



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del
personal de enfermería en el Servicio de Cuidados
Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo
Lima 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Cynthia Paola Ochoa Campoverde

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de la Salud

LIMA - PERÚ

2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **OCHOA CAMPOVERDE, CYNTHIA PAOLA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

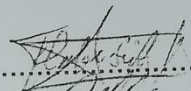
FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO LIMA 2018

Fecha: 1 de setiembre de 2018

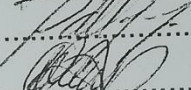
Hora: 4:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Firma: 

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejora redacción APA.

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi madre que guía mis pasos desde el cielo que supo inculcarme cimientos de grandeza y fortaleza, valores y sentimientos buenos. A mis hermanos que siempre han estado junto a mí, brindándome su apoyo en toda mi etapa profesional.

A mi maestro el Dr. Noel Alcas Zapata por todo el conocimiento y la paciencia en su enseñanza ha fortalecido nuestras competencias académicas.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis maestros que me enseñaron a valorar los estudios y superarme cada día.

A Dios por la oportunidad cada de día de ser mejor de lo que fui ayer.

Declaración de Autoría

Yo, Cynthia Paola Ochoa Campoverde, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivo Neonatal de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018” presentada, en 83 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de junio del 2018

Firma

Cynthia Ochoa Campoverde

DNI: 42516999

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática del Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivo Neonatal de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018

La autora

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	36
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	38
2.2 Variables, operacionalización	40
2.3 Población y muestra	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5 Métodos de análisis de datos	49
2.6 Aspectos éticos	50

III: Resultados	52
IV: Discusión	75
V: Conclusiones	79
VI: Recomendaciones	81
VIII. Referencias	83
Anexos	
Anexo1.	Artículo científico
Anexo 2	Matriz de consistencia
Anexo3	Permiso de la institución donde se aplicó el estudio
Anexo 4	Validación de los instrumentos
Anexo 5	Confiabilidad del instrumento
Anexo 6	Base de datos
Anexo 7	Acta de aprobación de originalidad de tesis
Anexo 8	Acta de turnitin
Anexo 9	Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis
Anexo10	Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable estrés laboral.	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable factores laborales.	42
Tabla 3	Población	43
Tabla 4	Escalas y baremos de la variable factores laborales.	46
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable estrés laboral.	47
Tabla 6	Resultados de validación de la variable factores laborales.	48
Tabla 7	Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable estrés laboral.	48
Tabla 8	Resultados del análisis fiabilidad de las variables.	49
Tabla 9	Distribución de frecuencias de los niveles de la variable factores laborales.	52
Tabla 10	Distribución de frecuencias de los niveles de factor relacionado con la presión y la exigencia.	53
Tabla 11	Distribución de frecuencias de los niveles de factor organizacional, burocrático.	54
Tabla 12	Distribución de frecuencias de los niveles de factor ambiental.	55
Tabla 13	Distribución de frecuencias de los niveles de la variable estrés laboral.	56
Tabla 14	Distribución de frecuencias de los niveles de agotamiento.	57

Tabla 15	Distribución de frecuencias de los niveles de despersonalización.	58
Tabla 16	Distribución de frecuencias de los niveles de realización personal.	59
Tabla 17	Niveles de la variable factores laborales y estrés laboral.	60
Tabla 18	Niveles de la variable factores laborales y agotamiento.	60
Tabla 19	Niveles de la variable factores laborales y despersonalización.	61
Tabla 20	Niveles de la variable factores laborales y realización personal.	61
Tabla 21	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en el estrés laboral.	63
Tabla 22	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en el estrés laboral.	63
Tabla 23	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de los factores en el estrés laboral.	64
Tabla 24	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de los factores en el estrés laboral.	64
Tabla 25	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en el agotamiento.	66
Tabla 26	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en el agotamiento.	66
Tabla 27	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de los factores en el agotamiento.	67
Tabla 28	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia en el agotamiento.	67
Tabla 29	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia	68

de los factores en la despersonalización.

Tabla 30	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en la despersonalización.	69
Tabla 31	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de los factores en la despersonalización.	69
Tabla 32	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de los factores en la despersonalización.	70
Tabla 33	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en la realización personal.	71
Tabla 34	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en la realización personal.	72
Tabla 35	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de los factores en la realización personal.	72
Tabla 36	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de los factores en la realización personal.	73

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Distribución de frecuencias de los niveles de la variable factores Laborales.	52
Figura 2 Distribución de frecuencias de los niveles de factor relacionado con la presión y la exigencia.	53
Figura 3 Distribución de frecuencias de los niveles de factor organizacional, burocrático.	54
Figura 4 Distribución de frecuencias de los niveles de factor ambiental.	55
Figura 5 Distribución de frecuencias de los niveles de la variable estrés laboral.	56
Figura 6 Distribución de frecuencias de los niveles de agotamiento.	57
Figura 7 Distribución de frecuencias de los niveles de despersonalización.	58
Figura 8 Distribución de frecuencias de los niveles de realización personal.	59

Resumen

A continuación, se presenta una síntesis de la investigación titulada Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018, cuyo propósito fue determinar los factores Laborales que contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatal en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

La investigación fue de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional-causal y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. El muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 65 enfermeras en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima, la técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, con la validez de contenido de juicio de expertos y la confiabilidad de Alfa de Cronbach y para el análisis de datos se utilizó la correlación de Rho de Spearman.

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de Rho de Spearman= .474** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables y una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula estableciéndose que existe influencia de los factores laborales en el estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Palabras claves: factores laborales, el estrés laboral, cuidados intensivos.

Abstract

The following is a summary of the research entitled "Labor Factors that Influence Work Stress of the Nursing Staff in the Neonatal Intensive Care Service of the San Judas Tadeo Lima Clinic 2018, whose purpose was to determine the factors in the nursing staff in the neonatal intensive care service at the San Judas Tadeo Lima Clinic 2018.

The research is of basic type, the scope was descriptive correlational and the design used in non-experimental, cross-sectional. The sampling was probabilistic and the sample of 65 nurses in the Neonatal Intensive Care Service of the San Judas Tadeo Lima Clinic, the technique was the survey and the instruments were the questionnaires, with the validity of expert judgment content. and the reliability of Cronbach's Alpha and Spearman's Rho correlation is used for the analysis of the data.

Performed the descriptive analysis and the correlation through Spearman's Rho coefficient, with a result of Spearman's Rho = .474 ** interpreted as a moderate positive relation between the variables and a $p = 0.000$ ($p < 0.05$); Why the hypothesis that there is an influence of labor factors on work stress in the nursing staff of the Neonatal Intensive Care Unit of the San Judas Tadeo Lima Clinic 2018 is rejected.

Keywords: labor factors, work stress, Care Unit.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

El avance de la ciencia y la tecnología ha producido cambios tanto en el aspecto cultural y socioeconómico, así mismo también en el aspecto humanístico produciendo alteraciones en la calidad y estilo de vida de las personas. En el ámbito laboral; estas repercusiones pueden ocasionar situaciones que alteran el equilibrio biopsicosocial en los trabajadores, el estrés surge por la alta tensión que se genera en el trabajo, afectando la salud de las personas y ocasionando una diversidad de enfermedades tanto físicas como psicológicas.

En el plano laboral los estudios actuales reflejan que el 33% de las posibilidades de un adulto se compromete solo con el plano de trabajo. En el caso de que consideremos no solo la cantidad de horas, días y años que un hombre se compromete con su trabajo, además de la satisfacción personal que han tenido dentro de su lugar de trabajo, podemos comprender la repercusión que tienen numerosos elementos relacionados con las palabras en bienestar. , tanto el trabajador como su condición humana, familiar y social, debe notarse que el estado de bienestar de un especialista depende del trabajo que desempeña, la realidad social y el método de generación que genera.

En vista de esto, podemos afirmar que el bienestar de las personas se ve influido cuando se presentan siempre en condiciones de trabajo deficientes, que pueden reflejarse en desarreglos mentales, por ejemplo, el estiramiento, que constituye uno de los factores principales de insuficiencia de trabajo, ya que influye en la capacidad de la persona para trabajar legítimamente, ya sea en perspectivas naturales, mentales, sociales o profundas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) caracteriza la preocupación como una disposición de respuestas fisiológicas que configuran el cuerpo para la actividad a pesar de cualquier factor estresante o circunstancia desagradable.

Acerca de la presión relacionada con las palabras, la (OMS, 1986) nota que es un procedimiento de influencia inquietante que puede influir en la persona cuando hay una torpeza de ajuste para adaptarse a condiciones de la condición de experto

que superan sus capacidades físicas y / o místicas debido a horas de trabajo extenuantes, mala asociación o condición social deficiente.

En este sentido, el hospital es considerado uno de los lugares de trabajo más desagradables para el personal de enfermería, debido a los atributos de su trabajo, se presentan a circunstancias que pueden producir inseguridad apasionada, por ejemplo, la ausencia de facultad a pesar del atractivo de los pacientes, los estados carentes de las situaciones, pocos instrumentos para hacer la metodología, entre otros, que pueden influir en la ejecución de su trabajo que influye en un grupo de bienestar similar y además en el paciente.

Una de las variables que ha resultado ser un generador sólido de preocupación para el individuo es el entorno de trabajo, por ejemplo, la presión de trabajo. (Selye, 1956)

En todo el mundo, la presión laboral se percibe como un problema notable, especialmente entre los expertos en bienestar que desarrollan su acción en la condición clínica, teniendo en cuenta que las instalaciones del médico son una región de trabajo que tiene una capacidad más notable de crear preocupación. Debido a las altas solicitudes de trabajo y a una baja autogestión o control sobre sí mismo, lo que genera una presión de trabajo residual que puede reflejarse en numerosos indicadores de bienestar.

La Organización Internacional del Trabajo, conceptualiza al estrés laboral como la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a su conocimiento y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Gil-Monte, 2012, p.238)

Investigaciones realizadas en América y en otras regiones aledañas indican que el tema mencionado es un problema significativo,

(Houtman, Jettinghoff y Cedillo, 2008). Según una revisión sobre condiciones de trabajo y bienestar liderada en 2012 en Centroamérica, se descubrió que más del 10% de los encuestados anunciaron haberse sentido siempre bajo presión o tensión, trágico o desalentador, o con pérdida de descanso debido a sus preocupaciones sobre las condiciones laborales. (p.9)

(Valle, 2014). Los estudios dirigidos en España, específica que las altas tasas de presión se identifican con el peso del trabajo, la desaparición y la duración. Del mismo modo, se contempla hacer a los asistentes de la Unidad de Cuidados Intensivos en esta misma nación especificar que entre los mayores estresores están la carga de trabajo, la ausencia de facultad y rango. En Australia, los enfermeros que tenían cierta experiencia en Psiquiatría, distinguían la ansiedad y el cansancio, la despersonalización y el reconocimiento de la carga de trabajo como generador fundamental de estrés. En Venezuela, los descubrimientos comparables reflejan una gran carga de trabajo, por ejemplo, la ayuda social, el límite de liderazgo básico y el interés por el control, influyen en el bienestar físico y psicológico de los cuidadores médicos venezolanos. Mientras que, en Perú, los expertos en enfermería que trabajan con un enfoque cuidadoso en Trujillo tienen una sensación normal de ansiedad del 64% según lo indicado. (p.33)

(Quispe, 2016) Menciono que existe un 70% en Nivel de preocupación alto y medio de trabajo en el Hospital Regional Hipólito Unanue - Minsa de Tacna resolvió que existe una conexión inmediata entre el nivel de preocupación laboral en los trabajadores y el nivel de atmósfera jerárquica en un examen reflexivo. (p .44)

De la misma manera, el grupo asesor conjunto de la OPS y la OMS dirigió la reflexión en dos unidades generales de bienestar: el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé del Ministerio de Salud y el Hospital de Tarapoto II-1 de la Región San Martín, donde razonaron que la enfermedad relacionada con la palabra más continua era la presión relacionada con el negocio. La (OMS, 2008), referida por (Machicado, 2017) hoy, según lo indicado por la Dirección Regional de Salud Ambiental (Digesa), anunció que la cantidad de población trabajadora que se presenta a varios peligros relacionados con las palabras es oscura y no hay un expediente de hechos sobre infecciones y en el trabajo.

En el contexto local, las instituciones privadas, hoy en día también se observa factores que producen altos niveles de stress ya que las condiciones laboras de las instituciones no buscan proteger al profesional, en la Clínica San Judas Tadeo no se

han realizado estudios aun donde podemos conocer los principales estresores en enfermería, y si se encuentra altos índices de estrés en enfermeras.

Hoy en día en el Perú, las leyes en el manejo en nuestra nación perciben la estimación de un satisfactorio bienestar satisfactorio del especialista para su suficiente ejecución, la Ley No. 29783 (Seguridad y bienestar laboral) en el estándar No. IX de aseguramiento de especialistas, expresa que éstas:

Tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que le garanticen un estado de vida saludable, física mental y socialmente en forma continua” y el trabajador debe desarrollarse en un ambiente seguro y saludable y que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de estos.

Así mismo, Ministerio de Salud (Minsa,2002) señalo:

La enfermera (o), como profesional de la Ciencia de la Salud Contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal., es importante contar con ambientes de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal. (p.3)

Por ello la importancia de realizar la presente investigación radica en determinar los factores laborales que contribuyen al estrés laboral, al cual el personal de enfermería se encuentra sometido y buscando así contribuir en la implementación de estrategias que mejoren esta condición, ya que si bien es cierto contamos con toda una normativa vigente que busca mejorar la satisfacción laboral de personal de enfermería no se reflejado en las diversas instituciones en el Perú.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Torres (2016), en sus tesis *El Estrés Laboral en los profesionales de Salud que laboran en los hospitales, estudio de caso* sustentada en la universidad de Guayaquil, tuvo como objetivo general, establecer la prevalencia del estrés laboral en trabajadores de la salud que laboran en el Hospital del IESS del cantón Duran. La metodología desarrollada fue la del tipo científico, la muestra de estudio consto de 79 trabajadores del Hospital objeto, se utilizó como instrumento de investigación, la encuesta estructurada y adaptada para nuestra realidad, tipo Litker. Los resultados, fueron: un alto grupo de sus trabajadores, presentó un nivel medio de estrés y una baja realización personal. Se concluyó que el estrés laboral afecta la calidad de los servicios de las entidades sanitarias y el buen estado de salud a los trabajadores.

Castillo, Torres y Ahumada (2014), en su estudio titulado *Estrés laboral en enfermería factores asociados. Cartagena (Colombia)*, cuyo objetivo de la investigación fue Determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. 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. 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. Se concluyó un estrés alto de sus trabajadores representando el 33.9%,(53) de los encuestados y los factores asociados principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación.

Abambari, Barros, Dután y García (2014), abordó el estudio titulado *Prevalencia y Factores asociados a Estrés Laboral en el personal del Servicio de Emergencia del Hospital José Carrasco Arteaga (Ecuador)*, el objetivo del examen fue decidir el predominio y los elementos relacionados con la preocupación laboral en el personal de bienestar que trabaja en la oficina de crisis del Hospital José Carrasco Arteaga (HJCA) en la ciudad de Cuenca - Ecuador. La investigación transversal científica de la omnipresencia y los elementos relacionados, hizo que en toda la facultad de bienestar que trabaja en el Departamento de Emergencia de la HJCA, se utilizó una forma para recopilar datos de los miembros y evaluar la cercanía del estrés se utilizó la encuesta de Maslach. 90 expertos en seguridad social que tenían un lugar con la HJCA fueron parte del examen, terminando un aspecto sobresaliente de la preocupación relacionada con el negocio en la división de Emergencia, la dependencia y la enorme conexión medible entre la cercanía de la presión del trabajo y los elementos contemplados no se construyeron arriba.

Piñeiro (2013), en su examen titulado *Estrés y factores relacionados en el personal de hospitalización mental: un punto de reflexión común*, el objetivo de la investigación fue reconocer tanto el nivel de presión como los elementos identificados con él (formas de afrontar el estrés, la satisfacción laboral y el conocimiento apasionado) en el personal de enfermería que trabaja en las unidades de hospitalización psiquiátrica del Complejo Hospitalario Universitario de Vigo. Con este fin, se hizo un análisis de omnipresencia en el que se recopiló información utilizando escalas autoconectadas. Los resultados mostraron que en los trabajadores los factores más frecuentes generadores de estrés fueron: "Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas" "Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora" "Ver a un paciente sufrir" y "Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería". En la identificación de la satisfacción laboral los factores con mayores puntuaciones han sido: "Satisfacción en el trabajo"; "Relación personal"; y "Adecuación para el trabajo". En cuanto a los métodos para lidiar con el estrés, los puntajes más notables fueron: problema de comprensión; Razonamiento desiderativo; Ayuda social y reconstrucción psicológica. Por fin, la investigación de un conocimiento entusiasta demostró que debería mejorar su consideración apasionada; mientras que la lucidez entusiasta y la reparación apasionada exhiben una puntuación suficiente

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Chero (2017), en su estudio *Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud. Trujillo* fue tipo descriptivo, de plan correlacional y transversal, cuyo objetivo fue decidir la relación del nivel de presión y el cumplimiento de la ocupación del profesional de enfermería de la administración de crisis del Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud, Trujillo. La muestra estuvo compuesta por 40 médicos a quienes se conectaron dos estudios organizados por el creador; a) Escala para evaluar el nivel de preocupación del profesional de enfermería y) El tamaño de la evaluación del desempeño de la actividad del profesional de enfermería. Razonando que el 77.5% de los cuidadores médicos tienen un bajo nivel de presión; 52.5% de los asistentes tienen un estado anormal de cumplimiento de la ocupación. Hay una conexión crítica entre el nivel de presión.

Chávez (2016), en su teoría *titulada Estresores de la condición clínica y los atributos socio-estadísticos, escolásticos y de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista*, defendido por la Universidad César Vallejo. Investigación descriptiva, conexión causal, plan no de juicio, transversal, se espera que decida los factores estresantes de la condición de la instalación del médico que se ven afectados por las cualidades socio-estadística, académica y laboral del personal de enfermería de las salas de hospitalización de Medicina y Cirugía, Naval Medical Center, Bellavista, 2016. La muestra comprende de 166 especialistas en enfermería, a quienes se les aplicó una encuesta para medir los factores de examen y sus mediciones. Yo razono que la Sala de Medicina es una marca que aclara la cercanía de los factores estresantes en el lugar de trabajo del personal de enfermería, y adicionalmente los años en la sala donde ella trabaja ahora aclarando la cercanía de los factores estresantes de la medición de la condición mental. Estado conyugal solo, casado y compañero; el nivel especializado de enfermería; sala de restauración donde trabaja el personal de enfermería; Los años de seguimiento laboral y los años en la sala en la que trabaja actualmente son atributos que aclaran la cercanía de los factores estresantes de la medición de la condición física.

Fernández (2015), en su tesis titulada *Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015*. sustentada en la universidad Cesar Vallejo, el estudio cuyo Esta fue una conexión cruzada sin prueba y un enfoque cuantitativo. Esta exploración propuso la motivación detrás de la decisión de la conexión entre el nivel de presión y la ejecución laboral del Profesional de Enfermería Neonatal en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2015. Se examinaron 80 expertos en Enfermería. La prueba fue deliberada no probabilística. Se conectó una encuesta de presión y una encuesta para alentar la ejecución. Se infirió que existe una conexión entre el sentimiento de ansiedad y la ejecución del trabajo.

Sánchez, Loli y Sandoval (2015). En su investigación titulada *Prevalencia de preocupación laboral en el personal de mente de las instalaciones pre-médico del versátil programa Marco de Crisis Mental - Instituto de Gestión de Servicios de Salud*, fue una investigación gráfica, cuantitativa, observacional de cruz segmento. El objetivo era decidir la preocupación común del trabajo en el personal de la mente pre-clínica del programa marco de atención portátil de crisis - Fundación de administración de administraciones de bienestar SAMU-IGSS. La población y la prueba de estudio comprendieron el número total de docentes de facultades mentales de preadolescentes 158. Se utilizaron dos instrumentos: una encuesta para recopilar información general hecha de 8 elementos y otra que era el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Dedujeron que lo común de la preocupación relacionada con los negocios en la facultad de mente pre-clínica del marco mental de crisis portátil: la organización de la administración de administraciones de bienestar es 67.7% alta.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Estrés Laboral

Teorías relacionadas a la variable Estrés Laboral

Teoría Biológica

El fisiólogo Walter Canon en su teoría fue el primero en describir secuencialmente los elementos que emplea un animal frente a amenazas externas, atacándolas o huyendo de ellas. La reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones

adversitas o amenazantes. Desde el punto de vista biológico se pueden definir las situaciones o estímulos en estresores, que pueden ocasionar cambios fisiológicos en el organismo, pueden estar presentes por períodos prolongados, lo que significa que permanecemos en alerta por mucho tiempo. Cuando el estrés está permanente por mucho tiempo en nuestras vidas puede causar un cambio físico. (Cannon, 1927, parr.2). Muchos de los efectos dañinos no son producidos por los propios estímulos sino por reacciones a ellos por ejemplo muerte del paciente, pena que por lo general traen efectos negativos sobre quien la experimentan y también con quien interactúan.

Teoría Social

Como lo indica esta hipótesis, existen circunstancias en las que el individuo se verá involucrado en su condición y con el público en general que las abarca, y estas pueden ser frecuentemente perjudiciales para su bienestar y para sus conexiones relacionales y su trabajo, lo que causa presión.

Los teóricos (Lazarus y Folkman, 1984) citado por Gonzales y Landero, (2006). Considera la salud y la vitalidad como una de las fuentes vitales de la adaptación. Esto implica que las personas que son sanas y sólidas pueden reaccionar mejor ante las circunstancias o peticiones externas que las personas débiles, aniquiladas y cansadas. Dentro de estas circunstancias aparecen las aptitudes sociales que se adquieren en la área pública, la capacidad y la certeza que uno tiene que pueden ayudar a supervisar la presión. También fomentan el reconocimiento, la amistad o el aumento por parte de otras personas. (p.50)

Teoría Psicológica

(Lazarus, 1991). Expresaba que cualquiera que sea su fuente, el estímulo requiere que lo enfrentemos, que sea, que nos empeñemos en realizar esfuerzos subjetivos y de conducta para supervisar la presión mental. Los médicos reconocen dos tipos generales de adaptación; adaptación coordinada y adaptación cautelosa. En la guía de adaptación que representa los esfuerzos deliberados para cambiar una circunstancia incómoda y la

adaptación cautelosa que alude a diferentes tipos de autodirección que dan una manera de garantizar nuestra confianza y, por tanto, disminuir la presión.(p. 208), aquí el autor describe las respuestas o características centradas en las situaciones que generan estrés, en las diferentes circunstancias laborales en la que se nos presenta escenarios de alta demanda de estrés, donde cada uno expresa sus respuestas, sentimientos de diferentes formas, muchas de ellas muy negativas hacia nuestro organismo, generando muchas veces problemas de salud.

Definiciones de la variable Estrés Laboral

El estrés se da por un desequilibrio o alteración entre las solicitudes hechas por la tierra y los beneficios disponibles para los individuos, generalmente transmitidos por factores psicosociales, que al exhibirse impactan a todas y cada una de las personas, quienes paso a paso soportan los niveles de prominencia de una sociedad globalizada. Las explicaciones detrás del peso del trabajo, sus cosas, su revocación y prácticas variadas para desafiarlos, es en esta línea básica para preparar y planificar a los trabajadores para que manejen atractivamente con todas las fuertes solicitudes que la tierra les hace con todos y cada uno de los recursos disponibles. De esta manera, alumbre e ilumine imparcialmente las condiciones que se muestran todos los días.

De la misma manera, el fisiólogo canadiense (Selye, 1956). He afirmado que reaccionamos a la preocupación física y mental en tres etapas, que llamé tema general de cambio general (SAG). Estas tres etapas son reacción de alerta, resistencia y agotamiento. El estrés tiene su forma y creación de marca registrada de todos modos sin ningún motivo en particular. El administrador actuante del estrés (estresor o alarmante) es una parte que causa el desequilibrio del homeostasis del ser viviente. Según sea necesario, cualquier levantamiento puede ser problemático siempre que cause en el marco de la existencia la respuesta inespecífica de necesidad de ajuste o estrés. Primera fase de alarma es la percepción de una posible situación o amenaza de estrés, el organismo comienza a desarrollar una serie de alteraciones del orden fisiológico, también genera una activación psicológica, la fase de resistencia dada por un conjunto de estímulos

fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamientos que están alimentados por una situación de sufrimiento de la maneja menos lesiva, que alcanza un nivel de resistencia elevado, así que presenta una capacidad adecuada de esfuerzo frente a la situación de estrés y por último la fase de agotamiento que nos explica que ante el fracaso de la fase de resistencia y de los elementos y mecanismos de adaptación a los suficientes recursos, psicológicos y sociales, se vuelven crónicos e irreversibles, lo que puede conllevar a la adquisición de una enfermedad o la muerte (p. 4).

Aquí el autor nos explica en cada fase como el organismo responde a estímulos o estresores, desde la aparición al estímulo y la resistencia que pone el organismo frente a ellas, los factores laborales en su mayoría generan situaciones que alteran el organismo, aquí la respuesta tanto fisiológicas, cognitivas, emocionales y comportamientos juegan un papel importante para poder adaptarse o dar soluciones adecuadas oportunas y suficientes para que no generen alteraciones ni conlleven a enfermedades, conocerlas o estudiarlas ayudaría a prevenir esto.

Para (Bromley, 2000). El estrés deriva del latín “Stringe” que significa “apretar” o “provocar tensión”. Describe como identificar los cambios de adaptación encargados de mantener una situación estable, a este equilibrio se denominó homeostasis, y se creía este era una amenaza para este equilibrio. (p. 59) el estrés se caracteriza por una respuesta subjetiva frente a un problema; en este sentido se puede entender como el estado mental interno de tensión o excitación.

Mientras que para (Melgosa, 1995). señalo que debido a las alteraciones que el estrés provoca en la persona, lo señala como: “un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas” (p.19). Las fuertes demandas de trabajo o la presión que hoy en día se encuentra el trabajador en los centros laboral son muy altas, por eso hoy en día el estrés se encuentra como una de las enfermedades con alto índice en este campo. Por ello la urgencia de crear estrategias que ayuden a afrontar a estas presiones o demandas de trabajo.

Según (Neidhardt, 1989). Definió el estrés como: “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal” (p.32). Nos menciona un nivel más alto de la capacidad de la persona puede aguantar pero que a su vez produce a la persona situaciones de angustia, enfermedades.

El nivel o intensidad del estrés para cada persona va depender de la respuesta adaptativa, mediada por las respuestas individuales y procesos psicológicos.

Para el Ministerio de Salud (Minsa, 1992) citado por (Marriner, 1995) conceptualiza el estrés como una estrecha relación entre el individuo y su medio ambiente este puede ser temporal o a largo plazo, ligero o severo, a su vez describe la capacidad de recuperación de esta, las diversas causas y fuerzas de estas. (p.35). Esta científicamente comprobado que el estrés es un fenómeno fisiológico, psico biológico y a su vez adaptativa donde el individuo se encuentra a diario frente a ellos, desencadenando esta enfermedad de manera temporal o a futuro. Modificando al organismo de manera en su mayoría negativas más que positiva.

Así mismos autores como (Holmes y Rahe,1967), realizaron un estudio de estudio con análisis de registros médicos, gracias a este estudio se crea la escala de estrés que tiene sus mismos nombres esta escala nos explica los acontecimientos vitales a los que se otorga una puntuación en función de lo estresantes que son para la persona que los experimenta. También sostienen que el estrés es un acontecimiento donde el individuo buscara su adaptación. (parr.2). De esta manera, el impulso de la presión es una condición extraña o notable que ocurre en los horarios de la vida; además, alude que la presión es una prueba de miseria que ocurre en la existencia normal del hombre que le influye para conocer la verdad del mundo y el suyo, que apoya su ajuste

Importancia de la variable Estrés Laboral

(Blanco, 2004). La práctica de la profesión exige habilidades, que necesitan un mental y emocional de mayor rigor, ya que son tareas u obligaciones expuestas a múltiples estresores que generan alteración en el bienestar del organismo que pueden traer serias consecuencias en el desempeño laboral (p. 75).

Es el estrés laboral es una problemática que hoy en día viene siendo uno de los problemas principales que afecta al profesional de enfermería, por ello se tiene que contribuir o aportar mediante estudios medidas que sean suficientes para Disminuir o radicar estresores dentro del trabajo que ponen en riesgo la salud y la vida del profesional.

Características de la variable Estrés Laboral

(Del Hoyo, 1997) Plantío que, en toda situación generadora de estrés, existen una serie de características comunes:

Se genera un cambio que muchas veces puede generar todavía más estrés.

Suele haber desconocimiento que causas dudas sin poder predecir lo que va a ocurrir.

Ambigüedad: cuanto más antigua, rutinaria más genera estrés.

Se producen alteraciones en el organismo.

Duración de la situación de estrés. Cuanto más tiempo dure una situación nueva, mayor es el desgaste del organismo (p. 20).

Así mismo (Del Hoyo, 1997), menciono dos tipos de estrés laboral: “El episódico que la ocasiona algo imprevisto, de corta duración, y el crónico que aparece cuando la persona se encuentra sometida diariamente a las siguientes situaciones: ambientes inadecuados, sobrecarga de trabajo, alteraciones de ritmos biológicos, mayor responsabilidad, condiciones laborales inadecuadas” (p. 52).

Dimensiones de la variable Estrés Laboral

Dimensión Agotamiento Emocional

El agotamiento emocional constituye el elemento central del estrés laboral, y se manifestada por la sensación de aumento de agotamiento, en el trabajo, desde el punto de vista profesional apatía total y sentimiento de haber agotado los recursos emocionales.

Para (De la Gándara, 1998). El agotamiento emocional supone síntomas de “Pérdida de energía, agotamiento físico y psíquico, fatiga, desgaste emocional”. (p. 206). El cansancio emocional se expresa no poder más de sí mismo, de estar exhaustos en el trabajo o por las situaciones que nos rodean.

Para (Malaca, 2003). El agotamiento emocional va significar “No poder dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo”. (p.189) La respuesta de la persona al trabajo, la respuesta básica frente a situaciones, es un estado de agotamiento físico y psicológico, como resultado de un exceso de exigencias laborales continuas.

Dimensión Despersonalización

Se refiere a un conjunto de actitudes de aspectos pesimista y/o negativo que surgen para protegerse del agotamiento emocional.

Para (De la Gándara, 1998). La despersonalización se caracteriza por un cambio contrario en las mentalidades y reacciones hacia otros individuos, particularmente hacia los objetivos de su propio trabajo, con una eliminación apasionada, fragilidad y despido de ellos. De igual manera, la despersonalización se comunica con la falta de interés hacia los clientes y colegas, demostrando el tema frío, escéptico, apático, separado, atribuyendo su baja ejecución, utilizando nombres despreciativos y resumidos, expandiendo su susceptibilidad, poca resistencia hacia los demás. Estos activos aluden a un método para aliviar la presión experimentada y son la consecuencia de un estilo de adaptación "evocativo", que se comprende adaptándose a la forma en que el individuo recibe para adaptarse a la presión.

De acuerdo con (Maslach, 2003). La despersonalización se refiere a “Las dimensiones de la despolarización y agotamiento emocional surgen de la presencia de sobrecarga laboral y conflictos personales”. (p.190). Por las personas adoptan posiciones frente al estrés que para ellos podrían aliviar la tensión experimentada, pero a la vez perjudicando su desempeño y rendimiento laboral, y perjudicando a su institución por su falta de compromiso.

Dimensión Realización Personal

Por último, el experto puede sentir que las solicitudes de trabajo superan su capacidad, ofreciendo al experto ascender a las emociones negativas, con una propensión a la autoevaluación baja y sentirse decepcionado con sus logros expertos, pero también puede suceder que unos pocos casos puedan tener el impacto contrario, una sensación positiva e incremento de los límites, esfuerzos, intereses y compromiso para trabajar y para los demás.

De acuerdo con (De La Gándara,1998), “este tercer componente (o dimensión) puede estar presente o encubierto por una sensación paradójica de superioridad, que ante la amenaza de sentirse incompetente, el profesional da la impresión a los demás que su interés y dedicación son inagotables”. (p. 10)

Aquí las personas consideran sentimientos de alta capacidad, alta autoestima, efectividad en el trabajo, implica respuestas satisfechas hacia uno mismo y al trabajo, expresadas por soberbia.

Es una sensación de inadecuación (Maslach, 2003). "Contesta que surge de la ausencia de activos para desarrollar el trabajo" (p.192).Alude a una sensación alucinante de deficiencia o renuncia de individuo y experto a la base, que surge de un control constante entre las solicitudes irrazonables de trabajo y su capacidad para afrontarlas debidamente

1.3.2 Variable Factores Laborales

Teorías relacionadas a la variable Factores Laborales

(Lazarus y Folkman,1986) mencionó que las propiedades formales de las circunstancias que tienen el mejor efecto en los formularios de evaluación que deciden sobre el riesgo, daño o prueba. Hay atributos que se suman para hacer que una circunstancia sea más angustiante entre ellos menciona: La novedad de la situación – Aquí se detalla una situación desconocida puede afectar donde la experiencia previa apenas tiene valor, por la cual los autores se refieren que, desde este punto de vista, otra circunstancia sería molesta cuando hay una relación pasada con el daño o el riesgo, y la curiosidad podría entonces ser una fuente de peligro. La falta de predictibilidad que viene a ser el grado o puntaje lo que va ocurrir, aquellas situaciones que podemos pronosticar o saber las respuesta , generan menores respuesta a la presión, muy probablemente a la luz del hecho de que facultan la planificación de una reacción satisfactoria para gestionar adecuadamente la circunstancia, por último, la vulnerabilidad de la ocasión es el impacto que puede utilizarse en la evaluación de la probabilidad de un evento de una circunstancia, es decir cuando la probabilidad de que aparezcan es más del 50%, la circunstancia fue más inquietante. (p.127)

(Sandin, 2009) especificó dos especulaciones sobre la hipótesis principal a la luz del impulso, siendo el antecedente de su avance Holmes, esta hipótesis sobre la presión representa que los atributos identificados con las sacudidas de la tierra pueden cambiar y ajustar el funcionamiento de la criatura (p.8).

De esta manera, el impulso ecológico sería el seguimiento de las reacciones individuales de entrega en el mismo. A partir de ahora, la segunda hipótesis a la luz de la conexión.

(Lazarus, 1966) referida por (Sandin, 2009), que presenta la importancia de las variables mentales dando la importancia principal de la preocupación desde la perspectiva mental (principalmente psicológica) Interceden entre sacudidas molestas y reacciones de estrés. A manera personal pienso que el esto dado por factores psicológico son mucho más peligrosos y reversible que pueden causar daños a la persona expuesta ya que se ve afectada la autoestima del profesional. (p.9)

Salud laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió a la salud laboral como:

La actividad que tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y no al hombre a su trabajo.

Las alteraciones psicológicas y dentro de ellas el estrés, constituyen una de las principales causas de incapacidad laboral.

Dimensión Factores relacionados con presión y exigencia o contenido del trabajo

(Marrinet, 1996) Citado por (Mosby, 1996) donde menciona los factores relacionados al ejercicio profesional o actividades que son independientemente del lugar de trabajo, va en función al acoplamiento o

vocación de desarrollar una actividad que se relacionan en función de su profesión. Los estresores pueden ser: poco/ demasiado trabajo, ritmo de trabajo alto, supervisión escasa/ elevada, falta de participación en la toma de decisiones, maltrato al profesional, la carga mental de trabajo, el control sobre la tarea, estimulación lenta y monótona. (p.420)

Ambigüedad de roles

Se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades. Se produce estrés, depresión y deseos de abandonar el puesto de trabajo cuando esta situación se mantiene en el tiempo en forma crónica. Es característica de este caso la disminución de la autoestima ante la falta de satisfacción por la tarea que se ejerce. Información y comunicación adecuadas disminuyen este tipo de conflictos, al mejorar la orientación de las tareas laborales.

La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Por ejemplo una jornada nocturna puede ser más larga que una de mañana o tarde y por tanto al final de la jornada, el profesional se encontrará más agotado y su capacidad física y mental puede verse disminuida.

Dimensión Factores Ambientales

(Kalimbo, 1980) las condiciones ambientales externas, llamados estresores del ambiente físico, que ponen en riesgo la labor óptima del personal enfermero asistencial, de este modo tenemos:

La iluminación: el tipo de luz que utilizan los hospitales son más tenues y que ejerce un mayor esfuerzo visual sumado a los turnos nocturno donde se fuerza más visión.

El ruido: Las máquinas, los ventiladores las alarma puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo

Vibraciones

Ambientes contaminados: La percepción de un ambiente de trabajo inadecuado, el contacto directo a restos biológico, mal desecho y clasificación del mismo son un factor de alto riesgo de adquirir

enfermedades infecciosas, lo que perjudicaría el rendimiento y bienestar psicológico del personal, por el miedo de adquirir una enfermedad infecto contagiosa.

La temperatura: A veces trabajar en un ambiente caluroso genera discomfort, así como los cambios bruscos de temperatura podrían traer enfermedades respiratorias o musculares. (p. 180)

Dimensión Factores Organizativos

Factores relacionado a la institución donde pasa mayor parte de tiempo de su vida profesional, relacionándose a la disposición de personal , turnos laborables como mañana, tarde, noches, días festivos, y sin dejar de lado la presencia de eventos fortuitos que el profesional de enfermería de enfrentar con una inseguridad laboral, Para (Núñez, 1992) son todos aquellos factores o circunstancias que uno deja de lado la vida personal para cumplir con obligaciones y responsabilidades, entre los estresores con mayor incidencia tenemos : sobrecarga de trabajo, clima organizacional, estilos gerenciales, tecnología, diseños y características de los puestos, metas inalcanzables en cortos tiempos prefijados, conflicto de roles (objetivo o subjetivo), ambigüedad de roles, jornada de trabajo excesiva, responsabilidades y toma de decisiones, malas relaciones interpersonales, promoción y desarrollo profesional, discrepancias con las metas de la carrera laboral, entre otras. (parr. 4)

Clima de la organización

Una organización tiene un carácter, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Puede ser un clima tenso, relajado, cordial o no, etcétera. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno.

Importancia del profesional de enfermería

La importancia radica en que el profesional de enfermería es responsable del cuidado de los pacientes, lo que implica responsabilidad en la práctica ética y la integridad necesaria para hacer lo correcto, su trabajo implica esfuerzo físico y mental y a menudo se encuentra en situaciones difíciles. Esta realidad exige de la

enfermera conocimientos acerca de la atención que requieren sus pacientes y de sus propias conductas y del efecto que éstas producen en la atención prestada al enfermo o quizá en la misma enfermedad dado que las situaciones de estrés que experimente en un determinado momento la condicionarán a cambios de conducta que durante la atención que brinda, influirán en la relación enfermera – paciente siendo esto a su vez perjudicial para este último, pues El recepción estos cambios de conducta como mala atención(Coronado, 2006).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

¿Cuáles son los factores laborales que influyen al estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la clínica San Judas Tadeo 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la influencia del factor relacionado a la presión y la exigencia en el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia del factor organizativos, burocráticos con el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la influencia del factor ambiental en el estrés en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La motivación detrás de esta investigación es brindar información lógica renovada y significativa a la organización, ejecutar y diseñar ejercicios preventivos contra la presión de trabajo y el plan y avance de los procedimientos para controlar las variables que causan esto, mejorando la capacidad de reacción a estos componentes en el experto en enfermería, que debido a la naturaleza, el deber y la complejidad de su trabajo diario, donde se lo incluye personal y sinceramente con otros individuos, siempre se presenta en condiciones de presión que ponen en peligro su bienestar; mejorando en esta línea el asistente - contacto persistente, de esta manera mejorando la calidad de la atención del paciente y, lo que es más importante, elevando la naturaleza de la vida laboral del cuidador médico. Será un punto de referencia para permitir una mejor comprensión de la verdad del experto en enfermería, que abrirá el mejor enfoque para nuevas formas de abordar investigaciones futuras.

1.5.2 Justificación práctica

Se justifica ya que el profesional de enfermería pieza importante del equipo multidisciplinario de salud enfrente diariamente situaciones que general estrés, a la vez tiene que mantener un adecuado estado de salud tanto físico como mental y así poder satisfacer al máximo el cuidado integral en el servicio de cuidados intensivos neonatales, tendiente a eliminar o disminuir el estrés laboral en los enfermeros mediante la identificación de los factores de riesgo y la implementación de estos.

1.5.3 Justificación metodológica

Para completar la vocación metodológica, se considera la respuesta adaptativa calificada para el estrés del cuestionario por Juana Fornes, que nos permitirá reunir datos sobre preocupaciones laborales en los asistentes, la encuesta acumulará información, lo que nos permitirá hacer y tener una base de información genuina y actual, que nos demostrará los marcadores de riesgo de la población para la organización de metodologías preventivas y de control para los expertos de la Institución y fue el punto de referencia y comprenderá la verdad a la que el experto

en enfermería es responsable que abrirá el mejor enfoque para nuevas formas de abordar investigaciones futuras.

1.5.4 Justificación social

El presente estudio busca demostrar la importancia de la calidad de vida laboral y su efecto en la producción y la excelencia del perfil profesional en el área de cuidados intensivos neonatales.

Incluso en la calidad de atención que se brinda al paciente en las áreas biopsico social y espiritual. Mejorando así las condiciones laborales para que el profesional que brinde el cuidado este en óptimas condiciones para su desempeño y labor.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe influencia de los factores laborales en el estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe influencia entre el factor relacionado con la presión y la exigencia en el estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Hipótesis específica 2

Existe influencia entre el factor organizativo y burocrático en el estrés laboral en El personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Hipótesis específica 3

Existe influencia entre el factor ambiental en el estrés laboral en el personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar los factores Laborales que contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

El factor relacionado a la presión y la exigencia influye en el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Objetivo específico 2

El factor organizativos, burocráticos influye en el estrés laboral en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Objetivo específico 3

El factor ambiental influye en estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque

La investigación fue desarrollada con el enfoque cuantitativo dado que utiliza el método científico y a la estadística como una de sus herramientas.

Al respecto (Hernández,2014), notó que la técnica cuantitativa se centra en las realidades o razones de la maravilla social, de la misma manera utiliza encuestas, inventarios y exámenes estadísticos que arrojan información numérica, que se descomponen mensurablemente para confirmar, favorecer o rechazar las relaciones entre factores operacionalmente caracterizados, sin embargo de forma rutinaria La introducción de los efectos posteriores de las investigaciones cuantitativas se ve reforzada por las tablas de hechos, tablas y un examen numérico. (p.5)

Tipo de estudio

El tipo de investigación de esta exploración es esencial, dado que se espera que contribuya hipotéticamente con datos característicos de los factores bajo examen, para desarrollar su visión. En esta misma línea de pensamiento.

(Tamayo, 2005) dijo que la investigación esencial se conoce como investigación hipotética, o básica no adulterada, no genera resultados inmediatos, su compromiso radica en avanzar el aprendizaje hipotético y lógico enfocado en un sentido general a la revelación de estándares y leyes. (p. 64)

Diseño Correlacional – Causal

Para (Hernández, 2014) el esbozo correlacional causal tiene la motivación detrás de retratar la conexión entre al menos dos factores, estas investigaciones lo que mide -descompone, (enfoque cuantitativo), o evalúa o examina (enfoque subjetivo), intenta relacionar los factores a través de un ejemplo anticipado para una reunión o populacho, ya que su motivación es conocer la relación o nivel de afiliación que existe entre al menos dos factores, ya que se evalúan y conectan más ideas, se intenta ver la asociación de los factores entrantes, por lo tanto un cambio entre ellos. Este tipo de configuración también puede requerir una sensación de causalidad.(p.157)

Diseño transversal

(Hernández,2014), siguiendo la misma línea para este mismo autor este diseño es de tipo Transversal, “dado que va a describir los hechos tal y como se presentan en un tiempo y espacio determinado” (p.154).

Diseño no experimental

De acuerdo a (Kerlinger, 1979) “Es una investigación sistemática donde el investigador no tiene control sobre las variables independiente porque ya ocurrieron los hechos” (p. 269). El observador solo tiene que limitarse a observar los resultados dados su incapacidad de influir en ellas.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

(Hernández, Fernández y Baptista, 2010) refiriéndose a la variable afirman que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93). Es tomada generalmente en la investigación como una constante cuyo valor no cambia, pueden ser dependientes o independientes.

Definición conceptual de la variable Estrés Laboral

Son las respuestas que se produce cuando la enfermera se encuentra laborando en situaciones de emergencia.

(Alcalde, 2010) estableció que el estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona (p.168). En el ámbito del trabajo estamos expuestos a situaciones llamados factores laborales puede estar originado como una excesiva carga de trabajo, un alto nivel de responsabilidad que pone a prueba la capacidad del individuo o unas relaciones sociales insatisfactoria e incluso tóxica. (parr. 4)

2.2.2 Definición operacional variable Estrés Laboral

Operacionalmente la variable estrés Laboral mediante tres dimensiones:

Agotamiento, Despersonalización, realización personal. Compuesta de 22 ítems, que se valora en escala tipo Likert con siete niveles que va desde 1 hasta 6 y cada uno de ellos con cada sub-escala.

El cual fue obtenido mediante el inventario de Malash y valorado en nivel Bajo, Medio, Alto.

Definición conceptual de la variable Factores Laborales

Son aquellos elementos dentro del ámbito laboral del profesional de Enfermería que le genera estrés. Es un proceso de interacción entre las características del entorno laboral y orden personal. (Maslach y Leiter, 1997). Enfermería esta diariamente expuesto a situaciones, circunstancias llamadas estresores, que de no ser eliminados generan en el trabajar alteraciones en el organismo, enfermedades y accidentes laborales. Estos factores en lo posible deben ser disminuidos o eliminados a través de protección y prevención.

Definición operacional variable Factores Laborales

Operacionalmente la variable Factores Laborales se define mediante tres dimensiones: Factores relacionados a la presión y la exigencia, Factores Organizacionales y burocráticos, Factores ambientales. Conteniendo 12 ítems cada uno lo que da un total de 36 ítems de variables continuas con las escalas y según el cuestionario de factores laborales, elaborado por Joana Fornes y valorado en Bajo, Medio, Alto.

2.2.3 Operacionalización

(Grajales, 1996) son las condiciones para decidir el nivel de estimación de los factores y los métodos medibles apropiados para el examen de la información y la prueba de las teorías.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Estrés Laboral

Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y Rangos
Agotamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. • Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado. • Siento que mi trabajo me está desgastando. • Me siento muy enérgico en mi trabajo. • Siento que trabajar en contacto directo con la gente todo el día me cansa. • Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. 	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Pocas veces al año o Nunca = 1 Una vez al mes o menos = 2 Unas pocas veces al mes = 3 Una vez a la semana = 4 Pocas veces a la semana = 5 Todos los días = 6	Bajo: 22 – 58 Medio: 59 95 Alto: 96 – 132
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que estoy tratando a los pacientes, como si fueran objetos. • Siento que no me importa lo que les ocurra a mis pacientes. • Me parece que los pacientes me culpan de algunas cosas. • Siento que puedo atender de manera adecuada a los pacientes. • Siento que trato con efectividad los problemas de los pacientes. • Me siento frustrado por mi trabajo. • Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. 	5,10, 111,15,22		
Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento estimulado tras haber trabajado estrechamente con mis pacientes. • Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi trabajo. • Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. 	4,7,9,12,17,18,19,21		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Factores Laborales

Dimensiones	Indicadores	Nº de Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Factor Relacionado con la presión y la exigencia	<ul style="list-style-type: none"> • Escasez de personal • Ser requeridos en varios sitios a la vez • Imposición de plazos por parte de otras personas • Poco tiempo para realizar sus actividades • Cumplir órdenes de más de una persona a la vez • Presiones y exigencias de los familiares • Asignación forzosa a los servicios • Paciente demasiado tiempo en la unidad • Falta de experiencia • Tomar decisiones urgentes. 	Del 1 al 12		
Factor Organizacional, Burocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de trabajo • Mala organización y distribución de funciones • Excesivo papeleo • Horario inflexible y sobrecargado • Aumento de la responsabilidad administrativa • Falta de recompensa profesional • Malas relaciones con superiores, subordinados y compañeros • Recibir órdenes contradictorias • Falta de confianza y restricciones de la autoridad 	Del 13 al 24	<p>Me ocurre, pero es poco estresante = 1</p> <p>Medianamente estresante = 2</p> <p>Resulta altamente estresante= 3</p>	<p>Bajo : 36 – 65</p> <p>Medio : 66- 79</p> <p>Alto : 80 – 108</p>
Factor Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de servicio (condiciones físicas) • Sometimiento del personal a peligros físicos • Escasos recursos materiales • Ruidos y temperaturas ambientales inadecuadas • Operatividad y disposición de los equipos 	Del 25 al 36		

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población estuvo conformada por todo el personal de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos neonatales de la clínica San Judas Tadeo. Según (Hernández, 2010) “la población es total de personas que poseen características semejantes o comunes” (p.174).

Tabla 3

Población

Población profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales	Cantidad
Nº total del personal enfermería	65

2.3.1 Muestra

Según (Hernández, 2010) “la muestra es la representación significativa de la población, del cual se recolectan los datos” (p.173). El muestreo aplicado fue no probabilístico por conveniencia del investigador ya que la población es reducida y se busca estudiar a la totalidad de la misma.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta. Según (Arias, 2012) “es una técnica de donde se obtienen datos aplicando un cuestionario a una muestra de la población para obtener resultados y medirlos cuantitativamente” (p.72).

Instrumento

Se utilizó el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) en su adaptación española, este cuestionario lo componen 22 preguntas, tres dimensiones: agotamiento emocional, la despersonalización, la realización personal.

(Hernández, 2010). El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario, que consiste en un serie de preguntas para obtener información de los consultados sobre las variables a medir, debe tener coherencia con el planteamiento e hipótesis planteadas, de preguntas tipo Likert. (p.217)

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre del instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autor y Año: Maslach y Jackson 1981

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Española

Institución Clínica San Judas Tadeo

Universo de estudio Personal de enfermería en el Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo

Nivel de confianza: 100%

Margen de error: 0%

Tamaño muestral: 65

Tiempo utilizado: 15 minutos

Tipo de técnica: La encuesta

Tipo de instrumento: El cuestionario

Fecha trabajo de campo julio 2018

Escala de medición

Pocas veces al año o Nunca = 1

Una vez al mes o menos = 2

Unas pocas veces al mes = 3

Una vez a la semana = 4

Pocas veces a la semana = 5

Todos los días = 6

Niveles y rangos

Tabla 4.

Escalas y baremos de la variable Factores Laborales

Cuantitativo				Cualitativo
General	Dim1	Dim2	Dim3	
80-108	28-36	31-39	27-33	Alto
66-79	20-27	22-30	19-26	Medio
36-65	12-19	13-21	11-18	Bajo

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre del instrumento: Respuesta emocional al estrés laboral

Autor y Año: Juana Fornes 1994

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Española

Institución: Clínica San Judas Tadeo

Universo de estudio Personal de enfermería en el Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo

Nivel de confianza :100%

Margen de error 0%

Tamaño muestral: 65

Tiempo utilizado: 15 minutos

Tipo de técnica La encuesta

Tipo de instrumento: El cuestionario

Fecha trabajo de campo Julio 2018

Escala de medición

Me ocurre, pero es poco estresante = 1

Medianamente estresante = 2

Me resulta altamente estresante= 3

Niveles y rangos

Tabla 5.

Escalas y baremos de la variable Estrés Laboral

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
96-132	39-54	23-30	36-48	Alto
59-95	24-38	14-22	22-35	Medio
22-58	9-23	5-13	8-21	Bajo

Validez

(Sánchez y Reyes, 2015) señaló que la validez es: “La propiedad que hace alusión a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que pruebe de forma efectiva al obtener los resultados de la capacidad o

aspecto que asegura medir” (p.167). Es menester que esta validación se realice mediante el juicio de expertos.

Tabla 6

Resultados de validación de la variable Factores Laborales

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Noe Alcas Zapata	Muy alto
Mg. Mg. Viviana Castro Tacuche	Muy alto
Mg. Sonia Tucno Pacotaype	Muy alto

Tabla 7

Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable Estrés Laboral

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Noe Alcas Zapata	Muy alto
Mg. Viviana Castro Tacuche	Muy alto
Mg. Sonia Tucno Pacotaype	Muy alto

Fiabilidad

Confiabilidad del instrumento de acuerdo a (Hernandez, 2010) se refirió a la capacidad del instrumento de otorgar la misma medición en distintos escenarios, existen muchos procedimientos para calcular la confiabilidad del instrumento, la mayoría oscilan entre cero y uno, un coeficiente cero significa nula confiabilidad y uno representa máxima confiabilidad. (p.207)

Tabla 8

Resultado del análisis de la fiabilidad de las variables

Variables	Alfa de Crombach	N de items
Factores Laborales	0,916	36
Estrés laboral	0,935	22

Como se puede observar, los factores laborales y el estrés laboral tienen alta confiabilidad. Por consiguiente los cuestionarios que miden dichas variables son confiables.

2.5 Método de análisis de datos

Según (Hernández, 2010) definió: “como la descripción de las observaciones obtenidas para cada variable” (p.287). ” además de la estadística inferencial la cual se utiliza para probar las hipótesis” (p.305).

Luego de recolectado los datos concluida se procedió al procesamiento de los mismos a través de una tabla Matriz o base de datos en Excell 2003, luego el programa SPSS versión 23 para la estadística descriptiva en barras y su correspondiente análisis e interpretación considerando la regresión logística ordinal para determinar influencia de los factores laborales en el estrés laboral. Para la prueba de hipótesis se utilizó pruebas no paramétricas estadígrafo, siendo correlación de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Para ejecutar el estudio se tuvo en cuenta contar con la autorización de la institución, mediante una carta de presentación dirigida al Dr. Javier Matos, gerente general de la clínica San Judas Tadeo quien autorizó que las licenciadas en enfermería en coordinación con la jefa de servicio de la Unidad

de Cuidados Intensivos Neonatales Janeth León, participará en la recolección de datos mediante la aplicación de los instrumentos de manera anónima durante 2 semanas consecutivas en el mes de Julio, duración de 10 minutos por cada encuesta, y el consentimiento informado de los sujetos de estudio, expresándole el carácter anónimo y confidencial de la información.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 9

Distribución de frecuencias de los niveles de la variable Factores Laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	52,3
Medio	19	29,2
Alto	12	18,5
Total	65	100,0

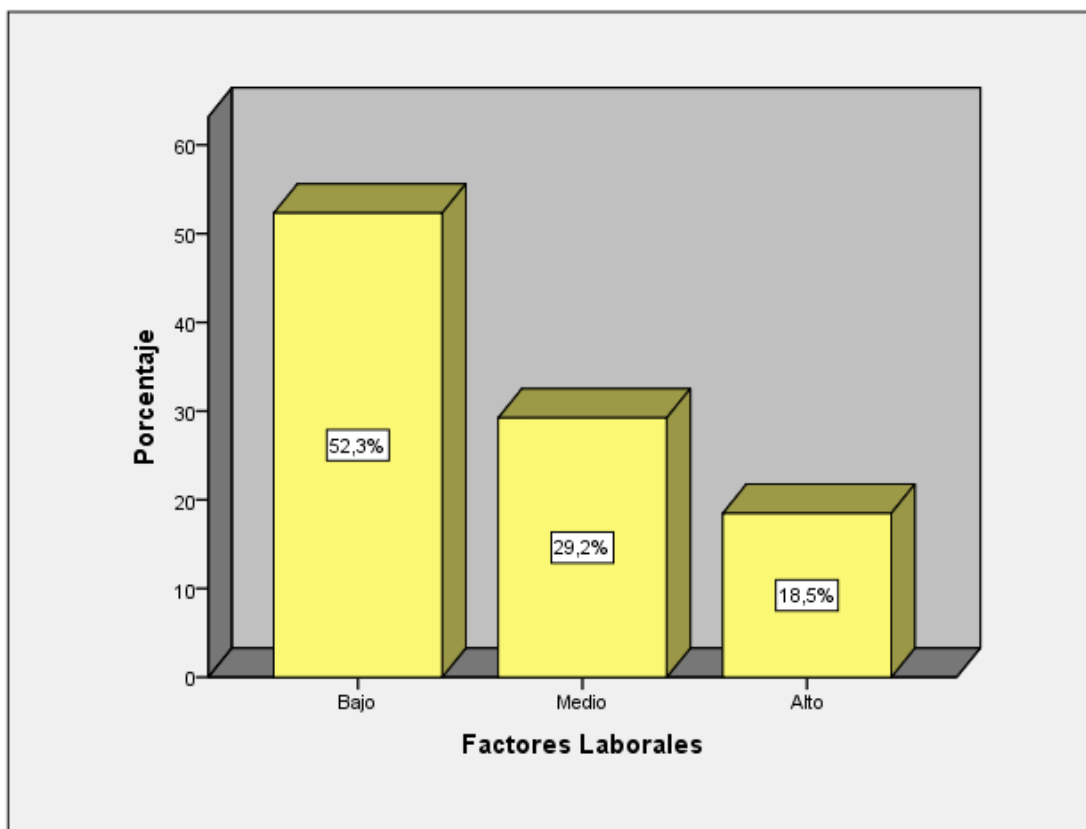


Figura 1. Niveles de la variable Factores Laborales

En la tabla 9 y figura 1, se aprecia que de los encuestados, el 52.3% perciben un nivel bajo, el 29.2% perciben nivel medio y el 18.5% percibe un nivel alto con respecto a la variable Factores Laborales.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de los niveles de Factor relacionado con la presión y la exigencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	47,7
Medio	28	43,1
Alto	6	9,2
Total	65	100,0

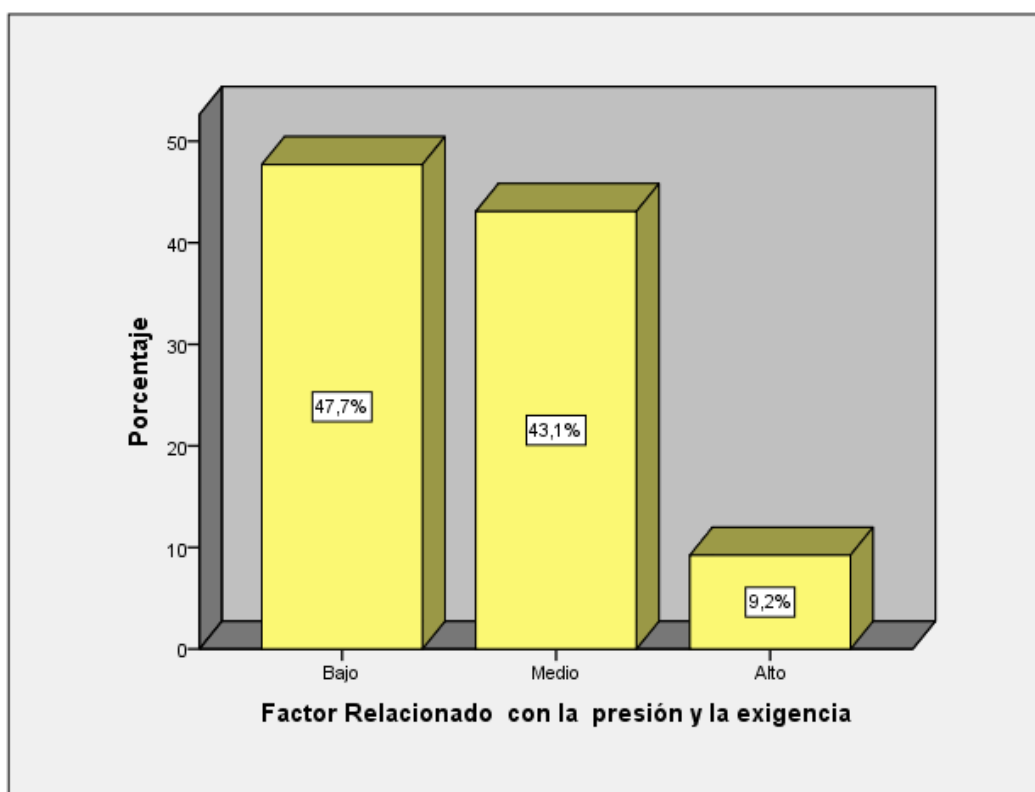


Figura 2. Niveles de la variable Factor Relacionado con la presión y la exigencia

En la tabla 10 y figura 2, se aprecia que de los encuestados, el 47.7% perciben un nivel bajo, el 43.1% perciben nivel medio y el 9.2% percibe un nivel alto con respecto al Factor Relacionado con a presión y la exigencia.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de los niveles de Factor Organizacional, Burocrático

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	41,5
Medio	28	43,1
Alto	10	15,4
Total	65	100,0

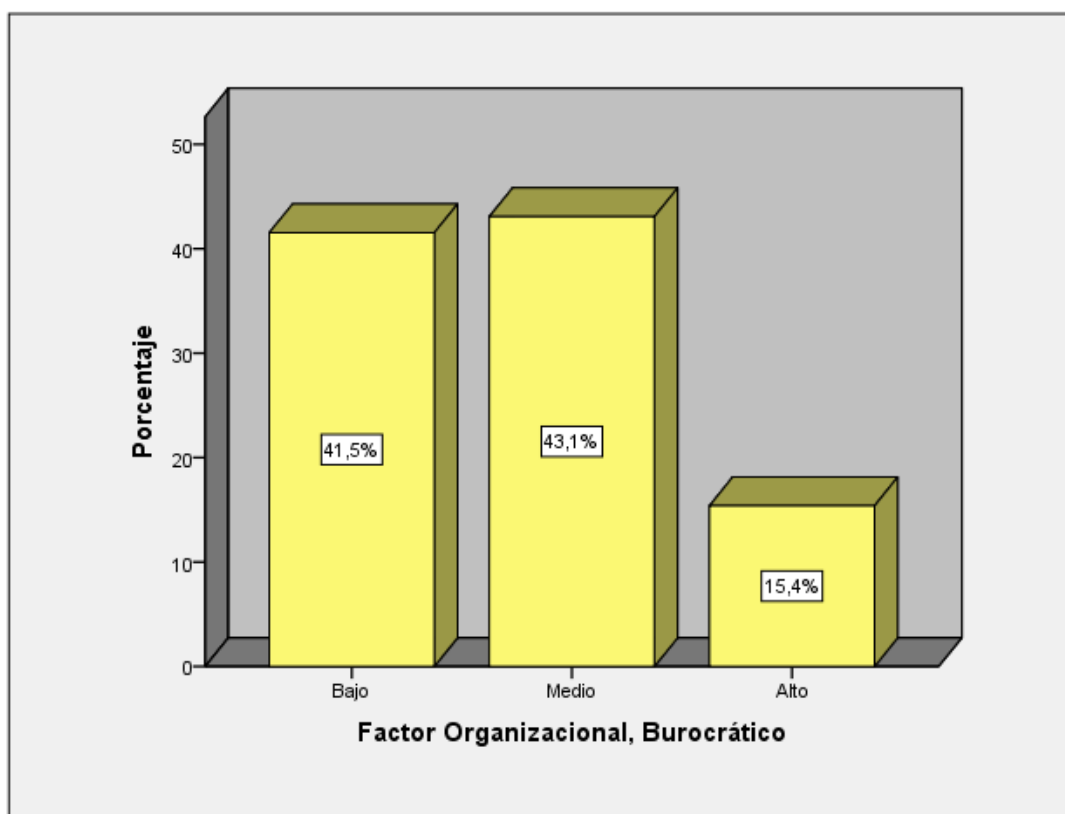


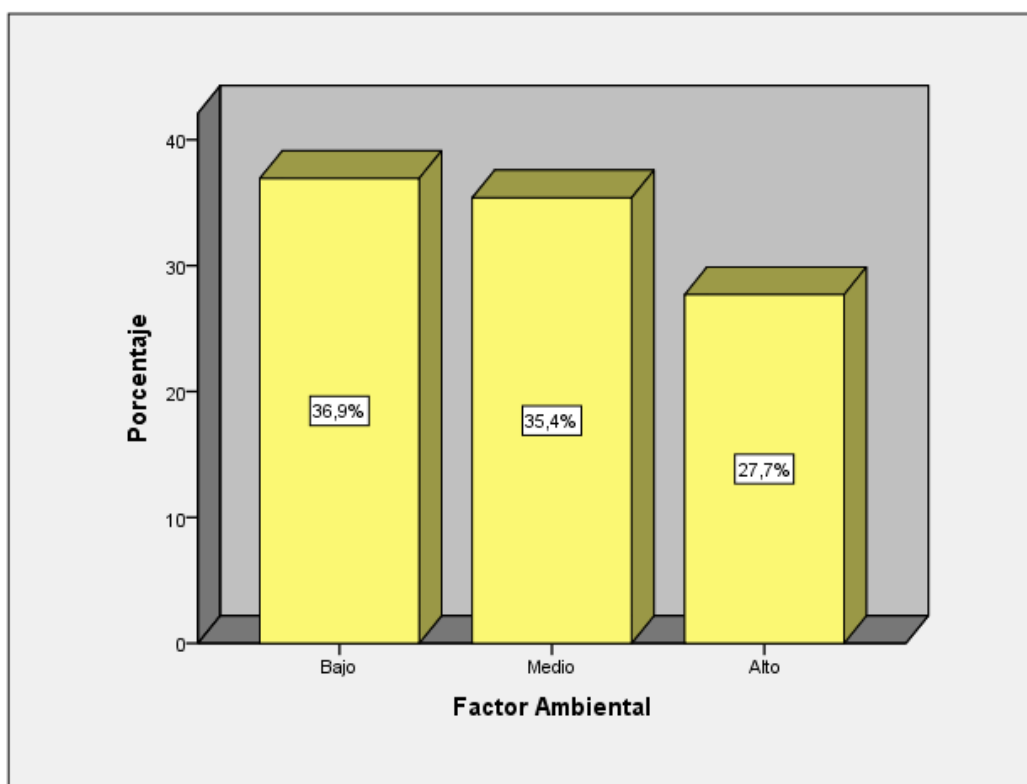
Figura 3. Niveles de la dimensión Factor Organizacional, Burocrático

En la tabla 11 y figura 3, se aprecia que de los encuestados, el 41.5% perciben un nivel bajo, el 43.1% perciben nivel medio y el 15.4% percibe un nivel alto con respecto a la dimensión Factor Organizacional, Burocrático.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de los niveles de Factor ambiental

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	36,9
Medio	23	35,4
Alto	18	27,7
Total	65	100,0

*Figura 4. Niveles de Factor ambiental*

En la tabla 12 y figura 4, se aprecia que de los encuestados, el 36.9% perciben un nivel bajo, el 35.4% perciben nivel medio y el 27.7% percibe un nivel alto con respecto al Factor ambiental.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de los niveles de la variable Estrés Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	49,2
Medio	22	33,8
Alto	11	16,9
Total	65	100,0

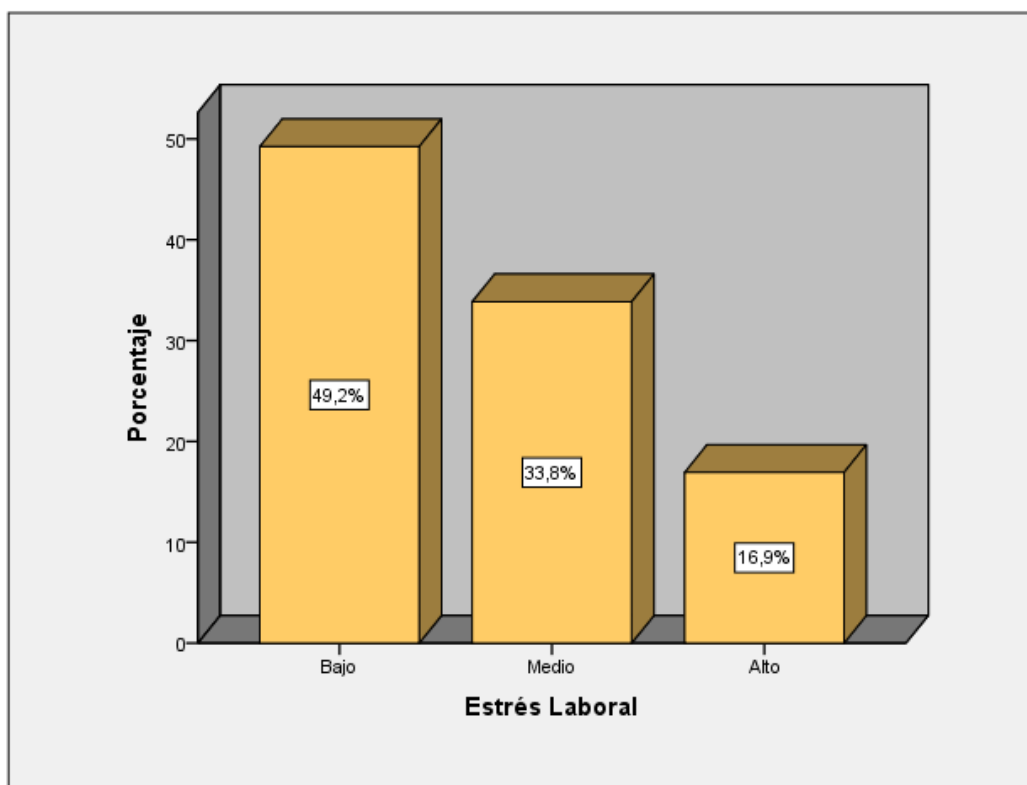


Figura 5. Niveles de la variable Estrés Laboral

En la tabla 13 y figura 5, se aprecia que de los encuestados, el 49.2% manifiesta un nivel bajo, el 33.8% perciben nivel medio y el 16.9% manifiesta un nivel alto con respecto al Estrés Laboral.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de los niveles de Agotamiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	46,2
Medio	23	35,4
Alto	12	18,5
Total	65	100,0

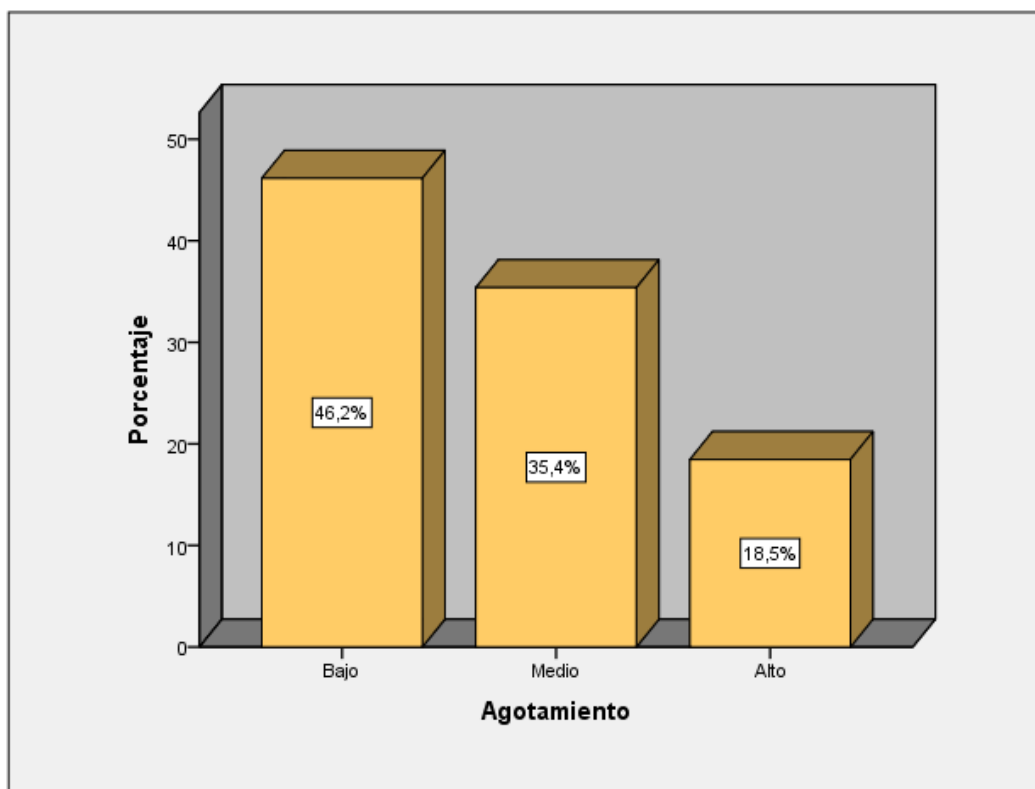


Figura 6. Niveles de Agotamiento

En la tabla 14 y figura 6, se aprecia que de los encuestados, el 46.2% manifiesta un nivel bajo, el 35.4% manifiesta nivel medio y el 18.5% manifiesta un nivel alto con respecto al agotamiento.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de los niveles de Despersonalización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	50,8
Medio	22	33,8
Alto	10	15,4
Total	65	100,0

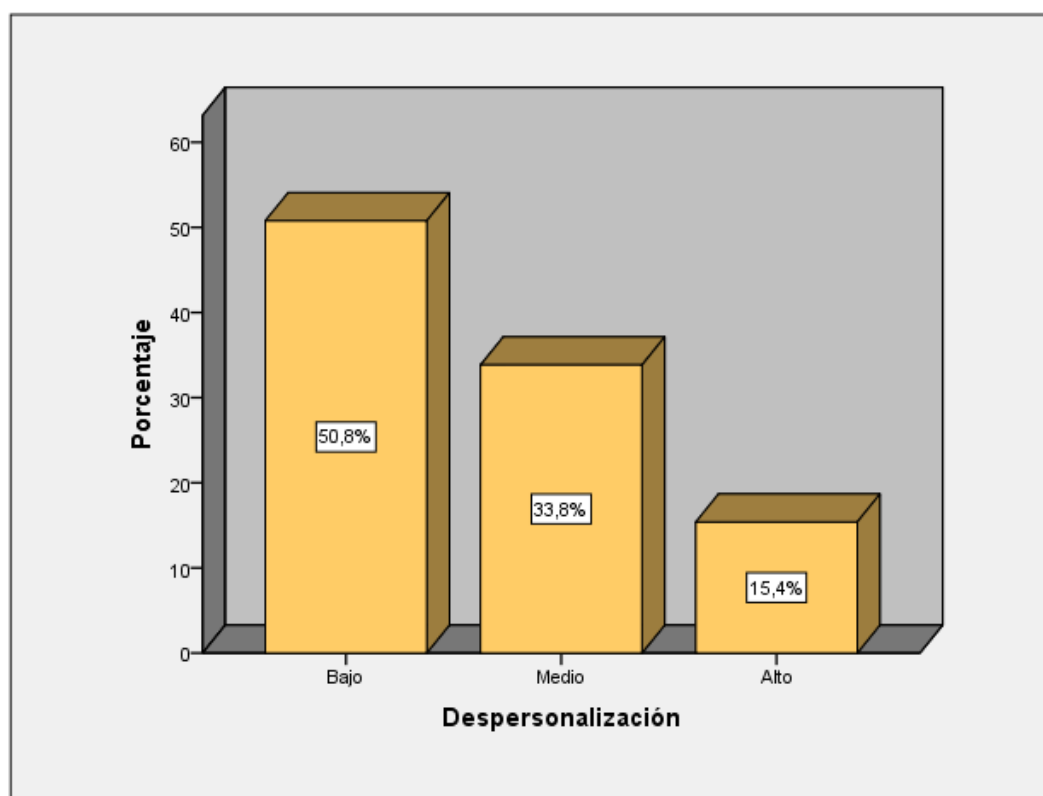


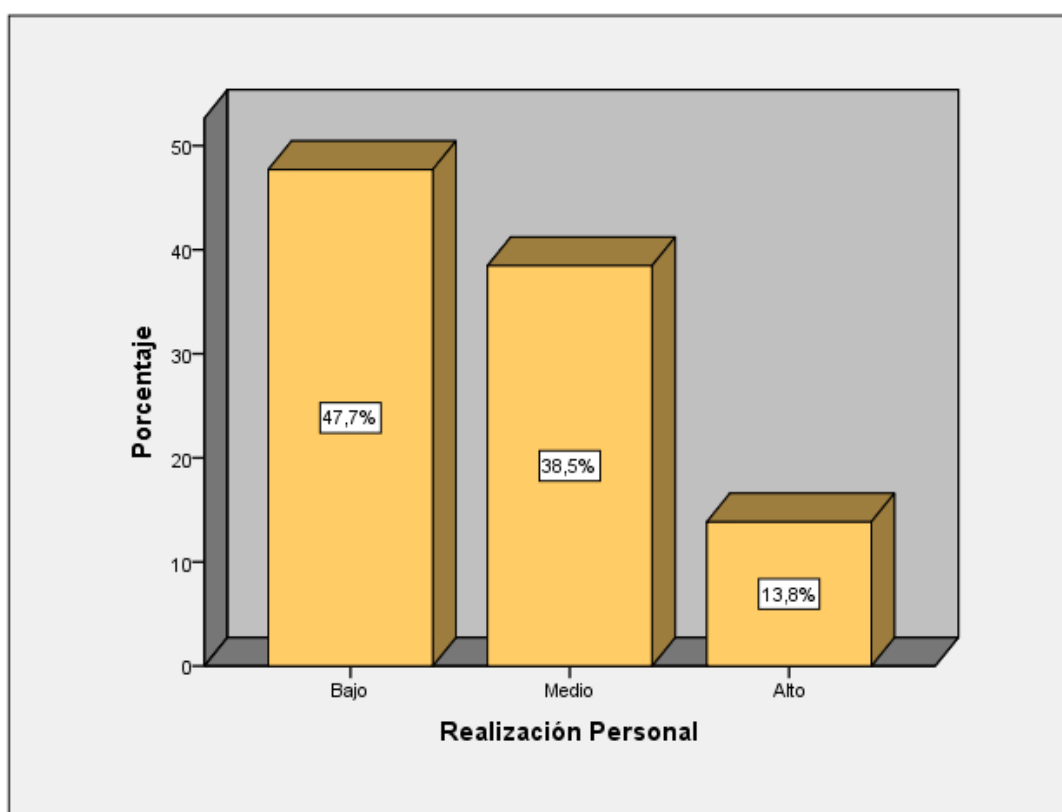
Figura 7. Niveles de Despersonalización

En la tabla 15 y figura 7, se aprecia que de los encuestados, el 50.8% manifiesta un nivel bajo, el 33.8% manifiesta nivel medio y el 15.4% manifiesta un nivel alto con respecto de Despersonalización.

Tabla 16

Distribución de frecuencias de los niveles de Realización Personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	47,7
Medio	25	38,5
Alto	9	13,8
Total	65	100,0

*Figura 8. Niveles de Realización Personal*

En la tabla 16 y figura 8, se aprecia que de los encuestados, el 47.7% manifiesta un nivel bajo, el 38.5% manifiesta nivel medio y el 13.8% manifiesta un nivel alto con respecto a la Realización Personal.

Tabla 17

Niveles de la variable Factores Laborales y Estrés Laboral

			Estrés Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores Laborales	Bajo	Recuento	13	12	9	34
		% del total	20,0%	18,5%	13,8%	52,3%
	Medio	Recuento	9	8	2	19
		% del total	13,8%	12,3%	3,1%	29,2%
	Alto	Recuento	10	2	0	12
		% del total	15,4%	3,1%	0,0%	18,5%
Total	Recuento		32	22	11	65
	% del total		49,2%	33,8%	16,9%	100,0%

En la tabla se observa que si los factores laborales presentan un nivel medio el 12.3% presenta un nivel medio de estrés laboral, y el 13.8% presenta un nivel bajo, si los factores laborales son de nivel bajo el 13.8% presenta un nivel alto, 18.5% presenta nivel medio y el 20% presenta nivel bajo de estrés laboral y si los factores laborales son de nivel alto el 3.1% presenta nivel medio y el 15.4% presenta nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 18

Niveles de la variable Factores laborales y agotamiento

			Agotamiento			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores Laborales	Bajo	Recuento	13	10	11	34
		% del total	20,0%	15,4%	16,9%	52,3%
	Medio	Recuento	8	10	1	19
		% del total	12,3%	15,4%	1,5%	29,2%
	Alto	Recuento	9	3	0	12
		% del total	13,8%	4,6%	0,0%	18,5%
Total	Recuento		30	23	12	65
	% del total		46,2%	35,4%	18,5%	100,0%

En la tabla se observa que si los factores laborales presentan un nivel medio el 15.4% presenta un nivel medio de agotamiento de estrés laboral, y el 12.3% presenta un nivel bajo, si los factores laborales son de nivel bajo el 16.9% presenta un nivel alto, 15.4% presenta nivel medio y el 20% presenta nivel bajo

De agotamiento de estrés laboral y si los factores laborales son de nivel alto el 9 4.6% presenta nivel medio y el 13.8% presenta nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 19

Niveles de la variable Factores laborales y despersonalización

			Despersonalización			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores Laborales	Bajo	Recuento	14	11	9	34
		% del total	21,5%	16,9%	13,8%	52,3%
	Medio	Recuento	9	9	1	19
		% del total	13,8%	13,8%	1,5%	29,2%
	Alto	Recuento	10	2	0	12
		% del total	15,4%	3,1%	0,0%	18,5%
Total	Recuento	33	22	10	65	
	% del total	50,8%	33,8%	15,4%	100,0%	

En la tabla se observa que si los factores laborales presentan un nivel medio el 13.8% presenta un nivel medio de despersonalización de estrés laboral, y el 13.8% presenta un nivel bajo, si los factores laborales son de nivel bajo el 13.8% presenta un nivel alto, 16.9% presenta nivel medio y el 21.5% presenta nivel bajo de despersonalización de estrés laboral y si los factores laborales son de nivel alto el 3.1% presenta nivel medio, el 15.4% presenta nivel bajo de despersonalización de estrés laboral.

Tabla 20

Niveles de la variable Factores laborales y realización personal

			Realización Personal			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores Laborales	Bajo	Recuento	14	11	9	34
		% del total	21,5%	16,9%	13,8%	52,3%
	Medio	Recuento	8	11	0	19
		% del total	12,3%	16,9%	0,0%	29,2%
	Alto	Recuento	9	3	0	12
		% del total	13,8%	4,6%	0,0%	18,5%
Total	Recuento	31	25	9	65	
	% del total	47,7%	38,5%	13,8%	100,0%	

En la tabla se observa que si los factores laborales presentan un nivel medio el 16.9% presenta un nivel medio de realización personal de estrés laboral, y el 12.3% presenta un nivel bajo, si los factores laborales son de nivel bajo el 13.8% presenta un nivel alto, 16.9% presenta nivel medio y el 21.5% presenta nivel bajo de realización personal de estrés laboral y si los factores laborales son de nivel alto el 4.6% presenta nivel alto, el 13.8% presenta nivel bajo de realización personal de estrés laboral.

3.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe influencia de los factores en el estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Ha: Existe influencia de los factores en el estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 21

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en el estrés laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	93,305			
Final	52,931	40,374	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=40.374$; $p<0,05$). Ello significa que los factores laborales inciden en el estrés laboral.

Tabla 22

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en el estrés laboral

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	55,450	24	,000
Desviación	36,819	24	,046

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 36,819$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que los factores laborales inciden en el estrés laboral.

Tabla 23

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de los factores en el estrés laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,463
Nagelkerke	,532
McFadden	,306
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,532), indica que el modelo propuesto explica el 53.2% de la variable dependiente el estrés laboral.

Tabla 24

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de los factores en el estrés laboral

Estimaciones de parámetro								
						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Estrés_lab = 1]	20,206	1,151	308,193	1	,000	17,950	22,462
	[Estrés_lab = 2]	22,865	1,289	314,816	1	,000	20,339	25,391
Ubicación	[Rel_presión=1]	18,776	,656	818,844	1	,000	17,490	20,062
	[Rel_presión=2]	18,044	,000	.	1	.	18,044	18,044
	[Rel_presión=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Org_buro=1]	3,598	1,433	6,305	1	,012	,790	6,407
	[Org_buro=2]	1,365	1,322	1,067	1	,302	-1,225	3,956
	[Org_buro=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Ambiental=1]	-,769	,920	,699	1	,403	-2,573	1,034
	[Ambiental=2]	,659	,848	,604	1	,437	-1,003	2,322
	[Ambiental=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que los factores relacionados con la presión (Wald=818,844; $p=0,005<0,05$) predice mejor el estrés laboral.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 53.2% de la variable dependiente estrés laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: Existe influencia de los factores en el estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Comprobación de hipótesis específica 1

Primera hipótesis específica

Ho: No existe influencia de los factores en el agotamiento del estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Ha: Existe influencia de los factores en el agotamiento del estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Prueba estadística elegida: análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 25

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en el agotamiento

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	87,294			
Final	58,169	29,125	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=29,125$; $p<0,05$). Ello significa que los factores laborales inciden en el agotamiento.

Tabla 26

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en el agotamiento

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	41,244	24	,016
Desviación	37,911	24	,035

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 37.911$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que los factores laborales incide en el agotamiento.

Tabla 27

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de los factores en el agotamiento

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,361
Nagelkerke	,413
McFadden	,216
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,413), indica que el modelo propuesto explica el 41.3% de la variable dependiente

Tabla 28

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia en el agotamiento

Estimaciones de parámetro								
						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimació n	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbr	[Agota = 1]	2,385	1,334	3,197	1	,074	-,230	5,000
al	[Agota = 2]	4,747	1,428	11,049	1	,001	1,948	7,547
Ubica	[Rel_presión=1]	1,477	1,309	1,274	1	,259	-1,089	4,043
ción	[Rel_presión=2]	1,054	1,272	,687	1	,407	-1,439	3,548
	[Rel_presión=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Org_buro=1]	1,680	1,251	1,804	1	,179	-,772	4,131
	[Org_buro=2]	-,134	1,174	,013	1	,909	-2,435	2,166
	[Org_buro=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Ambiental=1]	,608	,945	,414	1	,520	-1,245	2,461
	[Ambiental=2]	1,758	,920	3,654	1	,046	-,045	3,561
	[Ambiental=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que los factores ambientales (Wald=59,269; p=0,005<0,05) predice mejor el agotamiento.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 41.3% de la variable dependiente estrés laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: Existe influencia de los factores en el agotamiento del estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe influencia de los factores en la despersonalización del estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Ha: Existe influencia de los factores en la despersonalización del estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Prueba estadística elegida: análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 29

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en la despersonalización

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	86,439			
Final	55,015	31,424	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=31,424$; $p < 0,05$). Ello significa que los factores laborales inciden en la despersonalización.

Tabla 30

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en la despersonalización

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	47,244	24	,003
Desviación	36,778	24	,046

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 36,778$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que los factores laborales inciden en la despersonalización.

Tabla 31

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de los factores en la despersonalización

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,383
Nagelkerke	,444
McFadden	,242

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,444), indica que el modelo propuesto explica el 44.4% de la variable dependiente despersonalización.

Tabla 32

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de los factores en la despersonalización

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
		n	estándar					
Umbral	[Desper = 1]	20,263	1,133	319,876	1	,000	18,042	22,483
	[Desper = 2]	22,647	1,233	337,625	1	,000	20,232	25,063
Ubicación	[Rel_presión=1]	18,662	,644	839,865	1	,000	17,400	19,924
	[Rel_presión=2]	18,279	,000	.	1	.	18,279	18,279
	[Rel_presión=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Org_buro=1]	3,379	1,410	5,744	1	,017	,616	6,142
	[Org_buro=2]	1,406	1,307	1,157	1	,282	-1,156	3,967
	[Org_buro=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Ambiental=1]	-,584	,885	,436	1	,509	-2,318	1,150
	[Ambiental=2]	,326	,832	,154	1	,695	-1,304	1,957
	[Ambiental=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que los factores relacionados a la presión (Wald=839,865; $p=0,005<0,05$) predice mejor la despersonalización.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 44.4% de la variable dependiente despersonalización del estrés laboral. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: Existe influencia de los factores en la despersonalización del estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe influencia de los factores en la realización personal del estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Ha: Existe influencia de los factores en la realización personal del estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Prueba estadística elegida: análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 33

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en la realización personal

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	88,273			
Final	55,143	33,130	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=433,130$; $p<0,05$). Ello significa que los factores laborales inciden en la realización personal.

Tabla 34

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en la realización personal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	57,329	24	,000
Desviación	38,595	24	,030

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($\chi^2 = 38,595$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que los factores laborales inciden en la realización personal.

Tabla 35

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de los factores en la realización personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,399
Nagelkerke	,463
McFadden	,256

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,463), indica que el modelo propuesto explica el 46.3% de la variable dependiente realización personal.

Tabla 36

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de los factores en la realización personal

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
		n	estándar					
Umbral	[Rea_perso = 1]	20,170	1,130	318,77 2	1	,000	17,955	22,384
	[Rea_perso = 2]	22,908	1,248	336,89 9	1	,000	20,462	25,354
Ubicación	[Rel_presión= 1]	18,543	,648	819,74 0	1	,000	17,273	19,812
	[Rel_presión= 2]	18,219	,000	.	1	.	18,219	18,219
	[Rel_presión= 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Org_buro=1]	3,383	1,410	5,755	1	,016	,619	6,147
	[Org_buro=2]	1,587	1,302	1,486	1	,223	-,965	4,139
	[Org_buro=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Ambiental=1]	-,743	,886	,704	1	,402	-2,478	,993
	[Ambiental=2]	,707	,835	,717	1	,397	-,929	2,344
	[Ambiental=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 19 indica que los factores relacionados a la presión (Wald=819,740; $p=0,005 < 0,05$) predice mejor la realización personal.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.3% de la variable dependiente realización personal. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: Existe influencia de los factores en la realización personal del estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

IV. Discusión

En la presente tesis se investigan la relación entre las variables los factores laborales con el estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 53.2% de la variable dependiente estrés laboral, los resultados de la presente tesis coincide con lo encontrado por Torres (2016) los resultados, fueron: un alto grupo de sus trabajadores, presentó un nivel medio de estrés y una baja realización personal. Se concluyó que el estrés laboral afecta la calidad de los servicios de las entidades sanitarias y el buen estado de salud a los trabajadores. Así mismo Castillo, Torres y Ahumada (2104) concluyeron un estrés alto de sus trabajadores representando el 33.9%, (53) de los encuestados y los factores asociados principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación. Del mismo modo Abambari, Barros, Dután y García (2014), concluyendo una prevalencia notable de estrés laboral en el departamento de Emergencia, no se estableció la dependencia y relación estadística significativa entre la presencia de estrés laboral y los factores estudiados.

Por otro lado Chero (2017) encontró que el 77,5% de enfermeras tienen un nivel de estrés bajo; el 52,5% de enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral alto. Existiendo una relación significativa entre el nivel de estrés.

En la revisión de los antecedentes se observó que en la tesis mencionada en su mayoría concuerdan con una elevada relación existente entre las dos variables.

Sin embargo se sabe que el personal de enfermería se encuentra en permanente interacción con los factores generadores de estrés, eminentemente laboral, concordando con Lazarus y Folkmanlas donde

menciona que existen factores características que contribuyen a hacer más estresante una situación.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 41.3% de la variable dependiente agotamiento del estrés laboral.

Para Piñeiro (2013), los resultados mostraron que en los trabajadores los factores más frecuentes generadores de entres fueron: “Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas” “Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora” “Ver a un paciente sufrir” y “Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería”. En la identificación de la satisfacción laboral los factores con mayores puntuaciones han sido: “Satisfacción en el trabajo”; “Relación personal”; y “Adecuación para el trabajo”. En cuanto a los mecanismos de afrontamiento los de mayor puntuación han sido: Resolución de problemas; Pensamiento desiderativo; Apoyo social y Reestructuración cognitiva. Por último, el estudio de la inteligencia emocional percibida mostro que debe mejorar su atención emocional; mientras que la claridad emocional y la reparación emocional presentan una puntuación adecuada.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 44.4% de la variable dependiente despersonalización del estrés laboral, coincidiendo con la investigación de Fernández (2015), Se concluyó que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral y Sánchez, Loli y Sandoval (2015), concluyeron que la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial pre-hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -instituto de gestión de servicios de salud, es alto en un 67,7%.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.3% de la variable dependiente realización personal, coincidiendo con la investigación de Chávez (2016), concluyo que la Sala de medicina es una característica que explica la presencia de los factores estresantes en el ámbito laboral del personal de enfermería, así mismo los años en la sala donde labora actualmente explica la presencia de factores estresantes de la dimensión ambiente psicológico. El estado civil soltero, casado y conviviente; el grado técnico de enfermería; sala de medicina donde labora el personal de enfermería; años de experiencia laboral y años en la sala donde labora actualmente son características que explican la presencia de los factores estresantes de la dimensión ambiente físico.

V. Conclusiones

Primera

En referencia al objetivo general se concluye que existe influencia de los factores laborales en el estrés laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 53.2% de la variable dependiente estrés laboral.

Segunda

En relación al primer objetivo específico se concluye que existe influencia de los factores laborales en el agotamiento del estrés laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 41.3% de la variable dependiente agotamiento.

Tercera

En relación al segundo objetivo específico se concluye existe influencia de los factores laborales en la despersonalización del estrés laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 44.4% de la variable dependiente despersonalización.

Cuarta

En relación al tercer objetivo específico se concluye existe influencia de factores laborales en la realización personal del estrés laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 46.3% de la variable dependiente realización personal.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda al jefe del área del servicio de cuidados intensivos neonatales de la Clínica, realizar talleres psicológicos para mejorar los niveles de estrés laboral, especialmente de agotamiento, despersonalización y realización personal debido a que están relacionados a los factores laborales.

Segunda

Se recomienda al jefe del área del servicio de cuidados intensivos neonatales de la Clínica, realizar capacitación de los factores Relacionados con la presión y la exigencia, debido a la escasez de personal y el personal es requerido en varios lugares a la vez, además de realizar diversas actividades; capacitar en estrategias de manejo de presión y exigencia de familiares entre otros.

Tercera

Se recomienda al jefe del área del servicio de cuidados intensivos neonatales de la Clínica, realizar una mejor organización debido a la sobrecarga que perciben los trabajadores, revisar los horarios, mejor distribución de funciones y evitar las órdenes que se contradicen que no contribuye con la organización de la institución.

Cuarta

Se recomienda al jefe del área del servicio de cuidados intensivos neonatales de la Clínica, realizar adecuaciones en el ambiente laboral, debido a que se perciben escasos recursos materiales y además están expuestos a ruidos ambientales.

VII. Referencias

- Alston, C. (2017). *com*. Obtenido de Correlational Studies in Psychology: Examples, Advantages & Types: study.com
- Abambari, F., Barros, E., Tránsito, M., García, D., Yumbra, L. & Narváez, M. (2014). *Prevalencia y Factores asociados a Estrés Laboral en el personal del Servicio de Emergencia del hospital "José Carrasco Arteaga". 2014. Revista Médica HJCA* Recuperado de <http://revistamedicahjca.med.ec/ojs/index.php/RevHJCA/article/view/29>
- Alcalde, J. (2010). Estrés laboral: Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. *Plan Integral de Salud Mental de Andalucía*, 1–66. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csalud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/estres_laboral_informe_pslt.pdf
- Arellano, N. (2002). *Estrés*. Recuperado de http://www.quadernsddigitals.net/datos-web/emeroteca/nr_507/a-7061/7061.html
- Blanco G. (2004). *Estrés Laboral y Salud en las Enfermeras Instrumentistas* Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S079804692004000100006&lng=es
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. En F. Arias. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/paundpro/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012>
- Blanco G. (2004). *Estrés Laboral y Salud En Las Enfermeras Instrumentistas*. En *Revista de la Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela* 27(1); 68 – 75.
- Bromley, C. (2000). *Los trastornos de ansiedad a inicios del nuevo siglo* *trastornos relacionados con el estrés*. En *Archivos Peruanos de Psiquiatría y Salud Mental* 4(1)

- Cannon, W. (1927). *Encyclopedia of Emotion*. Recuperado de https://search.credoreference.com/content/topic/cannon_walter_1871_19
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada A., Cárdenas, K. & Licona, S. (2014) *Estrés laboral en enfermería y factores asociados*. Cartagena (Colombia). Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/817/81730850005/>
- Chávez, M. (2016), *Factores estresantes del ámbito hospitalario y las características socio demográficas, académicas y laborales del personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Bellavista* Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8394/Ch%C3%A1vez_MME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chero, O. (2017), *Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud. Trujillo* fue tipo descriptivo Recuperado de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo-salud/article/view/1705>
- Carbajal L. (1992). *Metodología de la Investigación*. Fundación para Actividades de Investigación y Desarrollo FAI D Cali -1992 Pag.40
- Coronado, L. (2006). Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel. A. Carrión. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Marcos, Perú).
- De la Gándara, J. , (1998). *Estrés y Trabajo: el síndrome del burnout*. Editorial Cauce
- Del Hoyo, M. (1997). *Estrés laboral*. Madrid Edit. INSHT.
- Fernández, G. (2015). *Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* Visto en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7102/Fernandez_RGE.pdf?sequence=1

- Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R., y De Longis, A. (1986). *Appraisal, coping, health status and psychological symptoms* [Valoración, afrontamiento, nivel de salud y síntomas psicológicos]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579
- Fresquet, J. (1999). *Instituto de Historia de la Ciencia y Documentación* (Universidad de Valencia - CSIC). Recuperado de <http://www.historiadelamedicina.org/canon.html>
- Gil- Monte. (2012). *Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid. España. Visto en : www.redalyc.org/pdf/36322720
- Gil, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Pública*, 29(2), 237–41. recuperado de <https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Gómez V. (2002). *Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles*. *Revista Científica de América Latina y el Caribe*. Bogotá, Colombia. 2002. Recuperado de <http://redalyc.ugemex.mx>.
- Gobierno del Perú. Ley N° 29783 (2011). *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Publicado en diario El Peruano.
- Gobierno del Perú. Ley N° 27669 (2002). *Ley del trabajo del enfermero peruano*. Decreto Supremo N° 004- 2002- SA. Publicado en diario El Peruano
- Grajales, T. (1996) *Conceptos Básicos para la Investigación Social de la Serie Textos Universitarios*. Nuevo León, México. Publicaciones Universidad de Montemorelos
- Hernández, R. (1991), *Metodología de la Investigación*. Editado en la Universidad de Cuenca
- Hernandez, R. ,Fernández, C., Bautista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: *McGraw-Hill*. Interamerica

- Hernandez, R. ,Fernández, C., Bautista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México:McGraw-Hill. Interamerica, pag.173-174
- Hernandez, R. ,Fernández, C., Bautista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México:McGraw-Hill. Interamerica, pag.207
- Hernandez, R. ,Fernández, C., Bautista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México:McGraw-Hill. Interamerica, pag.217
- Hernandez, R. ,Fernández, C., Bautista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México:McGraw-Hill. Interamerica, pag.305
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. World Health Organization, 6(6), 1–41. https://doi.org/http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- Instituto Canadiense sobre el Estrés . Página de la Fundación Hans Selye, Pag. 8.2. 2018 Recuperado de http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
- Kalimo, R., Cooper, C. L., El-Batawi, M. A., & Organización Mundial de la Salud (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Suiza.
- Kerlinger, F.(1979).*Psicología. Investigación científica*. España: Interamericana.
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986).*Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1987). Transational theory and research on emotions and doping.En L. Laux y G. Vossel (Eds.), *Personality in biographical stress and coping research*.*EuropeanJournal of personality*, 1, 141- 169

Congreso de la república (2010) *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783*. (2016). Recuperado en:

https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/.../Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf

Machicado H. (2017). *Factores De Riesgo Psicosocial Y Estrés Laboral Del Profesional De Enfermería En Los Servicios De Emergencia Y Unidad De Cuidados Intensivos Del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón Puno* - 2016., Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/>

Mailxmail.com. Curso de bienestar y salud.(2011).*Concepto de estrés y enfermedad*. Editorial Mac Graw_ Hill. Recuperado de www.maixmail.com/curso_estres_enfermedad.

Marriner- Tornet A. (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería*.(5a ed.). España: Editorial Mosby Madrid

Maslach, C. y Leiter, P. (1997) *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it*, Jossey – Bass Lnc. Publicado en San Francisco – California E.U.A

Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida*. ¡Sin estrés! Madrid: Safeliz.

Ministerio de salud (2002). *Ley de Trabajo del enfermero*. Recuperado en: <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/normaslegales/2002/L27669-2002.pdf>

Montejano , L.R., Castilla R.Y., Romero M.J., Rodríguez B.J., Pérez L.E., & Cebria J.A..(2008).*La experiencia como protección del estrés en los profesionales de enfermería*. Educare 21 Recuperado de <http://www.enfermeria21.com/revistas/educare/articulo/50021/> 14.

Mosby,(1999).Blanco en Enfermería España. *Revista de Enfermería Nursing* 36(1), España.

- Neidhardt, J., Weinstein, M., y Conry, R. (1989). *Seis programas para prevenir y controlar el estrés*. Madrid: Deusto.
- Nuñez, R.(1992) *Memorias del vi Simposio: Actualizaciones en Enfermería*, Fundación Santa Fe de Bogotá. Recuperado de <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-152/actualizacionesenfermeria>
- OMS. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*. *Revista PsiqueMag*, 2, 33–50. Recuperado de [https://doi.org/http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view File/8/8](https://doi.org/http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/File/8/8)
- OMS. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*. *Revista PsiqueMag*, 2, 33–50. Recuperado de <https://doi.org/http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view File/8/8>
- OMS. (1986). *Carta de Ottawa para la promoción de la Salud*.
Recuperado de www.fmed.uba.promociondelasalud.
- Pinikahana J., Happel B. (2004). *Stress Burnout and job satisfaction in rural psychiatric nurses: a Victorian Study*. *Aust J Rural Health* 12(3):120-125
- Piñeiro, M.(2013).*Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia*. *Enfermería Global* 2013 Recuperado de <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/154611>
- Quispe, F. (2016). *Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud 50 con el clima organizacional del departamento de gineco-obstetricia del hospital regional Hipólito Unanue*. Minsa. Tacna. Recuperado de <https://doi.org/http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5761/8I.1339.M G.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodriguez, M. (2010). *Métodos de investigación: diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*. México: Editorial Universidad Autónoma de Sinaloa
- Rojas, A. (2015). *Eficacia de un programa educativo en la calidad técnica de las anotaciones de enfermería en un servicio de medicina interna de un hospital nacional*. (Tesis de licenciatura en Ciencias de Enfermería). Recuperado: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/4163/Rojas_aa.pdf?sequence=1
- Sánchez, K., Loli, R. y Sandoval, M. (2015). *Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial pre-hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud*. Recuperado de <file:///C:/Users/celendin/Downloads/2691-6271-1-PB.pdf>
- Sandin, B (2002). *Cuestionario de afrontamiento del estrés, Revista psicopatologica y psicologica*.
- Seyle, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Stvroula L. (1999). *La organización del trabajo y el stress*. Serie protección de la salud de los trabajadores Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Tomas M. *Fases del estrés en enfermería*. [Sede web]. España. Universidad de las Islas Baleares. Recuperado de <http://www.agoradenfermeria.eu/CAST/num003/escrits.html>.
- Toro, I., Parra, R. (2006) *Método y conocimiento- Metodología de la Investigación*. Medellín, Colombia: Editorial Universidad EART
- Torres, H. Carlos, I. (2005). *El estrés laboral en los profesionales de salud que laboran en los hospitales, estudio de caso*. Publicado 14-nov-2016 Visto en : <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21428>

Torres, C. (2016). *El estrés laboral en los profesionales de salud que laboran en los hospitales*. Guayaquil- Ecuador . Recuperado

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21428>

Valle , R., (2014). *Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III*. Recuperado

de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/269/3/VALLE_RHEGYTNA_NIVEL_ES_TRES_LABORAL.pdf

Anexos



**Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del
Personal de enfermería Clínica San Judas Tadeo 2018**

AUTORA:

Br. Cynthia Paola Ochoa Campoverde

Escuela de Pos Grado

Universidad César Vallejo Filial de Lima

Resumen

Estudio titulado *Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral en la clínica San Judas Tadeo 2018*, cuyo propósito fue determinar los factores Laborales que contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería, La investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe influencia de los factores laborales en el estrés laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018.

Palabras claves: factores laborales, el estrés laboral

Abstract

Study entitled *Labor Factors that influence Work Stress in the San Judas Tadeo 2018 Clinic*, whose purpose was to determine the Labor factors that contribute to work stress in the nursing staff. The research is of a basic type, the scope was descriptive correlational and the Design used is non-experimental, cross-sectional. According to the statistical evidence, there is an influence of the labor factors in the work stress of the Nursing Staff in the Neonatal Intensive Care Service of the San Judas Tadeo Lima Clinic 2018.

Keywords: labor factors, work stress

Introducción

En todo el mundo, la presión laboral se percibe como un problema notable, especialmente entre los expertos en bienestar que desarrollan su acción en la condición clínica, teniendo en cuenta que las instalaciones del médico son una región de trabajo que tiene una capacidad más notable de crear preocupación debido a las altas solicitudes de trabajo y a una baja autogestión o control sobre sí mismo, lo que genera una presión de trabajo residual que puede reflejarse en numerosos indicadores de bienestar.

Antecedentes del Problema

Torres (2016), en sus tesis *El Estrés Laboral en los profesionales de Salud que laboran en los hospitales, estudio de caso* sustentada en la universidad de Guayaquil. Tuvo como objetivo general, establecer la prevalencia del estrés laboral en trabajadores de la salud que laboran en el Hospital del IESS del cantón Duran. La metodología desarrollada fue la del tipo científico, la muestra de estudio consto de 79 trabajadores del Hospital objeto, se utilizó como instrumento de investigación, la encuesta estructurada y adaptada para nuestra realidad, tipo Litker. Los resultados, fueron: un alto grupo de sus trabajadores, presentó un nivel medio de estrés y una baja realización personal. Se concluyó que el estrés laboral afecta la calidad de los servicios de las entidades sanitarias y el buen estado de salud a los trabajadores.

Chero (2017), en su estudio *Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud. Trujillo* fue tipo descriptivo, de plan correlacional y transversal, cuyo objetivo fue decidir la relación del nivel de presión y el cumplimiento de la ocupación del profesional de enfermería de la administración de crisis del Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud, Trujillo. La muestra estuvo compuesta por 40 médicos a quienes se conectaron dos estudios organizados por el creador; a) Escala para evaluar el nivel de preocupación del profesional de enfermería) El tamaño de la evaluación del desempeño de la actividad del profesional de enfermería. Razonando que el

77.5% de los cuidadores médicos tienen un bajo nivel de presión; 52.5% de los asistentes tienen un estado anormal de cumplimiento de la ocupación. Hay una conexión crítica entre el nivel de presión.

Revisión de Literatura

Estrés Laboral

Teorías relacionadas a la variable Estrés Laboral

Teoría Biológica: El fisiólogo Walter Canon en su teoría fue el primero en describir secuencialmente los elementos que emplea un animal frente a amenazas externas, atacándolas o huyendo de ellas.

Teoría Psicológica: (Lazarus, 1991). Expresa que cualquiera que sea su fuente, el estiramiento requiere que lo enfrentemos, que sea, que nos empeñemos en realizar esfuerzos subjetivos y de conducta para supervisar la presión mental.

El estrés se da por un desequilibrio o alteración entre las solicitudes hechas por la tierra y los beneficios disponibles para los individuos, generalmente transmitidos por factores psicosociales, que al exhibirse impactan a todas y cada una de las personas, quienes paso a paso soportan los niveles de prominencia de una sociedad globalizada

Para el Ministerio de Salud (Minsa, 1992) citado Marriner (1995) conceptualiza el estrés como una estrecha relación entre el individuo y su medio ambiente este puede ser temporal o a largo plazo, ligero o severo.

Mientras que para (Melgosa, 1995). Señala que debido a las alteraciones que el estrés provoca en la persona, lo señala como: “un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas”.

Importancia de la variable Estrés Laboral

(Blanco, 2004). La práctica de la profesión exige habilidades, que necesitan un mental y emocional de mayor rigor, ya que son tareas u obligaciones expuestas a múltiples estresores que generan alteración en el bienestar del organismo que pueden traer serias consecuencias en el desempeño laboral.

Variable Factores Laborales

Teorías relacionadas a la variable Factores Laborales

Lazarus y Folkman, (1986) mencionó que las propiedades formales de las circunstancias que tienen el mejor efecto en los formularios de evaluación que deciden sobre el riesgo, daño o prueba. Hay atributos que se suman para hacer que una circunstancia sea más angustiante.

Importancia del profesional de enfermería

La importancia radica en que el profesional de enfermería es responsable del cuidado de los pacientes, lo que implica responsabilidad en la práctica ética y la integridad necesaria para hacer lo correcto, su trabajo implica esfuerzo físico y mental y a menudo se encuentra en situaciones difíciles.

Método

La investigación fue desarrollada con el enfoque cuantitativo dado que utiliza el método científico y a la estadística como una de sus herramientas.

El tipo de investigación de esta exploración es esencial, dado que se espera que contribuya hipotéticamente con datos característicos de los factores bajo examen.

Diseño Correlacional – Causal .Para Hernández, (2014), el esbozo correlacional causal tiene la motivación detrás de retratar la conexión entre al menos dos factores, estas investigaciones lo que mide -descompone, (enfoque cuantitativo)

Problema

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas: ¿Cuáles son los factores laborales que contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la clínica San Judas Tadeo 2018?

Objetivo

Determinar los factores Laborales que contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018

Resultados

Tabla 22

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de los factores en el estrés laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	93,305			
Final	52,931	40,374	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=40.374$; $p<0,05$). Ello significa que los factores laborales inciden en el estrés laboral.

Discusión

Para Piñeiro (2013), los resultados mostraron que en los trabajadores los factores más frecuentes generadores de entres fueron: “Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas” “Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora” “Ver a un paciente sufrir” y “Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería”. En la identificación de la satisfacción laboral los factores con mayores puntuaciones han sido: “Satisfacción en el trabajo”; “Relación personal”; y “Adecuación para el trabajo”. En cuanto a los mecanismos de afrontamiento los de mayor puntuación han sido: Resolución de problemas; Pensamiento desiderativo; Apoyo social y Reestructuración cognitiva.

Conclusión

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe influencia de los factores laborales en el estrés laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018,

debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 53.2% de la variable dependiente estrés laboral.

Referencia

Blanco G. (2004). *Estrés Laboral y Salud En Las Enfermeras Instrumentistas*. En Revista de la Facultad de Medicina Universidad Central de Venezuela 27(1); 68 – 75.

Cannon, W. (1927). *Encyclopedia of Emotion*. Recuperado de https://search.credoreference.com/content/topic/cannon_walter_1871_1945

Chero, O. (2017), *Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia. Hospital Víctor Lazarte Echegaray Essalud. Trujillo* fue tipo descriptivo Recuperado de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo-salud/article/view/1705>

Hernandez, R., Fernández, C., Bautista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill. Interamerica

Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.

Marriner- Tordnet A. (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería*. (5ª ed.). España: Editorial Mosby Madrid

Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.

Torres, H. Carlos, I. (2005). *El estrés laboral en los profesionales de salud que laboran en los hospitales, estudio de caso*. Publicado 14-nov-2016 Visto en [:http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/21428](http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/21428)

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistência					
Título: Factores Laborales que influyen al Estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la clínica San Judas Tadeo 2018? Br. Cynthia Paola Ochoa Campoverde					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema General: ¿Cuáles son los factores laborales que contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la clínica San Judas Tadeo 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la influencia del factor relacionado a la presión y la exigencia en el estrés laboral en el personal de</p>	<p>Objetivo General: Determinar los factores laborales que influyen al estrés en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018</p>	<p>Hipótesis general: Existe influencia de los factores laborales en el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la clínica San Judas Tadeo 2018</p>	Variable 1: Factores Laborales		
	<p>Objetivo específico 1 El factor relacionado a la presión y la exigencia influye en el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe influencia entre el factor relacionado con la presión y la exigencia en el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la clínica San Judas</p>	<p>Factor Relacionado con la presión y la exigencia</p>	<p>Escasez de personal</p> <p>Ser requeridos en varios sitios a la vez</p> <p>Imposición de plazos por parte de otras personas</p> <p>Poco tiempo para realizar sus actividades</p> <p>Cumplir órdenes de más de una persona a la vez</p> <p>Presiones y exigencias de los familiares</p> <p>Asignación forzosa a los servicios</p> <p>Paciente demasiado tiempo en la unidad</p>	<p>1 al 12</p> <p>Bajo puntaje: (12 – 19 p)</p> <p>Medio puntaje: (20 – 26p)</p> <p>Alto puntaje: (27 – 36p)</p>

<p>enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la influencia del factor organizativos, burocráticos con el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018?</p>	<p>San Judas Tadeo Lima 2018</p> <p>El factor organizativos, burocráticos influye en el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018</p>	<p>Tadeo 2018</p> <p>Existe influencia entre el factor organizativo y burocrático con el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la clínica San Judas Tadeo 2018</p> <p>Existe influencia entres</p>	<p>Factor organizativo, burocrático</p>	<p>Falta de experiencia</p> <p>Tomar decisiones urgentes</p> <p>Sobrecarga de trabajo</p> <p>Mala organización y distribución de funciones</p> <p>Excesivo papeleo</p> <p>Horario inflexible y sobrecargado</p> <p>Aumento de la responsabilidad administrativa</p> <p>Falta de recompensa profesional</p> <p>Malas relaciones con superiores, subordinados y compañeros</p> <p>Recibir órdenes contradictorias</p> <p>Falta de confianza y restricciones de la</p>	<p>13 al 24</p>	<p>Bajo puntaje: (12 – 18p)</p> <p>Medio puntaje: (21 – 26p)</p> <p>Alto puntaje: (27 – 36p)</p>	
---	--	--	---	---	-----------------	--	--

<p>¿Cuál es la influencia del factor ambiental en el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018?</p>	<p>El factor ambiental influye en estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018</p>	<p>el factor ambiental con el estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales en la clínica San Judas Tadeo 2018</p>	<p>Factor ambiental</p>	<p>autoridad</p> <p>Tipo de servicio (condiciones físicas)</p> <p>Estado de los pacientes y tipos de cuidados</p> <p>Sometimiento del personal a peligros físicos</p> <p>Escasos recursos materiales</p> <p>Ruidos ambientales</p> <p>Operalización y disposición de equipo</p>	<p>25 al 36</p>	<p>Bajo puntaje: (12 – 17p)</p> <p>Medio puntaje: (18 – 25p)</p> <p>Alto puntaje: (26 – 36p)</p>	
<p>Variable 2: Estrés Laboral</p>							
<p>Dimensiones</p>		<p>Indicadores</p>		<p>Ítems</p>	<p>Escala de valores</p>	<p>Niveles o rangos</p>	

			Agotamiento	<p>Cansancio Emocional</p> <p>Sentimiento de desesperanza</p> <p>Agotamiento Físico</p> <p>Actitudes Negativas hacia el trabajo.</p>	<p>1,2,3, 6,8,1 3,14, 16,20</p>	<p>Bajo puntaje: 0 – 7</p> <p>Medio puntaje: 8 – 16</p> <p>Alto puntaje: 17 – 54</p>	
			Despersonalización	<p>Respuesta Negativa a uno mismo</p> <p>Trato impersonal</p> <p>Actitudes negativas con los demás.</p> <p>Falta de preocupación por los demás.</p>	<p>5,10, 11,1, 15,22</p>	<p>Bajo puntaje: 0 - 2</p> <p>Medio puntaje: 3 - 8</p> <p>Alto puntaje: 9 – 30</p>	
			Realización Personal	<p>Auto concepto Negativo</p> <p>Respuesta Negativa hacia el trabajo</p> <p>Sentimientos de escasa competencia profesional</p>	<p>4,7,9, 12,17 ,18,1 9,21.</p>	<p>Bajo puntaje: 0 – 37</p> <p>Medio puntaje: 38 – 44</p> <p>Alto puntaje: 45 – 48</p>	<p>Niveles o rangos</p>

OFICIO N° CMSJT-0011-2018 DM
San miguel 03 de agosto del 2018

Carta P. 0498-2018-EPG-UCV-LN

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte


Ante todo, reciba un cordial saludo:

Me es grato dirigirme a usted, para expresarle que la Srta. **CYNTHIA PAOLA OCHOA CAMPOVERDE** identificada con DNI: N.º 42516999 y código de matrícula N.º 7001127031; estudiante del programa de **MAESTRÍA DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, ha presentado ante la Dirección Médica de la Clínica San Judas Tadeo su propuesta de trabajo de investigación (Tesis), el cual fue **APROBADO** por esta Dirección médica para que desarrolle su trabajo investigatorio denominando:

FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DE LA CLINICA SAN JUDAS TADEO LIMA 2018.

Le saluda Cordialmente

Atentamente,


JAVIER NOLAS MORALES
DIRECTOR MEDICO
C.M.P. 25458
M.C. Javier Nolas Morales
C.M.P. 25458 - R.N.E.12859
Director Médico
Clínica San Judas Tadeo

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los factores laborales

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión relacionado con la presión y la exigencia								
1	Déficit del personal de Enfermería capacitado	✓		✓		✓		
2	Brindar atención a más de dos pacientes en la unidad	✓		✓		✓		
3	Alcanzar objetivos trazados por el grupo de trabajo	✓		✓		✓		
4	Mayor demanda de atención de acuerdo al estado crítico del paciente	✓		✓		✓		
5	Exigencia laboral por necesidades del servicio	✓		✓		✓		
6	Reporte detallado y extenso por grado de dependencia del paciente	✓		✓		✓		
7	Paciente inestable con larga estancia en la unidad	✓		✓		✓		
8	Inseguridad ante procedimiento no conocido	✓		✓		✓		
9	Temor a decisiones equivocadas en situaciones críticas	✓		✓		✓		
10	Personal con escasa experiencia; en proceso de capacitación	✓		✓		✓		
11	Gestión evaluada durante el turno	✓		✓		✓		
Dimensión organizacional, burocrático		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
12	Control estricto de medicinas y materiales	✓		✓		✓		
13	No cumplimiento de criterios de admisión establecidos en el servicio	✓		✓		✓		
14	Relación Enfermera - paciente disminuida por sobre carga laboral	✓		✓		✓		
15	Registrar datos extensos a la brevedad posible	✓		✓		✓		
16	Asumir responsabilidades administrativas del jefe inmediato	✓		✓		✓		
17	Profesionales de salud autoritarios y agresivos	✓		✓		✓		
18	Inadecuadas relaciones interpersonales con superiores subordinados y demás miembros del equipo de salud	✓		✓		✓		
19	Recibir indicaciones contradictorias	✓		✓		✓		
20	Demora en el traslado del paciente por otro servicio	✓		✓		✓		
21	Protocolos establecidos sin validar en el servicio	✓		✓		✓		
22	Visitas de los familiares en horarios no establecidos	✓		✓		✓		
23	Personal inflexible ante situaciones imprevistas	✓		✓		✓		
24	Escasa confianza, restricción de las funciones al personal nuevo por la enfermera responsable	✓		✓		✓		
Dimensión ambiental		SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
25	Tipo y unidad de servicio	✓		✓		✓		
26	Exposición del personal a peligros físicos	✓		✓		✓		
27	Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio	✓		✓		✓		
28	Operatividad y no disponibilidad de los equiposexistentes en el servicio	✓		✓		✓		
29	Inadecuada iluminación respecto al área de trabajo	✓		✓		✓		
30	Sustancias biológicas peligrosas	✓		✓		✓		
31	Servicios con malas condiciones higiénicas	✓		✓		✓		
32	Inadecuadas lugares de almacenamiento de equipos y materiales costosos	✓		✓		✓		
33	Reducido ambiente de trabajo	✓		✓		✓		
34	Inadecuados lugares de refrigerio	✓		✓		✓		
35	Inadecuada ventilación y nivel de temperatura del área de trabajo en relación al ambiente del paciente	✓		✓		✓		
36	Mobiliario incómodo e inadecuado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ALMA ZAPATA NAEL DNI: 06167287

Especialidad del validador: Metadilogo

19 de 08 del 2018

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Costa Tawale Wilson Viqueiro DNI: 10107579

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los Servicios de la Salud

...de.....del 20...

***Pertinencia:** El ítem responde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Wilson Viqueiro Costa
Experto en Gestión de los Servicios de Salud
Especialidad Gestión de los Servicios de Salud
C.P. 2020 - C.R. - P.O. 10.107

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Sonia E. Turo Pacheco DNI: 40603993

Especialidad del validador: Mg. Investigaci3n y docencia

17 de junio del 2015

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del **ALBERTO L. SARTORI**
CALLE J. GARCÍA - CALLAO
LE. TUCUMÁN 15422
CORREO: alberto.sartori@unp.edu.pe
tel: 051 985 424 154

Anexo5 :Confiabilidad de factores laborales

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3	1	1	1	
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	
1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1
1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	
1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	
1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	4	1	
1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	
3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2
1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	
1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	
2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	3	1	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido^a	0	0,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	36

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

Interpretación: La confiabilidad de persibe una confiabilidad muy alta con un valor de 0,916 puntos.

Confiabilidad de la variable estrés profesional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	6	3	4	3	1
2	5	4	4	3	4	4	3	3	3	1	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	6
1	1	1	3	3	3	3	4	5	1	4	5	3	4	5	4	1	1	5	3	3	4
3	3	2	2	2	2	3	1	2	4	1	3	1	3	2	1	4	5	1	4	3	2
6	5	4	3	1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	4
1	3	2	4	3	3	3	5	2	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	4	3	6
4	1	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	1	3	3	2	1	4	4	3	3	2
3	3	3	1	4	1	2	3	3	2	2	2	6	2	1	1	1	4	4	2	1	1
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3
3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3
4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	1
3	3	2	2	2	2	3	1	2	4	1	3	1	3	2	1	4	5	1	4	3	2
6	5	4	3	1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	4
1	3	2	4	3	3	3	5	2	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	4	3	6
4	1	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	1	3	3	2	1	4	4	3	3	2
3	3	3	1	4	1	2	3	3	2	2	2	6	2	1	1	1	4	4	2	1	1
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3
3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0

Total	20	100,0
-------	----	-------

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	22

Interpretación: La confiabilidad de la variable tiene una puntuación de 0.935, interpretándose como alta confiabilidad.

Anexo 6: Base de datos

		Factores Laborales																																									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	D1	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	D2	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	D3	V1			
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	19	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	30	72			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	40			
3	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	24	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	28	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	24	76		
4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	17	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	44		
5	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	2	1	24	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	30	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	27	81		
6	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	20	1	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	29	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	27	76			
7	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	23	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	18	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26	67		
8	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	23	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	35	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	89		
9	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	23	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	71	
10	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	18	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	26	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	26	70	
11	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	21	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	1	21	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	55	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	42
13	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	88
14	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	19	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	17	51
15	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	18	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	17	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	17	52
16	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	15	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	20	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	60
17	3	1	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	25	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	30	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	79
18	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	21	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	86
19	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	2	1	19	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	19	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18	56
20	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	19	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	59
21	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	22	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	19	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	15	56	
22	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	20	52
23	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	27	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	30	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	27	84	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	13	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	56
25	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	28	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	17	71	
26	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	37	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27	80	
27	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	15	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	16	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	21	52
28	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	16	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	16	2	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	21	53	
29	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	22	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	26	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	13	61	
30	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	17	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	21	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	20	58

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	D1	p10	p11	p12	p13	p14	D2	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	D3	V2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	2	1	2	1	1	7	2	1	1	1	1	2	1	1	10	27
2	5	6	4	6	1	1	5	6	1	35	6	6	1	6	3	22	1	1	6	1	6	4	2	1	22	79
3	5	3	3	6	1	1	6	2	6	33	4	1	6	4	6	21	1	1	6	1	6	6	6	1	28	82
4	5	5	5	6	3	3	6	4	2	39	4	6	6	4	6	26	4	5	6	5	5	6	6	5	42	107
5	3	4	4	6	1	1	6	2	6	33	1	5	2	5	4	17	3	3	2	3	2	5	3	5	26	76
6	1	2	1	5	1	1	5	1	1	18	1	1	4	1	4	11	1	1	6	5	3	3	4	1	24	53
7	1	1	1	2	1	1	2	1	2	12	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	2	2	2	1	13	33
8	1	1	5	6	1	5	6	5	6	36	1	1	6	1	6	15	1	4	6	6	6	1	1	1	26	77
9	2	1	2	3	1	1	3	2	3	18	1	1	3	1	1	7	1	1	3	3	3	1	2	1	15	40
10	5	1	2	3	1	6	3	5	3	29	1	1	3	1	5	11	1	6	3	3	3	6	4	1	27	67
11	4	5	6	3	3	6	2	4	4	37	5	6	3	3	6	23	4	4	5	6	3	3	6	4	35	95
12	6	5	5	6	3	3	3	6	4	41	5	5	6	3	3	22	5	5	6	3	3	5	4	5	36	99
13	2	1	1	2	1	1	1	1	2	12	1	2	1	2	1	7	2	2	1	3	1	2	1	2	14	33
14	1	1	2	3	1	1	4	3	3	19	1	1	3	1	4	10	1	1	3	3	3	2	1	1	15	44
15	4	1	4	6	1	1	6	1	6	30	6	1	3	2	4	16	1	1	3	3	6	6	6	6	32	78
16	6	6	6	6	6	6	3	1	5	45	2	5	3	1	1	12	1	1	1	3	3	1	3	6	19	76
17	5	6	4	2	2	5	2	5	2	33	2	5	1	5	6	19	6	6	1	2	2	5	3	5	30	82
18	1	3	6	3	1	1	1	4	6	26	1	1	1	1	3	7	1	1	3	2	4	1	4	1	17	50
19	2	4	2	2	6	5	4	4	2	31	5	4	3	6	5	23	6	6	2	1	2	1	5	1	24	78
20	2	1	2	3	1	1	3	2	2	17	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	42
21	6	1	6	5	1	1	3	1	3	27	1	1	3	1	1	7	1	1	3	3	3	1	2	1	15	49
22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	13	1	1	3	1	1	7	1	1	3	3	3	1	3	1	16	36
23	1	1	5	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	5	9	1	1	6	6	6	1	6	1	28	51
24	2	3	3	3	3	2	2	2	2	22	3	3	3	6	2	17	6	2	2	1	3	6	6	2	28	67
25	6	1	6	3	1	1	3	1	3	25	1	1	3	1	1	7	1	1	3	3	3	1	3	1	16	48
26	1	2	1	1	1	1	4	1	4	16	1	1	3	1	1	7	1	1	3	3	3	1	6	1	19	42
27	4	6	5	5	6	3	3	1	3	36	6	5	5	6	3	25	6	5	5	6	3	3	4	4	36	97
28	2	6	6	6	3	4	5	3	5	40	6	6	6	3	1	22	4	4	6	5	6	1	6	1	33	95
29	1	2	3	2	3	2	3	2	1	19	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	2	3	2	2	21	51
30	4	6	4	6	1	2	5	1	4	33	5	5	1	5	4	20	5	5	1	1	1	5	1	5	24	77


31	1	6	1	6	1	1	6	6	2	30	1	4	2	5	2	14	6	2	4	3	2	5	6	1	29	73
32	1	4	2	5	1	2	5	4	3	27	1	5	6	3	1	16	1	1	3	3	3	5	4	2	22	65
33	2	1	2	1	1	1	1	2	2	13	2	2	1	1	1	7	3	1	3	1	1	3	2	1	15	35
34	4	6	3	5	5	1	2	1	2	29	3	3	3	3	3	15	3	1	2	1	6	1	6	2	22	66
35	1	1	2	3	1	1	4	3	3	19	1	1	3	1	4	10	1	1	3	3	3	2	1	1	15	44
36	4	2	4	6	3	4	6	4	6	39	6	5	3	2	5	21	1	5	5	3	6	6	6	6	38	98
37	6	6	6	6	6	6	3	1	5	45	3	5	3	3	3	17	3	3	3	3	3	4	3	6	28	90
38	1	2	2	2	2	2	2	1	2	16	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	2	2	3	2	16	40
39	1	3	1	3	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	3	7	1	1	1	2	1	1	1	1	9	29
40	2	1	2	2	1	1	1	2	2	14	2	2	3	1	2	10	2	2	2	1	2	1	2	1	13	37
41	1	1	2	1	1	1	1	2	2	12	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	2	2	1	1	12	31
42	6	5	6	5	5	5	3	4	3	42	4	5	3	5	5	22	5	5	3	3	3	5	2	5	31	95
43	5	5	5	3	5	5	1	5	6	40	6	6	3	6	6	27	6	1	6	6	3	6	3	6	37	104
44	1	1	5	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	5	9	1	1	1	1	2	1	2	1	10	33
45	4	3	4	6	3	6	4	6	6	42	4	3	3	4	4	18	2	2	2	2	2	4	4	6	24	84
46	1	3	1	1	3	1	1	2	1	14	2	2	2	1	2	9	1	1	2	2	2	1	2	2	13	36
47	1	3	1	2	1	1	2	2	1	14	4	2	1	1	2	10	1	2	1	2	2	1	2	1	12	36
48	2	3	3	3	4	4	5	4	2	30	3	4	3	3	2	15	4	2	3	2	2	5	3	4	25	70
49	2	2	3	3	1	2	1	1	1	16	4	4	3	3	2	16	2	1	2	2	3	3	4	4	21	53
50	1	2	2	3	3	2	2	1	3	19	2	2	2	1	4	11	1	3	1	1	2	2	1	1	12	42
51	1	6	1	1	1	2	1	3	2	18	2	2	3	1	2	10	2	2	2	2	2	2	2	4	18	46
52	2	1	3	1	1	2	1	2	2	15	3	1	1	1	1	7	1	3	2	2	1	1	2	1	13	35
53	2	6	4	5	6	6	5	6	5	45	2	3	4	6	5	20	2	6	4	6	6	6	6	2	38	103
54	1	1	2	6	1	1	3	1	5	21	1	1	6	1	2	11	1	1	1	1	2	1	2	2	11	43
55	1	1	2	1	1	2	2	1	2	13	1	1	2	2	5	11	1	1	2	1	1	2	1	2	11	35
56	4	6	4	6	4	2	4	6	5	41	6	6	4	6	5	27	3	6	1	1	6	6	2	2	27	95
57	1	1	1	2	3	1	1	1	1	12	4	1	1	1	1	8	1	2	2	2	2	1	1	1	12	32
58	4	3	4	2	3	3	5	3	1	28	4	3	2	4	4	17	1	2	2	2	6	4	4	6	27	72
59	4	3	4	2	3	3	5	4	1	29	4	2	2	3	3	14	1	2	1	2	6	5	2	6	25	68
60	5	6	6	3	4	6	5	4	6	45	6	6	5	4	5	26	5	6	6	6	6	5	2	6	42	113
61	5	5	3	5	5	5	5	6	6	45	4	4	6	6	6	26	2	6	2	6	6	3	6	6	37	108
62	1	2	1	1	1	2	1	1	3	13	2	1	2	1	4	10	1	1	1	1	2	2	1	1	10	33
63	1	1	1	1	1	2	1	1	2	11	1	2	1	1	2	7	2	2	2	1	2	2	1	1	13	31
64	2	4	3	4	1	2	1	2	2	21	3	3	2	1	4	13	1	3	2	2	2	3	2	1	16	50
65	5	5	6	6	6	6	5	6	5	50	6	3	6	6	6	27	2	6	6	5	6	6	5	6	96	173

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018"** del estudiante **Cynthia Paola Ochoa Campoverde**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 07 de agosto del 2018



Dr. Noel Alcas Zapata
DNI: 06167282



Factores Laborales que influyen en el Estrés Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de la Clínica San Judas Tadeo Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Dr. Cynthia Paola Ochoa Campoverde

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de la Salud

LIMA - PERÚ

2018

Resumen de coincidencias

25 %

1	pt.scribd.com	6 %
Fuente de Internet		
2	repositorio.upeu.edu.pe	2 %
Fuente de Internet		
3	repositorio.unica.edu.pe	1 %
Fuente de Internet		
4	caece.edu.ar	1 %
Fuente de Internet		
5	repositorio.ug.edu.ec	1 %
Fuente de Internet		
6	Entregado a Universida...	1 %
Trabajo del estudiante		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Ochoa Campos de Cynthia Paola
D.N.I. : 42516999
Domicilio : Av. Chelva no 95 Lima - Cercado
Teléfono : Fijo : 3360675 Móvil : 964351802
E-mail : cpa.c.84@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRIA
Mención : GESTION EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Ochoa Campos de Cynthia Paola

Título de la tesis:

Factores laborales que influyen en el estrés laboral del Personal de Supervisión en el Servicio de Urgencias Intermédicos de la Clínica San Jerónimo Lima 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : Cynthia Ochoa C

Fecha : 11-12-18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OCHOA CAMPOVERDE Cynthia PAOLA.

INFORME TITULADO:

FACTORES LABORALES Que INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL

DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO de CUIDADOS INTENSIVOS
NEONATALES DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO. LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 1 de Setiembre 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN