesis de Maestría]. Revista Iberoamericana de Educación e investigación en Enfermería. Universidad de Veracruz. N°21.2014. Disponible en: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>
63. López, J.A., Barahona, N.A., Estrada, M., Favela, M.A y Cuen, F.A (2014) Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados. Rev. Enfermería Actual en Costa Rica, 27, 1- DOI:Disponible en: <file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-EvaluacionDeCompetenciasDelProfesionalDeEnfermeria-4895857.pdf>
64. Vargas LY. Riesgos laborales y desempeño profesional de las enfermeras de sala de operaciones del Instituto Nacional materno Perinatal de Lima. [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: Escuela de postgrado; Lima 2017. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8786/Vargas_RLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
65. Huaman YL. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de Cirugía y Medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016. [Tesis de licenciatura] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo 2016. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/770/huaman_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y
66. Bobadilla EG. Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de ESSALUD Chiclayo. Abril-octubre, 2016. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo; Chiclayo 2016. Rev. Alicia, concytec. Disponible en:

http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_713524883967e6cf323ed04fd0a898a7/Description#tabnav

67. Ramos NE, Ticona NR. Influencia del Estrés laboral en el desempeño del profesional de Enfermería en el Hospital III Goyeneche de Arequipa 2016. [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Ciencias de la salud de Arequipa, 2016. Disponible en: [http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/87711/8/INFLUENCIA%20DE L%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20EN%20EL%20HOSPITAL%20III%20GOYENECHE%20AREQUIPA%2c%202016.pdf](http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/87711/8/INFLUENCIA%20DE%20L%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20EN%20EL%20HOSPITAL%20III%20GOYENECHE%20AREQUIPA%2c%202016.pdf)
68. Rosas ZM. Nivel de estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Camaná, 2015. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada Alas peruanas; Camaná-Arequipa. Disponible en: http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6083/1/T059_74231797_T.pdf
69. Wikipedia.com. Enciclopedia libre. Comunicación. [en línea]. [Fecha de acceso 13 de marzo del 2018]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Comunicaci%C3%B3n>
70. Buscador de google. [en línea]. [fecha de acceso 10 de marzo del 2018]. Disponible en buscador google.
71. Definición de buscador en google. [fecha de acceso 5 de marzo del 2018]. Disponible en: <https://definicion.de/componentes/>
72. Unobrain.com. Estrés. [en línea]. [fecha de acceso 6 de marzo del 2018]. Disponible en: <http://www.unobrain.com/que-es-estres-sintomas-tratamiento-natural>
73. Omeda.es. estresor. [en línea]. [fecha de acceso 7 de marzo del 2018]. Disponible en: [https://www.onmeda.es/estres_ansiedad/estres-estresores-\(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres\)-16447-2.html](https://www.onmeda.es/estres_ansiedad/estres-estresores-(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres)-16447-2.html)
74. Cayetano.edu.pe. Enfermería. [En línea]. [fecha de acceso 12 de marzo del 2018]. Disponible en: <http://www.cayetano.edu.pe/cayetano/es/enfermeria>
75. Wikipedia.com. Buscado en línea. [en línea].

76. The free dictionary. [en línea]. [fecha de acceso 13 de marzo del 2018] Disponible en: <https://es.thefreedictionary.com/paciente>
77. Definición de buscador en línea. Disponible en: <https://definicion.de/?s=SUFRIMIENTO>
78. Enfermería global: Revista electrónica. Ticona SB, Paucar G, Llerena G. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la facultad de enfermería UNAS- Arequipa. 2006. Rev N° 19. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/n19/docencia1.pdf>
79. Ecured.com. Morales A. Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, editora Política, 2009. Disponible en: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
80. Organización mundial de la Salud. Temas de salud: Enfermería. Disponible en: <http://www.who.int/topics/nursing/es/>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL RENE TOCHE GROPO DE LA PROVINCIA DE CHINCHA 2018

| DEFINICION DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | FORMULACION DE HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGIA | INSTRUMENTO |
|---|--|---|------------------------|----------------------|--|--|--|
| P.G: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene | OG: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene | H.G: Existe una relación directa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene | Nivel de estrés | Presión laboral | – Carga laboral | Método: Descriptivo De corte; Transversal Diseño: No experimental, Correlacional Tipo: Cuantitativa | Técnica. Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | | | | Ambiente psicológico | – Muerte y sufrimiento del paciente – Preparación profesional – Comunicación intragrupal | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|--|--|
| <p>Toche Groppo – Chincha Alta 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión presión laboral, y desempeño laboral del Personal de</p> | <p>Toche Groppo – Chincha Alta 2018</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión presión laboral, y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la</p> | <p>Toche Groppo - Chincha Alta 2018</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión presión laboral, y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del</p> | <p></p> <p>Desempeño laboral</p> | <p>Ambiente social</p> <p>Componente técnico</p> <p>Componente interpersonal</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Conflictos de competencia - Relación con el médico - Función administrativa - Función asistencial - Función de docencia - Trato al usuario - Relaciones con el equipo y pares | <p>Nivel: Aplicado</p> <p>Población: 77 enfermeras</p> <p>Muestra: 77</p> <p>Muestreo: no probabilístico censal.</p> | |
|---|--|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|----------------------------|--|--|--|
| <p>Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión Ambiente psicológico, y desempeño laboral del Personal de Enfermería en</p> | <p>atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018</p> <p>Evaluar la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico, y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del</p> | <p>paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chincha alta 2018</p> <p>Existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico, y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del</p> | | <p>Aspectos de confort</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Dotación de material - Seguridad del paciente | | |
|---|--|--|--|----------------------------|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| <p>la atención del paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chinchalta 2018?</p> | <p>paciente del Hospital Rene Toche Groppo - Chinchalta 2018</p> | <p>Hospital Rene Toche Groppo - Chinchalta 2018</p> | | | | | |
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente social, y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del</p> | <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente social, y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene</p> | <p>Existe relación directa entre el nivel de estrés en su dimensión ambiente social, y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente del Hospital Rene</p> | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|----------------------|--|--|--|--|--|
| paciente del Hospital Rene Toche Groppo – Chincha Alta 2018? | Toche Groppo - Chincha Alta 2018 | Chincha Alta 2018 | | | | | |
|--|--|----------------------|--|--|--|--|--|

ANEXO 02: INSTRUMENTO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

Variable independiente _ Nivel de Estrés

ENCUESTA

La presente investigación busca medir el nivel de Estrés que pueden presentar el personal de Enfermería para lo cual se requiere su colaboración en la recolección de la información.

I. Datos generales:

1. **Servicio:**

2. **Edad:**

3. **Sexo:**

4. **Antigüedad en el servicio:**

5. **Experiencia laboral:**

A continuación, se presentan preguntas de opción múltiple marque con X la opción que considere correcta

Escala de Estrés de Enfermería: (Versión en castellano de la NSS)

Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido consideradas estresantes para Ud., en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales, y no existen respuestas incorrectas.

N: nunca, AV: a veces F: frecuentemente, MF: Muy frecuentemente

| ÍTEMS | N | AV | F | MF |
|---|---|----|---|----|
| 1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas | | | | |
| 2. Recibir críticas de un médico | | | | |
| 3.-Realizar cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes | | | | |
| 4.-Sentirse impotente en el caso de un paciente que | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| no mejora | | | | |
| 5.-Problemas con un supervisor | | | | |
| 6.-Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana | | | | |
| 7.-No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio | | | | |
| 8.-La muerte de un paciente | | | | |
| 9.-Problemas con uno o varios médicos | | | | |
| 10.-Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente | | | | |
| 11.-No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio | | | | |
| 12.-Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha | | | | |
| 13.-El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo | | | | |
| 14.-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente | | | | |
| 15.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente | | | | |
| 16.-No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (ejm: pacientes conflictivos, hostilidad). | | | | |
| 17.-Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 18.-No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente | | | | |
| 19.-Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible | | | | |
| 20.-Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal | | | | |
| 21.-Ver a un paciente sufrir | | | | |
| 22.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios | | | | |
| 23.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente | | | | |
| 24.-Recibir críticas de un supervisor | | | | |
| 25.-Personal y turno imprevisible | | | | |
| 26.-El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente | | | | |
| 27.-Realizar demasiadas tareas en corto tiempo. | | | | |
| 28.-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente | | | | |
| 29.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio | | | | |
| 30.-No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería | | | | |
| 31.-El médico no está presente en una urgencia médica | | | | |
| 32.-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento | | | | |
| 33.-No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 34.-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio | | | | |
|---|--|--|--|--|

FACULTAD DE ENFERMERÍA

Variable dependiente _ Desempeño Laboral

FICHA DE OBSERVACIÓN

La presente encuesta busca medir el nivel de desempeño que Ud. realiza en sus actividades durante el turno en base a su percepción, motivo por el cual se le solicita en la recolección de la información. A continuación se presentan algunos datos generales que deben ser llenados de acuerdo a su situación.

Datos generales:

- A. Servicio:.....
- B. Edad:.....
- C. Sexo:.....
- D. Antigüedad en el servicio:.....
- E. Experiencia laboral:.....
- F. Grado académico alcanzado:

Las preguntas que se presentan a continuación son de opción múltiple, no hay respuesta incorrecta. Su opinión siempre es correcta.

N: Nunca, A: A veces S: Siempre

| Ítems | N | A | S |
|--|---|---|---|
| 1. Planifica las actividades de enfermería para satisfacer las necesidades de atención de los pacientes. | | | |
| 2.Prioriza las necesidades de los pacientes según el grado de dependencia | | | |
| 3.Realiza una valoración holística del paciente y familia | | | |
| 4.Realiza anotaciones de Enfermería de acuerdo al SOAPIE | | | |
| Ítems | N | A | S |
| 5.Realiza los procedimientos en el paciente en base al método científico y técnica adecuada | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 6. Aplica principios de bioseguridad, durante los procedimientos | | | |
| 7. Registra correctamente las actividades realizadas en el kardex | | | |
| 8. Realiza notas de enfermería y en los registros del servicio | | | |
| 9. Educa al paciente para incentivar el autocuidado de acuerdo a sus necesidades | | | |
| 10. Educa al paciente en busca de promocionar la salud y promover la adopción de estilos de vida saludable | | | |
| 11. Es amable y empático en la atención del paciente | | | |
| 12. Mantiene la confidencialidad con respecto a la salud del paciente | | | |
| 13. Respeta la cultura y creencias del paciente | | | |
| 14. Respeta la privacidad del paciente | | | |
| 15. Mantiene comunicación adecuada con el personal auxiliar y técnico de enfermería en la ejecución de las labores | | | |
| 16. Muestra y practica la cordialidad con su entorno laboral | | | |
| 17. Acepta las críticas constructivas manifestada por su ambiente laboral | | | |
| 18. Evita los conflictos dentro del equipo de salud y mantiene la comunicación asertiva | | | |
| 19. Es dinámico y asequible al cambio | | | |
| 20. Ante las dificultades se enfoca en la solución y no la causa. | | | |
| 21. Cuenta con los materiales y equipos necesarios para la realización de los procedimientos con el paciente | | | |
| 22. Mantiene los ambientes ventilados e iluminados | | | |
| 23. Fomenta la comodidad de los pacientes en sus estancias | | | |
| 24. Fomenta el apoyo de los familiares en confort del paciente | | | |
| 25. Se preocupa por el funcionamiento adecuado de los equipos utilizados por los pacientes en sus ambientes y realiza | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| las coordinaciones respectivas | | | |
| 26. Supervisa y/o realiza las actividades de higiene y vestimenta adecuada del paciente | | | |
| 27. Permite la estancia de familiares de acuerdo la dependencia de los pacientes | | | |
| 28. Supervisa la limpieza, desinfección y alimentos de cama en las unidades de los pacientes | | | |
| 29. Se asegura que el velador del paciente este ordenado y cuente con los implementos básicos de higiene, medicamentos ordenados | | | |
| 30. Supervisa la existencia de contenedores de seguridad en cada unidad. | | | |

Anexo 03: Base de datos de la variable nivel de estrés

| Encuestad os | Item01 | Item02 | Item03 | Item04 | Item05 | Item06 | Item07 | Item08 | Item09 | Item10 | Item11 | Item12 | Item13 | Item14 | Item15 | Item16 | Item17 | Item18 | Item19 | Item20 | Item21 | Item22 | Item23 | Item24 | Item25 | Item26 | Item27 | Item28 | Item29 | Item30 | Item31 | Item32 | Item33 | Item34 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 7 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 8 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 9 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 10 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 15 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 17 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 19 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 20 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 21 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 22 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| 23 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| 24 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 29 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | |
| 4 6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 4 7 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 8 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | |
| 4 9 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | |
| 5 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | |
| 5 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | |
| 5 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | |
| 5 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 5 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | |
| 5 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 5 6 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | |
| 5 7 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | |
| 5 8 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | |
| 5 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 7 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 |
| 7 6 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | |
| 7 7 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 |

Base de datos de la variable desempeño laboral

| Encuestas | Item01 | Item02 | Item03 | Item04 | Item05 | Item06 | Item07 | Item08 | Item09 | Item10 | Item11 | Item12 | Item13 | Item14 | Item15 | Item16 | Item17 | Item18 | Item19 | Item20 | Item21 | Item22 | Item23 | Item24 | Item25 | Item26 | Item27 | Item28 | Item29 | Item30 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 8 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 15 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 16 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 21 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 26 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 28 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 31 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 35 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 39 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 40 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 42 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 45 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 46 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 47 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 49 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 50 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 54 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 55 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 58 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 59 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 60 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 61 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 62 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 63 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 64 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 66 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 67 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 68 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 69 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 72 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 73 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 74 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 75 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 76 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 77 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos

Variable independiente: Nivel de estrés

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Casos Válido | 77 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 77 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,842 | 34 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| ITEM01 | 66,17 | 62,461 | ,556 | ,887 |
| ITEM02 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM03 | 66,97 | 61,551 | ,592 | ,806 |
| ITEM04 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM05 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM06 | 66,87 | 64,999 | ,459 | ,839 |
| ITEM07 | 66,97 | 61,551 | ,592 | ,806 |
| ITEM08 | 66,17 | 62,461 | ,556 | ,887 |
| ITEM09 | 66,73 | 62,075 | ,504 | ,899 |
| ITEM10 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,944 |
| ITEM11 | 66,70 | 62,461 | ,596 | ,836 |
| ITEM12 | 66,77 | 60,478 | ,603 | ,892 |
| ITEM13 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM14 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM15 | 66,87 | 64,999 | ,459 | ,839 |

| | | | | |
|--------|-------|--------|------|------|
| ITEM16 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM17 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM18 | 66,87 | 64,999 | ,459 | ,839 |
| ITEM19 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,944 |
| ITEM20 | 66,70 | 62,461 | ,596 | ,836 |
| ITEM21 | 66,77 | 60,478 | ,603 | ,892 |
| ITEM22 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM23 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM24 | 66,87 | 64,999 | ,459 | ,839 |
| ITEM25 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM26 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM27 | 66,87 | 64,999 | ,459 | ,839 |
| ITEM28 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,944 |
| ITEM29 | 66,70 | 62,461 | ,596 | ,836 |
| ITEM30 | 66,77 | 60,478 | ,603 | ,892 |
| ITEM31 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM32 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM33 | 66,87 | 64,999 | ,459 | ,839 |
| ITEM34 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |

Variable dependiente: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|--------------|----|-------|
| Casos Válido | 77 | 100,0 |
| Excluido a | 0 | ,0 |
| Total | 77 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,849 | 30 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|--|---|
| ITEM01 | 68,53 | 49,533 | ,594 | ,802 |
| ITEM02 | 68,13 | 49,533 | ,550 | ,897 |
| ITEM03 | 68,07 | 49,340 | ,674 | ,895 |
| ITEM04 | 68,27 | 49,202 | ,502 | ,785 |
| ITEM05 | 68,70 | 48,217 | ,523 | ,798 |
| ITEM06 | 68,47 | 49,568 | ,554 | ,896 |
| ITEM07 | 68,83 | 49,661 | ,622 | ,785 |
| ITEM08 | 68,53 | 49,533 | ,494 | ,798 |
| ITEM09 | 68,13 | 49,533 | ,550 | ,896 |
| ITEM10 | 68,07 | 49,340 | ,674 | ,780 |
| ITEM11 | 68,53 | 49,533 | ,594 | ,802 |

| | | | | |
|--------|-------|--------|------|------|
| ITEM12 | 68,47 | 49,568 | ,554 | ,896 |
| ITEM13 | 66,70 | 62,461 | ,596 | ,836 |
| ITEM14 | 66,77 | 60,478 | ,603 | ,892 |
| ITEM15 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM16 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM17 | 66,87 | 64,999 | ,459 | ,839 |
| ITEM18 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM19 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM20 | 66,87 | 64,999 | ,459 | ,839 |
| ITEM21 | 68,07 | 49,340 | ,674 | ,780 |
| ITEM22 | 66,70 | 62,461 | ,596 | ,836 |
| ITEM23 | 66,77 | 60,478 | ,603 | ,892 |
| ITEM24 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM25 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM26 | 66,70 | 62,461 | ,596 | ,836 |
| ITEM27 | 66,77 | 60,478 | ,603 | ,892 |
| ITEM28 | 66,17 | 56,809 | ,494 | ,894 |
| ITEM29 | 66,73 | 61,620 | ,564 | ,836 |
| ITEM30 | 68,07 | 49,340 | ,674 | ,780 |

ANEXO 05: DATOS GENERALES

Tabla 1

Distribución de datos según edad

| Edad | f | % |
|--------------------|----|--------|
| De 46 años a mas | 7 | 9.09 |
| De 36 a 45 años | 14 | 18.18 |
| De 26 a 35 años | 29 | 37.66 |
| De menos a 25 años | 27 | 35.06 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

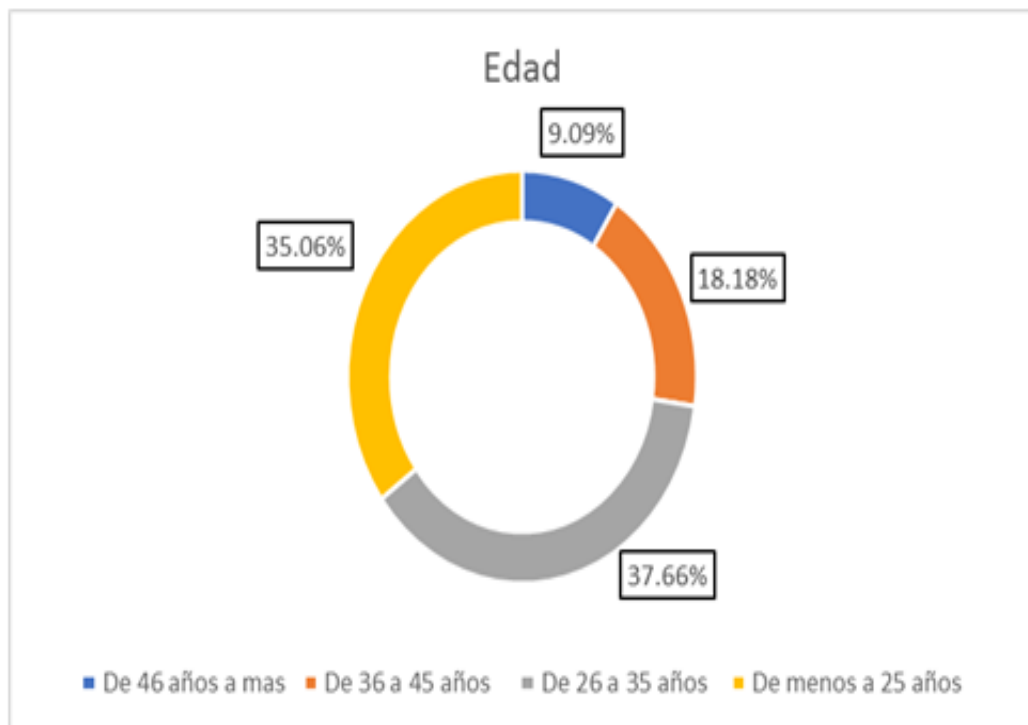


Figura 1: Datos según edad

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos el 37.66% de los participantes tienen entre 26 a 35 años, el 35.06% tiene 25 años a menos, el 18.18% tienen entre 36 a 45 años y el 9.09% tiene de 46 a más años.

Tabla 2

Distribución de datos según sexo

| Sexo | f | % |
|-----------|----|--------|
| Femenino | 58 | 75.32 |
| Masculino | 19 | 24.68 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

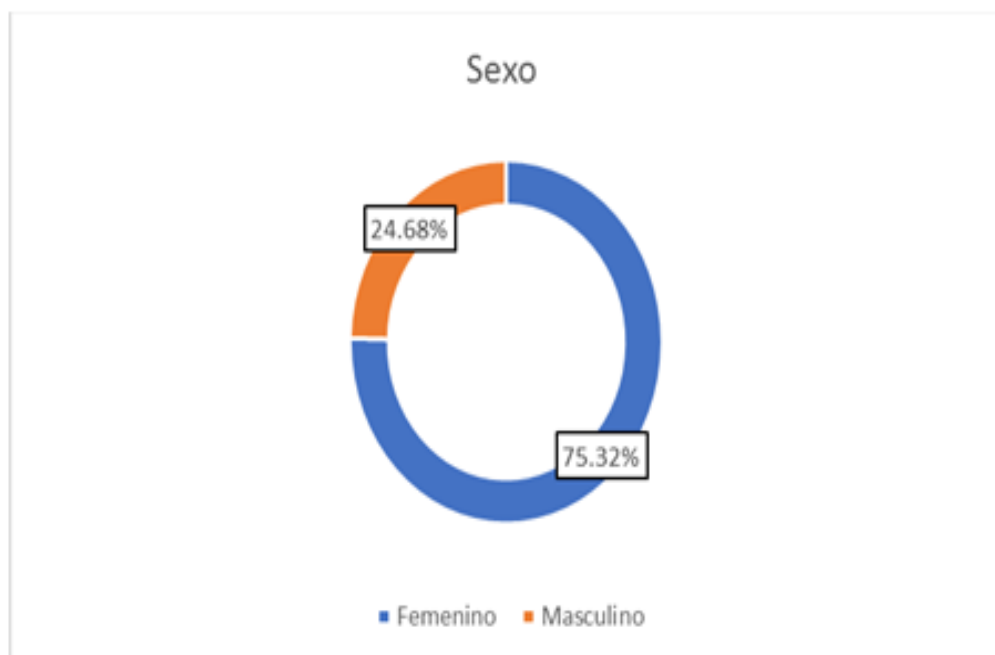


Figura2: Datos según sexo

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos el 75.32% de los participantes son mujeres y el 24.68% son hombres.

Tabla3

Distribución de datos según Antigüedad en el servicio

| Antigüedad en el servicio | f | % |
|---------------------------|----|--------|
| De 11 años a mas | 10 | 12.99 |
| De 8 a 10 años | 12 | 15.58 |
| De 5 a 7 años | 20 | 25.97 |
| De 2 a 4 años | 35 | 45.45 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

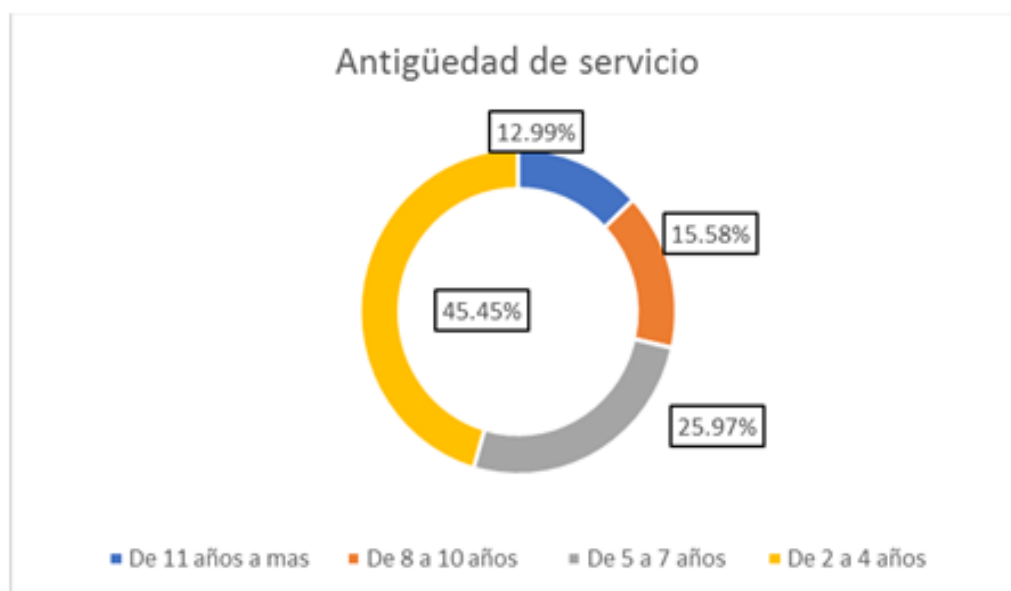


Figura3: Datos según Antigüedad en el servicio

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos el 45.45% de los participantes tienen entre 2 a 4 años en el servicio, el 25.97% tiene de 5 a 7 años en el servicio, el 15.58% tienen entre 8 a 10 años y el 12.99% tiene de 11 a más años en el servicio.

Tabla 4

Distribución de datos según grado académico alcanzado

| Grado académico alcanzado | f | % |
|---------------------------|----|--------|
| Licenciatura | 40 | 51.95 |
| Maestría | 27 | 35.06 |
| Doctorado | 10 | 12.99 |
| Total | 77 | 100.00 |

Fuente: Encuesta de elaboración propia

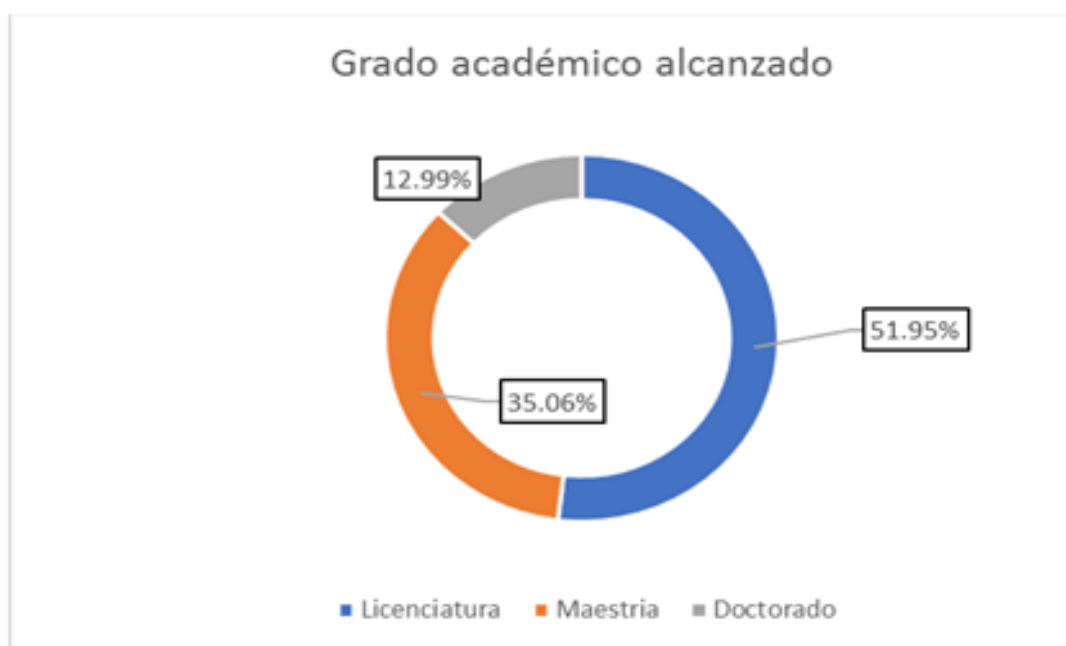


Figura4: Datos según grado académico alcanzado

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos el 51.95% de los participantes son licenciados, el 35.06% manifestó tener maestría y un 12.99% tiene doctorado.

“Año del Dialogo y Reconciliación Nacional”

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Que la Bach.: Rosa Elvira Huamán Heredia

Tiene permiso de realizar su trabajo de investigación cuyo título es “NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL HOSPITAL RENE TOCHE GROppo DE LA PROVINCIA DE CHINCHA 2018”, al personal enfermería del Hospital Rene Toche Groppo de Chincha, todos los días desde el 22 de mayo hasta el 22 de abril del presente año. Por solicitud y aprobación de la oficina de jefatura de enfermería y también está aprobada por la oficina de capacitación.

Miércoles, 16 de mayo del 2018

Atentamente


Dr. **CRISTIAN JURADO CAHUA**
JEFE UNIDAD DE CAPACITACIÓN
HOSP. R.T.G. - CH