

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL
HOSPITAL REGIONAL HUACHO - 2019**

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

PRESENTADO POR:

Bach. KAREN MAGALY COLLANTES PEÑA

ASESORA:

M(a) MARIA ISABEL CURAY OBALLE

HUACHO – PERÚ

2021

**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL
HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO 2019**

Bach. Karen Magaly, Collantes Peña

TESIS DE PREGRADO

Asesora:

M(a). MARIA ISABEL CURAY OBALLE

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

2020

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a Dios porque ha estado junto a mí en cada paso que doy protegiéndome y dándome fortaleza, a mis padres porque a lo largo de mi vida se han esforzado para darme una buena educación siendo mi apoyo en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco ante todo a Dios por concluir una meta que me trace y hoy gracias a Él se está haciendo realidad, por permitirme tener una nueva oportunidad en la vida y con ello las fuerzas para continuar en este camino y trazarme metas en el ámbito profesional y personal.

A todo el personal del Hospital de Huacho por permitirme observar desde un ámbito más interno el tema que he desarrollado y así pueda ser de beneficio para población objetiva.

A los educadores de mi casa de estudio, que me brindaron su ayuda, y con la paciencia que caracteriza a un buen docente que está comprometido con sus estudiantes.

Finalmente agradecerle a mi familia por estar siempre presente y demostrarme que los logros no son importantes si fue primero o ultimo, si no que sean planeados y alcanzados.

INDICE

PORTADA	i
CONTRAPORTADA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO..	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.3 Objetivos de la Investigación	3
1.4 Justificación de la Investigación	3
1.5 Delimitación del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
1.7 Líneas de investigación	6

Capitulo II 7

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación	7
2.2 Bases Teóricas	12
2.3 Definiciones conceptuales	21
2.4 Formulación de la Hipótesis	22
2.4.1 Hipótesis General	22
2.4.2 Hipótesis Específicas	22

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1	Diseño Metodológico	23
3.1.1	Tipo de Investigación	23
3.1.2	Nivel de Investigación	23
3.1.3	Diseño de Investigación	23
3.1.4	Enfoque	23
3.1.5	Área de estudio	23
3.2	Población y Muestra	24
3.3	Criterios de inclusión, criterios de exclusión	25
3.4	Operacionalización de variables e indicadores	26
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5.1	Técnicas a emplear	27
3.5.2	Protección de los derechos humanos	27
3.6	Técnicas para el procesamiento de la información	27

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1	Presentación de resultados:	28
4.2	Prueba de hipótesis:	30

Capítulo V

Discusión, conclusión y recomendaciones

5.1	Discusión	33
5.2	Conclusiones	36
5.3	Recomendaciones	37

Capítulo V

FUENTES DE INFORMACION

5.1	Fuentes Bibliográficas	38
-----	------------------------	----

5.2	Fuentes Hemerográficas	38
5.3	Fuentes Documentales	39
5.4	Fuentes Electrónicas	39
	ANEXOS	41
	Anexo 1:	41
	Anexo 2:	44
	Anexo 3:	45
	Anexo 4:	48
	Anexo 5:	50
	Anexo 6:	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de la población	28
Tabla 2. Nivel de estrés en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019	29
Tabla 3. Desempeño Laboral en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho	29
Tabla 4. Tabla de contingencia entre nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho	30

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como **objetivo:** Determinar la relación entre el estrés con el desempeño de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019. **Material y método:** investigación de segundo nivel, correlacional, transversal, de enfoque cuantitativo, se realizó en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, la población estuvo conformada por 134 enfermeras de las cuales se hizo el muestreo obteniendo como muestra poblacional a 80 enfermeras con las cuales se realizó el estudio aplicando en ellas el cuestionario , los instrumentos son válidos y confiables, obteniendo como **resultados:** el 60% (48) de las enfermeras tienen un nivel medio de estrés, 6,25% (6,25) nivel alto y el 33,75% (27) nivel bajo, en cuanto al desempeño laboral el 52,5% (42) tienen desempeño adecuado y el 47,5% (38) tiene desempeño inadecuado. El nivel de estrés y el desempeño laboral fueron determinados mediante la prueba de chi cuadrado = 22.681 $Gf=2$, $p= 0.000$. **Concluyendo:** que el 31,25% (25) tienen nivel de estrés medio y desempeño laboral adecuado llegando a determinar que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital Regional de Huacho.

PALABRAS CLAVES: Estrés, Nivel, Desempeño Laboral.

SUMMARY

The present study **aimed to:** Determine the relationship between stress and the performance of nurses in the hospitalization services of the Huacho regional hospital 2019. **Material and method:** second-level, correlational, cross-sectional research, with a quantitative approach, carried out in the hospitalization services of the Regional Hospital of Huacho, the population was made up of 134 nurses of which the sampling was made, obtaining as a population sample 80 nurses with whom the study was carried out by applying the questionnaire on them, the instruments are valid and reliable, **obtaining as results:** 60% (48) of the nurses have a medium level of stress, 6.25% (6.25) a high level and 33.75% (27) a low level, in terms of performance 52.5% (42) have adequate performance and 47.5% (38) have inadequate performance. The stress level and job performance were determined using the chi square test = 22,681 $G1 = 2$, $p = 0.000$. **Concluding:** that 31.25% (25) have a medium stress level and adequate work performance, determining that there is a relationship between the stress level and the work performance of the nurses in the hospitalization services of the Huacho Regional hospital.

KEY WORDS: Stress, Level, Job Performance.

INTRODUCCION

El estrés es un gran problema de salud pública y más aún cuando se habla del personal de salud dentro de un hospital ya que permanece por un tiempo prolongado en dicho lugar cumpliendo turnos diurnos y nocturnos de 12 horas, esto puede generar incomodidad por agentes negativos, problemas psicológicos y emocional, a su vez el desempeño laboral adecuado podría fomentar la reducción del nivel de estrés del personal de enfermería.

El personal de enfermería compone un grupo laboral muy importante, que figura la mayor parte del recurso humano de las instituciones hospitalarias, resaltando las acciones del equipo de salud en la atención y respondiendo en forma oportuna para prevenir complicaciones que podrían poner en riesgo la vida del paciente.

Durante el periodo del internado se vio consolidado, motivo por el cual se desarrolla el presente tema de investigación, pudiendo ser de gran aporte no solo para el grupo objetivo (Enfermeras) sino también para el ambiente laboral, viendo la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, logrando una mejora en el ambiente laboral del personal de salud dentro del hospital.

La investigación está estructurada en 6 capítulos: Capítulo I: Planteamiento del problema, Capítulo II: Marco teórico, Capítulo III: Metodología, Capítulo IV: Resultados, Capítulo V: Discusión, conclusiones y recomendaciones y el Capítulo VI: Fuentes de información.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

El profesional de enfermería integra un importante grupo laboral, que figura la mayor parte del recurso humano de las instituciones hospitalarias, incluyendo la participación del equipo de salud en la asistencia del paciente y procediendo en forma oportuna ante las respuestas humanas para prevenir complicaciones que podrían poner en riesgo la vida del paciente. En conclusión, constituyen la columna vertebral de los servicios asistenciales. El rol del profesional de enfermería se ha esparcido a fin de incorporar no exclusivamente la atención en casos que pongan en riesgo la vida, sino en los cuidados de prevención y la educación, para el paciente como para sus familiares (Díaz, Gutiérrez, & Amancio, 2018).

En la actualidad el estrés es el problema de salud más complicado que afronta el profesional de Enfermería por la relación a situaciones agobiantes en el ambiente donde se desenvuelven a diario y también ante la gran responsabilidad que tienen en la atención de los pacientes, en circunstancias de vida o muerte. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como un conjunto de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que sucede cuando los trabajadores afrontan obligaciones ocupacionales que no les corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades (Cazal, 2017).

En un informe realizado en las Américas y otras regiones en el año 2016 por La Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), señalan que de las personas encuestadas más del 10% reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo. (OPS & OMS, 2016)

El desempeño laboral es la valoración de la aptitud que muestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es la apreciación individual del esfuerzo de cada persona. El desempeño laboral con un indicador excelente que es lo más deseado por

los empleadores, que buscan colaboradores eficientes, responsables, comprometidos y con buenos rendimientos, sin embargo en algunos casos se ve afectado por el estrés laboral (Acosta Nelly, 2018).

Por este motivo, factores como la falta de personal frente a una gran demanda de pacientes, los ambientes con condiciones inadecuadas, los pocos materiales para realizar los procedimientos, entre otros, afecta en el desempeño del profesional de enfermería, como resultado interpretan como un profesional de enfermería poco eficiente (Díaz, Gutiérrez, & Amancio, 2018).

Ramos, L. (2017) en su estudio concluye que el nivel de estrés de los profesionales del Centro de Salud Perú Corea de Huánuco expresan nivel medio de Estrés (78,0%) y el nivel de desempeño de los profesionales del Centro de Salud Perú Corea de Huánuco en más de la mitad es excelente (58,5%) (Ramos L. , 2017)

En nuestra localidad al interactuar con el personal profesional de enfermería del hospital regional de huacho en cuanto a la realización del internado y como usuario evidenciamos la demanda de pacientes, además de pocos recursos humanos y materiales, que conllevan una deficiencia a nivel de desempeño laboral debido a la sobrecarga laboral, además deducimos que la estrategias y actividades de motivación por parte de la jefaturas de los servicios de hospitalización no se aplica o no son eficaces pues el clima organizacional ha desencadenado conflictos laborales internos y con el paciente, por este motivo se ha desvalorizado el trabajo enfermero que es quien más se encuentra en contacto directo con la familia y el paciente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el estrés con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de huacho 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es nivel de estrés de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019?

¿Cómo es el desempeño laboral las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés con el desempeño de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019

1.3.2 Objetivo Especifico

Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019.

Identificar el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019.

1.4 Justificación de la Investigación

Relevancia Social

La incidencia de estrés Laboral, en recursos humanos asistenciales según el Minsa es de 31.4%, la misma que está dentro del rango de la prevalencia latinoamericana. Por lo tanto, el estrés es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, que afecta a los trabajadores de la salud, provocándoles incapacidad física o mental y por consiguiente cambios conductuales que son una puerta de entrada para la proporción de un servicio deficiente e ineficaz. Uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés lo constituye el personal de enfermería ya que deben enfrentar diariamente situaciones muy complejas, derivadas de la responsabilidad en el trabajo, de las condiciones físicas donde desempeñan su labor, de las relaciones con los compañeros de trabajo, otros miembros del equipo de salud, con los pacientes y sus familiares, conjugando todo ello con su vida particular.

Valor Teórico

El “Modelo de Sistemas” permite la aplicación y adaptación en una gran variedad de entornos dentro de la práctica de la enfermera/o. Este planteamiento de modelo hace que sea fácil aplicarlo a clientes que experimentan elementos estresantes. El modelo aporta significativamente la relación de la enfermera con el usuario, aportando todos sus conocimientos adquiridos tanto académicos como vivenciales, cooperando tanto es su cuidado físico y emocional.

Además, se utiliza el Modelo de Doroty Jhonson, donde plantea el equilibrio que busca el ser humano en sus sistemas conductuales integrados, para reducir el estrés, y realizar sus actividades cotidianas gozando de buena salud.

Conveniencia

Actualmente, los seres humanos se encuentran sometidos a un estilo de vida intensamente acelerado, donde los requerimientos de las esferas individuales, sociales y laborales son elevados por lo tonta es conveniente realizar un estudio dentro del personal de enfermería y así abordar como se encuentran actualmente y de qué manera influye en el ámbito laboral

Utilidad metodológica

Para este estudio se implementó un instrumento validado y confiable que puede ser manipulado para estudios posteriores que se relacionen con el desempeño en la enfermería. A demás a través de la recopilación de diversos estudios a nivel mundial, internacional, y nacional de autores reconocidos y enfocados en el tema, se logró aportar un concepto claro sobre el estrés y la interacción que predomina con el desempeño laboral.

Implicaciones Práctias

Es necesario que los niños puedan vivir libre de factores que pueden afectar su salud, que las madres conozcan la importancia de la lactancia materna y realizar técnicas adecuadas de amamantamiento; deben tener en cuenta como éste conocimiento les beneficiará como madres y como familia, conocer las consecuencias de la decisión de no amamantar y las posibles enfermedades que

puede contraer en el transcurso de la vida de su niño; esto ayudará a que la madre pueda tomar conciencia de la importancia de la lactancia materna.

1.5 Delimitación del estudio

a) Delimitación espacial

El lugar donde se desarrolló la investigación es en el Hospital Regional perteneciente a la localidad de Huacho, ubicada en el Departamento de Lima, perteneciente a la Región Lima, Perú.

b) Delimitación temporal

La investigación se realizó durante el periodo de 12 meses desde enero del 2019 hasta diciembre del 2019.

c) Delimitación temática

El móvil de este estudio radica en el hecho de identificar cual es efecto de la motivación laboral con el desempeño del personal de enfermería de los servicios hospitalarios del hospital regional de huacho

1.6 Viabilidad del estudio

Viabilidad Técnica

Es viable porque se cuenta con los recursos materiales para realizar la investigación en el personal de enfermería servicios hospitalarios del hospital regional de huacho.

Viabilidad Económica

Para la realización de la investigación se requiere un determinado financiamiento el cual será cubierto por el tesista, haciendo que esto tenga viabilidad económica.

Viabilidad Temporal

Posee viabilidad temporal porque se realizó a corto plazo, en un solo periodo.

Viabilidad Ética

En la siguiente investigación no se realizó nada en contra de la ética o moral, simplemente se recogerán datos ya vividos del personal de salud, haciendo esto que tenga viabilidad ética.

1.7 Líneas de investigación

ÁREA: Ciencias Médicas y de Salud

SUB ÁREA: Ciencias de la Salud

DISCIPLINA: Enfermería

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Sobre el problema a investigar, existen trabajos de investigación y estudios relacionados, los cuales fueron realizados a nivel internacional y nacional.

Internacionales:

(García, Ríos, Fernández, & Martínez, 2018) **Objetivos** Analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario tomando como referencia el modelo demandas-control-apoyo de Karasek. **Método** Estudio observacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 38 profesionales de enfermería del equipo volante de un Hospital General Universitario. **Instrumentos de evaluación:** para conocer la percepción de los profesionales de enfermería sobre el contenido de su trabajo y determinar los estresores laborales, se empleó el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) traducido y validado para enfermería hospitalaria. **Resultados** La tasa de participación fue del 90,47% (N=38). Se registró una media para la dimensión de apoyo social de $2,59 \pm 0,47$, para la dimensión de demandas psicológicas en el trabajo de $3,26 \pm 0,47$, y para la dimensión de control sobre el trabajo se obtuvo una media de $2,87 \pm 0,40$. El análisis de datos puso de manifiesto un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, que resultó ser más acusado en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de enfermería (2,89 vs 2,49; $p < 0,05$). Ninguna de las tres dimensiones se mostró asociada a las variables socio-laborales de sexo, edad, turno, adscripción y tipo de vinculación al hospital. **Conclusiones** Existe una percepción moderada de estresores laborales, resaltando el escaso apoyo social por parte de los superiores, siendo este aspecto un área de mejora sobre la que intervenir.

(Carrillo, Rios, Escudero, & Martinez, 2018) **Objetivos:** Analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital

General Universitario tomando como referencia el modelo demandas-control-apoyo de Karasek. **Método:** Estudio observacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 38 profesionales de enfermería del equipo volante de un Hospital General Universitario. **Instrumentos de evaluación:** para conocer la percepción de los profesionales de enfermería sobre el contenido de su trabajo y determinar los estresores laborales, se empleó el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) traducido y validado para enfermería hospitalaria. **Resultados:** La tasa de participación fue del 90,47% (N=38). Se registró una media para la dimensión de apoyo social de $2,59 \pm 0,47$, para la dimensión de demandas psicológicas en el trabajo de $3,26 \pm 0,47$, y para la dimensión de control sobre el trabajo se obtuvo una media de $2,87 \pm 0,40$. **Conclusiones:** El análisis de datos puso de manifiesto un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, que resultó ser más acusado en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de enfermería (2,89 vs 2,49; p

(**Cabrera, 2015**) En su investigación tuvo como objetivo investigar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los miembros del Servicio de los UPC zona Sur De la Policía Nacional Tungurahua, **Métodos:** su investigación es de enfoque cuali-cuantitativo, proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, de recolección directa de la realidad de las informaciones necesarias para la investigación, tipo correlacional. **Resultados:** Para dos grados de libertad y un nivel de 0,05 se obtiene una tabla CHI cuadrado 5,991 y como el valor calculado es de 15,306 se encuentra fuera de la zona de aceptación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. **Concluyo** que el estrés laboral existente en el servicio de los UPC de la Policía Nacional Tungurahua SI determina el desempeño laboral de sus miembros.

(**Castillo Avila, Torres Llanos, Ahumada Gomez, Cárdenas Tapias, & Licon, 2015**) **Objetivo:** Determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Metodología: Se realizó un estudio analítico de corte transversal. La población correspondió a 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencia, Hospitalización,

UCI Adulto, Cirugía, Consulta Externa de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Para la recolección de información se utilizó la versión española del instrumento “TheNursing Stress Scale” (NSS), que valora siete factores relacionados con el ambiente físico, el ambiente psicológico y dos relacionados con el ambiente social en el hospital. **Métodos:** Para el análisis de los datos se aplicó estadística descriptiva, se realizó análisis bivariado utilizando la probabilidad Kruskal Wallis y U Mann Whitney para estimar diferencias significativas de promedios entre variables. **Resultados:** Participaron en el estudio 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, con promedio de edad de 33.2 años, el 94,2% (147) pertenecen al género femenino. La prevalencia de nivel alto de estrés correspondió a 33.9% (53) de los encuestados. Son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. **Conclusión:** La presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación.

(Leticia Cortaza & Mauricio, 2014) Objetivo: determinar el nivel de estrés e identificar los principales elementos estresores que afectan a enfermeros de un hospital de segundo nivel de la Secretaría de Salud en el Sur de Veracruz, México. **Método:** estudio descriptivo y transversal. Participaron 41 enfermeros seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se utilizó la Nursing Stress Scale para medir situaciones percibidas como estresantes, con una confiabilidad de 0,84. **Resultados:** se encontró que el 100% de los enfermeros presenta algún nivel de estrés, un 65,9% lo presenta a veces y un 34,1% de manera frecuente. El aspecto más afectado fue el físico, la carga de trabajo fue el factor que les genera más estrés (48,8%), seguido de la muerte y el sufrimiento (29,3%); así como la incertidumbre en el tratamiento (29,3%). Los varones se perciben más estresados (83,3%) que las mujeres (25,7%). **Conclusiones:** los enfermeros se perciben a sí mismos como personas

estresadas, con sobrecarga de trabajo y sensibles al sufrimiento de los usuarios.

Nacionales

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

(Atme Carmona & Cárdenas Conga, 2017) Objetivo: Determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena” y Hospital de EsSalud “Carlos Tupppia García Godos” 2017. **Métodos:** Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada descriptivo correlacional, y de corte transversal. El área de estudio fue, Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena” y Hospital de EsSalud “Carlos Tupppia García Godos”. La población estuvo compuesta, por los profesionales de enfermería de ambos hospitales, que laboran en los servicios

de hospitalización, que asciende a 124 licenciadas, muestra censal; la técnica de recolección de datos fue el cuestionario autoinformado. **Resultados:** El 29% manifiesta un nivel de estrés laboral severo, 45.2% presenta estrés moderado; no existiendo diferencias porcentuales conforme la condición laboral. El 79% de los profesionales de enfermería, muestran un desempeño regular, 11.3% muestran un desempeño deficiente y el 09.7% muestra un buen desempeño. Las dimensiones con mejor desempeño, corresponde a la capacidad cognitiva y de cumplimiento y responsabilidad. Las dimensiones con menor porcentaje de desempeño pertenecen a la capacidad afectiva, y procedimental. **Conclusiones:** Se demuestra un nivel de correlación moderada negativa, entre el estrés laboral y el desempeño laboral, tal como se corrobora con los resultados de la prueba no paramétrica Tau_b de Kendall, que arroja un valor de -0,543 y Rho de Spearman de -0,572, y un nivel de significancia menor a 0.01.

(Huaman Ramírez, 2016) Objetivo: Determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de Cirugía y Medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016. **Métodos:** La población estuvo constituida por 45 profesionales de enfermería y la muestra es el 100% de la población. Se utilizó la técnica de encuesta, y dos instrumentos: cuestionario de Maslash para la medición del Nivel de estrés de la enfermera; y el cuestionario de desempeño profesional elaborado por la autora, titulado cuestionario sobre desempeño de la enfermera en los servicios de hospitalización de medicina y cirugía 2016, un formato que evaluó el nivel de desempeño profesional adecuado regularmente adecuado e inadecuado del personal de enfermería a través de tres elementos según Donabedian: Componente técnico, interpersonal y aspectos de confort. Según los **resultados** obtenidos, se afirma que el 62,22% de las enfermeras presentan nivel de estrés medio, el 37,78% nivel de estrés bajo; respecto al desempeño laboral se encontró que el 73,33% tienen desempeño laboral adecuado, y el 26,67% desempeño regularmente adecuado. En **conclusión**, no existe una relación significativa entre ambas variables, $X^2 = 1.040 < 3.84$

(Jesús & Arelis, 2016) Tuvieron como **objetivo** determinar la relación entre desempeño laboral y nivel de estrés en enfermeras que brindan cuidados en servicios críticos del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. **Métodos:** La población fue el total de enfermeras que trabajan en los servicios críticos. Obtuvo como **resultado** que el 94% de encuestadas tiene un desempeño laboral excelente, 5.19% un desempeño bueno, 1% un desempeño regular; así mismo el nivel de estrés de las encuestadas es bajo con una media de 36.90, mientras que el desempeño laboral es excelente con una media de 107.68, llegaron a la **conclusión** que la variable independiente no determina a la variable dependiente.

(MAGDALENA, 2015) El **objetivo general** del estudio fue establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Camaná, 2015. **Métodos:** Fue un estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo de diseño correlacional y de corte transversal cuya muestra fueron 24 enfermeras. Entre sus **conclusiones** están Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral el 67%(16) enfermeras presentan un nivel de estrés medio encontrándose que es regular la relación con el paciente ya que a veces sus actividades laborales son rutinarias, así como insatisfacción laboral. Respecto a la existencia de estrés entre los profesionales de enfermería se puede decir que existe estrés en el 67% (16) enfermeras y en el 33% (8) no existe estrés. Las causas del estrés en el 42% (10) enfermeras es la incomodidad por agentes negativos como los ruidos, los olores y la exposición a químicos en el 25% (6) son los problemas psicológicos como el agotamiento emocional y en el 33%(8) no existe estrés El 67% (16) enfermeras tienen regular relación con los pacientes y no están aburridas con lo que hacen porque es parte de su trabajo, el 33% (8) refieren nunca haber tenido problemas, pero si consideran que a veces es rutinario su trabajo. Asimismo, el 62% (15) refieren satisfacción laboral y un 38% (9) no estarlo debido

2.2 Bases Teóricas

BETTY NEUMAN: “MODELO DE SISTEMAS”

El “Modelo de Sistemas” permite la aplicación y adaptación en una gran variedad de entornos dentro de la práctica de la enfermera/o. Este planteamiento de modelo hace que sea fácil aplicarlo a clientes que experimentan elementos estresantes. El modelo aporta significativamente la relación de la enfermera con el usuario, aportando todos sus conocimientos adquiridos tanto académicos como vivenciales, cooperando tanto es su cuidado físico y emocional (Raile, 2013).

Newman considera que el fin de la enfermería es: “...asistir a individuos, familias y grupos para que obtengan y mantengan el máximo nivel de bienestar total por medio de actividades intencionales...”, Con el fin, de Evitar los elementos que originan tensión, es primordial que las actividades vitales (Nancy Roper) se realicen en forma óptima a lo largo de la vida esto evitara la acción de los elementos estresantes sobre el individuo evitando la enfermedad, por ejemplo, el mantenimiento de un ambiente seguro evitara la exposición de un organismo ante elementos (estresantes) que puedan ser perjudiciales para la salud, tanto Neuman como Roper describen un plan de enfermería individualizada como método de aplicación a la hora de la atención al cliente. El conocimiento del modelo es de gran utilidad en el futuro ejercicio de la enfermería ya que es compatible con la naturaleza de la profesión e incluye todos los aspectos que se deban considerar a la hora de la atención de la persona, para que esta sea de forma individualizada y por ende más eficiente.

Teoría de los sistemas conductuales

Doroty Johnson toma en cuenta al ser humano y considera a este, como un sistema conductual donde involucra diversos subsistemas que guardan una dependencia y se encuentran íntimamente integrados. (Wesley, 1997)

La persona intenta y está en la búsqueda continua de un equilibrio a través de ajustes y adaptaciones que consigue para actuar de forma eficaz y eficiente en su vida diaria. Cada subsistema conductual tiene sus requisitos estructurales y funcionales. (Wesley, 1997)

Doroty Jhonson, postula los siguientes subsistemas:

Dependencia: promueve una conducta de colaboración que exige una respuesta recíproca, sus consecuencias son la aprobación, la atención o reconocimiento y la

asistencia física. La conducta dependiente evoluciona desde un grado total de dependencia de los demás hasta un mayor grado de dependencia de uno mismo. (Wesley, 1997)

Ingestión: tiene que ver con cómo, cuándo, qué y cuanto y en qué condiciones nos alimentamos; cumple así la amplia función de satisfacer el apetito. Se encuentra estrechamente relacionado con factores ecológicos, sociales además de biológicos. (Wesley, 1997)

Eliminación: se relaciona con cuando, como y en qué condiciones se produce la eliminación, en los aspectos biológicos de este subsistema influyen factores sociales y fisiológicos hasta el punto que pueden entrar en conflicto con él. (Wesley, 1997)

Sexual: Obedece a la doble función de procreación y de satisfacción, incluye el cortejo y el emparejamiento y del mismo modo contempla un amplio espectro de conductas asociadas con el papel sexual. (Wesley, 1997)

Agresividad: consiste en proteger y conservar, y proviene de una intención primaria de dañar a los demás. La sociedad demanda límites en los modos de autoprotección y pide que se respete y proteja tanto a las personas como a su propiedad. (Wesley, 1997)

Realización: su función consiste en controlar o dominar un aspecto propio del mundo circundante hasta alcanzar un cierto grado de superación. Se relacionan estrechamente las cualidades intelectuales, físicas, mecánicas y sociales. (Wesley, 1997)

Afiliación: proporciona supervivencia y seguridad. Sus consecuencias son inclusión, intimidad y formación y mantenimiento sociales de un enlace social fuerte. (Wesley, 1997)

Según el modelo, los conceptos de la meta paradigma son los siguientes:

Persona: es un sistema abierto, interrelacionado; se esfuerza constantemente en mantener una situación estable mediante la adaptación al entorno. (Wesley, 1997)

Entorno: hace referencia a un entorno externo e interno de la persona. (Wesley, 1997)

Salud: es un estado dinámico y difícil de conseguir, influido por factores biológicos, psicológicos y sociales. Se define como el equilibrio y la estabilidad del sistema conductual de la persona. (Wesley, 1997)

Cuidado: es una fuerza de regulación externa (en este caso el/la enfermera/o), con el fin de mantener o restaurar el equilibrio y la estabilidad del sistema. Conductual. (Wesley, 1997)

Esta teoría, propone, un sistema orgánico donde cualquier desbalance en un sistema da como resultado un desequilibrio, por lo tanto, es función de la enfermería ayudar al paciente a volver al estado de equilibrio y disminuir el estrés. (Wesley, 1997)

Por lo tanto, el personal de enfermería debe centrarse en el comportamiento de una persona, más que en su estado de salud o condición de la enfermedad. (Wesley, 1997)

Estrés

Definición de Estrés. La Organización Mundial de la Salud define al estrés como: "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior". El término proveniente del Idioma inglés ha sido incorporado rápidamente a todos los idiomas, la idea, nombre y concepto se han alojado fácilmente en la conciencia popular (Stavroula Leka, 2005).

También el estrés es considerado como un conjunto de reacciones que el individuo desarrolla frente a una situación, estímulo que exige un esfuerzo de adaptación, de modo que un factor estresante es aquel estímulo que va a provocar un estado de cambio en el individuo, entre estos factores tenemos: factor biológico, psicológico y sociocultural. El estrés es un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se le pide y la capacidad para ajustarse a ello, situación que deriva de una respuesta indefinida (Rodríguez, Roque, & Molerio, 2013).

El estrés es como una respuesta de adaptación, mediatizada por las características y/o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona. En esta definición se sintetizan 24 en las dimensiones interrelacionadas: demandas

ambientales, una respuesta de adaptación influida por diferencias individuales (Rodríguez, Roque, & Molerio, 2013).

NIVEL DE ESTRES CARACTERISTICAS DEL NIVEL DE ESTRÉS

- a. Problemas Fisiológicos:** Es la ciencia biológica que estudia las funciones de los seres orgánicos.
- b. Problemas Psicológicos:** Las enfermedades mentales o trastornos psicológicos son alteraciones de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo, consideradas como anormales con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo.
- c. Agentes Negativos:** La falta de comunicación vertical y horizontal, o una comunicación sesgada se transforma en una falta de confianza en los altos cargos y en sus decisiones.

CLASIFICACION DEL NIVEL DE ESTRES

- a. Problemas Respiratorios:** Falta de aliento, falta de respiración, dificultad para respirar o disnea es una afección que involucra una sensación de dificultad o incomodidad al respirar o la sensación de no estar recibiendo suficiente aire.
- b. Ambiente Físico:** Es el ámbito que comprende los componentes no vivos del ecosistema (clima, geomorfología, hidrología, atmósfera, suelo) y sus procesos, ya sean naturales o inducidos por el hombre.
- c. Agotamiento Emocional:** Es una respuesta al estrés, que nuestra mente pone en marcha cuando no puede asimilar las situaciones que está viviendo.
- d. Estrés Emocional:** También puede darse dentro del ámbito laboral, aunque no es lo mismo que el estrés laboral, cuando se desarrollan tareas que no son del agrado del individuo por mucho tiempo o cuando hay una mala relación con algún compañero.

- e. **Problemas Emocionales:** Son enfermedades que afectan la manera en que uno piensa y se siente. Los síntomas pueden ser muy severos y en la mayoría de los casos no desaparecen por sí solos.
- f. **Riesgos Laborales:** Es un riesgo existente en el área laboral que puede resultar en una enfermedad laboral o en un accidente laboral.
- g. **Olores Desagradables:** Los resultados confirman, además, que el hecho de que un individuo experimente un olor como agradable o desagradable depende en gran medida de su fisiología, y no de su psicología.

Fisiopatología del Estrés

En la descripción de la enfermedad, se identifican por lo menos las siguientes tres fases en el modo de producción del estrés:

- **Reacción de Alarma:** El organismo, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente en el hipotálamo y la hipófisis ubicada en la parte inferior del cerebro, y por las glándulas suprarrenales localizadas sobre los riñones en la zona posterior de la cavidad abdominal. El cerebro, al detectar la amenaza o riesgo, estimula al hipotálamo quien produce "factores liberadores" que constituyen sustancias específicas que actúan como mensajeros para zonas corporales también específicas. Una de estas sustancias es la hormona denominada (Adrenal Cortico Tropic Hormone) que funciona como un mensajero fisiológico que viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, quien bajo el influjo de tal mensaje produce la cortisona u otras hormonas llamadas corticoides. A su vez otro mensaje que viaja por la vía nerviosa desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal, activa la secreción de adrenalina. Estas hormonas son las responsables de las reacciones orgánicas en toda la economía corporal.
- **Estado de Resistencia:** Cuando un individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales el organismo si bien prosigue su adaptación a

dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo. Así, si el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario sin duda avanzará a la fase siguiente.

- Fase de Agotamiento: La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual el sujeto suele sucumbir ante las demandas pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio. El estrés también puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios) y un deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales. Factores Laborales Estresantes en Profesionales de Enfermería: Durante los últimos años, se ha desarrollado un creciente interés por el estudio del estrés y de los factores psicosociales relacionados con el trabajo debido a la repercusión que éstos pueden tener sobre la salud de los trabajadores. Entre los efectos negativos que el estrés laboral tiene sobre el individuo se pueden citar diversos trastornos, tanto físicos como psíquicos o conductuales, que a su vez pueden dar lugar a problemas a nivel colectivo como aumento del absentismo laboral, disminución de la calidad del trabajo realizado y de la productividad. Uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés en su trabajo diario lo constituyen los profesionales de la salud y en especial el personal de enfermería. Existe un gran número de factores de riesgo relacionados con el trabajo que pueden causar estrés en este colectivo de trabajadores. Entre ellos cabe citar: los relacionados con el contenido del trabajo, el grado de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad de rol, los contactos sociales y el clima de la

organización, el contacto con pacientes, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia el profesional sanitario, el ambiente físico en el que se realiza el trabajo. Actualmente existen diversos cuestionarios y escalas para medir el estrés en el medio laboral. Algunos de ellos han sido desarrollados para ser utilizados de forma específica en el personal de enfermería: Una de las escalas más ampliamente utilizadas en el mundo en el ámbito de la salud ha sido "The Nursing Stress Scale" (NSS). Se trata de una escala elaborada por Pamela Gray Toft y James Anderson, que mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería hospitalario. Estas situaciones han sido identificadas por los autores a partir de la literatura revisada y de entrevistas realizadas a diversos profesionales sanitarios agrupándolos en tres grupos: (Rosa Más & Vicenta Escribà, 1998)

Factores Físicos: Son las características relacionadas con el contenido y carga de las actividades de trabajo y el ambiente en que se desarrollan las mismas. Los eventos estresores relativos al ambiente de trabajo son indeseables sobre la salud de los profesionales que los hacen más vulnerable a los estados de estrés. "Son todos aquellos eventos que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, siendo principalmente el ambiente laboral inadecuado. Los servicios de hospitalización, por las características de los pacientes que se atienden, generan estrés que se suma a las condiciones ambientales y al riesgo biológico que debe afrontar el personal en el desarrollo de su labor.

DESEMPEÑO LABORAL

Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

El 50% de personas opinan que su evaluación de desempeño es injusta. Además, uno de cada cuatro empleados detesta las evaluaciones de desempeño más que cualquier cosa en su vida laboral. Y un 28% de gerentes de recursos humanos piensa que los jefes y gerentes solo llenan los formularios de evaluación de desempeño por cumplir y salir del tema. (Fischman, 2017)

CARACTERISTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

- a. **Acciones Comportamientos:** Es un acto que realiza una persona, con un fin determinado, en un ámbito específico y que afecta, incluye o comparte con otras personas. El comportamiento es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo.
- b. **Actividad Laboral:** Aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

CLASIFICACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

- a. **Trabajo:** Es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente.
- b. **Relación con los Pacientes:** Juega un papel muy importante en la práctica de la medicina y es esencial para la provisión de asistencia médica de alta calidad en cuanto al diagnóstico y tratamiento de la enfermedad.
- c. **Ámbito Laboral:** El lugar donde trabajas, el clima de tu desarrolló laboral, las personas con las que de distintas maneras te relacionas para realizar tus labores. El ambiente donde te desenvuelves. E interactúas con las demás personas que trabajan contigo.
- d. **Satisfacción:** Es un estado del cerebro producido por

una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

e. Cansancio: Sensación de falta de energía que disminuye la capacidad de trabajo y dificulta a los músculos realizar sus funciones con la facilidad habitual; es normal que este síntoma se presente 30 después de largas jornadas de actividad física o mental, al no dormir lo suficiente, al padecer anemia o depresión o no alimentarse adecuadamente, entre otros factores.

2.3 Definiciones conceptuales (definición de términos básicos)

Desempeño: Desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel. (Universida UPC, 2008)

Estrés: El estrés es una respuesta del organismo que pone al individuo en disposición de afrontar situaciones interpretadas como amenazas. (Universida UPC, 2008)

Estresor: El concepto estresor se considera como desencadenante de estrés, factor de estrés. (Universida UPC, 2008)

Nivel: Grado que permite la medición respecto a algo (Universida UPC, 2008).

Presión: Acción o efecto de ejercer algo bajo circunstancias que aumentan la tensión. (Cayetano, 2018)

Profesional: Es aquella persona con una carrera ya sea universitaria o no universitaria que la ejerce dentro del marco legal. (Cayetano, 2018)

Social: Es aquello perteneciente o relativo a la sociedad. (Cayetano, 2018)

Sufrimiento: Es el padecimiento, la pena o el dolor que experimenta un ser vivo. Se trata de una sensación, consciente o inconsciente, que aparece reflejada en padecimiento, agotamiento o infelicidad. (Cayetano, 2018)

Usuario: Que habitualmente usa un servicio. (Universida UPC, 2008)

2.4 Formulación de la Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación entre el estrés con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de huacho 2019

2.4.2 Hipótesis Específicas

El nivel de estrés de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019 es medio.

El desempeño laboral las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019 es adecuado.

VARIABLES

Variable independiente: Estrés

Variable dependiente: Desempeño Laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho.

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

Descriptivo-correlacional, porque permite observar y detallar el fenómeno en condiciones naturales de la realidad, a la vez que determinó la relación de nuestras dos variables: Estrés y desempeño laboral.

3.1.2 Nivel de Investigación

Correlacional: porque va a permitir establecer la relación de la variable independiente sobre la variable dependiente, también transversal porque se obtendrá la información en un determinado lapso de tiempo, en un solo momento y tiempo único.

3.1.3 Diseño de Investigación

No experimental, ya que no se manipulara ninguna variable durante el tiempo de la realización del presente trabajo. (Sampieri, 2014)

3.1.4 Enfoque

Cuantitativa: porque se va a utilizar la recolección de los datos para probar la hipótesis y de esta manera establecer la relación que existe entre las dos variables estudiadas.

3.1.5 Área de estudio

El estudio se desarrolló en los servicios de hospitalización de Hospital Regional de Huacho, ubicada en la ciudad de Huacho.

Norte: Av 18 de octubre

Sur: Calle Ramiro Priale

Oeste: Calle Ciro alegría

Este: Calle Moore

3.2 Población y Muestra

La población se tomará de los datos brindados por la jefa del departamento de enfermería, donde se determina 134 enfermeros nombrados, contrato CAS, y de servicios por terceros.

Tipo de muestreo

Tipo aleatorio simple.

Tamaño de muestra

En el presente estudio, la población estuvo conformada por 134 profesionales de enfermería del Hospital Regional de Huacho, 2019.

La ecuación a realizar es de W. Cochran para luego hallar el tamaño de muestra ajustada.

$$\text{Ecuación de W. Cochran} \rightarrow n^{\circ} = (Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N) / (E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q)$$

N: 200 n°=134

Población de muestra ajustada, con la fórmula:

$$n = n^{\circ} / 1 + (n^{\circ} / N)$$

n°= Ecuación de muestreo W. Cochran

N= Población

Población de muestra ajustada = 80

3.3 Criterios de inclusión, criterios de exclusión

Criterios de inclusión

Enfermeras que laboren en el área de hospitalización del Hospital regional de Huacho. Enfermeras que acepten a participar de la investigación.

Criterios de Exclusión

Enfermeras que no laboren en el área de hospitalización del Hospital regional de Huacho.

Enfermeras que no acepten a participar de la investigación.

3.4 Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES
ESTRÉS	El estrés es una situación dinámica que para que se manifieste necesita de la persona y del ambiente, no de manera individual, sino la relación entre ambos.	Incomodidad por agentes negativos Problemas psicológicos	Problemas respiratorios Riesgos Laborales: Ruido. Polvo. Químicos Agotamiento Emocional Realización Personal
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO 2019	Conductas relacionadas al trabajador o prestador de servicio, la cual debe ir directamente ligada a los objetivos de la empresa o institución	Comportamiento laboral Actividades Laborales Satisfacción Laboral	Relación con el paciente Problemas con el paciente Aburrimiento Rutina Satisfacción Insatisfacción

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas a emplear

En la presente investigación, se utilizó como técnica la encuesta para la variable Estrés y Desempeño Laboral. Se utilizó el cuestionario para ambas variables. Las técnicas e instrumentos fueron adaptados para la presente investigación del cuestionario.

3.5.2 Protección de los derechos humanos

Durante el desarrollo de la investigación se respetó los derechos humanos del personal de enfermería que tendrían participación en el estudio

3.6 Técnicas para el procesamiento de la información

Para procesar la información obtenida con el instrumento de recolección de datos se elaboró una base de datos haciendo uso de Excel, SPSS versión 20.0, primero se realizó una base de datos en Excel para después analizarlo descriptivamente las dos variables en cuadros y gráficos, se realizó el análisis inferencial para poder determinar la relación entre las dos variables mediante la prueba estadística no paramétrica de Chi cuadrado (χ^2).

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados:

Tabla N° 1. Característica de la población

DATOS GENERALES			
		n	%
SERVICIO	Medicina	16	20
	Cirugía	16	20
	Ginecología	16	20
	Pediatría	15	18,75
	Emergencia	17	21,25
TOTAL		80	100
EDAD	20 A 29	28	35
	30 A 39	24	30
	40 A 49	15	18,75
	50 A 59	8	10
	60 a más	3	3,75
TOTAL		78	97,5
SEXO	Femenino	75	93,75
	Masculino	5	6,25
TOTAL		80	100
ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO	1 A 3	18	22,5
	4 A 6	21	26,25
	7 A 10	17	21,25
	11 A 13	8	10
	14 a más	15	18,75
TOTAL		79	98,75
GRADO ACADEMICO ALCAZADO	Licenciado	58	72,5
	Maestría	18	22,5
	Doctorado	4	5
TOTAL		80	100

Nota: Elaboración propia

La población se conformó por 80 enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho obteniendo **servicio:** el 20% (16) son del servicio de medicina, cirugía 20% (16), ginecología 20% (16), pediatría 18,75% (15),

emergencia 21,25% (17) **edad:** 20 A 29 años 35% (28), 30 A 39 años 30% (24), 40 A 49 años 18,75% (15), 50 A 59 10% (8), 60 a más años 3,75% (3), **sexo:** Femenino 93,75% (75), Masculino 6,25% (5); **antigüedad en el servicio:** 1 A 3 años 22,5% (25), 4 A 6 años 26,25% (21), 7 A 10 años 21,25% (17), 11 A 13 años 10% (8), 14 a más 18,75% (15); **grado académico alcanzado:** licenciado 72,5% (58), maestría (22,5%) 18, doctorado 5% (4).

Tabla N° 2 Nivel de estrés de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital regional de Huacho 2019.

Nivel de estrés	n	%
Bajo	27	33,75
Medio	48	60
Alto	5	6,25
Total	80	100,0

Nota: Elaboración propia

En la tabla N° 2 se puede observar que del 100% (80) de las enfermeras encuestadas respecto al nivel de estrés, el 60% (48) tiene un nivel medio, el 6,25% (5) nivel alto y el 33,75% (27) nivel bajo.

Tabla N° 3 Desempeño Laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital regional de Huacho 2019.

Desempeño	n	%
Inadecuada	38	47,5
Adecuada	42	52,5
Total	80	100,0

Nota: Elaboración propia

En la tabla N° 3 se puede observar que del 100% (80) de las enfermeras que respondieron al cuestionario, el 52.5% (42) tiene un nivel de desempeño adecuado y el 47.5% (38) un desempeño inadecuado.

		Practicas		Total	
		Inadecuada	Adecuada		
Conocimiento	Bajo	n	10	17	27
		%	12.5%	21,25%	33,75%
	Medio	n	23	25	48
		%	28,75%	31,25%	60%
	Alto	n	5	0	5
		%	6,25%	0%	6,25%
Total	n	38	42	80	
	%	47.5%	52.5%	100.0%	

4.2 Prueba de hipótesis:

Tabla N° 4 tabla de contingencia nivel de estrés Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital regional de Huacho 2019.

Nota: Elaboración propia

Hipótesis estadísticas

Lo observado se sometió a las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación entre el estrés con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización hospital regional de huacho 2019.

H1: Existe relación entre el estrés con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización hospital regional de huacho 2019.

Nivel de significancia: Error tipo I, $\alpha = 0.05$ (5%). Esto representa al error si se rechaza la Ho, llegando a ser esta verdadera.

Prueba Estadística: Prueba Chi cuadrado

Decisión Estadística: El Chi cuadrado observado es:

$$J_i^2 = 22.681 \quad \text{con} \quad GL=2$$

Al efectuar la prueba de hipótesis con Chi cuadrado, el resultado fue mayor al valor de probabilidad que se le asocio a un valor de $P = 0.000$ puesto que el valor P es menor que α , se rechazó la H_0 . Existiendo una relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital Regional de Huacho, la cual fue de nivel medio y desempeño laboral adecuado.

Al determinar que existe una relación entre las dos variables, se debe medir la intensidad de esta relación, por lo cual se utiliza V de Cramer para ver si la intensidad es fuerte o débil.

$$V = \sqrt{\frac{X^2}{n(p-1)}}$$

V : Cramer

X^2 : Chi cuadrado

n : Tamaño de muestra

p : el menor valor entre filas y columnas

Al desarrollar la formula obtenemos lo siguiente:

$$V = \sqrt{\frac{22.681}{162(2-1)}} = 0,3741$$

El V de Cramer oscila entre 1 y 0; siendo 1 el valor de máxima asociación y 0 de mínima asociación.

(Lopez y Fachelli, 2015, p. 26) manifiestan que es raro encontrar resultados cercanos o igual a 1; en su mayoría no llegan a obtener el valor de 0,6. Por ello se

toma los valores de V de Cramer de forma empírica para considerar como máximo al valor de 0,6, siendo de esta manera 0,3 un valor intermedio, lo que antes se consideraba como bajo.

Ante el resultado obtenido de 0,3 y mediante lo manifiesta por Lopez y Fachelli, determinamos que hay una relación intermedia entre las variables de estudio.

Capítulo V

Discusión, conclusión y recomendaciones

5.1 Discusión

El estrés es uno de las contrariedades de salud mental que afecta a gran parte del personal profesional de enfermería, que labora en diferentes centros de servicio asistencial. Los resultados encontrados se contrastaron con otras investigaciones que se mencionaron en esta investigación.

Las características sociales de la muestra poblacional de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, con un promedio mayor de edad en un 35% (28) de 20 a 29 años, seguidamente de 30 a 39 años en un 30% (24), así mismo el 93,75% siendo mujeres.

Con respecto al nivel de estrés predominó el nivel medio, encontrándose en concordancia con Elvira 2018, quien señala el nivel de estrés medio con un 50,65% de 77 enfermeras, a pesar que el grupo de ambas investigaciones sean diferentes; el estudio realizado por Elvira, su grupo poblacional fueron enfermeras de diferentes servicios de hospitalización, siendo esto de ayuda para poder llegar a ellas y puedan comprender mejor la importancia del nivel de estrés y las dificultades que ello conlleva.

Otro estudio, Adme y Cardenas (2017) presento resultados similares ya que las enfermeras obtuvieron un nivel de estrés medio 45,2% a pesar de también ser un grupo de estudio diferente; por ser un grupo mayor. Al igual que Huaman (2016) concuerda con el presente estudio ya que se obtiene que las enfermeras presentan nivel de estrés medio con un 37,78% siendo un área de estudio similar al igual que la población utilizando la técnica de encuesta.

El nivel de estrés medio, fue el más significativo en la investigación realizada; ya que las enfermeras de los diferentes servicios, se encuentran envueltas a diferentes eventos de los cuales pueden ser causantes de estos como lo son el

manejo del usuario, ya que el estrés necesita de la persona en este caso el personal de enfermería más el ambiente que la rodea.

Por otra parte, Carrillo et al. 2018, que el análisis de datos puso de manifiesto un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, que resultó ser más acusado en el grupo de profesionales de enfermería con un 48 % de nivel medio de estrés y de esto se puede concluir que el personal de enfermería está inmerso a los diferentes eventos estresores como en el presente estudio que obtuvimos un nivel medio de estrés con un 60% viendo una realidad muy semejante con los estudios mencionados.

La otra variable estudiada fue “desempeño laboral”; la cual es la evidencia de la relación que lleva con el usuario más el personal de salud ya que es un equipo multidisciplinario que brinda una atención integral con diferentes profesionales de acuerdo a esta como se llega a los objetivos de la institución.

Ninguna de las dos dimensiones se mostró asociada a las variables socio-laborales de sexo, edad, grado académico alcanzado, y antigüedad en el servicio.

Cabrera 2015 concluyó que el estrés laboral existente en el servicio de los UPC de la Policía Nacional Tungurahua SI determina el desempeño laboral de sus miembros al igual que el presente estudio que refiere que si influye el nivel de estrés en el desempeño laboral.

Respecto al desempeño laboral Human 2016 encontró que el 73,33% tienen desempeño laboral adecuado, y el 26,67% desempeño inadecuado a diferencia del presente trabajo que demuestra un 52,5% (42) de desempeño laboral adecuado y 47,5% (38) inadecuado la diferencia podría estar en los servicios utilizados ya que solo fueron dos cirugía y medicina respectivamente y en el presente estudio tomamos a 5 servicios de hospitalización por tal motivo pueden variar los resultados en una mínima parte ya que los servicios restantes pueden estar inmersos a otros entornos.

Magdalena 2015 existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral el 67%(16) enfermeras presentan un nivel de estrés medio

encontrándose que es regular la relación con el paciente ya que a veces sus actividades laborales son rutinarias, así como insatisfacción laboral. Respecto a la existencia de estrés entre los profesionales de enfermería se puede decir que existe estrés en el 67% (16) enfermeras y en el 33% (8) no existe estrés. Las causas del estrés en el 42% (10) enfermeras es la incomodidad por agentes negativos como los ruidos, los olores y la exposición a químicos en el 25% (6) son los problemas psicológicos como el agotamiento emocional y en el 33%(8) no existe estrés El 67% (16) enfermeras tienen regular relación con los pacientes y no están aburridas con lo que hacen porque es parte de su trabajo, el 33% (8) refieren nunca haber tenido problemas, pero si consideran que a veces es rutinario su trabajo. Asimismo, el 62% (15) refieren satisfacción laboral y un 38% (9) no estarlo debido.

*Al igual que el presente estudio el estrés en situaciones entre el personal de salud (enfermeras) y el entorno no se encuentran en equilibrio pueden llegar a situaciones o niveles de estrés alto como lo dice en la teoría de los sistemas conductuales **Doroty Johnson** considera que el ser humano se involucra en diversos subsistemas que guardan depende y se encuentran íntimamente integrados. Y para el **Betty Neuman** permite una gran variedad de entornos de la práctica de la enfermera para así tener un desempeño laboral adecuado.*

5.2 Conclusiones

- Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho – 2019, así mismo la relación entre las variables de estudio es intermedia, lo cual fue determinado mediante V de Cramer.
- El nivel de estrés de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho fue de nivel medio en un 48% (60), de nivel alto en un 5% (6,25) y de nivel bajo en un 33,75% (27), en cuanto al Desempeño Laboral se obtuvo adecuada en un 52,5% (42) e inadecuada en un 47,5% (38).
- Se contrastó las hipótesis estadísticas comparando la realidad de estudio con las predicciones con chi cuadrado, siendo el valor de $p = 0.000$ y este menor al valor de α , se rechaza la hipótesis nula, afirmando la hipótesis alternativa la cual es que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho – 2019, los cuales fueron de nivel de estrés medio y desempeño laboral adecuado respectivamente.

5.3 Recomendaciones

La presente investigación me permite dar las siguientes recomendaciones después de haber obtenido los resultados y contrastado en la discusión.

- A los directivos del Hospital Regional de Huacho, elaboren un plan de mejora continua de calidad y promover el trabajo en equipo, orientado a mejorar las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.
- A la jefatura de unidad de departamento de Enfermería del Hospital Regional de Huacho para la creación de centros recreativos que generen la salud mental para los profesionales de enfermería.
- A la Escuela Profesional de Enfermería, promueva estudios para mejorar la contextualización del problema latente y propenda el desarrollo de estudios de intervención.

Capítulo V

FUENTES DE INFORMACION

5.1 Fuentes Bibliográficas

Bunge, M. (2007). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Editorial Siglo XX.

CAZAL, J. (2017). NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO DICIEMBRE 2016. Repositorio UPSJB, 80.

Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 15. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>

5.2 Fuentes Hemerográficas

Díaz, c., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Ausentismos y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 15.

Organizacion Mundial de la Salud. (2017). OMS. Obtenido de <http://globocan.iarc.fr/>

Fischman, D. (22 de Mayo de 2017). "Evaluaciones de desempeño". *El Comercio*, pág. 2.

Universida UPC. (25 de agosto de 2008). Definiciones.DE. Obtenido de Definiciones.DE: <https://definicion.de/componentes/>

5.3 Fuentes Documentales

- Cayetano. (25 de Marzo de 2018). *Cayetano - Enfermería*. Obtenido de Cayetano.edu.pe: <https://www.cayetano.edu.pe/cayetano/es/enfermeria>
- García, C., & Martínez, L. (2001). *Historia de La Enfermería-evolucion Del Cuidado Enfermero*. Madrid: Ediciones Harcourt, SA.
- Rosa Más, P., & Vicenta Escribà, A. (1998). LA VERSIÓN CASTELLANA DE LA ESCALA «THE NURSING STRESS. *Revista Española de Salud Pública*, 530.

5.4 Fuentes Electrónicas

- Acosta Nelly. (2018). *cuidatudinero*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Atme Carmona, P., & Cárdenas Conga, L. (2017). Estrés y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital regional de Ayacucho y el hospital de EsSalud 2017. *Repositorio de UNSCH*. Obtenido de <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2303>
- Carrillo, Rios, Escudero, & Martínez. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3658/365858287012/html/index.html>
- Castillo Avila, I. Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gomez, A., Cárdenas Tapias, K., & Licona. (2015). Estrés laboral en enfermería y. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850005.pdf>
- Cazal, J. (2017). NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO DICIEMBRE 2016. *Repositorio UPSJB*, 80.
- ELVIRA, H. H. (2018). NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL RENE TOCHE GROppo DE LA PROVINCIA DE CHINCHA 2018. *Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3163/TESIS_HUAMAN%20HEREDIA%20ROSA%20ELVIRA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- García, Ríos, Fernández, & Martínez, R. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Scielo*. Obtenido de

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304#aff4

- Huaman Ramírez, Y. L. (2016). Nivel de estres y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016. *Repositorio de la UNCV*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/770>
- Jesús, G., & Arelis, E. (2016). DESEMPEÑO LABORAL Y NIVEL DE ESTRÉS ENFERMERAS QUE BRINDAN CUIDADOS EN SERVICIOS CRÍTICOS. HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO; 2015. *DESEMPEÑO LABORAL Y NIVEL DE ESTRÉS ENFERMERAS QUE BRINDAN CUIDADOS EN SERVICIOS CRÍTICOS. HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO; 2015*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Chiclayo.
- Leticia Cortaza, R., & Mauricio, D. F. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *Enfermería21*. Obtenido de <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
- MAGDALENA, R. L. (2015). RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL APOYO CAMANÁ, 2015. *Repositorio de UAP*. Obtenido de http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6083/1/T059_74231797_T.pdf
- Oficina General de Estadística e Informática. Hospital Regional Huacho. (2017). Reporte de Actividades de la Estrategia Sanitaria Nacional de Salud Sexual y Reproductiva. Huacho, Huaura, Perú.
- OPS, & OMS. (Julio de 2016). Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Raile, A. M. (01 de Junio de 2013). *Modelo de Enfermero*. Obtenido de Modelo de Enfermero: <http://modelosenfermeros2013.blogspot.com/2013/06/modelo-de-sistemas-betty-neuman.html>
- Ramos, L. (2017). NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD QUE TRABAJAN EN EL CENTRO DE SALUD PERÚ COREA – HUÁNUCO, 2016. *Repositorio Institucional Universidad de Huánuco*.
- Wesley, R. (1997). *Teorías y modelos de enfermería*. . México: McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización hospital regional de huacho 2019?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>¿Cuál es nivel de estrés de las</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el estrés con el desempeño de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019</p> <p>Objetivos Específicos:</p>	<p>Existe relación entre el estrés con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización hospital regional de huacho 2019</p> <p>Hipótesis específica:</p>	<p>Estrés</p>	<p>Incomodidad por agentes negativos</p> <p>Problemas psicológicos</p>	<p>Problemas respiratorios</p> <p>Riesgos Laborales: Ruido. Polvo. Químicos</p> <p>Agotamiento Emocional</p> <p>Realización Personal</p>	<p><u>Tipo:</u> Es cuantitativo, descriptivo de corte longitudinal.</p> <p><u>Diseño</u></p> <p>Correlaciona</p> <p><u>Población</u></p> <p>La población se tomará de los datos brindados por la jefa del departamento de enfermería, donde se determina 134</p>

<p>enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019?</p>	<p>Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019.</p>	<p>El nivel de estrés de las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019 es medio.</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO 2019</p>	<p>Comportamiento laboral</p>	<p>Relación con el paciente Problemas con el paciente</p>	<p>enfermeros nombrados, contrato CAS, y de servicios por terceros.</p>
<p>¿Cómo es el desempeño laboral las enfermeras de los servicios de hospitalización hospital regional de Huacho 2019?</p>	<p>Identificar el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización hospital regional de Huacho 2019.</p>	<p>El desempeño laboral las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Huacho 2019 es adecuado.</p>		<p>Actividades Laborales</p>	<p>Aburrimiento Rutina Satisfacción Insatisfacción</p>	<p><u>Técnica de Recolección de datos.</u></p>
				<p>Satisfacción Laboral</p>		<p>Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario.</p>
						<p><u>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</u></p>
						<p>El procesamiento de datos se hará a partir de una base de datos en Excel, su procesamiento se hará en el Sw SPSS v 22 y la prueba estadística se</p>

hará con prueba chi
cuadrado.

Anexo 2
Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ante todo, tenga Ud. cordial saludo, soy bachiller de la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Estoy realizando la presente investigación **“RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO 2019”**, ya que la recopilación de la información va permitir desarrollar actividades de reforzamiento y promocionales, sobre el tema de estudio.

Las madres no serán perjudicadas en ningún aspecto durante su estancia en el Hospital. El responder la encuesta no perjudicará en ningún modo la etapa de adaptación madre e hijo a su entorno diario.

La madre tiene derecho de participar o no del presente cuestionario, la investigación será con fines inminentes de estudio, manteniendo el anonimato del participante. Por tal, firmamos adjunto:

Firma Del Participante

Firma de la Investigadora

**Anexo 3:
Cuestionario**

--	--	--

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Código

CUESTIONARIO

Estimado Licenciado(a):

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el estrés laboral en las enfermeras del Personal de Enfermería del Hospital Regional de Huacho. Agradezco de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. Nos brinda es anónima.

Datos Generales

Servicio

Edad

Sexo

Antigüedad en el Servicio

Grado Académico

Alcanzado

Instrucción: Lea detenidamente las preguntas que se le brinda y elija una de las opciones que crea correcto y marque con una (X).

N= Nunca RV= Rara vez AV= A veces AM= A menudo S= Siempre

Nº	ITEMS	N	RV	AV	AM	S
Estrés						
01	Durante mi trabajo tengo problemas respiratorios	1	2	3	4	5
02	El ambiente físico en donde realizo mi trabajo me ocasiona estrés	1	2	3	4	5
03	Emocionalmente el trabajo me agota	5	4	3	2	1

04	En mi trabajo los problemas emocionales lo tratan de forma adecuada	1	2	3	4	5
05	Estoy expuesta(o) a riesgos laborales como: ruidos, polvo, químicos, iluminaciones, temperatura	5	4	3	2	1
06	Considero que el estrés influye en el desempeño de mis responsabilidades	1	2	3	4	5
07	El ambiente donde laboro se adecua a mis necesidades	1	2	3	4	5
08	Considero que el tiempo de permanencia (años) laborando puede originarme estrés	1	2	3	4	5
09	Después de haber asistido a mis pacientes me siento reconfortada	1	2	3	4	5
10	El trabajo que realizo todos los días me agota	1	2	3	4	5
11	En algún momento llegaste a sentirte estresado	1	2	3	4	5
12	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	1	2	3	4	5
13	Le tiemblan las manos al realizar su trabajo	1	2	3	4	5
14	Considera que su trabajo altera su estado de ánimo	1	2	3	4	5
Desempeño Laboral						
15	Las actividades que realizo en mi trabajo son aburridas	1	2	3	4	5
16	Las actividades que realizo en mi trabajo son rutinarias	5	4	3	2	1
17	Las actividades que realizo pueden ser constante, pero es parte de mi trabajo y me gusta hacerlo	5	4	3	2	1
18	No me siento satisfecha con el trato que recibo de algunos pacientes debido a sus problemas de salud y/o de carácter	5	4	3	2	1

19	Me siento satisfecha con el trato que recibo de algunos pacientes debido a sus problemas de salud y/o de carácter	1	2	3	4	5
20	Puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente	1	2	3	4	5
21	Consideras que tus actividades laborales son muy satisfactorias	5	4	3	2	1
22	Consideras que tus actividades laborales son insatisfactorias	5	4	3	2	1
23	Ante los inconvenientes se enfoca en la solución y no la causa.	5	4	3	2	1
24	Se preocupa por el funcionamiento óptimo de los equipos utilizados por los pacientes	1	2	3	4	5
25	Considera que su estado de ánimo influye en sus actividades laborales	5	4	3	2	1
26	Los factores ambientales influyen en sus actividades laborales.	1	2	3	4	5
27	El estado de ánimo de sus pacientes influyen en sus actividades laborales	5	4	3	2	1
28	La relación con sus colegas es buena	5	4	3	2	1

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 4:
Puntos de corte determinados: Escala de Staninos

ESCALA DE STANINOS

Medición de la variable del Estrés

$$X \pm (0.75 DS)$$

Dónde:

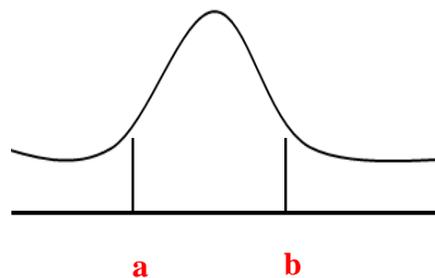
X: Promedio de los puntajes

DS: Desviación estándar

$$a = X - 0.75(DS) = 9.52$$

$$b = X + 0.75(DS) = 14.77$$

CATEGORÍAS: INTERVALO



CONOCIMIENTO	PUNTAJE
BAJO	0 – 9
MEDIO	10 – 14
ALTO	15- 20

ESCALA DE STANINOS

Medición de la variable Desempeño Laboral

$$X \pm (0.75 DS)$$

Dónde:

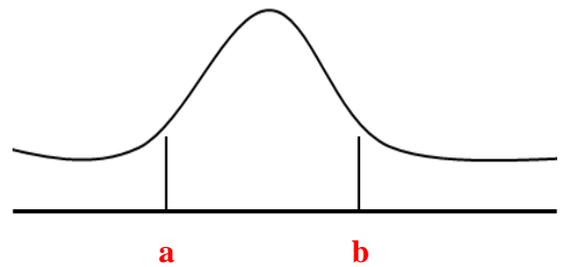
X: Promedio de los puntajes = 6.58

DS: Desviación estándar

$$a = X - 0.75(DS) = 5.83$$

$$b = X + 0.75(DS) = 7.33$$

CATEGORÍAS: INTERVALO



PRACTICAS	PUNTAJE
INADECUADA	0 – 6
ADECUADA	7– 14

Anexo 5

Juicio de Expertos Validez

La apreciación de los jueces se codificó en una matriz de 3 x 10, las filas corresponden a los jueces (3), y las columnas corresponden a los ítems (10). Las respuestas se codificaron en:

1 = SI 2 = NO

La matriz resultante es la siguiente:

Juez	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2
4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2
5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2

Matriz de Correlaciones

Matriz R de Finn de Inter Concordancia entre los Jueces					
	I	II	III	IV	V
I	1.000	0.763	0.763	0.763	0.763
II		1.000	0.775	0.523	0.763
III			1.000	0.523	0.763
IV				1.000	0.763
V					1.000
R de Finn mancomunado entre los Jueces =					0.715

El R de Finn calculado nos indica que los jueces están en un **ACUERDO FUERTE**.

Por lo expuesto el instrumento es **VÁLIDO**.

ANEXO 6

Confiabilidad del Instrumento de Medición

Los resultados obtenidos de la encuesta piloto aplicada a 28 enfermeras del Hospital Barranca Cajatambo, se procesaron en SPSS Versión 20.0.

Los coeficientes de confiabilidad calculados fueron los siguientes:

Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Spearman-Brown	0,628
Coeficiente de confiabilidad de las mitades según Rulon-Guttman	0,624
Coeficiente de confiabilidad según la fórmula 20 de Kuder-Richardson (KR20)	0,657
Coeficiente de confiabilidad según la fórmula 21 de Kuder-Richardson (KR21)	0,570
Coeficiente de confiabilidad según la fórmula KR21 modificada por Horst	0,705

PARA LAS VARIABLES DE CONOCIMIENTO SOBRE PREVENCIÓN

Las formulas empleadas para los cálculos fueron las siguientes:

Coeficiente de Confiabilidad de las mitades de Spearman – Brown.

$$r_{tt} = \frac{2r_{ip}}{1 + r_{ip}}$$

Dónde:

r_{tt} : Coeficiente de Confiabilidad

r_{ip} : Coeficiente de correlación R de Pearson entre los puntajes impares y pares.

Coefficiente de Confiabilidad de las mitades según Rulon-Guttman.

$$r_{tt} = 1 - \frac{S_d^2}{S_t^2}$$

Dónde:

r_{tt} : Coeficiente de confiabilidad

S_d^2 : Varianza de la diferencia de los puntajes impares y pares.

S_t^2 : Varianza de la Escala

Coefficiente de confiabilidad según la fórmula 20 de Kuder-Richardson

(KR20)

$$r_{tt} = \left[\frac{m}{m - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

r_{tt} : Coeficiente de confiabilidad

m : Número de Ítems

\sum : Sumatoria

p_i : Proporción de sujetos que contestan correctamente el ítem i-avo

q_i : Proporción de sujetos que contestan incorrectamente el ítem i-avo

S_t^2 : Varianza de la escala

Coefficiente de Confiabilidad según la Fórmula 21 de Kuder-Richardson.

(KR-21)

$$r_{tt} = \left[\frac{m}{m - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{m\bar{p}\bar{q}}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

r_{tt} : Coeficiente de confiabilidad

m : Número de Ítems

\bar{p} : Proporción promedio de los que pasan todos los ítems componentes de la escala.

\bar{q} : Proporción promedio de los que NO pasan todos los ítems componentes de la escala.

S_t^2 : Varianza de la Escala.

Coefficiente de Confiabilidad de Kuder-Richardson modificada por Horst.

$$r_{tt} = \left[\frac{S_t^2 - \Sigma pq}{S_m^2 - \Sigma pq} \right] \cdot \left[\frac{S_m^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$$S_m^2 = 2 \sum R_i p_i - \bar{X} (1 + \bar{X})$$

Es la VARIANZA MÁXIMA a la que puede llegar una Escala con distribución dada las dificultades de los ÍTEMS.

R_i : Es el rango de la posición de un ÍTEM en la ESCALA en la que los ítems se han ordenado por dificultad.

p_i : Es la media del ítem, o sea la proporción de los que pasan el ÍTEM.

\bar{X} : La media de la Escala.

S_t^2 : Varianza de la Escala.

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de **0.628** (Spearman – Brown), **0.624** (Rulon – Guttman), **0.657** (fórmula 20 de Kuder-Richardson (KR20)), **0.570** (fórmula 21 de Kuder-Richardson (KR21)), **0.705** (fórmula KR21 modificada por Horst).

Por lo tanto, el instrumento es **CONFIABLE**

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N° de elementos
3,607	4,381	2,093	28

Asesor y miembros del jurado



ASESORA

MG. María Isabel Curay Oballe



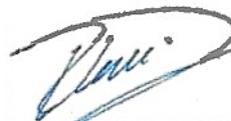
PRESIDENTA

Lic. Juana Olinda Nicho Vargas



SECRETARIO

Lic. Silvia Isabel Chirito Laurencio



VOCAL

Lic. Paulina Rosario del Pilar Torres Junco