

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO
DE LOS PROFESIONALES ENFERMEROS
DEL HOSPITAL DE BARRANCA –
CAJATAMBO 2018**

PRESENTADO POR:

CESAR AUGUSTO CURIPACO ONCEBAY

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN SALUD PÚBLICA

ASESOR:

Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

HUACHO - 2020

**ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS
PROFESIONALES ENFERMEROS DEL HOSPITAL DE BARRANCA
– CAJATAMBO 2018**

CESAR AUGUSTO CURIPACO ONCEBAY

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTOR EN SALUD PÚBLICA

HUACHO

2020



DEDICATORIA

A mis padres, por haberme inculcado principios y valores con amor y confianza.

M(o). Cesar Augusto Curipaco Oncebay

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Hugo Rojas Carranza por su amistad, tiempo, paciencia y haberme brindado sus sabios conocimientos durante todo este tiempo.

A mis padres, ejemplos de vida.

A mis familiares en general

M(o). Cesar Augusto Curipaco Oncebay



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitaciones del estudio	19
1.6 Viabilidad del estudio	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Antecedentes internacionales	20
2.1.2 Antecedentes Nacionales	24
2.2 Bases teóricas	27
2.3 Definición de términos básicos	35
2.4 Hipótesis de investigación	37
2.4.1 Hipótesis general	37
2.4.2 Hipótesis específicas	37

2.5	Operacionalización de las variables	38
CAPÍTULO III		40
METODOLOGÍA		40
3.1	Diseño metodológico	40
3.2	Población y muestra	41
3.3.	Técnicas de recolección de datos	41
3.4.	Métodos de Análisis de Datos.	45
CAPÍTULO IV		47
RESULTADOS		47
4.1	Análisis de resultados	47
4.2.	Resultados de las variables intervinientes, sexo y edad y residencia de la población	48
4.3.	Resultados variable independiente estrés de la población	51
4.4.	Resultados variable dependiente trabajo en equipo – total de la población	52
4.5.	Contrastación de las hipótesis científicas y estadísticas	53
CAPÍTULO V		70
DISCUSIÓN		70
5.1	Discusión de resultados	70
CAPÍTULO VI		72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		72
6.1	Conclusiones	72
6.2	Recomendaciones	73
REFERENCIAS		75
7.1	Fuentes bibliográficas	75
7.2	Fuentes electrónicas	76
ANEXOS		81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Distribución de profesionales enfermeros Hospital Barranca-Cajatambo según sexo ...	48
Tabla 2:	Distribución de profesionales enfermeros Hospital Barranca – Cajatambo según Edad	49
Tabla 3:	Distribución de profesionales enfermeros del Hospital Barranca – Cajatambo según lugar de residencia.....	50
Tabla 4:	Distribución de profesionales enfermeros Hospital de Barranca – Cajatambo según tipo de estrés.....	51
Tabla 5:	Distribución de profesionales enfermeros Hospital de Barranca – Cajatambo según trabajo en equipo	52
Tabla 6.	Tabla de doble entrada: Relación entre estrés laboral y trabajo en equipo en Profesionales enfermeros(ras) Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.	53
Tabla 7:	Coeficiente correlación de Spearman	55
Tabla 8.	Tabla doble entrada: Relación entre estrés laboral y metas claras en Profesionales enfermeros (ras) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.....	56
Tabla 9:	Coeficiente correlación de Spearman	58
Tabla 10.	Tabla doble entrada: Relación entre estrés laboral y gerencia de equipos en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.....	59
Tabla 11.	Coeficiente correlación de Spearman	60
Tabla 12.	Tabla de doble entrada: Relación entre estrés laboral y definición de prioridades en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca Cajatambo, 2018.	61
Tabla 13.	Coeficiente correlación de Spearman	63
Tabla 14.	Tabla doble entrada: Relación entre estrés laboral y atención a miembros en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.....	64
Tabla 15.	Coeficiente correlación de Spearman	66
Tabla 16.	Tabla doble entrada: Relación entre estrés laboral y reconocimiento a los miembros en Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca-Cajatambo, 2018.....	67
Tabla 17.	Coeficiente de correlación de Spearman.....	68
Tabla 18:	General del Índice Alfa de Cronbach.....	92
Tabla 19:	Análisis de fiabilidad de Ítems	93
Tabla 20:	General del Índice Alfa de Cronbach.....	94
Tabla 21:	Según dimensiones: del Índice Alfa de Cronbach	94
Tabla 22:	Análisis fiabilidad de los Ítems.....	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo.....	48
Figura 2: Edad	49
Figura 3: Lugar de Residencia.....	50
Figura 4: Tipo estrés de población.....	51
Figura 5: Trabajo en equipo de la población.....	52
Figura 6: Distribución porcentual del estrés y el trabajo en equipo en los profesionales enfermeros (ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.....	54
Figura 7: Distribución porcentual del estrés laboral y las metas claras del trabajo en equipo en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018	57
Figura 8. Distribución porcentual del estrés laboral y dimensión gerencia de equipos en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.	59
Figura 9. Distribución porcentual del estrés y la definición de prioridades en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018	62
Figura 10: Estrés laboral y atención a miembros en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.	65
Figura 11: Distribución porcentual estrés laboral y el reconocimiento a miembros en Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018....	67

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación entre variable 1 estrés laboral y variable 2 trabajo en equipo en enfermeros (as) que suman 65 profesionales de ambos sexos, 52 sexo femenino y 13 sexo masculino. Cuyas edades son adultos jóvenes (21 a 40 años) y adultos intermedios (41 a 65 años) que vienen laborando en el Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018. **Método:** Se utilizó la observación no estructurada, también para la variable del estrés hemos utilizado el Test valorativo del estrés de Maribel Medina y Patricia Curibancoy y trabajo en equipo se evaluó con el Instrumento de medición del trabajo en equipo del IPAE; para este caso validadas con el estadístico Alfa de Cronbach (2018). **Resultados** señalan un total de 65 enfermeros (as), 36 que representa el 55% presenta estrés laboral moderado y de 65 enfermeros, 38 que representa el 58% desarrollan un trabajo en equipo moderado. **Conclusión:** Se evidencia la prevalencia de los que tienen nivel estrés laboral moderado también trabajo en equipo moderado; en este sentido, se puede indicar que la condición psicológico mental de la persona repercute en la forma de trabajo grupal y viceversa, este proceso se da a través de la interacción, de modo que el comportamiento de uno se vincula a lo que hacen los otros, por esta razón la condición Psicológico mental pone en juego el desempeño personal y afecta al realizar las tareas en el trabajo en equipo. La significación bilateral p-valor es $0,028 < 0,05$ se rechaza la hipótesis H_0 , y valor Coeficiente de Correlación de Spearman 0,272 asumiendo hay relación directa y moderada.

Palabras clave: Estrés laboral, trabajo en equipo, metas claras, gerencia de equipo, atención a miembros, reconocimiento a miembros.

ABSTRACT

The **objective** was to establish the relationship between variable 1 work stress and variable 2 team work in nurses (as) that total 65 professionals of both sexes, 52 are female and 13 male. Whose ages are young adults (21 to 40 years old) and intermediate adults (41 to 65 years old) who have been working at the Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018. The **method** used was unstructured observation, also for the stress variable We have used the Maribel Medina and Patricia Curibancoy stress value test and to evaluate the teamwork variable, the IPAE Teamwork Measurement Instrument was used; for this case validated with the Alfa de Cronbach statistic (2018). The **results** show that of a total of 65 nurses (as), 36 representing 55% have moderate work stress and 65 nurses, 38 representing 58% develop a moderate teamwork. **Conclusion**, the prevalence of those with a moderate level of work stress is demonstrated, as well as moderate teamwork; in this sense, it can be indicated that the mental psychological condition of the person affects the group work form and vice versa, this process is given through the interaction, so that one's behavior is linked to what others do , for this reason the mental psychological condition puts at stake personal performance and affects the performance of tasks in teamwork. The result of the bilateral significance at the p-value is $0.028 < 0.05$ while the decision is to reject the hypothesis H_0 , and the value of the Spearman Correlation Coefficient is 0.272 assuming that there is a direct and moderate relationship.

Keywords: Work stress, teamwork, clear goals, team management, attention to members, recognition of members.

INTRODUCCIÓN

La investigación nos ha permitido hacer diagnóstico específico de cómo quienes trabajan en el sector de la salud, como enfermeras y enfermeros que vienen laborando en el Hospital Barranca - Cajatambo en el año 2018, padecen o no de algún nivel de estrés; y cómo este estrés se relaciona objetivamente con el trabajo en equipo dentro de este medio. Como es comprensible en estos tiempos modernos las organizaciones diversas en su dinámica cotidiana requieren de un trabajo en equipo de sus integrantes porque es la condición de hacer relevante su participación. Es inconcebible que el trabajo de estos tiempos sea individualizado.

La OMS (1999), refiere el estrés laboral afecta a los trabajadores en salud psicológica, así como a la salud física, lo que es negativo en la eficacia de las empresas donde trabajan. (p.4) Lo que se puede haber logrado con el presente trabajo puede servir para que los Directivos de la Organización Hospitalaria lo consideren, tomen alguna medida con el objetivo de evitar que el estrés pueda acentuarse como problema y, a partir de ello también asumir algunas correcciones de carácter práctico con el objetivo de poder mejorar el trabajo en equipo de enfermería como cuidar a la población a la que está dirigida.

Las personas en su comportamiento tienen diversas características, las que no dependen únicamente de las características individuales, sino además de las organizaciones, por lo cual presenta principios básicos como: El individuo tiene capacidad establecida de respuesta, y no todos responden lo mismo: su respuesta está dada acorde a las aptitudes (innatas) y aprendizaje (adquirido). Las conductas que difícilmente responden a la preparación o a la práctica como por ejemplo el lapso de reacción y los responden a la capacitación o la experiencia. Chiavenato (2009).

El trabajo en equipo significa más que un conjunto de individuos y fijarles la labor. Si se quiere cambiar este tipo de trabajo y no se conoce o no se emplean los métodos necesarios, entonces probablemente los resultados no se den y todo acabe en una frustración general. Para estudiar el Comportamiento Organizacional, Robbins (2004) y Chiavenato (2009) concuerdan en aplicar un modelo básico, teniendo en cuenta tres niveles: *Individual, De grupo y organizacional* Robbins (1999).

En esta dirección, la investigación, considera los capítulos siguientes a considerar:

Capítulo I.- Planteamiento del problema, descripción de realidad problemática, formulación del problema y terminando los objetivos

Capítulo II.- Se ubica marco teórico, antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales, termina con formulación de las hipótesis.

Capítulo III.- Metodología utilizada diseño metodológico, tipo de investigación, enfoque, población, operacionalización de variables, técnicas para el procesamiento de información.

Capítulo IV.- Resultados, en tablas y figuras, contrastación de resultados y validación con estadística de Spearman.

Capítulo V.- Discusión de lo hallado con otras investigaciones similares lo que afirma que se trabajó con seriedad. Conclusiones y recomendaciones que se propone.

Capítulo VI. - En este capítulo se ubica fuentes de información, las bibliográficas, como información de internet como fuentes electrónicas.

Finalmente, en la parte últimas se ubicó los anexos, para este caso estamos ubicando los instrumentos utilizados para lograr información de la variable independiente como para variable dependiente que fueron tomados de la literatura existente. Seguidamente estamos ubicando la validación de instrumentos con estadístico Alfa de Cronbach.

Bajo estos términos se presenta el trabajo de investigación que se realizó con mucho esfuerzo, tratando de establecernos dentro de los parámetros de las normas existentes como son el Reglamento de investigación de la Escuela de Posgrado, en espera de hacer defensa de la misma cuando cuente con la autorización respectiva.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente el ser humano se considera pieza clave en el desempeño de las organizaciones, lo cual acelera desmedidamente los ritmos de vida dejándose muchas veces consumir por una ardua demanda física, mental y también emocional que va impidiendo la formación de las relaciones familiares y su buen funcionamiento. El trabajo, está en evolución constante, cada vez precisa más trabajadores debido a la racionalización y la externalización, el aumento necesario de flexibilidad de las funciones y cualificaciones, el aumento de los contratos por tiempos, el crecimiento de inseguridad y la intensidad en el trabajo (lo que supone más carga de trabajo y mayor presión), y la inestabilidad entre la vida laboral y familiar. García, Ipiña & Castañeda (2010) refieren que el estar estresado genera enfermedad y sufrimiento en los individuos, no solo en el trabajo sino también en el hogar. Arriesga la seguridad y crea inconvenientes de salud laboral, entre los que están los trastornos músculo esqueléticos. Y también, afecta de manera significativa a las organizaciones. (p. 9). De acuerdo con los autores Sherman y Bohlander (1999) el estrés es: el comportamiento de la persona que requiere regulación, procede de la actividad física y mental o emocional.

La OMS (2014), estima que, entre el 5% y el 10% de los trabajadores a nivel mundial, sufren estrés laboral sobre todo en los países desarrollados, en tanto el 20% y el 50% los trabajadores en países industrializados padecerían de este mal. (p.5)

Mac Donald (2009) dice que, los porcentajes en América Latina, en cuanto al estrés laboral aumentan año a año. Argentina por ejemplo se refiere que, al realizar una encuesta a 100 trabajadores, concluyó que 65% de quienes laboran en la Capital acepta que tiene estrés laboral mientras que el 18% sufre de este mal en las provincias de este país. (p. 6)

Sanchez, Loli & Sandoval (2015) en su publicación enfatizan que en Perú de cuatro mil trabajadores a los que se le aplicó una encuesta, 78% refiere que sufrió de estrés laboral, ocasionado por excesiva labor, reunión y compromisos que conforman su lista de funciones. Cisneros (2015) afirma que, si existen muchos factores que provoca estrés. Castro (2008) señala: el estrés en el trabajo, dentro de sus causas más comunes como: vigilancia sobre el trabajo que se efectúa, la monotonía, tiempos precisos, trabajar rápidamente, condiciones de trabajo físicamente peligrosas y otras. (p. 63)

En los trabajadores del sector salud en las están inmersos los trabajadores enfermeros hay prácticas normas, programaciones y parámetros que por su naturaleza generan estrés en las personas. Este estrés en muchos casos se refleja en un trabajo poco organizado, muy individualizado de cada profesional y las reacciones de desagrado y poco solidario entre los mismos, como también en el trato que reciben los usuarios como son los pacientes que van a consulta externa y los que se encuentran en condición de internos en el nosocomio, además de afectar de manera colateral a los familiares de estos, generando en la mayoría de casos una percepción de desagrado e insatisfacción de la comunidad en general. Cisneros (2015, p.27)

Por otro lado, Falcón & Méndez (2011) en su artículo afirman que las tendencias laborales actuales, así como minorar precio, condujeron a grandes organizaciones a trabajar en equipos como un tipo de labor usual, lograr y conservar el triunfo actualmente se necesita personal competente algo difícil que se encuentre en un trabajador, es por esto que se requiere trabajar en equipo. Las nuevas distribuciones de las organizaciones, con menor nivel jerárquico, precisan que las personas interactúen cada vez más, esto solo se logra en forma grupal. (p. 41)

Es muy útil efectuar estrategias las cuales buscan optimizar relaciones laborales con la organización, que un empleado se sienta cómodo en su centro de labor. Reconocer el valor de la persona, su auto –realización por medio del trabajo que realiza, unir a trabajadores y jefes en uno solo, es decir, optimizar la labor en la empresa. Garfield (1994), en “Los empleados son primero”, señala que actualmente las empresas exitosas, es ejemplo del trabajo en equipo, de la base en que se forma además del ingenio de sus trabajadores. (p.7)

Mister Empresa (2011) indica que el trabajo en equipo busca la colaboración de cada una de las partes que forman un proceso. El trabajo en equipo encierra una gran complejidad por los diferentes intereses de cada persona que lo componen, las diferentes personalidades, aptitudes, etc. El éxito del equipo depende de cómo resuelve los problemas externos e internos con una acertada toma de decisiones. Cuando se planifica y desarrolla un buen trabajo en equipo se tiene en cuenta condiciones básicas a considerar y procurar que se cumplan al 100%. Para trabajar en equipo es básico iniciar formas de comunicación, formales como informales, excluyendo a la vez los muros en la comunicación y alentando la mejor retroalimentación, debe haber una labor en armonía, que consienta y origine la colaboración de los conformantes de los equipos, donde las discrepancias lleven a la búsqueda de mejora en el desempeño. (pp.2-3)

Sin embargo, el estrés que sufre o puede sufrir el profesional de enfermería al momento de desempeñar sus labores cotidianas en el Hospital de Barranca - Cajatambo que es una organización que depende directamente al Ministerio de Salud, como cualquier otro profesional de la salud por una serie de situaciones que escapan del control directo de los profesionales enfermeros puede tener efectos negativos en la concretización del trabajo en equipo que es una forma de trabajo de estos tiempos. El trabajo en equipo en la labor de salud no solo es lo más recomendable, sino que es la forma más efectiva de hacer que el Hospital de Barranca - Cajatambo tenga una mejor imagen para con la comunidad en general, sino que también tendría un efecto directo en el cuidado y en la posibilidad de brindar una atención más efectiva y empática para aquellos pacientes que recurren a servicios de salud como pacientes o familiares.

El estudio se realiza con profesionales enfermeros del Hospital de Barranca - Cajatambo que se encuentra situado en la Calle Nicolás de Piérola en el Distrito de Barranca, Provincia del mismo nombre durante el año 2018, pues se iniciara los trabajos de recolección de una serie de datos desde enero hasta marzo aproximadamente; asimismo los instrumentos de investigación lo estaremos aplicando a todos los profesionales enfermeros aprovechando los turnos y asistencia a sus respectivas secciones, considerando que existen profesionales de ambos sexos aunque la presencia del sector femeninos es bastante considerable.

Un aspecto que interesa ver en esta investigación es establecer relación estrés y trabajo en equipo de este sector de profesionales divididos por sus edades de desarrollo (adultos jóvenes y adultos intermedios); así como también es de mi interés ver esta relación en los profesionales enfermeros considerando en aspecto sexual (masculino y femenino). Las diferencias que puedan presentarse en cuando a como el estrés afecta al profesional de enfermería como y que maniobras utiliza para su afrontamiento y resolución de los inconvenientes que plantea esta problemática de nuestros tiempos modernos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo en los profesionales enfermeros (ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

Pe1. ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión metas claras en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018?

Pe2. ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión gerencia de equipos en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018?

Pe3. ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión definición de prioridades en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018?

Pe4. ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión atención a los miembros en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018?

Pe5. ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión reconocimiento a los miembros en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo en equipo en los profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de relación existente entre el estrés laboral y la dimensión metas claras en los profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y la dimensión gerencia de equipo en los profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

Determinar en nivel de relación entre el estrés laboral y la dimensión definición de prioridades en los profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

Determinar el nivel de relación existente entre el estrés laboral y la dimensión atención a los miembros en los profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y el reconocimiento a los miembros en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia. – En los tiempos modernos, el trabajo en equipo para las organizaciones cualquiera sea su dimensión es una condición muy importante porque esto permite que se ahorre tiempo, se procure una mejor calidad en los productos que se producen. El trabajo en equipo es una condición que permitirá a las organizaciones modernas hacer mejor las cosas y que el cliente o usuario siempre tenga la preferencia por lo que le ofrecemos y brindamos y de este modo se logre la fidelidad hacia lo que ofrecemos y brindamos en una organización.

Relevancia social. – La investigación permitirá, si así lo consideran los Directivos del Hospital Barranca – Cajatambo, pero a la vez nos brindará algunos detalles en relación al estrés que según los estudiosos es la enfermedad del siglo y su incidencia en el trabajo en equipo. De esta manera la Institución podría delinear acciones acordes a la realidad en los niveles y espacio que se presentan con el fin de mejorar la realidad de la sociedad en la que se desenvuelve.

Implicancia práctica. – Para nuestra realidad nuestro trabajo de investigación permitirá que en una realidad concreta se planteen alternativas de corrección o potenciación a fin de que se pueda acceder a una información seria y considerar los factores de que se puedan estar impidiendo el afrontamiento del estrés y de este modo tener más claro que es lo que tendrían que hacer para mejorar el trabajo en equipo.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial. - El trabajo se efectuará estrictamente dentro de los ambientes del Hospital Barranca – Cajatambo. La misma que ubicado en Distrito de Barranca, provincia Barranca; lugar en donde se desenvuelven los enfermeros y enfermeras en el cumplimiento de su labor profesional.

1.5.2. Delimitación Social. – Los enfermeros y enfermeras de la Institución mencionada, por el mismo tipo de trabajo se arriesgan a una serie de peligros y por lo mismo propensos a padecer del estrés, el mismo que puede incidir bloqueando e impidiendo el trabajo en equipo que les facilitaría el cumplimiento del trabajo en equipo.

1.5.3. Delimitación temporal. – Duración será entre Julio al, mes de diciembre del 2019, la misma que culminará con su respectiva sustentación y defensa de la misma por parte del autor.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad temática. – Debemos referir que desde que se planteó como problema de investigación fue acogido como una posibilidad sería para plasmarlo como tema de investigación. Aprobado el plan de investigación hemos procurado ser respetuosos del protocolo a seguir la misma que lo estamos cumpliendo de buena manera; por lo mismo podemos afirmar que no existe conflicto de intereses ni impedimento éticos morales.

1.6.2. Viabilidad económica. – La presente investigación en su totalidad desde el inicio como proyecto la estructuración del borrador para la respectiva sustentación fue cubierta y financiada totalmente por el autor de la investigación.

1.6.3. Viabilidad Técnica. - Para que la investigación no tenga dificultades en su ejecución tanto en la recolección de los datos, interpretación de lo recogido, así como en la estructuración del mismo borrador se contó el permiso respectivo de la administración del Hospital. Por otro lado, hemos contado con el auspicio de autoridades de Escuela de Posgrado de la Universidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Clause (2008) “*Organización de equipos de trabajo de investigación y desarrollo*”, el autor entiende que:

Organización y management, es el mecanismo por los que los individuos regulan esfuerzos ante un objetivo común. Se basa en principios básicos, los grupos organizados para un proyecto toma formas. Trabaja con lazos estrechos o algo dispersos, se organizan en pirámide jerárquica o con proyectos más o menos horizontales, asumen un conjunto de reglas o regirse por orientaciones informales. Los equipos de trabajo se analizan en tres niveles: Primero el nivel directo, es el comportamiento en oficinas se discute en mesa. Segundo nivel los mecanismos de operación que inician comportamientos que se observan. Así, un mecanismo de operación de grupos es realizar el informe de cada tema donde hay un monto considerable de tiempo y esfuerzo. Tercero nivel de modelo organizacional, donde están los valores y principios que forman la operación del grupo de trabajo”.

Gamero (2008) realizó la tesis titulada “*Clima afectivo en equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias*”. Aprobada en España, observa que:

Objetivo: Analizar la influencia de posibles antecedentes de la intensidad y homogeneidad del clima afectivo. **Metodología:** Estudio con diseño longitudinal. Enfoque cuantitativo ya que hace uso de tablas estadísticas para explicar lo hallado. De sus **resultados** obtenidos resalta lo importante de explorar fenómenos afectivos a nivel colectivo. **Conclusiones:** Por otro lado, el clima afectivo se revela como importante causa del rendimiento de equipos de trabajo, es por eso es necesario promover climas afectivos y evitar climas tensos.

Romero (2008) realizó una investigación titulada “*Percepción del Trabajo en Equipo y Relaciones Humanas de trabajadores de maquiladora Customer Specific Cables, S. A. de C.V., de Cananea. Sonora, México*”. Investigación que presenta como:

Objetivo: Identificar la percepción que tienen los empleados, de conceptos administrativos mencionados, y relación con productividad de la maquiladora Customer Specific Cables. **Metodología:** Para desarrollarla, diseñó instrumento de 70 preguntas cerradas, aplicada a 80 empleados, que son 65% del total entregado al personal. **Resultados** fueron los siguientes: La mayor parte del personal encuestado, está contento en la empresa donde trabaja, se siente orgulloso de trabajar en la empresa, conocen el aporte de su trabajo, se consideran buenos compañeros, declaran hay cooperación y apoyo entre ellos, los tratan con gentileza y dignidad, son incluidos en diversas actividades. **Conclusión:** los empleados aceptan que es fundamental que los trabajadores de la empresa, laboren en equipo y mantenga excelente relación, por su relación directa con la productividad de la misma.

Ahumada, Uribe, Gómez, y Acosta (2007) realizó en su investigación titulada “*Relación del estrés laboral con las condiciones de trabajo y características socio demográficas de trabajadores en la central de comunicaciones de una empresa de taxis*”; en Bogotá Colombia. (p. 1) en la cual expone lo siguiente:

Objetivo: Identificar la relación estrés laboral, condiciones laborales y variables socio demográficas, en trabajadores. **Metodología:** La población fueron radio-operadores, de turnos rotativos; se aplicó dos instrumentos, investigación de tipo descriptivo correlacional. **Resultados:** Alto nivel de estrés medio y alto. El estrés laboral es un obstáculo para mejora empresarialmente, lo que produce un impacto social. **Conclusiones:** El estrés laboral es obstáculo para mejoramiento empresarial. Hoy se trata la problemática por medio del trabajo interdisciplinario; buscando erradicar el mismo o, al menos, manejar de forma sostenible el problema.

Ros (2006) realizó “*Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos*”. Basando lo siguiente:

Objetivo principal: comprender comportamientos de rol y relación con eficacia del trabajo en equipo. **Metodología:** Investigación cualitativa guiada en forma teórica. 584 personas es el universo observados por cinco años. **Resultados:** Se diferenció entre 8 y 9 roles de equipo que responden a funciones de liderazgo. **Conclusiones:** Equipos eficaces, combinándose roles de equipo en función de tarea o proyecto. Entendiéndose la utilidad de identificar rápidamente a personas que tengan determinados roles o lo desarrollen, al participar en un equipo.

Barraza (2006) llevó a cabo la tesis titulada “*Liderazgo, clima de equipo y potencia grupal: Análisis de su influencia en eficacia y satisfacción de diferentes equipos de trabajo*”.

Objetivo: Responder a una serie de cuestiones fundamentales en el modelo de funcionamiento de los equipos descritos previamente. 1.

Como estudio previo, analiza cuáles son los antecedentes a las conductas eficaces de liderazgo, que estructura de meta categorías y sub categorías presentan estas conductas de liderazgo, y finalmente qué grado de influencia tienen estas diferentes categorías sobre el rendimiento de los equipos de trabajo. 2. Plantea la cuestión de cómo es y qué magnitud influencia otras variables antecedentes del modelo, como el tamaño de los equipos de trabajo, sobre procesos grupales (diferentes factores del clima de innovación), y sobre resultados de los equipos de trabajo (rendimiento e innovación). 3. Propone descubrir si la influencia de la conducta de liderazgo sobre resultados grupales (rendimiento y satisfacción en los equipos de trabajo), está mediada por el clima de innovación, así como si existe algún tipo de influencia moderadora por parte de la variable potencia grupal en esa relación. Finalmente, la pregunta de investigación aborda si hay diferencias en el modelo de influencia del clima de los equipos de trabajo sobre las variables resultados de rendimiento y satisfacción, debidas al sector o más en general al contexto organizacional.

Mussnug (1997) en su trabajo titulado: *Trabajar en grupo*. El autor refiere:

Las personas que espontáneamente interactúan, realizan trabajos y esencialmente comparten los resultados obtenidos. De esto se dice Trabajar en Equipo es una acción retadora e integradora que también involucra a sujetos de diferentes áreas y niveles y entorno. Cada quien da información, conocimientos y experiencia. Este modo de labor exige opinar, negociar, oír, consensuar, integrarse, aceptar, ceder. Desde otra dirección, el éxito del trabajo en equipo está alcanzar equilibrio idóneo entre: relaciones humanas y tarea asignada.

Campos (2000) realizó la tesis titulada “*Estructuración de trabajo en equipo*”.

El autor en este trabajo se centraliza el estudio en definir el trabajo en equipo y entender cuán importante es en la organización. Analiza el impacto de los equipos de trabajo. Propone opciones para implementar

el trabajo en equipo entre diversas áreas de la empresa. Luego obtiene los **Resultados**: siguientes: Dio como resultado que 73% de la población evaluada percibe un buen trabajo en equipo, un 17% un trabajo en equipo medio y solo el 10% percibe un mal trabajo en equipo. **Conclusiones**: Las actividades se llevan juntamente en ambiente sano y suministrando la oportunidad a trabajadores de crecer y desenvolverse a través de trato abierto, con el propósito de tener compromiso de colaboración, por medio del proceso de mejora continua rumbo a la excelencia.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Perales et. al. (2011) “*Estrés, ansiedad y depresión en Magistrados de Lima*”. Tesis en que los autores refieren:

La investigación tuvo como **objetivo**: Determinar nivel de estrés en magistrados del Distrito Judicial de Lima. **Metodología**: Estudio transversal y descriptivo. Con 1137 magistrados del Poder Judicial y Ministerio Público con 287 magistrados de muestra: 138 fiscales y 149 jueces. **Resultados**: Estrés general en 18,5 %; estrés laboral 33,7%, ansiedad 12,5 % y depresión 15,0 %. **Conclusión**: Si existe un nivel alto de estrés al menos la cuarta parte de la muestra tiene alguna condición según el objetivo de la investigación.

Castro (2008) su tesis titulada “*Factores que desencadenan el estrés en docentes de Lima; Lima Perú*”. trabajo en el cual expone en resumen lo siguiente:

El **objetivo** general fue: Describir de qué manera el contexto laboral, gestión institucional, ambiente y material didáctico disponible y otros generan estrés. **Metodología** estudio tipo exploratorio, enfoque descriptivo, investigación cualitativa, se trabajó con 05 docentes de

instituciones educativas públicas como muestra. **Resultados** Un 79 % es el trato con padres, alumnos, compañeros de trabajo tienen estrés debido a estos factores, 21% no percibe o no se siente afectado por estos problemas. **Conclusiones:** Docentes deben tener estrategias de solución a conflictos, y deben mantenerse con salud, física y mental muy buena.

García (2008) realizó la investigación titulada “*Manejo del Estrés Laboral en Profesionales, Estudiantes de Postgrado de Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*”; elaborada en Lima, el autor resume su trabajo en lo siguiente:

Se aplicó experimentalmente un programa para cambiar y optimizar el nivel de estrés con habilidades y destrezas para enfrentar al estrés.

Resultados Sus niveles de estrés después de aplicar el programa un 75% lograron mejorar; también mejoraron significativamente sus niveles de estrés en diferentes áreas específicas evaluadas en los participantes con dicho programa. No en tanto, en el grupo de control, mantuvieron los participantes los mismos niveles de estrés que tenía iniciando la investigación. **Concluye** hay una mejora significativa del nivel de estrés al aplicar el programa de intervención, teniendo mayor participación de la “enfermedad del siglo” en el área normal, lo que favorece su rendimiento y su calidad de vida se ve mejorada citado en Osorio (2017)

Ventura (2008) elaboró la tesis titulada “*Estrés laboral en el sector entretenimiento en el distrito de Miraflores durante el año 2008*”. Señala:

Objetivo: Saber cómo influye el estrés laboral en el rendimiento productivo del personal. **Metodología:** Estudio no experimental transeccional descriptiva. **Resultados:** Agotamiento emocional en trabajadores, donde creen no van a rendir y disminuirán su productividad. **Conclusión:** El síndrome estrés laboral en trabajadores de sector entretenimiento ubicados en Miraflores, puede precisar

variables sociales particularidades e identificar síntomas de cercanía al estrés.

Huamán y Menacho (2007) *Estrés y desempeño laboral de enfermeras (os) Hospitalarias, Huaraz; Ancash Perú*. Estudio que presenta en resumen los siguiente:

El **objetivo** Establecer la correspondencia entre nivel de estrés y grado de desempeño laboral. **Metodología** Tipo descriptivo de corte transversal, diseño descriptivo correlacional, utilizó 46 enfermeras que trabajan en dicho hospital. Se utilizaron para la los datos el Test el nivel de estrés y cuestionario con preguntas cerradas que miden el grado de desempeño laboral. Se usó la prueba estadística chi-cuadrado. Los principales **resultados** obtenidos en la siguiente investigación fueron: el 87 % de enfermeros (as) tienen un desempeño laboral no satisfactorio, 9 % satisfactorio y un 4% sobresaliente, el 70 % de enfermeros tienen estrés alto, 22 % tienen estrés moderado. El 9 % muestran estrés bajo, 63 % de Enfermeras (os) del Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, tienen estrés alto y desempeño laboral no satisfactorio. **Conclusiones:** La prueba estadística Chi cuadrado indica hay relación significativa entre niveles de estrés y desempeño laboral en Hospital “Víctor Ramos Guardia”, esto indica que el estrés influye en el rendimiento laboral.

Sánchez (2005) elabora un trabajo titulado “*Estrés laboral y calidad del cuidado del enfermero (a), Hospitales del Minsa*”, realizado en Lima Perú en que se resume:

Metodología: estudio descriptivo – correlacional. Su muestra consistente en 66 enfermeras(os); a quien se aplicó entrevista personalizada, las cuales son: Escala de Valoración del estrés laboral y escala de calidad del cuidado de enfermería. Usando la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach. Del análisis **resultó** se obtuvo enfermeras(os) en un 96% reflejan nivel alto y medio de estrés laboral.

Enfermeros en mayor número califican nivel medio de calidad del cuidado. 81,83% calificaron nivel alto a medio de estrés laboral, y de medio a bajo en cuidado de enfermería. Relacionando estrés laboral de la enfermera(o) con calidad del cuidado observó hay relación estadística de 9,5 en la prueba de Chi – Cuadrado. **Conclusiones:** Finalmente señala que el estrés laboral influye en la calidad del cuidado de enfermería.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: estrés laboral. -

Concepto estrés. -

Ascanio & Coronado (2010) refiere que la palabra estrés se toma de la física, ya que se refiere al peso que genera varios grados de tensión o deformación en la materia. Selye en 1926 ingresó la palabra estrés en aspectos de salud, cambiando así a decir que la respuesta del organismo es llamado estrés, Selye dice que el estrés cambia aspectos no específicos del cuerpo en respuesta a una situación o estímulo. Cambiar el estrés como respuesta a cambio de estímulo (peso o carga) como se decía en la física, era debido al poco conocimiento del inglés. (p. 33)

Rojas (2014) en su obra dice “estrés es cuando el organismo tiene gran tensión permanente y supera las fuerzas, esto es, que el “estresado” se encuentra casi a llegar al cansancio, está acumulando sobreesfuerzo constante, tensión intelectual y/o emocional, que no deja espacio ninguno”. (p. 2)

Grath (1970) señala al estrés como una inestabilidad significativa entre demanda y capacidad de respuesta bajo condiciones donde fracasar, tiene importantes efectos (percibidas) citado en Riesgos laborales (2015).

Algunos autores concluyen, que psicológicamente el estrés resulta de la falta de equilibrio entre la demanda del ambiente y con lo que se cuenta para llevarlas a cabo. Valera, Salinero y otros, (s.f.) afirman se debe considerar valorar la situación y como se afronta. La evaluación, es la causa por la que la persona tiene en cuenta contextos de acuerdo a sus habilidades y experiencias acerca del hecho. (p. 11)

Asimismo, Valera, Salinero y otros (2011) clasifica:

- a.- Respuestas del sistema cognitivo.**- Preocupación, miedo, inseguridad, diversos pensamientos repetidos que trasladan a estar alerta, ansiedad, tensión, poca concentración.
- b.- Respuestas del sistema fisiológico.**- Taquicardia, boca seca, problema para tragar, escalofríos, sudor, tensión, mareos.
- c.- Respuestas del sistema motor.** – Se complica la verbalización, tartamudez, se entorpece, se huye o evita, acrecentamiento de lapsos cosas cotidianas por ejemplo beber, llorar entre otros.

Cada quien muestra ante un contexto amenazante respuesta de estrés, poseemos un perfil que caracteriza nuestra ansiedad y si sabemos nuestras respuestas entonces lograremos reducir el estrés.

Responder al estrés no es nada malo, más bien facilita el tener más recursos para enfrentar situaciones que se suponen excepcionales, pero teniendo en cuenta que esto genera a la vez desgaste importante del organismo. Lo que no genera problema, ya que el organismo es capaz de recuperarse frente al estrés, pero sin embargo si cada vez es más y más la frecuencia de estrés el cuerpo no se recupera y nace los problemas conocidos como trastornos asociados al estrés. (p. 41-42)

Estrés laboral y Burnout. -

Valera et al (2011) también refiere que el estrés laboral es tema que se investiga cada vez más y esto afecta en el trabajo el rendimiento de cualquier profesional, así como actividades que realiza en lo personal. El estrés laboral

resulta se sobrepasa la capacidad que el trabajador tiene, esta percepción es por muchos factores objetivos y subjetivos. (p.46)

Rivera - Flores (2013) señala que la OIT (2000) precisa el estrés “...Enfermedad que pone en peligro económicamente a industrias. Afectando producción, ya que afecta física y mental la salud laboral”. Las organizaciones que a sus trabajadores ayuden ante el estrés y renueven el ambiente laboral, estas logran ventajas competitivas disminuyendo los gastos y pérdidas y la ausencia de trabajadores, menor productividad, accidentes profesionales, baja motivación y sobre todo disminuye deficiencia en salud mental y física de trabajadores. (p. 2)

Causas del estrés laboral. -

Stavroula (2004) refiere que la OMS (1999) señala que el efecto negativo del estrés es en salud psicológica y física, y disminuye eficacia de los trabajadores.

gestiopolis (2009, p. 13) sostiene que las causas se dividen de acuerdo a lo siguiente:

Estresores físicos. -

Se tiene:

Iluminación. - Trabajar de noche es diferente que en el día. Toda vez que los que laboran durante el día tienen mejor funcionamiento vital. Hay mejor visualización ayudado por la iluminación natural y directa, a diferencia del que labora en las noches su “reloj circadiano” o reloj biológico tiene que ser alterado por el contexto diferente. gestiopolis (2009, p. 13)

El ruido. – Si se trabaja con ruidos constantes, afecta al oído, así como al desempeño del trabajo: satisfacción, productividad, etc. El ruido de acuerdo a las casuísticas y los estudios definitivamente es un factor distractivo de gran desgaste y desconcentración que afecta en forma constante y permanente el equilibrio del sistema nervioso. Si este es

afectado por hecho como el ruido, la persona estará expuesta a alterar su ritmo de trabajo. gestipolis (2009, p. 2)

Ambientes contaminados. – Si se percibe riesgos, se puede generar ansiedad en el profesional, lo que resulta algo negativo psicológicamente y en el rendimiento. La falta de aeración puede ser un factor que altere el trabajo de una persona, más aún si en el trabajo se utilizan insumos químicos o medicamentosos que cuando son expuestos y por el uso tienden a contaminar el ambiente de trabajo y resulta grave si en ese ambiente existe persona en la condición de pacientes a quienes se atienden. gestipolis (2009, p. 2)

La temperatura. – No se debe trabajar en un área con mucho calor o frío pues esto afecta la comodidad. Y el organismo de las personas tiene un nivel de tolerancia que al superar ese nivel de tolerancia resultan ser factores que perturban la integridad psicológica y física de quienes laboran en ambiente determinado, por lo que siempre será necesario propiciar temperaturas medias o normales, por medios naturales o climatizando el ambiente de trabajo. gestipolis (2009, p. 7)

Peso. – Quienes trabajan en almacenes con mercancía el traer y llevar hace que se duplique el cansancio. Aunque este cansancio puede tener efectos directos alterando las condiciones musculares, tendinosas o articulares de los mismos, dañándolos físicamente, lesionándolos parcialmente y limitando su capacidad de performance o simplemente aburriéndolos y haciendo que los trabajadores de este tipo se aburran muy pronto de sus labores. gestipolis (2009, p. 2)

Estresores de la tarea. - Sanchez (2011) al respecto señala:

El estrés que se genera cambia de una persona a otra, debido a que cada tarea tiene características diferentes es decir de lo que agrada o no realizar. Si se ajusta una tarea a las perspectivas y a la capacidad

del trabajador no se forzaré psicológicamente y los motivaré. Tenemos como estresores los siguientes:

El trabajo mental. – Es movilizar energía y capacidad mental al realizar su labor el profesional.

El control de la tarea.- Se debe controlar la labor, esto es las actividades que se deben realizar adecuarlas a los conocimientos. (p. 5)

Estresores de la organización. – sobre el tema Sanchez (2011)

Problema y ambigüedad del rol. – Esto es diferir lo se quiere y lo que es el profesional. Se presenta conflictos como recibir órdenes que contradicen o cuando las metas no están acordes con lo que se está haciendo. Es así que, se debe saber lo que se quiere caso contrario la responsabilidad del trabajo no se cumple y esto estresará aún más.

La excesiva jornada de trabajo. - Ocasiona deterioro afectando al profesional y no podrá enfrentar situaciones que le resulten estresantes. Es así el trabajo de noche se hace duradero comparado al de día lo que hace que el profesional terminará agotado disminuyendo física y mentalmente.

Las relaciones interpersonales. – Esta llega a veces a tornarse generador de estrés. Es así que si un profesional emocionalmente sin equilibrio que molesta a colegas lo que significa estrés constante.

Promoción y desarrollo profesional. - Los anhelos del profesional no están de acorde con lo real por escasa valoración de méritos, lo que genera un fracaso razón por la que aparece el estrés. Además, tienen que ver las pausas, las relaciones interpersonales, la crítica y observación de compañeros, la difícil comunicación son fuentes generadoras de estrés laboral. (pp.15-16)

Identificación del estrés: Signos y síntomas

Valera et al (s/f) afirma acumular el estrés generará diferentes reacciones en el trabajador. El estrés difiere estribando de diversos componentes de la personalidad (inseguridad, perfeccionismo), hereditarios, costumbres y mecanismos de defensa.

Según Valera, Salinero y otros (s/f, 29-31) los signos y síntomas del estrés profesional son:

Psicosomáticos:

- Agotamiento crónico
- Sueño alterado (insomnio, pesadillas...)
- Problemas gástricos
- Alimentación desordenada
- Peso disminuido
- Inconvenientes de presión
- Cefaleas
- Alergias y complicaciones en piel
- Molestias de espalda, cuello y hombros
- Problemas menstruales

Emocionales:

- Imposibilidad de concentrarse, memoria frágil y desorden
- Irritación, celos, críticas a los demás
- Alejamiento afectivo.
- Autoestima baja
- Alteraciones emocionales

Conductuales:

- Conducta violenta
- Consumo excesivo de tranquilizantes y sedantes
- Descuido de imagen personal.

- No reaccionar ante exigencias
- Falta de relax
- No tener un sendero fijo

Defensivos:

- Negar emociones
- Sarcasmo
- Falta de afectos

Los efectos del estrés. -

Valera y otros (s.f.) refieren que el estrés laboral repercute tanto en trabajo como rendimiento. Se regresa a su hogar luego de sus labores conlleva tensión acumulada. Entonces reclamará perennemente de su trabajo y su falta de satisfacción, las cargará a su cónyuge, surgiendo crisis y problemas en el matrimonio. (p.35)

2.2.2. Variable 2: Trabajo en equipo

Teoría del Comportamiento Organizacional de (Robbins S. , 1999)

Blequett (s.f.) señala que trabajar en equipo es más que agrupar personas y encomendar una labor. Si se quiere cambiar como trabajar y no se sabe o no se hace lo correcto, entonces no resulta y significará un fracaso. (p.1)

Robbins (2004), recomienda modelo básico, que tiene en cuenta 03 niveles: individual. De grupo y el organizacional; citado en Blequett (2012).

Según Blequett resalta de los niveles:

a. Nivel individual

Las personas se veían a partir de diversos aspectos especialmente los conceptos relacionados a la forma que se desarrollan en las organizaciones. Se fundamenta en orientaciones del trabajo dentro de las organizaciones, como resultado de la conducta mental apropiada del trabajador.

Chiavenato (2009), refiere que la conducta de las personas muestra diversas particularidades además influyen las organizaciones, las que tienen como principios elementales los siguientes: El hombre tiene capacidad de responder, que son diferentes: capacidad de responder se da por las aptitudes (innatas) y el aprendizaje (adquisición).

Las personas precisan de diferentes necesidades las cuales quieren satisfacerlas. El hombre se orienta a la actividad, a alcanzar sus pretensiones y satisfacer sus necesidades. Se puede tener diversas necesidades prioritarias en un mismo tiempo. Las experiencias, se usan para ajustar y escoger las que se acerquen a sus necesidades. (p. 45)

(Blequett, 2012) señala que se tiene muchas necesidades esto en respuesta a diversas circunstancias, que influyen en como las personas se comportan. Las personas no son neutras ante lo que perciben o experimentan.

b. El comportamiento de un equipo

Según Blequett (2012) existen dos componentes en los sistemas sociales y estos son:

- El sistema externo, que son el interactuar y por la relación que hay entre los elementos que la conforman.

- El sistema interno, compuesto por el interactuar y lo que surge en forma natural entre los que conforman el grupo de acuerdo a lo que se quiere y lo que se obtiene. Blequett (2012, p.19)

Según manifiesta Robbins (1999) los equipos pasan por cinco etapas las que son:

1. Formación. Es la indecisión ante la intención, estructura y liderazgo del grupo. Quienes lo conforman prueban si aceptan o no los comportamientos. Esto finaliza al empezar a pensar en sí mismo y no en el grupo.
2. Confusión. Los conformantes admiten que existe el equipo, pero existe firmeza del control ante los individualismos. Y se presenta problemas sobre quién controla el grupo. La etapa acaba ante el liderazgo dentro del grupo.
3. Normalización. El grupo muestra coherencia. Existe enérgico sentimiento identificándose con el equipo y familiaridad con el grupo.
4. Desempeño. La estructura es completamente eficaz y admitida. El grupo pasa del conocimiento y comprensión de los integrantes a desempeñar lo que se le delegó.
5. Disolución. Los grupos se presentan a los comités transitorios. Los niveles de desempeño ya no son prioridad. Se pone énfasis en concluir los trabajos. Robbins (1999, p. 33)

2.3 Definición de términos básicos

Los términos definidos a continuación los que con más frecuencia hacemos referencia a lo largo de la investigación:

- **Ansiedad.** - Estado de inestabilidad emocional, dado por algunos temores de parte de una persona o trabajador hacia ciertos eventos o problemas dentro de un contexto laboral. Perales (2010)
- **Aflicción.** - Pena o problema emocional que implica decaimiento o fácil decaimiento es un contexto social por algunas dificultades no resueltas de la manera más adecuada. Piaget (1978)
- **Depresión.** - Estado de agotamiento y falta de ganas de vivir porque existe algún estímulo que bien afectando las cogniciones y emociones del individuo. Ventura (2008)
- **Intranquilidad.** - Estado de inestabilidad emocional, lo que impedirá que el sujeto labore de la manera más adecuada lo que impedirá que el sujeto labore de manera concentrada. Perales (2010)
- **Metas claras.** – Es el nivel de objetivos medido de cada miembro como ser individual y como integrante de equipo de trabajo. Ros (2006)
- **Gerencia del Equipo.** – Administración de líderes o responsables del equipo al controlar, estimular, y motivación para que el equipo cuente con performance más coherente en un contexto determinado. Ros (2006)
- **Asignar prioridades.** - Cada miembro y el equipo debe tener claro lo principal en una organización para actuar y no ser impertinentes y más proactivos en lo que hace diariamente. Castro (2008)
- **Dedicación a los miembros.** – quien pertenece a un equipo es diferente y tiene sus propias experiencias, sus propios antecedentes, aspiraciones propias, pero tiene que lograr anteponer intereses de la organización. Barraza (2006)

- **Reconocimiento a los miembros.** - Los líderes o gerentes deben tener gestos y reconocer avances, aciertos, así como aportes de cada integrante para con la organización. Campos (2000)

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo en profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el estrés laboral y dimensión de las metas claras en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión gerencia de equipos en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión definición de prioridades en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión atención a los miembros en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión reconocimiento a los miembros en los profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018.

2.5 Operacionalización de las variables

2.5.1. Variable 1: Estrés laboral

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Índice
Estrés laboral	Dimensión cognitiva	Ideas de fracaso	TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS AUTOR: PATRICIA CURIBANCOY y MARIBEL MEDINA Validado por el estadístico del Alpha de Crombah (2018)
		Pesimismo	
		Agotamiento	
		Rechazo	
		Fatiga	
		Prejuicios	
	Dimensión afectiva	Cólera	
		Rabia	
		Ira	
		Inseguridad	
		Temor	
	Dimensión conductual	Miedo	
		Fatiga	
		Sueño	
		Desmotivación	
Accidentes			
Duda			
Desconfianza			

2.5.2. Variable 2: Trabajo en equipo

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Índice
Trabajo en equipo	Metas claras	Establecer metas	Instrumento de medición de trabajo en equipo – IPAE Adaptado por Cesar Curipaco (2018) Validado por el estadístico del Alpha de Crombah
		Comunicar metas	
	Gerencia de equipos	Dar ejemplo	
		Eliminar barrera	
	Definición de prioridades	Funcionamiento del equipo	
		Cohesión del equipo	
	Atención a los miembros	Retribuir por reconocimiento	
		Incentivos adecuados	
	Reconocimiento a los miembros	Supervisar el desarrollo	
		Conocer y promover el potencial	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Diseño descriptivo correlacional no experimental, no se opera intencionadamente la variable y ve los fenómenos naturalmente que luego serán analizados. Hernández, (2010, p. 181)

Estudio de corte trasversal se toman datos en un único momento, para relacionar las variables, su dimensión y las diferencias preferenciales en un determinado momento. Hernández (2010, p. 183)

3.1.1. Tipo de investigación. -

Se realiza con conocimientos y teorías es investigación básica de nivel descriptivo, pues se describirá variables y dimensiones. Hernández (2010, p. 181).

Se quiere establecer la relación entre estrés laboral y trabajo en equipo de profesionales enfermeros del Hospital Barranca - Cajatambo, 2018.

3.1.2. Enfoque de la investigación. -

Cuantitativo se usará recolección y análisis de datos para demostrar cómo se estableció el objetivo general y los específicos, además conteo y estadística para establecer exactamente los modelos de comportamiento de la población. Hernández (2010, p. 178)

3.2 Población y muestra

Se trabajó toda la población que está conformada por todos los enfermeros y enfermeras que suman 65 profesionales de ambos sexos, 52 son sexo femenino y 13 sexo masculino. Adultos jóvenes (21 a 40 años) y adultos intermedios (41 a 65 años) que vienen laborando en el Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear. -

Observación.- Del comportamiento de profesionales enfermeros, mientras respondían a los cuestionarios y cómo actúan en el medio natural de su trabajo. La finalidad fue tener la información complementaria para la investigación.

Entrevista.- También se utilizó la entrevista abreviada mientras se le aplicaba los instrumentos de evaluación como una forma de establecer una relación interactiva.

Instrumentos.- La investigación fue ejecutada haciendo uso de instrumentos de medición: Para la variable 1 estrés laboral utilizamos el Test valorativo del estrés de Curibanco y Medina (2000) quienes trabajaron este material en el año 2011. La misma que ha sido adaptada nuestra realidad. Asimismo, se desarrolló un piloto aplicando la prueba estadística del Alfa de Cronbach. Por otro lado, para variable 2 trabajo en equipo utilizamos Instrumento trabajo en equipo – IPAE (2012), que está estructurado por 25 ítems, que también fue sometido al piloto con el Alfa de Cronbach. Asimismo, se contrastaron los resultados, en la primera parte será en general de acuerdo a la hipótesis en general; seguido de la contratación de las hipótesis específicas.

3.3.2. Descripción de los instrumentos:

Para la variable 1: Estrés laboral. - Para recolectar datos utilizamos Test valorativo del estrés de Curibanco y Medina (2000) quienes trabajaron este material en el año 2011. Este material se puede aplicar de manera grupal si es posible o de manera individual ya que de ambos modos es confiable. Aplicado el instrumento de califica.

Niveles de estrés:

Estrés leve	: 00 a 30 puntos
Estrés moderado	: 31 a 50 puntos
Estrés severo	: 51 a 80 puntos

El estrés; se mide por respuesta de cada persona ante amenazas, teniendo los siguientes niveles:

- a. **Estrés leve:** Son disgustos diarios pequeños, no causan daños fisiológicos de duración larga; no incide mayormente en el comportamiento laboral de la persona que la padece. Su valor es de 00 a 30 puntos.
- b. **Estrés moderado.** – Es mayor la duración, de pocas horas hasta días. Puede afectar moderadamente la fisiología y el comportamiento del trabajador, aunque su manejo es posible. Se valora ente 31 a 50 puntos.
- c. **Estrés severo.** - Duración larga esto es muchas semanas, meses y también años. Crea problemas en la función fisiológica del organismo y el comportamiento laboral de la persona que la padece. su valoración corresponde de 51 a 80 puntos.

FICHA TÉCNICA DEL TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS

Revisado (2011)

Alpha de Cronbach (2018)

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	: Test valorativo del estrés
Revisión y estandarización	: Chile y Perú (2011)
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Significación	: Evalúa niveles de estrés laboral
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 190 Trabajadores de organizaciones en Lima Perú

Para variable 2: Trabajo en equipo. -

Para ello se utilizará Instrumento de trabajo en equipo – IPAE (2012), que está estructurado por 25 ítems, elaborada tipo encuesta.

Dimensiones:

1. **Metas claras.** - Calcula nivel de objetivos del individuo y como integrante de equipo de trabajo.
2. **Gerencia de equipo.** - Como líderes o responsables del equipo administran control, estimulan, motivan para que el equipo tenga performance coherente en un tiempo y contexto determinado.
3. **Asignar prioridad.** - Claridad de cada miembro y equipo sobre prioridades de una organización para con sus acciones ser menos impertinentes y más proactivos a diario.
4. **Dedicación a los miembros.** – Un miembro tiene experiencias propias, antecedentes propios, aspiraciones propias en la organización, y debe ser capaz de dar importancia ante todo beneficios de la empresa.

5. **Reconocimiento a los miembros.** - Es confortante que la organización atienda gestos y reconozcan progresos, aciertos y contribuciones de los trabajadores. Así el integrante del equipo siente que es importante y tendrá identidad con su organización.

Calificación. - Para ello se utilizará la Instrumento de trabajo en equipo IPAE (2012), que está estructurado por 25 ítems, elaborada tipo encuesta.

INTERPRETACIÓN DE PUNTAJES:

Las **DIMENSIONES** interpretan puntos en Escalas Parciales, empleando criterios:

00 – 05 puntos	Muy bajo
05 – 10 puntos	Bajo
11 – 15 puntos	Moderado
16 – 20 puntos	Alto
21 – 25 puntos	Muy alto

Puntajes **TOTALES** en Escala Completa, **TRABAJO EN EQUIPO:**

00 – 25 puntos	Muy bajo
26 – 50 puntos	Bajo
51 – 75 puntos	Moderado
76 – 100 puntos	Alto
101 – 125 puntos	Muy alto

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Revisado (2011)

Baremo con el Alpha de Cronbach (2018)

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	: Instrumento de medición de trabajo en equipo- IPAE
Revisión y estandarización	: IPAE 2012
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Significación	: Evalúa características y formas de trabajo en equipo de determinada organización
Tipificación	: Baremo en base a piloto de 20 enfermeros del Hospital de Barranca -Cajatambo.

3.4. Métodos de Análisis de Datos.

Técnicas para comprobación y demostración de objetivos:

Se usó bibliografías, fuentes virtuales que otorgan información precisa en cuanto a teoría sustentada en el estudio. Y se utilizó para construir los antecedentes y marco teórico

Culminada la recolección de los datos se realizó análisis con software SPSS V.20 cumpliendo el objetivo planteado. En donde se calcula estadígrafos y cuadros estadísticos considerando que el trabajo de investigación es solo descriptivo.

Asimismo, se obtendrá gráficos en Excel y Word para descripción y análisis correspondiente de resultados totales, así como por las respectivas dimensiones.

PRUEBA DE CORRELACIÓN POR RANGOS DE SPEARMAN

Se usó Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman para correlacionar variables, porque tienen medición de escala ordinal.

Se busca establecer si hay correlación significativa entre variables X e Y, el procedimiento es:

1°. Planteamiento de hipótesis estadísticas al nivel de significación $\alpha = 0,05$ o $0,01$:

$H_0 : \rho_{rs} = 0$: Variables no correlacionadas

$H_1 : \rho_{rs} \neq 0$: Variables correlacionadas

2°. Resultados de prueba de hipótesis

Logrados a través del software Estadístico SPSS versión 22

3°. Decisión:

4°. Si p-valor es mayor que $\alpha = 0,05$ o $0,01$, se acepta Hipótesis Nula, sino se rechaza.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Luego de culminar el estudio tipo cuantitativo, se ubican los resultados finales en inicial instancia colocando lo correspondiente a variables intervinientes como sexo, tanto femenino como masculino de la población, compuesta por todos los enfermeros y enfermeras que viene laborando en el Hospital Barranca – Cajatambo en el 2018. Luego estamos colocando los resultados totales de variables relevantes, variable independiente y variable dependiente. Más adelante se consigna la contrastación de las hipótesis con respectivo valor de significancia para el que utilizamos la estadística se Spearman, comenzando por la hipótesis general, luego la hipótesis específica 1, seguidamente la hipótesis específica 2, la hipótesis específica número 3, específica 4 y la variable específica 5. Esta contrastación es entre los resultados generales y en el caso de las específicas es el resultado general de la variable estrés de los enfermeros y cada uno de las dimensiones de la variable dependiente trabajo en equipo los enfermeros y enfermeras del hospital Barranca - Cajatambo.

4.2. Resultados de variables intervinientes, sexo y edad y residencia

4.2.1. Sexo

Tabla 1: Distribución de profesionales enfermeros del Hospital de Barranca – Cajatambo según sexo

N°	Sexo	Cantidad	%
01	Sexo femenino	52	80
02	Sexo masculino	13	20
	Total	65	100

Fuente: Test aplicado por el tesista – octubre 2018

De 65 enfermeros (as) que forman el 100%, 52 (80%) son damas y 13 (20%) son varones.

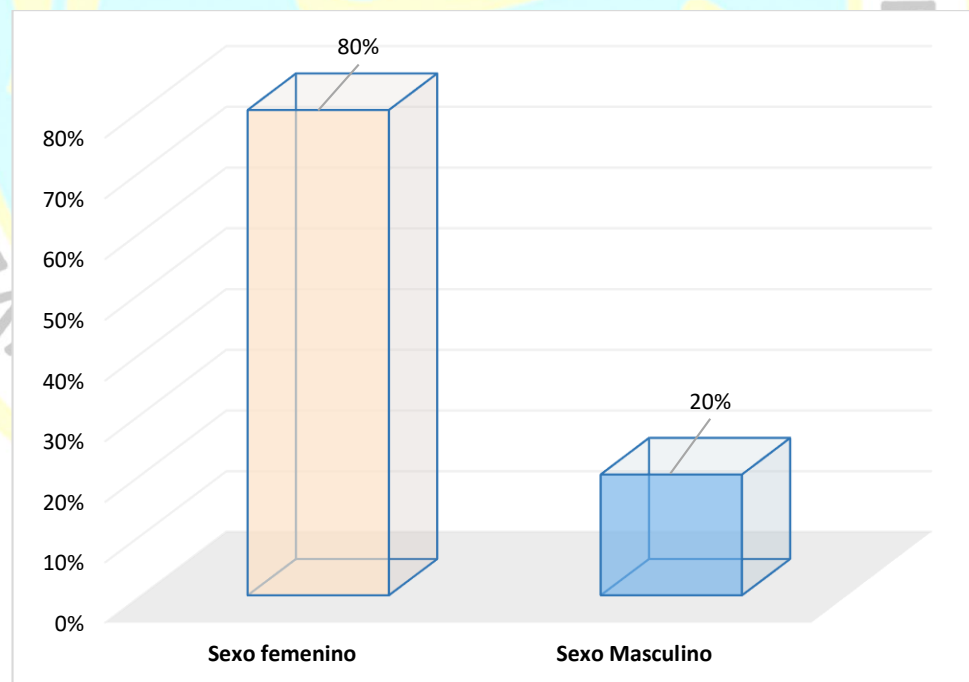


Figura 1: Sexo.

4.2.2. Edad

Tabla 2: Distribución los profesionales enfermeros del Hospital de Barranca – Cajatambo según Edad de la población

N°	Edad	Cantidad	%
01	Adultos Jóvenes (21 – 40)	41	63
02	Adultos Medios (41 – 65)	24	37
	Total	65	100

Ídem

La tabla 2 nos muestra que el mayor porcentaje de enfermeros son adultos jóvenes (63%) y en menor porcentaje 37% son enfermeros que por la edad son considerados adultos medios.

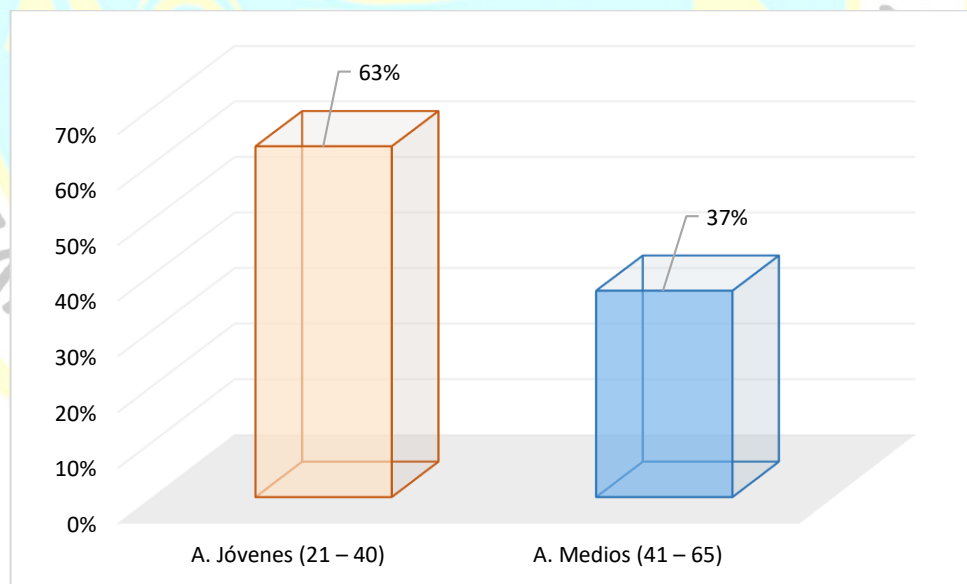


Figura 2: Edad de la población.

4.2.3. Lugar residencia de

Tabla 3: Distribución de los profesionales enfermeros del Hospital de Barranca – Cajatambo según el lugar de residencia

N°	Lugar de residencia	Cantidad	%
01	Barranca	49	75
02	Supe Pueblo	03	05
03	Supe Puerto	04	06
04	Pativilca	07	11
05	Paramonga	02	03
	Total	65	100

Idem

La tabla 3 nos muestra que el mayor porcentaje de enfermeros residen en Barranca (75%) seguido de un 11% en Pativilca y en menor porcentaje Supe Puerto, Supe Pueblo y Paramonga (6, 5 y 3% respectivamente)

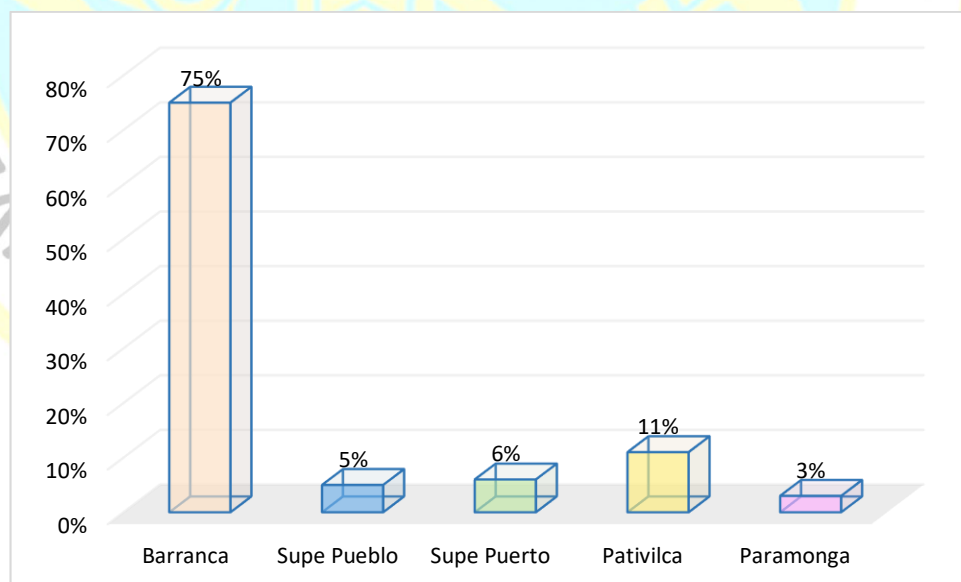


Figura 3: Lugar de Residencia de población.

4.3. Resultados de variable independiente estrés de población – total de la población

Tabla 4: Distribución de profesionales enfermeros del Hospital de Barranca – Cajatambo según tipo de estrés

N°	Tipo de estrés	Cantidad	%
01	Estrés leve	16	25
02	Estrés moderado	36	55
03	Estrés severo	13	20
Total		65	100

Ídem

La tabla 4, nos muestra que gran porcentaje de enfermeros tiene estrés moderado (55%) seguido de un 25% con estrés leve y en menor porcentaje 20% de enfermeros que refieren un estrés severo.

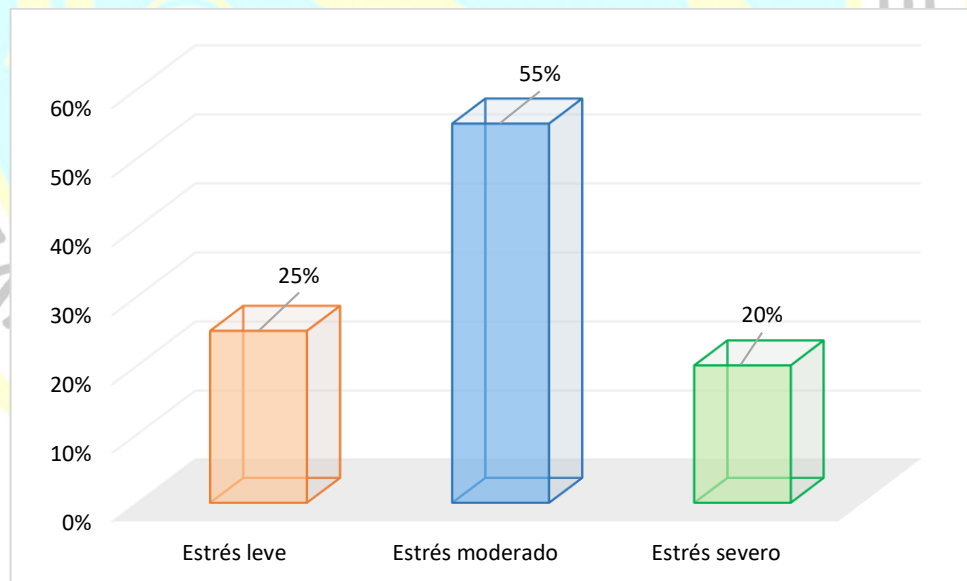


Figura 4: Tipo de estrés de población.

4.4. Resultados de variable dependiente trabajo en equipo – total de población

Tabla 5: Distribución de los profesionales enfermeros del Hospital de Barranca – Cajatambo según trabajo en equipo

N°	Trabajo en equipo	Cantidad	%
01	Muy alto	02	03
02	Alto	07	11
03	Moderado	38	58
04	Bajo	08	12
05	Muy bajo	10	16
	Total	65	100

Ídem

La tabla 5 nos muestra que el mayor porcentaje de enfermeros trabajan en equipo moderadamente (58%) seguido de un 16% que manifiestan que es muy bajo el trabajo en equipo y en menor porcentaje bajo, alto y muy alto (12, 11 y 3% respectivamente) en lo que respecta al trabajo en equipo.

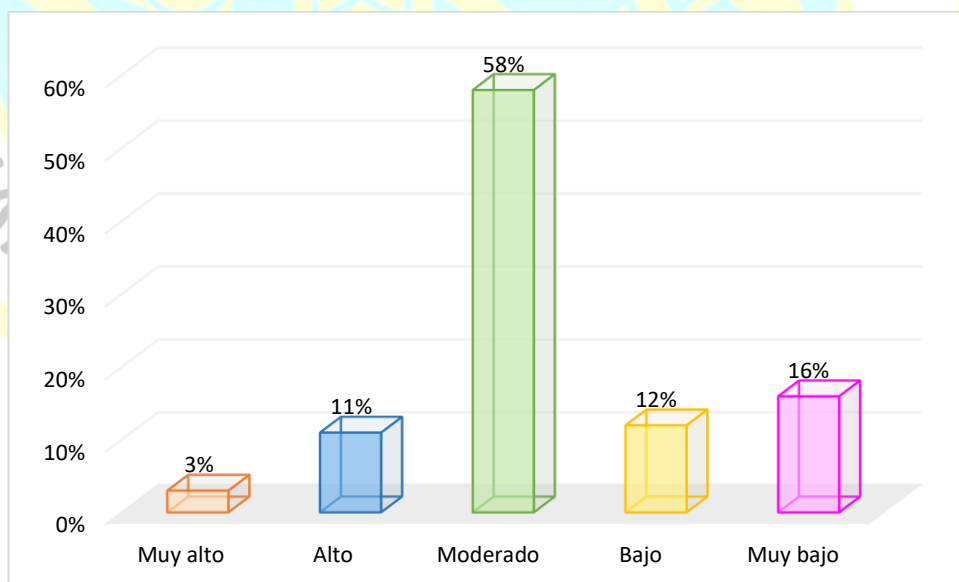


Figura 5: Trabajo en equipo de población.

4.5. Contrastación de las hipótesis científicas y estadísticas

4.5.1. Hipótesis general

Hay relación entre estrés laboral y trabajo en equipo en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.

Resultado: Se demostró hay relación significativa, directa y moderada entre estrés laboral y trabajo en equipo en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca - Cajatambo 2018. Es decir, el nivel de estrés laboral explica relativamente el tipo de trabajo en equipo, por ello, los que presentan estrés moderado perciben un trabajo en equipo moderado.

Tabla 6. Tabla de doble entrada: Relación entre estrés laboral y trabajo en equipo en Profesionales enfermeros(ras) Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.

		Trabajo en equipo						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
Tipo de estrés	Estrés leve	5	8%	8	12%	3	5%	16	25%
	Estrés Moderado	1	2%	28	43%	7	11%	36	55%
	Estrés severo	3	5%	2	3%	8	12%	13	20%
Total		9	14%	38	58%	18	28%	65	100%

Ídem

Se observa que de un total de 65 enfermeros(as), 36 que representa el 55% presenta estrés laboral moderado. Por otro lado, de 65 enfermeros, 38 que representa el 58% desarrollan un trabajo en equipo moderado.

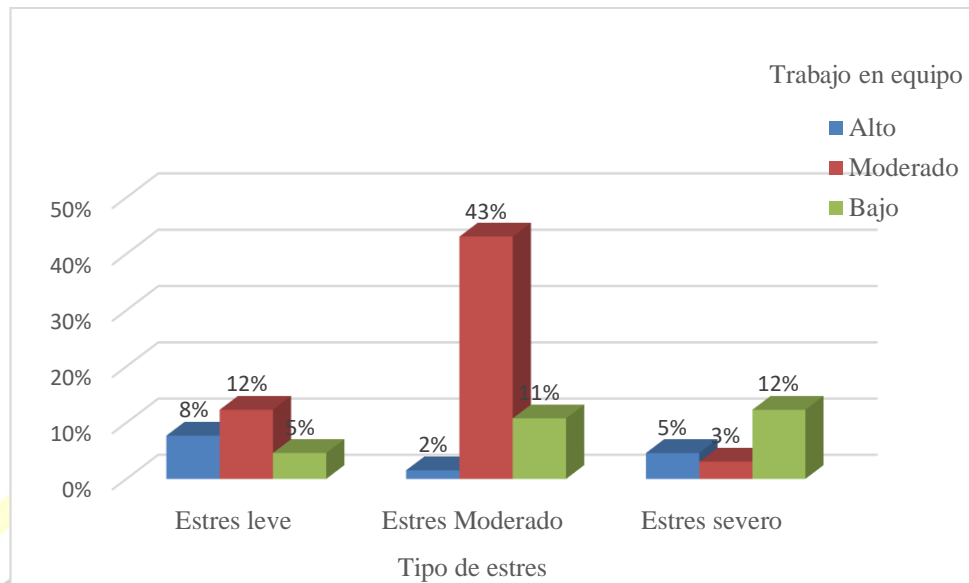


Figura 6: Distribución porcentual del estrés y el trabajo en equipo en los profesionales enfermeros (ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018

PROCEDIMIENTO SISTEMÁTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

1. Planteamiento de hipótesis estadística

- Hipótesis Nula $H_0: > 0,05$
No hay relación entre estrés laboral y trabajo en equipo en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca - Cajatambo 2018.
- Hipótesis Alternativa $H_i > 0,05$
Existe relación entre estrés laboral y trabajo en equipo en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca - Cajatambo 2018.

2. Selección del nivel de significación y zona crítica

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- Nivel de confianza: 95%

3. Determinación del modelo estadístico

- El estadístico de prueba: Coeficiente correlación de Spearman

Formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^{i=n} d_i^2}{n^3 - n}$$

Tabla 7: Coeficiente correlación de Spearman

		Tipo de estrés	Trabajo en equipo
Tipo de estrés	Correlación de Spearman	1	,272*
	Sig. (bilateral)		,028
	N	65	65
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,272*	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de significación bilateral en p-valor es $0,028 < 0,05$, se rechaza la hipótesis H_0 , valor del Coeficiente de Correlación de Spearman 0,272, hay relación directa y moderada.

Entre estrés laboral y trabajo en equipo en Profesionales enfermeros(ras) existe relación significativa a nivel de p menor que 0,05 y, una relación directa y moderada con un coeficiente de 0,272. Conforme varía el tipo de estrés, varía el nivel de trabajo en equipo, esto se aprecia en profesionales de enfermería que presentan estrés laboral moderado, ejercen un moderado trabajo en equipo.

4.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hay relación entre estrés laboral y dimensión metas claras en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.

Resultado: Se demostró que existe relación significativa, directa y moderada entre estrés laboral y metas claras del trabajo en equipo en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018. Es decir, el tipo de estrés explica de manera relativa el nivel de la claridad en las metas del trabajo en equipo, por ello, profesionales de enfermería que presentan estrés moderado, tienen medianamente claras las metas del trabajo en equipo.

Tabla 8. Tabla de doble entrada: Relación entre estrés laboral y metas claras en Profesionales enfermeros (ras) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018

		Metas claras							
		Alto		Moderado		Bajo		Total	
Tipo de estrés	Estrés leve	8	12%	4	6%	4	6%	16	25%
	Estrés Moderado	2	3%	27	42%	7	11%	36	55%
	Estrés severo	2	3%	5	8%	6	9%	13	20%
Total		12	18%	36	55%	17	26%	65	100%
Ídem									

En la tabla de doble entrada se observa que, de un total de 65 enfermeros, 36 que representa el 55% presenta estrés laboral moderado. Asimismo, de 65 enfermeros, 36 que representa el 55% manifiesta que las metas claras del trabajo en equipo son moderadas. Así, el resultado dice los valores altos están en el nivel moderado, por tanto, de los que presentan estrés laboral moderado evidencian una tendencia en manifestar que las metas del trabajo en equipo también son moderadas.

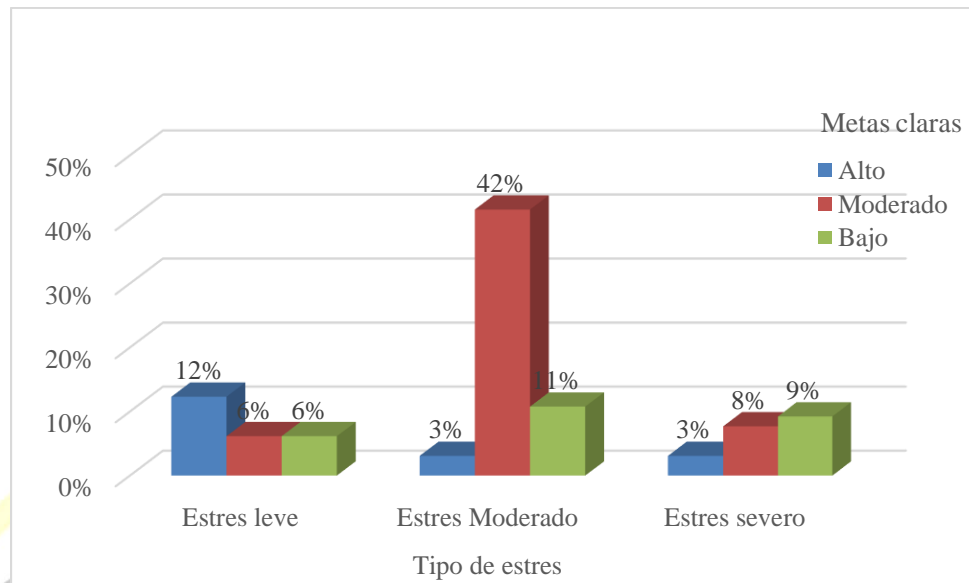


Figura 7: Distribución porcentual del estrés laboral y las metas claras del trabajo en equipo en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018

PROCEDIMIENTO SISTEMÁTICO PARA PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Planteamiento de hipótesis estadística

- Hipótesis nula H_0 : $> 0,05$
No hay relación entre estrés laboral y metas claras en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.
- Hipótesis alternativa H_i $> 0,05$
Hay relación entre estrés laboral y metas claras en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.

Selección nivel de significación y zona crítica

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- Nivel de confianza: 95%

Determinación del modelo estadístico

- El estadístico de prueba: Coeficiente correlación de Spearman

Formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

Tabla 9: **Coefficiente correlación de Spearman**

		Tipo de estrés	Metas claras
Tipo de estrés	Correlación de Pearson	1	,286*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	65	65
Metas claras	Correlación de Pearson	,286*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de significación bilateral p-valor es $0,021 < 0,05$, se rechaza la hipótesis H_0 , y valor del Coeficiente Correlación de Spearman es 0,286, asumiendo hay relación directa y moderada.

Entre estrés laboral y las metas claras en los Profesionales enfermeros(ras) existe relación significativa a nivel de p menor que 0,05 y, una relación directa y moderada con un coeficiente de 0,286. Conforme varía el tipo de estrés laboral varía la percepción de las metas del equipo, esto se aprecia en que los profesionales de enfermería que presentan estrés laboral moderado perciben también de manera moderada las metas del trabajo en equipo.

Hipótesis específica 2

Hay relación entre estrés laboral y dimensión gerencia de equipos en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.

Resultados: se demostró que hay relación significativa, directa y moderada entre estrés laboral y gerencia de equipos en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca - Cajatambo 2018. Conforme se presenta el tipo de estrés se percibe el nivel de gerencia en el trabajo en equipo.

Tabla 10. Tabla de doble entrada: Relación entre estrés laboral y gerencia de equipos en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.

		Gerencia de equipo							Total
		Alto		Moderado		Bajo			
Tipo de estrés	Estrés leve	8	12%	4	6%	4	6%	16	25%
	Estrés Moderado	4	6%	26	40%	6	9%	36	55%
	Estrés severo	2	3%	5	8%	6	9%	13	20%
	Total	14	22%	35	54%	16	25%	65	100%

Ídem

Se observa que, de un total de 65 enfermeros, 36 que representa el 55% presenta estrés laboral moderado. Asimismo, 35 que representa el 54% manifiesta que la gerencia del trabajo en equipo es moderada. Así el resultado muestra prevalencia en el nivel moderado, por tanto, de los que presentan estrés laboral moderado evidencia una tendencia en manifestar que es moderada la gerencia del trabajo en equipo, por ello indican que cuando se realiza trabajo en equipo regularmente no se aprecia una adecuada dirección, debido que dependen del estado psicológico mental para que los responsables de grupo asuman labores de persuasión, motivación y dirigencia que ayude a generar sinergias favorables para trabajar en cooperación y colaboración, ocasionando que los demás prefieren trabajar cada uno en sus tareas y solucionar algunos problemas con el grupo.

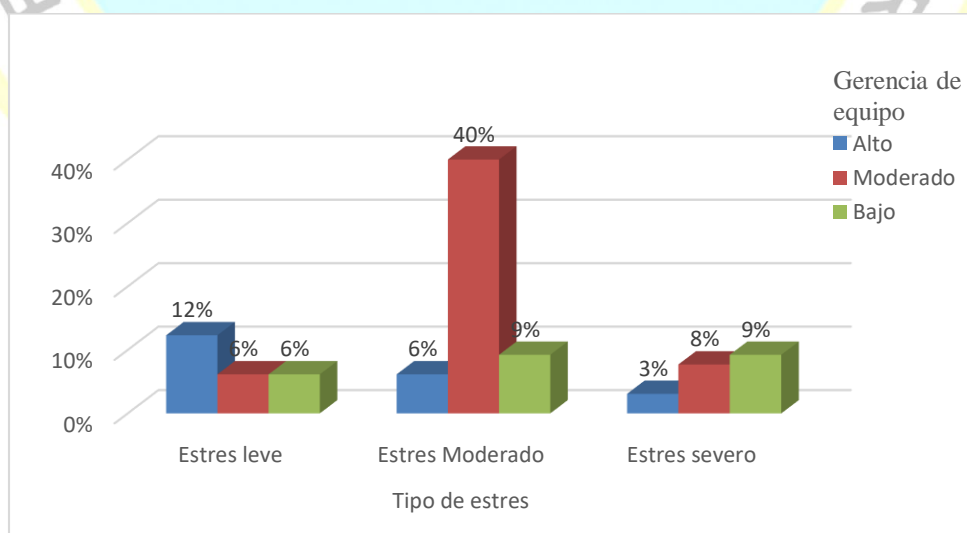


Figura 8. Distribución porcentual del estrés laboral y dimensión gerencia de equipos en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.

PROCEDIMIENTO SISTEMÁTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

- Hipótesis Nula $H_0: > 0,05$
No hay relación entre estrés laboral y gerencia de equipos en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.
- Hipótesis Alternativa $H_i > 0,05$
Hay relación entre estrés laboral y gerencia de equipos en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.

2. Selección nivel de significación y zona crítica

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$
- Nivel de confianza: 95%

3. Determinación del modelo estadístico

- El estadístico de prueba: Coeficiente correlación de Spearman

Formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^{i=n} d_i^2}{n^3 - n}$$

Tabla 11. Coeficiente correlación de Spearman

		Tipo de estrés	Gerencia de equipo
Tipo de estrés	Correlación de Pearson	1	,275*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	65	65
Gerencia de equipo	Correlación de Pearson	,275*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de significación bilateral p-valor es $0,026 < 0,05$ se rechaza la hipótesis H_0 , y valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es $0,275$ hay relación directa y moderada.

Entre estrés laboral y la gerencia de equipos en los Profesionales enfermeros(ras) existe relación significativa a nivel de p menor que $0,05$ y, relación directa y moderada con un coeficiente $0,275$. Conforme varía el tipo de estrés varía la claridad de las metas del equipo, esto se aprecia en que los profesionales de enfermería que presentan estrés moderado perciben que regularmente las metas del trabajo en equipo son claras.

Hipótesis específica 3

Hay relación entre estrés laboral y dimensión, definición de prioridades en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.

Resultado: Hay relación significativa, directa y moderada entre estrés laboral y definición de prioridades en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018. Es decir, el tipo de estrés laboral determina de forma relativa el nivel de percepción sobre la definición de prioridades al trabajar en equipo.

Tabla 12. Tabla de doble entrada: Relación entre estrés laboral y definición de prioridades en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.

		Definición de prioridades							
		Alto		Moderado		Bajo		Total	
Tipo de estrés	Estrés leve	8	12%	4	6%	4	6%	16	25%
	Estrés Moderado	2	3%	28	43%	6	9%	36	55%
	Estrés severo	2	3%	5	8%	6	9%	13	20%
Total		12	18%	37	57%	16	25%	65	100%
Ídem									

Se observa que, de un total de 65 enfermeros, 36 que representa el 55% presenta estrés laboral moderado. Asimismo, 37 que representa el 57% manifiesta que es medianamente

claro la definición de prioridades en el trabajo en equipo son mediana o moderada. Así el resultado muestra prevalencia en el nivel moderado, por tanto, los que presentan estrés moderado perciben que no es tan clara la asignación de prioridades de la organización.

En este sentido, el estado mental o el tipo de estrés determina relativamente la definición de prioridades a la hora de decidir por las actividades que se realizarán para bienestar de la organización.

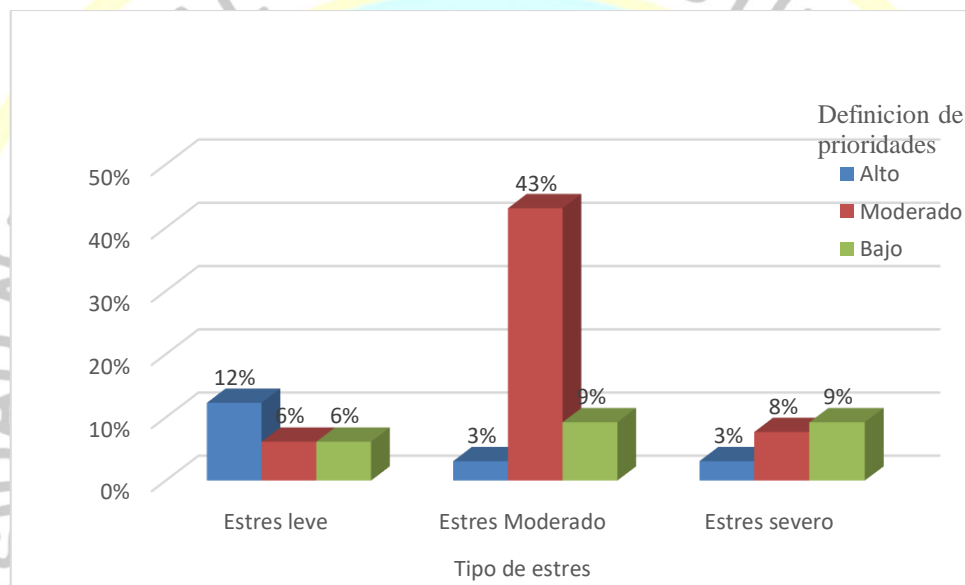


Figura 9. Distribución porcentual del estrés y la definición de prioridades en los Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018

PROCEDIMIENTO SISTEMÁTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

- Hipótesis Nula $H_0: > 0,05$

No hay relación entre estrés laboral y definición de prioridades en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.

- Hipótesis Alternativa $H_i > 0,05$

Existe relación entre estrés laboral y definición de prioridades en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.

2. Selección del nivel de significación y zona crítica

- Nivel significancia: $\alpha = 0,05$
- Nivel de confianza: 95%

3. Determinación del modelo estadístico

- El estadístico de prueba: Coeficiente correlación de Spearman

Formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^{i=n} d_i^2}{n^3 - n}$$

Tabla 13. Coeficiente correlación de Spearman

		Tipo de estrés	Definición de prioridades
Tipo de estrés	Correlación de Pearson	1	,289*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	65	65
Definición de prioridades	Correlación de Pearson	,289*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de la significación bilateral p-valor es $0,019 < 0,05$ se rechaza la hipótesis H_0 , y valor del Coeficiente Correlación de Spearman es 0,289 hay relación directa y moderada.

Entre estrés laboral y la definición de prioridades en los Profesionales enfermeros(ras) existe relación significativa a nivel de p menor que 0,05 y, una relación directa y moderada con un coeficiente 0,289. El resultado muestra prevalencia en el nivel moderado, por tanto, los que presentan estrés moderado perciben que no es tan clara la asignación de prioridades de la organización

Hipótesis específica 4

Existe relación entre estrés laboral y atención a miembros Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca - Cajatambo 2018.

Resultado: se encontró relación significativa, directa y moderada entre estrés laboral y atención a miembros en Profesionales enfermeros (ras) Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018. Es decir, el tipo de estrés laboral explica relativamente el nivel de atención a miembros del equipo, por ello, el estrés laboral moderado determina relativamente para que haya un nivel moderado de dedicación a miembros del equipo.

Tabla 14. Tabla de doble entrada: Relación entre estrés laboral y atención a miembros en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.

		Atención a los miembros							
		Alto		Moderado		Bajo		Total	
Tipo de estrés	Estrés leve	8	12%	3	5%	5	8%	16	25%
	Estrés Moderado	7	11%	22	34%	7	11%	36	55%
	Estrés severo	2	3%	5	8%	6	9%	13	20%
Total		18	28%	30	46%	17	26%	65	100%
Ídem									

Se observa que, de un total de 65 enfermeros, 36 que representa el 55% presenta estrés moderado. Asimismo, 30 que representa el 46% manifiesta que la atención a los miembros del equipo es también moderada. Así el resultado muestra prevalencia en el nivel moderado, por tanto, los que presentan estrés laboral moderado evidencia una tendencia en manifestar que es moderada atención al equipo. En este sentido el tipo de estrés explica relativamente el nivel de dedicación a miembros del equipo, por ello, la dedicación depende del estado psicológico mental para que los miembros se sientan identificados con lo que hacen y se pueda anteponer los intereses personales para aprovechar el potencial de cada uno.

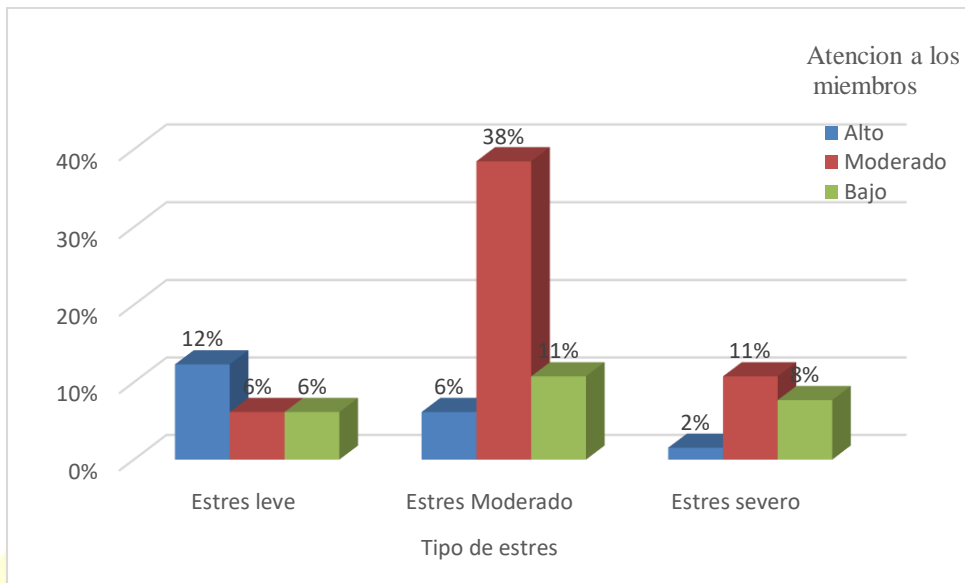


Figura 10: Estrés laboral y atención a miembros en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.

PROCEDIMIENTO SISTEMÁTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

1. Planteamiento de hipótesis estadística

- Hipótesis Nula $H_0: > 0,05$

No hay relación entre estrés laboral y atención a miembros en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.

- Hipótesis Alternativa $H_i > 0,05$

Existe relación entre estrés laboral y atención a miembros en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.

2. Selección del nivel de significación y zona crítica

- Nivel significancia: $\alpha = 0,05$
- Nivel de confianza: 95%

3. Determinación del modelo estadístico

- El estadístico de prueba: Coeficiente correlación de Spearman

Formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^{i=n} d_i^2}{n^3 - n}$$

Tabla 15. Coeficiente correlación de Spearman

		Tipo de estrés	dedicación a los miembros
Tipo de estrés	Correlación de Pearson	1	,282*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	65	65
dedicación a los miembros	Correlación de Pearson	,282*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de significación bilateral p-valor es $0,023 < 0,05$ se rechaza la hipótesis H_0 , y valor del Coeficiente Correlación de Spearman es 0,282 asumiendo relación directa y moderada.

Entre el estrés laboral y la dedicación a los miembros en los Profesionales enfermeros (ras) existe relación significativa a nivel de p menor que 0,05 y, una relación directa y moderada con un coeficiente de 0,282. Conforme varía el tipo de estrés, varía el nivel de dedicación a miembros del equipo, ello explica que el estrés moderado determina relativamente para que haya nivel moderado de dedicación a miembros del equipo.

Hipótesis específica 5

Existe relación entre estrés laboral y reconocimiento a miembros en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital Barranca - Cajatambo 2018.

Resultado: se encontró relación significativa, directa y moderada entre estrés laboral y reconocimiento a miembros en Profesionales enfermeros(ras) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018. Es decir, el tipo de estrés laboral que presenta la persona repercute en el reconocimiento a los miembros de la organización.

Tabla 16. Tabla de doble entrada: Relación entre estrés laboral y reconocimiento a miembros en Profesionales enfermeros(as) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.

		Reconocimiento a los miembros							
		Alto		Moderado		Bajo		Total	
Tipo de estrés	Estrés leve	9	14%	2	3%	5	8%	16	25%
	Estrés Moderado	3	5%	25	38%	8	12%	36	55%
	Estrés severo	2	3%	4	6%	7	11%	13	20%
Total		14	22%	31	48%	20	31%	65	100%

Ídem

Se observa que, de un total de 65 enfermeros, 36 que representa el 55% presenta estrés moderado. Asimismo, 31 que representa el 48% manifiesta que hay un reconocimiento a los miembros del equipo medio. En este sentido, el resultado muestra la prevalencia en el nivel moderado, por tanto, de los que presentan estrés laboral moderado evidencia una tendencia manifiesta que hay un reconocimiento a los miembros del equipo medio. En este sentido se puede indicar que el estrés laboral repercute sobre vida personal, su rendimiento y calidad de trabajo, asimismo, reconocimiento a través de la promoción, el desarrollo profesional y la valores a los méritos puede generar mayor productividad en el trabajo, por lo cual se puede indicar el tipo de estrés laboral que presentan los miembros del equipo ayudara o perjudicara a la hora de reconocerlos, felicitar o criticar su trabajo.

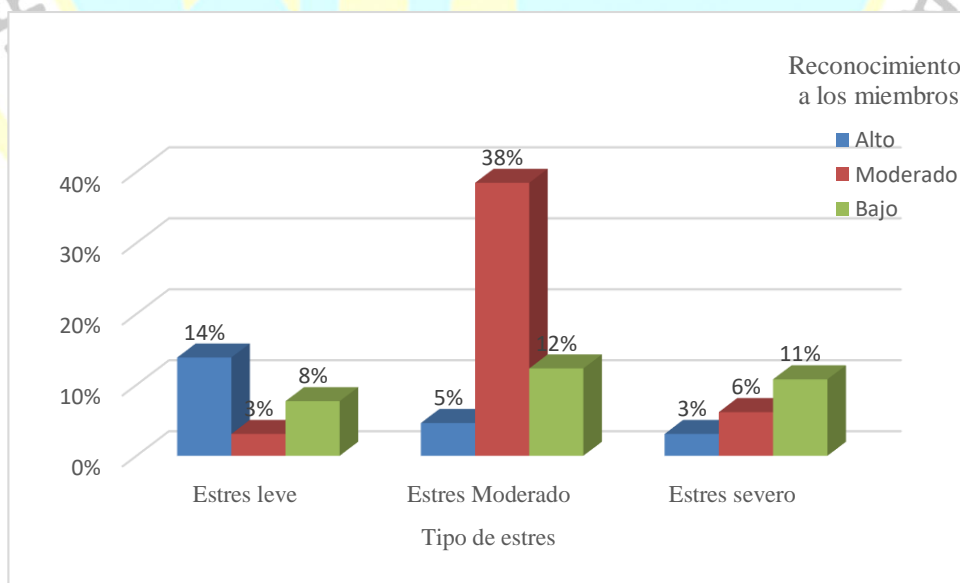


Figura 11: Distribución porcentual del estrés laboral y el reconocimiento a miembros en Profesionales enfermeros(as) del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.

PROCEDIMIENTO SISTEMÁTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

1. Planteamiento de hipótesis estadística

- Hipótesis Nula H0: $> 0,05$

No hay relación entre estrés laboral y reconocimiento a miembros en Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.

- Hipótesis Alternativa Hi $> 0,05$

Existe relación entre estrés laboral y reconocimiento a miembros en Profesionales enfermeros(as) del Hospital Barranca - Cajatambo 2018.

2. Selección del nivel de significación y de zona crítica

- Nivel significancia: $\alpha = 0,05$
- Nivel de confianza: 95

3. Determinación del modelo estadístico

- El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación de Spearman

Formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^{i=n} d_i^2}{n^3 - n}$$

Tabla 17. Coeficiente correlación de Spearman

		Tipo de estrés	Reconocimiento a los miembros
Tipo de estrés	Correlación de Pearson	1	,299*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	65	65
Reconocimiento a los miembros	Correlación de Pearson	,299*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	65	65

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de significación bilateral p-valor es $0,016 < 0,05$ se rechaza hipótesis H_0 , y valor del Coeficiente Correlación de Spearman es 0,299 asumiendo relación directa y moderada.

Entre estrés laboral y atención a miembros en Profesionales enfermeros(as) existe relación significativa a nivel de p menor que 0.05 y, una relación directa y moderada con un coeficiente de 0,299. Conforme mejore el estado mental o desaparezca el estrés de la persona hay una tendencia a reconocer mejor a los miembros que pertenecen a equipo.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos luego de haber trabajado con mucha seriedad al respecto, se citan dos investigaciones similares al trabajo de investigación, con una población semejante, y con resultados también parecidos. En primera instancia está Huamán y Menacho (2007) *Estrés y desempeño laboral de enfermeras (os) Hospitalarias, Huaraz; Ancash Perú.*- Objetivo establecer relación entre nivel de estrés y grado de desempeño laboral de enfermero(os) asistenciales del Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, la metodología tipo descriptivo de corte transversal, diseño descriptivo correlacional, 46 enfermeras de dicho hospital como muestra. Se utilizaron como instrumento de recolección Test para medir nivel de estrés y cuestionario con preguntas cerradas para medir el grado de desempeño laboral. Se usó prueba estadística chi-cuadrado para estrés y desempeño laboral. Los resultados fueron: 87 % enfermeros (os) tienen un desempeño laboral no satisfactorio, 9 % satisfactorio y un 4% sobresaliente, el 70 % de enfermeros tienen estrés alto, 22 % tienen estrés moderado y el 9 % con nivel de estrés bajo, 63 % de Enfermeras (os) del Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, tienen estrés alto y desempeño laboral es no satisfactorio. La prueba estadística Chi cuadrado indica relación significativa entre niveles de estrés y desempeño laboral de enfermeras (os), esto indica que el nivel de estrés influye en rendimiento laboral.

Por otro lado, (Sánchez, 2005) “*Estrés laboral y calidad del cuidado del enfermero (a), Hospitales del Minsa*”, Lima Perú. presentando el resumen siguiente de su investigación:

Estudio tipo descriptivo – correlacional realizado con intención de investigar Nivel de Estrés Laboral y Calidad del Cuidado de la Enfermero(a). Muestra 66 enfermeras(os); se aplicó entrevista personalizada, constituidos por Escala de Valoración del estrés laboral y escala calidad del cuidado de la enfermera(o). Para ambos prueba de confiabilidad según Alfa de Cronbach. Analizando los resultados se tuvo los siguientes hallazgos: El 96% de enfermeras están en niveles alto y medio del estrés laboral. El 81.83% en la relación de ambas variables, calificaron niveles alto a medio de estrés laboral, y medio a bajo en calidad del cuidado de la enfermera(o). Al relacionar estrés laboral de enfermera(o) con calidad del cuidado se observa hay una relación estadísticamente significativa 9,5 en la prueba de Chi – Cuadrado. El estrés laboral influye en la calidad del cuidado de enfermera(o).

En el trabajo realizado se halló que de un total de 65 enfermeros (as), 36 que representa el 55% presenta estrés laboral moderado. Por otro lado, de 65 enfermeros, 38 que representa el 58% desarrollan un trabajo en equipo moderado. Así, se evidencia la prevalencia de los que presentan nivel estrés laboral moderado presentan también trabajo en equipo moderado; en este sentido, se puede indicar que la condición psicológico mental de la persona repercute en la forma de trabajo grupal y viceversa, este proceso se da a través de la interacción, el comportamiento de uno se vincula a los que los otros haga, por esta razón la condición Psicológico mental pone en juego el desempeño personal y afecta al realiza tareas en el trabajo en equipo. El resultado de significación bilateral p-valor es $0,028 < 0,05$ se rechaza hipótesis H_0 , y valor del Coeficiente Correlación de Spearman es 0,272 asumiendo hay relación directa y moderada. Como se puede observar en ambas investigaciones lo hallado por cada investigador se asemeja a lo encontrado por nosotros, dándole soporte metodológico a nuestro trabajo.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

6.1.1. De 65 enfermeros(as), 36 que representa el 55% presenta estrés laboral moderado. Por otro lado, de 65 enfermeros, 38 que representa el 58% desarrollan un trabajo en equipo moderado. Así, se evidencia la prevalencia de los que presentan estrés laboral moderado presentan también un trabajo en equipo moderado; en este sentido, se puede indicar que la condición psicológico mental de la persona repercute en la forma de trabajo grupal y viceversa, este proceso se da a través de la interacción, esto es el comportamiento de uno está vinculado a lo que hacen los otros, por esta razón la condición Psicológico mental pone en juego el desempeño personal y afecta cuando realizan labores en trabajo en equipo. El resultado de la significación bilateral p-valor es $0,028 < 0,05$ se rechaza la hipótesis H_0 , y valor del Coeficiente Correlación de Spearman es 0,272 hay relación directa y moderada.

6.1.2. De un total de 65 profesionales enfermero(as) que representa el 100% de la población estudiada, 36 que representan el 55% viene padeciendo un estrés moderado; si esto que se halló le sumamos que 13 enfermeros(as) que representa el 20% ya viene sufriendo un estrés severo, podemos concluir que existe esa amenaza latente esta tendencia a fin de que se tomen medidas correctiva por parte de la administración a fin de revertir esta tendencia; de no ser así se puede tener el riesgo a mediano plazo que estos mismo

profesionales presente un cuando de Burnout o también llamado “síndrome del chamuscado”, es decir profesionales de salud generando o ahondando problemas de salud de los usuarios o pacientes del hospital Barranca – Cajatambo.

6.1.3. También se puede concluir señalando que de un total de 65 profesionales enfermero(as) que representa el 100%, 38 que representan el 58 % desarrolla un trabajo en equipo moderado, pero por otro lado vemos que 18 que representan el 28% viene desarrollando un trabajo en equipo bajo; habiéndose establecido la relación entre estrés y trabajo en equipo en la población estudiada se puede afirmar que si no se toman las medidas correctivas adecuadas en gestión del Hospital Barranca – Cajatambo dicha población estaría en riesgo de que el 86% aproximadamente estaría desarrollando un trabajo en equipo bajo, lo que implicaría un retraso y con sus consecuencias negativas toda vez que en estos tiempo las organizaciones modernas desarrollan serios esfuerzos por implementar el trabajo de manera interactiva y en equipo para beneficio de los pacientes y usuarios de dicha organización.

6.2 Recomendaciones

6.2.1. Es conveniente sensibilizar al director conjuntamente con la plana jerárquica que tengan en cuenta una serie de aspectos que la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783, artículo 21, inciso a la letra dice: “Eliminar riesgos. Combatir y controlar riesgos, donde se inicia, medio de transmisión y en trabajador, privilegiando el control colectivo e individual”. Esto pasa por hacer que la alta Dirección asuma una serie de retos que contribuyan seriamente a que las dificultades vayan siendo afrontadas a través de diferentes estrategias, pero de manera ordenada, pero a la vez de manera permanente.

6.2.2. Sensibilizar al profesional de enfermería evaluados considerando que son ellos mismos profesionales de la salud y que por lo mismo existe de manera tácita una obligación moral de ser saludables no solo en el sentido físico y orgánico sino también en el sentido psicológico y mental, porque eso le permitirá el ejercicio de la profesión de una manera integral y lógica haciendo un buen acompañamiento a los pacientes y usuarios de las instalaciones del hospital Barranca – Cajatambo, procurando que los cuadros de los pacientes evolucionen de una manera satisfactoria.

6.2.3. Recomendar que se tenga en cuenta algunas de las dimensiones en donde se halló de manera significativa una percepción de descuido como es por ejemplo en lo relativo a la definición de las prioridades. Por lo hallado el trabajador no se percibe como que es una prioridad su tranquilidad y su salud, seguido por la carencia de metas claras y la falta de gerencia de los equipos. Es importante considerar que los que dirigen las organizaciones como es el Hospital de Barranca – Cajatambo sean profesionales no solo capacitadas, sino que tengan un nivel de alta acometividad porque las exigencias lo imponen así. Como reflejo de esos cambios, se tendrán resultados positivos.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición*. México: Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.
- Crespo, M. Francisco, J. Labrador, R. (2007). *Estrés Psicología Clínica, Guías de Intervención*. Madrid España.
- Curibanco y Medina . (2000). *Efectividad de la intervención de Enfermería en el manejo de estrés en los Estudiantes de Enfermería del III ciclo de la Universidad Nacional de Santa*. Nuevo Chimbote: .
- Falcón, O. & Méndez, A. (2011). El trabajo en equipo, una necesidad para las empresas productoras de software. *Ilustrados*.
- García.; Ipiña & Castañeda. (2010). *Carga mental y trabajo*. Alcalá de Henares: Blanca Impresores S.L.
- Garfield, C. (1994). *Los Empleados Son Primero* . México: Mc Graw Hill.
- gestiopolis. (2009). *Estrés laboral en la empresa y su prevención*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estres-laboral-en-la-empresa-y-su-prevencion/>
- Gonzales, M. (2006). *Manejo Del Estrés - Edición I*. Editorial I innovación y Cualificación. S.L.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México.: Editorial McGraw-Hill.
- Martínez, T. (2010). *Prevención del Estrés – Edición Undécima*. Buenos Aires-Argentina.: Editorial: Lea S.A.
- Muchinsky, P. (1994). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Madrid, España: Editorial Desclee Brouwer.
- Newstrom, W. K. (1994). *Comportamiento Humano en el Trabajo - 3º Edición*. México: Editorial Mc Graw Hill.

- OIT. (2000). S.O.S. estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. En *¡Auxilio Estrés! Salud Mental en el Trabajo*.
- Perales, A. (2010). *Estudio de los niveles de estrés que afectan a la salud integral de los magistrados en la labor jurisdiccional y fiscal. Informe Final*. Lima: Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia.
- Piaget, J. (1978). *Etapas Evolutivas Del Humano*. Bogotá- Colombia.
- Rivera - Flores, J. (2013). Estrés laboral y sus repercusiones. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 175.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica. 10a Edición. Tomo I*. México: Pearson Educación de Méjico. S. A. Prentice-Hall INC. .
- Sanchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Sanchez, K.; Loli, R. & Sandoval, M. (2015). Prevalencia del estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias - Instituto de Gestión de Servicios de Salud. *Rev. Enferm. Herediana*, 6.

7.2 Fuentes electrónicas

- Ahumada, L. Uribe, C. Gómez, A. y Acosta, J. (2007). *Relación del estrés laboral con las condiciones de trabajo y las características socio demográficas de trabajadores en la central de comunicaciones de una empresa de taxis; bogota- colombia*. Obtenido de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen8_numero1/articulo_4.pdf

- Ascanio, R. & Coronado, Y. (2010). *Estrés en las enfermeras y área quirúrgica del hospital* José A. Vargas. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos13/dedicat/dedicat2.shtml#ANEXOS>
- Barraza, A. (2006). *Liderazgo, clima de equipo y potencia grupal: Análisis de su influencia en eficacia y satisfacción de diferentes equipos de trabajo*. Universidad Complutense de Madrid, España. Obtenido de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol8-num2/Riee_8,2.pdf
- Blequett, M. (2012). *El Comportamiento Organizacional*. Obtenido de monografias.com: <https://www.monografias.com/trabajos92/sobre-el-comportamiento-organizacional/sobre-el-comportamiento-organizacional.shtml>
- Campos, M. (2000). *Estructuración de trabajo en equipo*. Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Obtenido de http://www.lareferencia.info/vufind/Record/MX_14379a75ed1ce1d54a760d4bfc2475d5/Details
- Castro, P. (2008). *Factores que desencadenan el estrés en los docentes de Lima; Lima Perú*. Obtenido de www.tesis.pucp.edu.pe/.../CASTRO_VELANDREZ_PATRICIA_DEL_PILAR_ESTRES_D.
- Cisneros Portocarrero, Lily. (2015). *Influencia del estrés en la calidad de atención de la enfermera en el área de emergencia del Hospital María Auxiliadora*. Obtenido de https://www.academia.edu/19470610/Tesis_de_estres_UIGV_CISNEROS
- Clausse, A. (2008). *Organización de equipos de trabajo de investigación y desarrollo*, Universidad Nacional del Centro, Tandil, Argentina. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_Nacional_del_Centro_de_la_Provincia_de_Buenos_Aires
- Gamero, N. (2008). *El clima afectivo en equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias*. Universidad de Valencia, España. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10195/GAMERO.pdf?sequence=1>

García, A. (2008). *Manejo del Estrés Laboral en Profesionales, Estudiantes de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; Lima Perú*. Obtenido de <http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=an:2912>

gestiopolis. (2009). *Estrés laboral en la empresa y su prevención*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estres-laboral-en-la-empresa-y-su-prevencion/>

Grath, M. (1970). *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral, Mexico*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_318.pdf

Guevara Farromeque, S. J. (s.f.). *Condiciones laborales y estrés de los trabajadores administrativos de la Corproación Petrolera SAC Trompeteros, Lote - 2014*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2830/GUEVARA%20FARROMEQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamán, N. y Menacho, B. . (2007). *Estrés y desempeño laboral de las enfermeras (os) Hospitalarias, Huaraz; Ancash Perú*. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/546/1/Morales_lc.pdf

IPAE. (2012). *Instituto Peruano De Acción Empresarial*. Obtenido de Definición del Trabajo en Equipo: <http://campus-virtual.ipae.edu.pe/campusvirtual/loginindex.php>

Mac Donald, Andrea Fabiana. (2009). *El estrés laboral en los países europeos y en América Latina*. Obtenido de <http://abcrecursoshumanos.blogspot.com/2009/07/el-estres-laboral-en-los-paises.html>

Martínez, A. y. (1997). *Manejo de estrés, Brasil* . Obtenido de <http://es.slideshare.net/Ander09/articulo-de-salud-publica-mph>

Mister Empresa. (2011). *Pymes y Autónomos*. Obtenido de <https://www.pymesyautonomos.com/management/condiciones-basicas-para-desarrollar-el-trabajo-en-equipo>

- Mussnug, K. y. (1997). *Trabajar en grupo, Buenos Aires- Argentina*. Obtenido de <http://www.marcolombo.com.ar/biblioteca/ExperienciaDeTrabajoEnEquipo.pdf>
- OMS. (1999). *La organización del trabajo y el estrés*. . Obtenido de www.who.int/ocupacional.lealth/publications/stress/es.
- OMS. (2014). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo EEUU*. Obtenido de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- Osorio Orellana, E. E. (2017). *Estrés y gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 12 José Carlos Mariátegui UGEL 01 de V.M.T., 2016*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8418/Osorio_OEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perales, A.; Chue, H.; Padilla, A.; Barahona, L. . (2011). *Estrés, ansiedad y depresión en Magistrados de Lima; Lima Perú*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172646342011000400002&script=sci_arttext
- Riesgos laborales. (2015). *Generación del Estrés en el Ámbito Laboral*. Obtenido de <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/estres/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica. 10a Edición. Tomo I*. México: Pearson Educación de Méjico. S. A. Prentice-Hall INC. .
- Rojas, E. (2014). *La obra definitiva para vencer el estrés, las fobias y las obsesiones*. Obtenido de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/30/29106_Como_superar_la_ansiedad.pdf
- Romero, L. (2008). *Percepción del Trabajo en Equipo y las Relaciones Humanas que tienen los trabajadores de la maquiladora Customer Specific Cables, S. A. de C.V., de Cananea. Sonora, México*. Obtenido de <http://teccan.edu.mx/sitioITSC/ligasInteres/abril/Customer.pdf>

Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos*. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Obtenido de

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf;jsessionid=12086145E6B7A9C7DEE9B2C697D92B34?sequence=1>

Sánchez, M. y. (2005). *Estrés laboral y calidad del cuidado del enfermero (a), Hospitales del Minsa, Lima Perú.* Obtenido de http://repebis.upch.edu.pe/articulos/in_crescendo/v2n1/a7.pdf

Stavroula, L. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Valera, G.; Salinero, J. y otros. (s.f.). *Estres Laboral*. Obtenido de Guía Luces para emprendedores: <http://dl.dip-caceres.es/guias/GuiaLUCES/es/Contenidos/Capitulo07.htm>

Ventura, G. (2008). *El estrés laboral en el sector entretenimiento en el distrito de Miraflores durante el año 2008, Lima Perú*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/321084882/PROYECTO-DE-TESIS-EL-ESTRES-LABORAL-entretenimineto>

W. Sherman y G. W. Bohlander . (1994). *Estrés Organizacional y trabajo en equipo*. EEUU. Obtenido de <http://www.entorno-empresarial.com/archivo/articulo/4648/estres-organizacional>.



Anexo 01: Matriz de Consistencia

ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS PROFESIONALES ENFERMEROS DEL HOSPITAL DE BARRANCA - CAJATAMBO, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
<p><u>Formulación General</u> *¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018?</p> <p><u>Formulaciones Específicas</u></p> <p>Pe1 ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión metas claras en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018?</p> <p>Pe2 ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión gerencia de equipos en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018?</p> <p>Pe3 ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión definición de prioridades en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018?</p> <p>Pe4 ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión atención a los miembros en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018?</p> <p>Pe5 ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y dimensión reconocimiento los miembros en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2018.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Oe1.- Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y dimensión metas claras en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018</p> <p>Oe2.- Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y la dimensión. gerencia de equipos en los Profesionales enfermeros (as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018</p> <p>Oe3.- Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y la dimensión definición de prioridades en los Profesionales enfermeros (as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018</p> <p>Oe4.- Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y la dimensión. atención a los miembros en los Profesionales enfermeros (as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018</p> <p>Oe5.- Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y la dimensión reconocimiento a los miembros en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018</p>	<p>El motivo por el que se realiza la presente investigación es porque tuve la necesidad de conocer de manera más clara y directa como este estrés laboral de los trabajadores y el trabajo en equipo se relacionan en el contexto del Hospital de Barranca - Cajatambo. La motivación es un elemento de suma importancia en cualquier ámbito.</p> <p>De allí es importante cuantos y quienes tiene que ver en el desarrollo de este aspecto humano Asimismo esta investigación permitirá hacer de conocimiento a los directivos responsables de la Oficina y de esa manera aplicar correctivos que reduzcan y eviten estos problemas en nuestra organización; incentivando a los colaboradores la práctica de estrategias que les ayuden a motivarse y/o crear un ambiente que inspire motivación, lo cual les llevara a alcanzar el éxito en su vida y a lograr sus metas.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>He1. Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión metas claras en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.</p> <p>He2. Existe relación entre el estrés laboral y la D. gerencia de equipos en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018</p> <p>He3. Existe relación entre el estrés laboral y la D. definición de prioridades en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018</p> <p>He4. Existe relación entre el estrés laboral y la D. atención a los miembros en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018.</p> <p>He5. Existe relación entre el estrés laboral y la D. reconocimiento los miembros en los Profesionales enfermeros(as) del Hospital de Barranca - Cajatambo 2018</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • D. cognitiva. • D. afectiva • D. conductual <p>VARIABLE DEPENDIENTE: TRABAJO EN EQUIPO</p> <ul style="list-style-type: none"> • metas claras. • Gerencia de equipos • Asignar prioridades. • Dedicación a los miembros • Reconocimiento a los miembros 	<p><u>Tipo de investigación</u> Los métodos de la observación; así como el Método de análisis y síntesis. También uso de las fórmulas estadísticas para diagramar nuestras tablas y figuras con los respectivos resultados. También nos remitiremos a la estadística de Spearman.</p> <p><u>Enfoque de investigación</u> El estudio ejecutado es cuantitativo porque se recurre a estadística de SPSS 22 para efecto del análisis y contratación. Es descriptivo correlacional no experimental toda vez que se estableció la existencia de relaciones entre la variable Independiente y la variable dependiente. Asimismo, es básica toda vez que se tomó como referencia investigaciones anteriores.</p> <p><u>Diseño de la investigación</u> La investigación es trasversal porque los instrumentos se aplicaron por única vez.</p> <p><u>Población</u> La Población de esta investigación es de 65 Profesionales enfermeros (as), de los cuales 52 son de sexo femenino y 13 de sexo masculino.</p>

Anexo 2

TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2011)

Adaptado por Cesar Curipaco (2018)

INDICACIONES: A continuación, una serie de afirmaciones que tienen que ver con la vida de cada persona. Marca con (X) en la columna correspondiente la alternativa que consideres coincidente con la tuya; teniendo en cuenta lo siguiente:

Nunca 1 Algunas veces 2 Frecuentemente 3 Siempre 4

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Te sientes intranquilo (a), esperas lo peor, te irritas fácilmente?				
02	¿Tienes la sensación de estar tenso, con imposibilidad de relajarte?				
03	¿Tienes dificultad para conciliar el sueño, tu sueño es interrumpido?				
04	¿Tienes dificultad en la atención, concentración y la memoria?				
05	¿Sientes falta de interés, pérdida de placer por hobbies y/o actividades diarias?				
06	¿Padeces de variaciones de humor durante el día?				
07	¿Padeces sensación de debilidad, hormigueo, sofocos o escalofríos?				
08	¿Sufres de dolor de cabeza, cuello, hombro y la espalda?				
09	¿Tienes sensación de quemazón en el estómago y/o estómago vacío, diarrea, a veces estreñimiento?				
10	¿Falta o retraso de menstruación, frigidez, o eyaculación precoz, o ausencia de erección o impotencia?				

N°	ITEMS	1	2	3	4
11	¿Tienes problemas de salud u otros que ocupen tu mente casi todos los días?				
12	¿Sientes que te siguen demasiado (en tus estudios/casa/trabajo)?				
13	¿Sientes que tienes demasiado que hacer y muy poco tiempo para realizarlo?				
14	¿Mantiene una relación inadecuada con algunas personas con quienes debe trabajar o estudiar, regularmente?				
15	¿Tienes dificultad para tomar decisiones?				
16	¿Tienes cambios en sus hábitos personales de vida, cambios de horario de comidas, variación en tu tiempo de sueño?				
17	¿No te das tiempo para dedicarte a ti mismo como tu arreglo personal, práctica de su deporte favorito, distracciones y salidas?				
18	¿Pierdes el control de los acontecimientos de tu vida?				
19	¿Consumes mucho café, alcohol, chocolate, fumas?				
20	¿No te sientes feliz o a gusto contigo mismo?				
PUNTAJE S PARCIALES:					
PUNTAJE TOTAL:					

CALIFICACIÓN DEL TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2011)

Adaptado por Cesar Curipaco Oncebay (2018)

PROTOCOLO

Estrés leve	: 00 a 30 puntos
Estrés moderado	: 31 a 50 puntos
Estrés severo	: 51 a 80 puntos

El nivel de estrés; medición o jerarquización de respuesta de la persona a situaciones amenazantes o desafiantes, teniendo los siguientes niveles:

- 1. Estrés leve:** Concerniente a pequeños disgustos diarios, no causan daños fisiológicos de larga duración; no incide mayormente en el comportamiento laboral de la persona que la padece. Su valor corresponde de 00 a 30 puntos.
- 2. Estrés moderado.** – Mayor duración, de pocas horas hasta ciertos días. Puede afectar moderadamente la fisiología y el comportamiento del trabajador, aunque su manejo es posible. Valoración de 31 a 50 puntos.
- 3. Estrés severo.** - Duración larga es decir durante varias semanas, meses y hasta años. Complica el funcionamiento fisiológico del organismo y el comportamiento laboral de la persona que la padece. su valoración corresponde de 51 a 80 puntos.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Adaptado por Cesar Curipaco (2018)

A continuación, encontrarás situaciones que se dan en tu trabajo. Responde de acuerdo a frecuencia con que te ocurren situaciones marcando las alternativas de cada fila. Recuerda que los resultados serán útiles a medida que respondas con franqueza, considerando:

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Pocas Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	-------------	---	--------------	---	---------

1	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarias.	1	2	3	4	5
2	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes.	1	2	3	4	5
3	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicado a pensar como promover el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
4	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan en forma similar y no tienen desacuerdos.	1	2	3	4	5
5	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.	1	2	3	4	5
6	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y que todos conocemos.	1	2	3	4	5
7	A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo.	1	2	3	4	5
8	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.	1	2	3	4	5
9	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en el trabajo.	1	2	3	4	5
10	Cuando alguien da una idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	1	2	3	4	5
11	Mi equipo ha definido y usar regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.	1	2	3	4	5
12	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento de trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.	1	2	3	4	5

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Pocas Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	-------------	---	--------------	---	---------

13	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización.	1	2	3	4	5
14	He tomado notas o he encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
15	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.	1	2	3	4	5
16	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros productos o servicios.	1	2	3	4	5
17	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella.	1	2	3	4	5
18	Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente.	1	2	3	4	5
19	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.	1	2	3	4	5
20	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente de mi equipo.	1	2	3	4	5
21	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles).	1	2	3	4	5
22	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.	1	2	3	4	5
23	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.	1	2	3	4	5
24	En los últimos tiempos, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.	1	2	3	4	5
25	El dinero es el mejor motivador para los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5

CALIFICACIÓN DE EVALUACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO

Verifique que ha calificado todas las afirmaciones dadas en la escala. A continuación, siga los pasos indicados:

Paso 1: Suma puntajes de ítems 1, 6, 11, 16 y 21 obteniendo puntaje en escala parcial:
TENENCIA DE METAS (Dimensión 1).

Paso 2: Suma puntajes de ítems 2, 7, 12, 17 y 22 obteniendo puntaje en escala parcial:
GERENCIA DE EQUIPO (Dimensión 2)

Paso 3: Suma puntajes de ítems 3, 8, 13, 18 y 23 obteniendo puntaje en escala parcial:
ASIGNACION DE PRIORIDADES (Dimensión 3).

Paso 4: Suma puntajes de ítems 4, 9, 14, 19 y 24 obteniendo puntaje en escala parcial:
DEDICACION A MIEMBROS (Dimensión 4).

Paso 5: Suma puntajes de ítems 5, 10, 15, 20 y 25 obteniendo puntaje en escala parcial:
RECONOCIMIENTO A LOS MIEMBROS (Dimensión 5).

Paso 6: Suma los CINCO puntajes obtenidos y tendrá su puntaje en la escala completa:
TRABAJO EN EQUIPO.

INTERPRETACIÓN

Para interpretar puntajes en Escala Completa, **TRABAJO EN EQUIPO**, emplee.

Puntaje total:

00 – 25 puntos	Muy bajo
26 – 50 puntos	Bajo
51 – 75 puntos	Moderado
76 – 100 puntos	Alto
101 – 125 puntos	Muy alto

Puntaje por dimensiones:

00 – 05 puntos	Muy bajo
06 – 10 puntos	Bajo
11 – 15 puntos	Moderado
16 – 20 puntos	Alto
21 – 25 puntos	Muy alto

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO
EN EQUIPO - IPAE**

Revisado (2012)

Adaptado por Cesar Curipaco (2018)

FICHA TECNICA

- Nombre del instrumento : Instrumento de medición de trabajo en equipo- IPAE
- Revisión y estandarización : IPAE 2012
- Administración : Individual o grupal
- Tiempo de duración : 30 minutos promedio
- Significación : Evalúa las características y formas de trabajo en equipo de determinada organización.
- Tipificación : Baremado en base a un piloto realizado con 20 enfermeros (as) que laboran el Hospital de Barranco - Cajatambo

DIMENSIONES QUE EVALÚA:

1. **Tenencia de metas.** - Mide nivel de objetivos que cada miembro tiene como individuo y como integrante de equipo de trabajo.
2. **Gerencia de equipo.** - Forma como líderes o responsables del equipo administran una forma de control, estimulación, motivación a fin que el equipo tenga performance más o menos coherente a través de tiempo en un contexto determinado.
3. **Asignar prioridades.** - Tener claridad de cada miembro y equipo en general las prioridades en una organización para que con sus acciones pueda ser menos impertinentes y ser más proactivos en su quehacer cotidiano.
4. **Dedicación a los miembros.** - Cada miembro de equipo posee sus propias experiencias, tiene sus propios antecedentes, sus propias aspiraciones, pero tiene que ser capaz de anteponer los intereses de la organización.
5. **Reconocimiento a los miembros.** - Es alentador cuando la organización a través de líderes o gerentes tengan gestos y reconocen avances, aciertos y aportes de integrantes. Así el integrante de un equipo se sentirá importante y desarrollará una identidad para con su organización.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD, ALFA DE CROMBACH

Los resultados son obtenidos de encuesta piloto aplicados a 15 profesionales de enfermería. En relación entre el estrés y trabajo en equipo en Profesionales enfermeros (ras) del Hospital Barranca - Cajatambo 2018.

PROCEDIMIENTO

Los datos recogidos se procesaron en SPSS versión 23.0

El coeficiente de confiabilidad calculado fue:

Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Formula: Coeficiente Confiabilidad de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{m}{m - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2_{\Sigma x_t}} \right]$$

Dónde: m: Número de Ítems

$\sigma^2_{\Sigma x_t}$: Varianza del Test

El valor mínimo aceptable para coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja.

⇔ El valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación.

INSTRUMENTO ANALIZADO:

I. TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS

Resultado:

Tabla 18: General del Índice Alfa de Cronbach

TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS	
Alfa de Cronbach	,834
N de elementos	15
N de Ítems	20

Fuente: encuesta piloto aplicada a los Profesionales enfermeros (ras) en setiembre 2018

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach = 0.834

Nuestro valor calculado para el instrumento de medición da coeficientes de 0.834 < 0.700 (Alfa de Cronbach), por tanto, el instrumento es **CONFIABLE**

Tabla 19: Análisis de fiabilidad de Ítems

N°	ITEMS	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
1	Te sientes intranquilo, esperas lo peor, te irritas fácilmente.	36.87	41.84	.673	.865
2	Tienes la sensación de estar tenso, con imposibilidad de relajarte.	37.07	40.07	.767	.861
3	Tienes dificultad para conciliar el sueño, tu sueño es interrumpido.	37.20	44.31	.367	.877
4	Tienes dificultad en la atención, concentración, memoria.	37.40	43.40	.559	.870
5	Sientes falta de interés, pérdida de placer por hobbies y/o actividades diarias.	37.13	44.70	.335	.878
6	Padeces de variaciones de humor durante la semana.	37.07	44.78	.338	.878
7	Padeces sensación de debilidad, hormigueo, sofocos o escalofríos.	37.33	41.95	.618	.867
8	Sufres de dolor de cabeza, cuello, hombro, espalda.	36.73	43.64	.570	.870
9	Tienes sensación de quemazón en el estómago y/o estómago vacío, diarrea, estreñimiento.	36.67	43.67	.663	.868
10	Falta o retraso de menstruación, frigidez, o eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia.	36.67	44.10	.597	.870
11	Tienes problemas de salud u otros que ocupen tu mente casi todos los días.	36.67	45.52	.383	.876
12	Sientes que te siguen demasiado (en tus estudios/casa/trabajo)	36.53	46.55	.271	.878
13	Sientes que tienes demasiado que hacer y muy poco tiempo para realizarlo.	36.80	45.03	.438	.874
14	Mantiene una relación inadecuada con algunas personas con quienes debe trabajar o estudiar, regularmente.	36.87	46.27	.228	.880
15	Tienes dificultad para tomar decisiones.	36.67	41.52	.666	.866
16	Tienes cambios en sus hábitos personales de vida: cambios de horario de comidas, variación en tu tiempo de sueño, etc.	36.73	42.78	.563	.870
17	No te das tiempo para dedicarte a si mismo (arreglo personal, práctica de su deporte favorito, distracciones, etc.)	36.60	44.40	.704	.869
18	Pierdes el control de los acontecimientos de tu vida.	36.87	44.12	.411	.875
19	Consumes café, alcohol, chocolate, fumas.	36.60	46.40	.334	.877
20	No te sientes feliz o a gusto.	36.73	45.21	.291	.880

Fuente: encuesta piloto aplicada a los Profesionales enfermeros (ras) en setiembre 2018

INSTRUMENTO ANALIZADO:

II. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Tabla 20: General del Índice Alfa de Cronbach

TEST VALORATIVO DEL ESTRÉS	
Alfa de Cronbach	,878
N de elementos	15
N de Ítems	25
Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach = 0.878	

Se observa nuestro valor calculado para instrumento de medición nos da coeficiente $0.878 < 0.700$ (Alfa de Cronbach), por tanto, el instrumento **CONFIABLE**

Tabla 21: Según dimensiones: del Índice Alfa de Cronbach

	INSTRUMENTO DE MEDICION TRABAJO EN EQUIPO - IPAE	DIMENSIONES				
		TM	GE	AP	DM	RM
ALFA DE CROMBACH H	0.878	0.813	0.758	0.800	0.793	0.848
ITEMS	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 y 25	1, 6, 11, 16 y 21	2, 7, 12, 17 y 22	3, 8, 13, 18 y 23	4,9, 14, 19 y 24	5, 10, 15, 20 y 25

Fuente: encuesta piloto aplicada a los Profesionales enfermeros (ras) en setiembre 2018

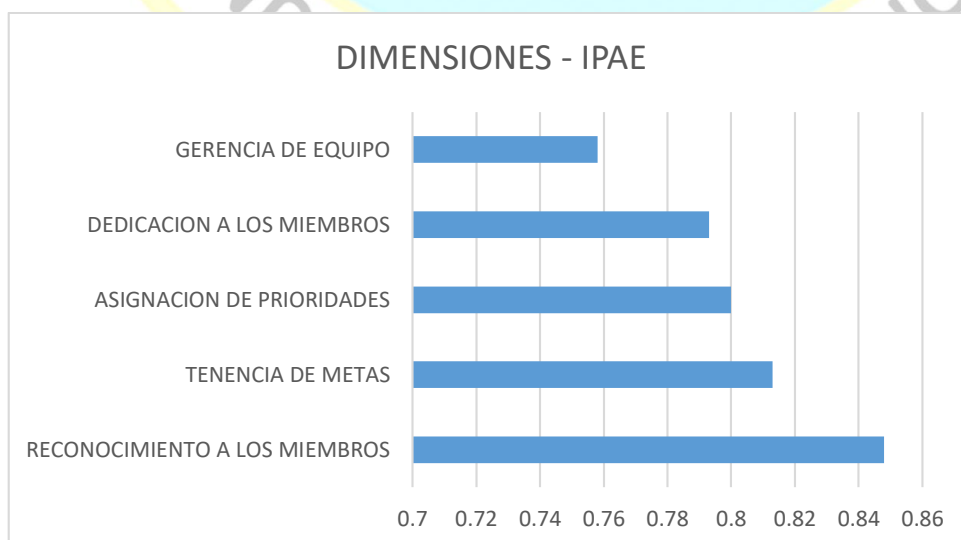


Gráfico1: Según Dimensiones

Tabla 22: Análisis de fiabilidad de los Ítems

	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
1 Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarias.	37.27	40.35	.659	.863
2 Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes.	37.40	38.54	.790	.857
3 Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicado a pensar como promover el trabajo en equipo.	37.33	42.67	.363	.875
4 Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan en forma similar y no tienen desacuerdos.	37.80	42.03	.526	.869
5 Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.	37.47	43.12	.338	.876
6 Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y que todos conocemos.	37.40	43.26	.341	.875
7 A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo.	37.67	40.38	.615	.865
8 Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.	37.13	41.98	.573	.867
9 Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en el trabajo.	37.07	42.07	.658	.866
10 Cuando alguien da una idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	37.07	42.35	.614	.867
11 Mi equipo ha definido y usar regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.	37.07	43.92	.373	.874
12 Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento de trabajo que vamos a realizar en el futuro.	36.93	45.07	.239	.877
13 Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la org..	37.20	43.31	.447	.872
14 He tomado notas o he encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.	37.27	44.50	.239	.878
15 Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.	37.07	39.50	.717	.861
16 Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros productos o servicios.	37.13	40.70	.618	.865
17 Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella.	37.07	44.64	.421	.873
18 Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente.	37.27	42.64	.393	.874
19 He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.	37.07	44.50	.452	.873
20 Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente de mi equipo.	37.13	43.70	.274	.878
21 Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dif. (No demasiado difíciles ni muy fáciles).	37.20	44.31	.367	.877
22 Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.	36.73	43.64	.570	.870
23 Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.	37.20	44.31	.367	.877
24 En los últimos tiempos, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.	37.40	43.40	.559	.870
25 El dinero es el mejor motivador para los miembros de mi equipo.	37.67	40.38	.615	.865

Fuente: encuesta piloto aplicada a los Profesionales enfermeros (ras) en setiembre 2018



Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA
ASESOR

Dra. BETTY MARTHA PALACIOS RODRIGUEZ
PRESIDENTE

Dr. YAMANDU DAUBERT ALTAMIRANO JULCA
SECRETARIO

Dra. MIRTHA SUSAN TREJO LOPEZ
VOCAL

