



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería.
Hospital San Juan de Lurigancho, 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA:

Rojas Ccecho, Verónica

ASESORA:

Dra. Roxana Obando Zegarra

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN EN EL CUIDADO DE ENFERMERÍA

LIMA - PERU

2017

PÁGINA DE JURADO

DRA. ROXANA OBANDO ZEGARRA

PRESIDENTE

DRA. ELIZABETH ALVARADO CHAVEZ

SECRETARIA

MGTR. JANET AREVALO IPANAQUE

VOCAL

DEDICATORIA:

Esta investigación le dedicó a Dios, por darme las fuerzas y por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación y a mis padres, por brindarme siempre su apoyo.

AGRADECIMIENTO:

Este proyecto de tesis se pudo culminar con el apoyo de muchas personas, sobre todo con mi gran empeño, por ello tengo el privilegio de mencionar a mi asesora la Dra. Roxana Obando Zegarra, por sus conocimientos, sus orientaciones, su paciencia y motivación fueron importante para poder culminar esta investigación. A mis padres quienes siempre estuvieron conmigo brindándome su apoyo. A mis hijas, mi esposo que siempre estaba apoyándome y entendía cuando estaba ausente en casa. A dios por darme la fe, la fuerza y salud para seguir adelante a pesar de los obstáculos que se presentaron en mi camino.

DECLARACION DE AUTENCIDAD

Yo Verónica Rojas Ccecho con DNI N° 43578682, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Médicas, Escuela Profesional de Enfermería, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Marzo del 2017

Verónica Rojas Ccecho

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada "Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos "Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016" de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Verónica Rojas Ccecho

INDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I.INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	11
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Hipotesis	35
1.7 Objetivos	36
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	38
2.2 Variables, operacionalización	39
2.3 Población, muestra y muestreo.	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad	42
2.5 Métodos de análisis de datos	43
2.6 Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIÓN	58

VI. RECOMENDACIONES

59

VII. REFERENCIAS

60

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Inventario de estresores laborales

Anexo 3: Escala de desempeño laboral del personal de enfermería

Anexo 4: Resumen de opinión de jueces acerca de los estresores laborales

Anexo 5: Resumen de opinión de jueces acerca del desempeño laboral

Anexo 6: Confiabilidad de los estresores laborales

Anexo 7: Confiabilidad del desempeño laboral

Anexo 8: Libro de códigos de estresores laborales

Anexo 9: Libro de códigos del desempeño laboral

Anexo 10: Cálculo de puntaje según estanino acerca de estresores laborales

Anexo 11: Cálculo de puntaje según media aritmética acerca del desempeño laboral.

Anexo 12: Tabla de resultados según dimensiones acerca de estresores laborales

Anexo 13: Tabla de resultados según dimensiones acerca del desempeño laboral.

Anexo 15: Consentimiento

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre los estresores laborales y el desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016. **Metodología:** Estudio descriptivo, con diseño correlacional transversal. **Población y muestra:** Conformado por 44 profesionales de enfermería. Se estimó de forma no probabilística, intencional por el investigador. **Resultados:** los profesionales de enfermería presentan el 40.9% de estresores laborales a un nivel medio y el 68.2% demuestran un nivel bajo del desempeño laboral **Conclusiones:** No se encontró relación significativa entre los estresores y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho.

Palabras claves: estresores, desempeño laboral, competencias.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work stressors and nursing professional performance, emergency service of San Juan de Lurigancho Hospital, 2016. **Methodology:** Descriptive study, with cross-sectional correlational design. **Population and sample:** Conformed by 44 nursing professionals. It was estimated in a non-probabilistic, intentional way by the researcher. **Results:** nursing professionals present 40.9% of work-related stressors at an average level and 68.2% demonstrate a low level of work performance. **Conclusions:** There was no significant relationship between the stressors and the nursing professional performance of the emergency service of the San Juan de Lurigancho hospital.

Key words: stressors, performance labor, skills.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

En la actualidad el enfoque de la globalización y competitividad, exige en las instituciones de salud mayor compromiso de logros en el personal, situación que puede originar tensión o descontrol en el accionar y desempeño de los profesionales especialmente de enfermería. Podemos mencionar que los estresores como situaciones o eventos de carácter amenazante afectan al individuo produciéndoles una respuesta o reacción negativa, que muchas veces están vinculadas con las propias exigencias en las condiciones de trabajo; condición que repercute en el desempeño profesional, siendo la práctica medible de las competencias, habilidades, solución de problemas en la realización de una actividad específica, y en el cumplimiento de sus funciones o acciones programadas.

Los datos en cifras a nivel mundial son preocupantes, de cómo, los estresores laborales afectan el desempeño laboral, la OMS en el 2015 estimó que un 85% del personal de salud a nivel mundial manifiestan síntomas de estrés relacionados a la situaciones de trabajo y que a lo largo de la vida el 68% de la población desarrolla alguno de los trastornos relacionados con el estrés.¹ De igual manera, la Organización de las Naciones Unidas, precisa que los estresores están vinculados con las condiciones psicosociales que progresivamente generan padecimientos e incapacidad en los profesionales de la salud, siendo un factor de riesgo en la población mundial laboral.²

Por otra parte, la Organización internacional del trabajo (OIT), demostró su preocupación en el incremento de los niveles de estresores en el entorno laboral en todo el mundo, considerándolo como una segunda problemática de salud pública mundial, por lo que los estresores laborales son vistos como desafío en la mayoría de gobiernos, empleados y grupos sindicales ³. La información de la comisión europea mediante la fundación europea para

la mejora de las condiciones de vida y trabajo señala que los estresores en el ambiente laboral en un 28% lo desarrollan los trabajadores de Europa, mientras que un 20% sufren de síndrome de burnout como exigencia o presión laboral.⁴

En Latinoamérica, estudios precisan que la mayor parte del personal de salud adquiere estresores laborales dentro un ambiente psicológico nocivo, y con mayor incidencia en el personal de enfermería, son la muerte y el sufrimiento 30%, incertidumbre en el tratamiento 30%, por su parte, los estresores del ambiente social no mostraron ser problemáticos al mostrar una minoría en el porcentaje, como los conflictos con los médicos 19% y conflictos con las compañeras enfermeras 17%, contingentemente la carga de trabajo dentro del ambiente físico representa el mayor estresor y principal causa de estrés laboral en las enfermeras con un 50%.⁵

Estudios realizados en el Perú acerca de los estresores laborales, refieren que el 61,2% de los enfermeros por su misma labor generan estresores en sus competencias, un 52,4% muestran impotencia e incertidumbre en el ambiente laboral particularmente vinculado a la alta carga, que los presiona permanentemente para alcanzar sus metas en un tiempo determinado, fuerzas y deseos de seguir adelante para superarse profesionalmente en su puesto de labor.⁶

Es importante indicar el rol del profesional de enfermería, en diferentes épocas caracterizándose por ser una profesión de servicio y cuidado humanizado del paciente, la actuación del personal al efectuar las funciones y tareas que tiene a su cargo en el contexto laboral permite mostrar su aptitud o capacidad frente a diversos estresores laborales propios de las funciones en actividades como la peripeca técnica, la preparación, la ejecución de procedimientos, entre otras, asimismo, cumpliendo con indicadores formativas profesionales que le permiten regular sus emociones frente a la atención del paciente enfermero enfocando a la ayuda en conservar, prevenir o recuperar la salud.⁷

En el Hospital San Juan de Lurigancho, 2016, el estudio obedeció a la necesidad de analizar la relación entre estresores laborales y desempeño profesional de Enfermería. Siendo una problemática de salud ocupacional que sufren los profesionales de enfermería durante la realización de sus labores, afectando este en el desempeño profesional durante la prestación de los servicios de salud. En el área de emergencia podemos observar la presencia de estresores afecta el trabajo de las enfermeras en el hospital San Juan de Lurigancho, aun cuando la labor amerita gran esfuerzo, de mucha responsabilidad, demanda una actuación inmediata y eficaz del profesional, las actitudes y el desempeño no es como se espera, los estresores que están presentes en todo momento va cambiando el desempeño de los enfermeros asumiendo su rol de manera cansado, en algunos casos de mal humor y con poca creatividad durante las actividades rutinarias en las que el enfermero brinda cuidados a los pacientes según sus necesidades generándose un escenario de trabajo rutinario y monótono. La infraestructura resulta limitada para atender a los pacientes y sus familiares, en seguir adelante con los ánimos y espera de ser atendidos los que solicitan, recorta los servicios de la capacidad operativa en los esfuerzos y la tranquilidad que deben dar a los pacientes y brindar en los hospitales. También se aprecia que, pese a los esfuerzos de la Institución, las condiciones laborales como la infraestructura o materiales muchas veces no son las más adecuadas como los equipos y tecnología especializada que se requiere para cumplir con las diferentes funciones, no ha recibido las atenciones que se esperaban, afectando al servicio que se debe brindar a pacientes y usuarios.

En este contexto, el rol que asume los enfermeros en los hospitales requiere que sean competentes y con suficiente madurez que les pueda permitir confrontarse a situaciones difíciles, de las que se derivan repetidamente implicaciones personales e institucionales. Al respecto, podemos formular las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los estresores laborales que afectan el desempeño laboral del profesional de Enfermería?, ¿qué síntomas

producen los estresores en el profesional de Enfermería?, ¿Cómo es el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el servicio?

1.2. Trabajos previos

Estudios internacionales

Campanario, R. (Venezuela, 2011), realiza una investigación sobre las “Condiciones que están estresados todos los personales de enfermería del Hospitalal Universitario Virgen del Rocío”, tuvo como objetivo determinar las personas que están estresadas continuamente en el personal del hospital de los servicios de hospitalización. El Método, tipo de estudio fue descriptivo, y de diseño transversal. La muestra fueron 35 enfermeras que constituyen el 74,47% de la población, se utilizó la NSS, “The Nursing Stress Scale”, adaptada y validada al castellano por Más y Escrivá. Resultados se muestran que las dificultades frecuentes en la ejecución de sus tareas (96,8%), el médico está ausente cuando un paciente se está muriendo (90,3%), recibir poca información del médico acerca del estado de salud del paciente (90,3%), ver a un paciente sufrir (83,9%), tiempo insuficiente para dar apoyo emocional al paciente (93,5%), tiempo insuficiente para realizar todas mis tareas de enfermería (96,8%), ausencia del médico en una urgencia (93,2%), y falta de personal para cubrir debidamente el servicio (100%). Se concluyó que los estresores específicos localizados entre las enfermeras están relacionados con el ambiente físico.⁸

Rodríguez, L. (Venezuela, 2011), en su estudio titulado “Impacto del estrés en el desempeño laboral del profesional de Enfermería”, tuvo como objetivo determinar el impacto del estrés en el desempeño laboral del personal de Enfermería que trabaja en el ambulatorio Dr. “Luis Guada Lacau” Venezuela. El método de tipo fue estudio descriptivo, con un diseño no experimental de campo. La muestra fue conformada un total de 40 enfermeras, las cuales para la muestra se tomó 20 de ellas que pertenece al 50% de la población, para la recolección de datos se procesó un instrumento tipo cuestionario. En

los resultados se descubrieron que el estrés afecta al 90% de los profesionales de Enfermería de esta institución, el 60% responde que el estrés se relaciona de manera negativa con el desempeño laboral, y en un 50% afecta la salud de la enfermera. Se concluyó que el estrés es un factor preciso en el desempeño del personal de Enfermería y el mismo interviene de manera negativa en la salud.⁹

Barrios, H. y Carbajal, I. (Venezuela, 2010), en su estudio titulado “Niveles de estrés reconocen a los estresores y las soluciones fisio-psicológicas de las personas que trabajan en enfermería en la área de emergencias de adulto de hospital universitario Ruiz y Páez, ciudad Bolívar”, tuvo como objetivo cumplir y resolver los niveles de estrés y determinar los estresores con los resultados fisio-psicológicas de las personas que trabajan en enfermería en el área de emergencias de adultos del hospital universitario. Método tipo estudio descriptiva correlacional. La muestra se tomó un grupo de 44 enfermeros (as), se empleó el cuestionario para medir el nivel de Estrés en el personal de Enfermería del Área de Emergencia de Adultos. Los resultados fueron que el (100%) del personal de Enfermería presenta algún grado de estrés; que el (63,64%) se encuentra en un nivel bajo, el sexo predominante es el femenino (70,45%), el grupo etario predominante presenta edades comprendidas entre 25 y 28 años (25%); en relación con las respuestas fisiológicas encontradas la más común es el dolor con rigidez en la espalda (54,54%) y de las respuestas psicológicas la más significativa es la ansiedad (54,54%). Se concluyó que los niveles de estrés son significativos que se reconocen a los estresores y las soluciones físico-psicológicas de las personas que trabajan en enfermería en la área de emergencias de adulto de hospital universitario Ruiz y Páez, ciudad Bolívar

10

Guillén M. (Venezuela, 2009), en su estudio titulado “Estresores ocupacionales del profesional de enfermería en el servicio de pediatría del Hospital de Niños J. M. De los Ríos Caracas”, tuvo como objetivo determinar los estresores ocupacionales que generan malestar en los licenciados de

enfermería. El método del tipo de estudio fue descriptivo, con un diseño de campo de corte transversal no experimental. La muestra estuvo conformada por 45 profesionales de enfermería. Utilizó el cuestionario de Leibovich y Schufer, de "Impacto de malestar observado en el ámbito laboral". Los resultados fueron que los estresores laborales ocupacionales del profesional de enfermería en el servicio de pediatría del Hospital de Niños J. M. De los Ríos Caracas" generan malestar un nivel medio es del orden de 48,32% ponderado, en cuanto a al excesivo malestar percibido es del orden 23,88%. Se concluyó en el estudio que los profesionales de enfermería en el servicio de pediatría del Hospital de Niños J. M. De los Ríos Caracas adquieren estresores en el ámbito ocupacionales.¹¹

Gutiérrez R. y Salazar F. (Venezuela, 2008), en su estudio titulado "Estrés laboral asociado al Desempeño Laboral en los Profesionales de Enfermería del área de Emergencia de Adultos del Complejo Hospitalario Ruiz y Páez", tuvo como objetivo determinar el estrés laboral asociado al desempeño laboral de los profesionales de enfermería. El método del tipo de estudio fue correlacional. La muestra fue conformada por 45 profesionales de enfermería, el instrumento utilizado es el inventario de malestar percibido, realizado por Leibovich y Schufer. Los resultados indicaron que el personal de enfermería del área de adultos percibe en el ambiente las demandas laborales, obtenidos del puesto de trabajo como muy estresantes, característicos de las actividades propias ya que en las áreas de emergencia no se puede controlar el tratamiento administrado al paciente que efectos le puede producir, al igual que el no saber con qué recursos materiales cuenta para atender a los pacientes.¹²

Enríquez C.; Sánchez A., et al. (México, 2009), en su estudio titulado "Presencia de estresores laborales a través de "The Nursing Stress Scale", tuvo como objetivo reconocer la presencia de estresores laborales a través de "The Nursing Stress Scale". En Método, el tipo de estudio fue descriptivo simple, de enfoque cuantitativo, con diseño de corte transversal. Muestra: fueron el personal de enfermería de un hospital nacional de México. Los

resultados indicaron que los estresores laborales en el personal de enfermería están presentes un 52% de la población estudiada, los cuales se identificaron como principales estresores los relacionados con el ambiente psicológico (sufrimiento y muerte del paciente). Se concluyó en el estudio que el ambiente físico es el mayor indicador la sobrecarga de trabajo, por lo tanto, pretenden implementar estrategias para minimizarlos. ¹³

Amaris R.; Castro J. y Escalante E. (Venezuela, 2007), en su estudio titulado “Factores estresantes en el profesional de enfermería que trabaja en el área de emergencia de adultos del Hospital Militar Dr. Carlos Arvelo de Caracas”, tuvo como objetivo señalar cuáles son los principales estresores laborales que se encuentra sometido el personal de enfermería. En el método su tipo de estudio fue descriptiva. La muestra fue el profesional de enfermería que trabaja en el área de emergencia de adultos del Hospital Militar Dr. Carlos Arvelo de Caracas. Los resultados indicaron que el factor más estresante fue la falta de materiales para realizar las labores diarias de enfermería adecuadamente, otro estresor específico lo constituye el sufrimiento y la muerte, con respecto a las relaciones con el personal jerárquico manifestaron que existe una marcada distancia entre medico, enfermero (a), auxiliar. Otros estresores son los relacionados con el paciente y los familiares y los relacionados al ambiente y la subvaloración del trabajo realizado, además factores relacionados con el ambiente físico. Se concluyó que existen factores estresantes en el profesional de enfermería que trabaja en el área de emergencia de adultos del Hospital Militar Dr. Carlos Arvelo de Caracas. ¹⁴

Simón B.; Bermejo C., et al. (España, 2006), en su estudio titulado “Estresores laborales y satisfacción en la enfermería de una unidad de críticos”, tuvo como objetivo reconocer los agentes estresores del profesional de enfermería, según sus características sociodemográficas y profesionales; saber si la frecuencia de exposición a estresores laborales se varía en función de las características sociodemográficas, y reconocer si existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción. El método, tipo de estudio

fue correlacional. En la muestra han sido 71 enfermeras/os (DE) y 48 auxiliares de enfermería (AE), la información de satisfacción se recogió mediante una encuesta de Warr, Cook y Wall, y los estresores laborales mediante la escala Nursing Stress Scale. Los resultados fueron que el porcentaje de respuesta fue del 88,2%. La media de estrés en DE fue significativamente más alta que en AE, 38 (10,7) y 27,9 (9,2), respectivamente; $p < 0,001$. La media de estresores es más alta en relación de la edad y el tipo de contrato en ambas categorías. No se encontró diferencias con relación a la satisfacción. Estas categorías identificaron como principales estresores los relacionados con el sufrimiento del paciente, la muerte y la sobrecarga de trabajo. Se concluyó que los estresores laborales más frecuentemente identificados en ambas categorías, son los relacionados con el sufrimiento del paciente, la muerte y la sobrecarga de trabajo. 2) Las DE tienen de forma significativa una mayor exposición a estresores laborales. 3) La juventud y la inseguridad en el puesto de trabajo elevan la exposición a estresores laborales. 4) No se encontró relación entre los estresores laborales y la satisfacción.¹⁵

Antecedentes nacionales

López G. (Huánuco, 2016), en su estudio titulado “Estresores laborales en el profesional de enfermería del área de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano –Huánuco 2016”, tuvo como objetivo determinar los estresores laborales que se identifican en los personales de Enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2016. El método, tipo de estudio fue descriptivo. Muestra realizado a 82 profesionales de Enfermería; a quienes se les realizó una guía de entrevista y una escala de identificación de estresores laborales en la recolección de los datos. Los resultados mostraron que un 59,8% del personal de Enfermería entrevistados consideraron tener estresores laborales elevados en las áreas de hospitalización. El 65,9% manifestaron que el ambiente físico es un estresor laboral elevado. Asimismo, el 57,3% señalaron que el ambiente psicológico es un estresor laboral moderado. Por último, el 51,2% manifestaron que el ambiente social es un estresor laboral

moderado. Se concluyó en el ambiente físico se presenta como un estresor laboral alto; y los ambientes psicológico y social se constituyen como estresores laborales medio en los personales de Enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. ¹⁶

Macedo, B. (Huaraz, 2009), en su estudio “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en el profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital “Víctor Ramos Guardia” de Huaraz, nivel de investigación aplicativo, tipo cuantitativo, el método descriptivo de corte transversal. Los resultados mostraron que el 17% tienen un nivel de estrés alto, 64%, nivel medio y 19 por ciento nivel bajo. En la dimensión agotamiento emocional el 67% tiene un nivel medio de estrés, 19% un nivel alto y 14% nivel bajo; en despersonalización, 62% nivel medio, 19% nivel alto y 19% un nivel bajo; y en la realización personal 67% tienen medio, 14% nivel alto y 19% nivel bajo. En el servicio asistencial 21 (58 %) inadecuado y 15 (42%) adecuado; en la administrativa 19 (53 %) inadecuado y 17 (47 %) adecuado; en la docencia 22 (61 %) inadecuado y 14 (39 %) adecuado; en la investigación 24 (67%) inadecuado y 12 (33%) adecuado. En conclusión, el nivel de stress según dimensiones, en la mayoría del personal de enfermería es de nivel medio a alto. ¹⁷

Muñoz P. y Soriano E. (Lima, 2007), en su estudio titulado “Calidad en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales entre la enfermera y el paciente en el Hospital Militar Central, Lima-Perú”, tuvo como objetivo determinar la calidad en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales entre la enfermera y el paciente en el Hospital Militar Central. En método tipo de estudio fue descriptivo. En la muestra se obtuvo una muestra de 20 pacientes del Hospital Militar Central. Los resultados indicaron que el 65% de los pacientes encuestados en el hospital refirieron que el desempeño laboral bueno, el 35%, regular y no evidencio baja calidad del desempeño en términos de satisfacción desde el aspecto de las relaciones interpersonales el cual influye en la satisfacción del paciente, que se ha obtenido de un nivel bueno a nivel moderado. Se concluyó en el estudio que

la Calidad en el desempeño laboral se relaciona con las relaciones interpersonales entre la enfermera y el paciente en el Hospital Militar Central.

18

1.3. Teorías relacionadas al tema

Estresores laborales

Origen

Podemos encontrar información relativa a los estresores en la historia desde citar al Selye a inicios del siglo XX, quien postula la idea de un síndrome de adaptación general, desde su escrito en el British Journal Nature en el año 1936, este síndrome del estrés tiende un proceso en el cual el organismo afronta la situación del elemento peligroso.¹⁹

Como proceso señalado por Selye el estrés, se concibe como respuesta específica del organismo frente a estímulos nocivos y peligros en situaciones sociales a la demanda, no percibiéndolo como estrés nervioso. Selye ayudó cultivar una nueva idea en la medicina, acerca del estrés como su forma biológica y sus consecuencias, en mediados del siglo pasado que incorporo una serie de artículos de investigadores, integrando esta temática a la ciencia científica hasta estos días, y que demuestra las conexiones del estrés con una serie de enfermedades, para lo cual se diseñan nuevos métodos y técnicas para disminuir el estrés en el organismo y aliviar los síntomas propios de los estresores de la vida diaria.²⁰

Definiciones de estresores

Podemos mencionar que los estresores también son denominados estresores psicosociales, y que incluyen a otros eventos, posiciones, individuo u objeto, en cualquier suceso importante que suceden en la vida diaria, percibiéndose los impulsos o reacciones los individuo que induce un impacto en nuestro organismo de la persona, liberar los resultados del estrés.²¹

Los estresores se precisan como los eventos o sucesos vitales que se adquieren en circunstancias en donde se requieren ajuste en los individuos, ya sea debido a cambios en su entorno social o a los sucesos vitales, siendo evidenciados como una característica predominante incomodo en la calidad de vida del individuo, precisando al estresor como un aprendizaje personal.

22

Teoría de los Estresores laborales de Selye

Hans Selye extendió la teoría al comunicarse de estresor y aceptar que la persona no es exclusivamente de la característica física, como también la característica psicológica, como puede suceder en las emociones como: alegría, miedo, rencor, entonces podemos decir que cualquier suceso que puede inducir a una conclusión del estrés al individuo examinado. ²³

La introducción que el autor propuso que el factor psicológico como el hecho activador de las características ante los hechos estresantes, dejando con claridad que es considerado un solo factor. Cuando observa al estrés desde un punto de vista organizacional dispone a los estresores en extra organizacionales e intra organizacionales.

Los estresores extra organizacionales son distantes al entorno a la empresa. Se considera que se debe tener en cuenta los procesos de los vínculos familiares, políticos, sociales, económicos del país y encontrar soluciones para llegar a los trabajadores, en las cuales están en el entorno de las organizaciones. La medida del estrés se manifiesta fuera de las organizaciones. Se afirma que se potenciara con el obtenido dentro de la misma, dando las respuestas una profundización del malestar si está establecido.

Entendemos como estresores intraorganizacionales o estresores laborales en los que están dentro de alrededor laboral determinada organización que consta en:

Estresores del ambiente físico

Son representadas y están vinculadas con el mismo contenido y cargas de los sucesos del trabajo y alrededores que se desarrollan.

Las actividades estresores constantes en el ambiente de trabajo son indeseables que esta constante en la salud de las personas que están elaborando que son más constantes a los estados del estrés.

Las circunstancias que se inquietan el curso normal de la labor de la persona que está elaborando en salud debido a los cambios y la concentración y de estar tranquilos que se desea para ejecutar su trabajo de una satisfactoria, siendo principalmente el ambiente donde se trabaja es inadecuado. Los servicios de hospitalización, que representan los pacientes que son atendidos, que están en constante estrés y están en características ambientales y el riesgo biológico que debe desafiar el personal cuando están elaborando.²⁴

Esta característica ha sido estudiada por muchas etiquetas; como la autonomía, la discreción, la influencia, el poder, la participación en la toma de decisión y margen de decisión. Se da a conocer la influencia que él profesional tiene sobre el contenido de su mismo trabajo, dominio de sus actividades a realizar como la planificación y determinación de los procedimientos de enfermería a usar, cateterización de vías periféricas, colocación de sondas nasogástricas, control de signos vitales, oxígeno terapia, hidroterapia". Cuando el profesional de enfermería decide tomar sus decisiones acerca de su trabajo y no lo realiza por no tener seguridad y dominio en lo que está realizando, situación que la función propia de la profesión no lo permite.

Sistemas de turno y la exposición a peligros inherentes del mismo trabajo, forman factores estresantes que tienen importancia en la actividad a la hora de desencadenarse el estrés. El sistema de trabajo por turnos, generalmente, se determina por turnos, características de frecuencia,

duración y calidad, estos son especialmente negativos para nuestra salud como trabajador. No es lo mismo un sistema de turnos con una serie de descansos adecuados, una frecuencia compatible con ciclo biológico y con la vida social que otros turnos que no posean estas características para favorecer la relación con el entorno laboral y extra laboral. Es posible establecer un sistema de turnos que contemple estos cambios de forma más espaciada, agrupándolos, respetando ciclos biológicos y sobre todo evitando cambios de turnos”.²⁵

Entre estos tenemos:

La iluminación: ya que no es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno.

El ruido: Al trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo: satisfacción, productividad, etc.

Ambientes contaminados: Es la percepción de los riesgos, puede producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico.²⁵

La temperatura: ya que a veces trabajar en un ambiente caluroso genera un tremendo discomfort.²⁵

Peso: siendo los profesionales que trabajan en quirófano, y que muchas horas con delantales o guantes protectores de plomo, los que pueden estar sometidos a cargar con un peso importante.²⁵

El cansancio: es el deterioro físico y emocional acentuado observable en los cuidadores informales como consecuencia de estrés crónico producido por la dedicación al cuidado del enfermo y que se asocia con la realización de tareas pesadas y monótonas, así como con una sensación de descontrol en los cuidados que puede agotar las reservas psicofísicas.²⁵

Estresores sociales de la tarea.

Los factores sociales son aquellas características de la organización del trabajo en el hospital que afectan la salud de los miembros del equipo de salud. Cuando los miembros del conjunto de rol envían a la persona y expectativas incompatibles entre sí, se da una situación estresor de conflicto de rol, lo cual se refiere a que cuando el individuo modifica la manera como desempeña un rol, la otra persona tiene que aceptar el cambio o entrará en conflicto de rol. En el área de la enfermería existen conflicto de rol debido a las discrepancias entre lo que se espera y lo que se hace, el profesional que ha pasado una gran parte de sus años de formación en la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos en el momento del ejercicio se encuentra en contraposición con otros profesionales del equipo, lo que hace que se produzca una gran confusión y malestar que puede terminar en un estrés.²⁶

“Cuando se envían expectativas con investigación insuficiente se produce una situación de ambigüedad de rol. Una vez evaluadas y constatadas, por parte del sujeto, las dificultades o imposibilidad de afrontar adecuadamente esas situaciones aparecen las experiencias subjetivas de estrés de rol”⁽³²⁾

“La calidad de las relaciones interpersonales es un factor importante a la hora de determinar su potencial estresor. Las buenas relaciones entre los miembros del grupo es un factor central de la salud, de la persona y de la organización.

Unas relaciones desconfiadas, sin apoyo, poco cooperativas y destructivas producen niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo de la organización”, ya que el profesional de enfermería no puede resolver problemas del diario vivir les hace sentirse abandonados y sin esperanzas, de esta manera la posibilidad de contar con personas, compañeras o supervisores que estarán dispuestas a acompañarlos hace que el manejo de las dificultades propias de la profesión sean menores con lo que el estrés no se presentará, saber que podemos tener buenas relaciones interpersonales y que contamos con otros es un factor protector para el estrés.²⁶

Son otra fuente potencial de estrés, la rivalidad entre compañeros por conseguir condiciones o situaciones más ventajosas, la falta de apoyo emocional en situaciones difíciles e incluso la falta de relaciones entre iguales, en especial en los niveles más altos de la organización, por ejemplo la soledad del directivo, son fuentes de estrés que pueden repercutir en la atención que se preste”. En los profesionales de la salud saber que necesitamos y contamos con otros compañeros para cumplir con el trabajo crea un ambiente de camaradería que puede ser un factor protector ya que se tiene que consultar para no equivocarse.²⁶

La etapa de estrés es distinta en algunas personas, ya que representan cada actitud y lo que puede suceder en cada trabajador de lo que les agrada realizar. Cuando las labores es satisfactoria a lo que se espera llegar en la competencia de cada trabajador, coopera la tranquilidad psicológica y se esmera a ser motivado. Entre estos estresores tenemos:

El peso mental de nuestras labores. Es la categoría de movimiento de la fuerza y volumen mental en el trabajador está en funcionamiento en hacer bien las cosas que está realizando. Como: preparar los medicamentos de los enfermos en corto tiempo.

La inspección del trabajo. Se da cuando se observa las tareas, podemos decir, cuando las labores no se están realizando adecuadamente en sus capacidades. Como: se ha reemplazado al trabajador de su puesto de labores, y le han cambiado al servicio de nefrología, el resultado de estos últimos años se ha elaborado en la unidad de cardiología.²⁶

No inspecciona las labores no toma decisiones apropiados por falta de concentración y capacidad que solicitan los pacientes.

La autora Gray y Anderson consideran que los estresores laborales del ambiente psicológico a los problemas médicos, del equipo de enfermeras,

los conflictos permanentes, violencia dirigida a la profesional de salud, relaciones sociales, el clima y ambiente de la organización.²⁷

Estresores psicológicos en la organización.

Se entiende como aquellos indicadores psicológicos personal en las etapas de una organización activa, dentro de la persona decide el comportamiento y sus ideas que se caracteriza en la asistencia de agentes estresores. Son representadas en cada trabajador, y ellos emiten su comodidad en el ambiente, que actúan sobre él.²⁸

La representación apropiada del movimiento del trabajador y que son inseguros de los lugares en donde están elaborando que pueden suceder al no comunicarse frecuentemente con los pacientes y sus familiares de las enfermedades o muerte cercana, el fallecimiento y el acercamiento con individuo deprimidas”, se está presentando una fortaleza emocional del trabajador sanitario, al controlar y poder estar con su dolor y tranquilizar al paciente, como esto es una retribución o como un riesgo al estrés.²⁹

En particular los diferentes puestos de trabajos que realizan los asociados a algunas fases y niveles de compromiso de las oportunidades, los individuos necesitan lograr metas que requieren para su profesión a medida de su alrededor para que tengan más oportunidades de trabajo. La profesión en el que elabora el profesional se convierte en una intranquilidad y estrés en múltiples aspectos.⁽³⁷⁾

De la misma manera Gray y Anderson sintetizan algunas características: como la muerte o sufrimiento, una preparación no suficiente, poco apoyo en actividades, nivel de responsabilidad, inseguridad en el tratamiento, el contacto emocional y físico con el paciente, las necesidades de mantención y desarrollo de cuantificadores profesionales.²⁷

El enfrentamiento y ambigüedad de los roles. Esto sucede de las circunstancias y las expectativas del trabajador y lo que sucede y esperan

llegar las organizaciones. Puede haber problemas por ejemplo tomar órdenes contradictorias de una persona responsable de enfermería cuando las aspiraciones y objetivos no son deseados a lo esperado de los que nos trazamos. Cuando tenemos objetivos y metas que alcanzar, que nos deben interesar y que es muy importante.

Los tiempos de descanso es muy importante para el trabajador, las conexiones, estar examinado-reprochado por los amigos donde se elabora, y no poder lograr el dialogo. Estas actitudes pueden lograr y genera estrés laboral.

El exceso de actividades puede producir cansancio físico y mental que impide al trabajador a estar en actitudes estresantes. Como las actividades nocturnas que pueden ser más largos, como de una mañana o tarde y por lo tanto estará más cansado y su capacidad física y mental puede disminuir.³⁰ Las conexiones intergrupales pueden convertirse en actividades de estrés tenemos que pensar en un trabajador activo emocionalmente cansada que no está relacionada con los que elaboran con el trabajador, que en continuo estrés. Por el contrario se necesita trabajadores activos, participativos y cuando se recibe ayuda social de la organización.

El desarrollo y las actividades profesionales. Si las expectativas profesionales no son adecuadas a las existencias por no ser reconocidos por mérito, se produce una intranquilidad apareciendo el estrés.

El modelo de estrés de Selye tiene diferentes opiniones. Entre estos tenemos, que actitudes y el comportamiento de las personas ante el estrés son tan claras como Selye opina. Es importante resaltar que deben ejecutar estudios comparativos de respuesta ante actitudes conciernen “universalmente estresantes” podemos decir que todos los trabajadores se estresan de lo contrario, la mayoría fortifican, lo cual dará pie a la psicología positiva dispone el “fortalecimiento del yo” como un apoyo terapéutico. Estar con las opiniones, las actividades de Selye comenzaron un importante

campo de experimento de la medicina que colaboraron conceptos para conseguir estímulos psicológicos que pueden dar respuestas fisiológicas; también ofrecieron un marco teórico que inactivo las informaciones sobre el estrés en la ciencia de la salud.¹⁹

Estresores Laborales en los Profesionales de Enfermería

En estos últimos años, se ha ampliado y eficiente interés por el conocimiento del estrés y los factores psicológicos vinculados con el trabajo debido a las consecuencias que pueden adaptar sobre la salud de los que están elaborando. Entre las secuelas rechazan que el estrés laboral tiene sobre el trabajador pueden adaptar diversos trastornos, tanto físico como psíquico o conductuales, en el mismo tiempo da lugar a un conflicto de un nivel colectivo, y el bajo rendimiento de la calidad de trabajo que se está realizando en la productividad.

En el contexto hospitalario, es susceptible la situación intrínsecamente estresante, como el vínculo con el dolor es a menudo el fallecimiento del paciente. La capacidad laboral, estar tensos en las labores en que están cada día el profesional de enfermería de la inestabilidad fisiológicamente del organismos, estando con una actitud de ansiedad, y no hay control en las emociones que se disponen contraer enfermedades psicosomáticas como úlceras gástrica, aumento de colesterol, hipertensión arterial, la forma de portarse agresivos, enfermedades cutáneas, dolor de cabeza, depresión, alteraciones digestivas y coronarias, entre otras.³¹

En nuestra actualidad hay diferentes tipos de información y pruebas para medir el estrés en el contorno del trabajo. Unos de estos se han desarrollado porque se han utilizado de una manera concreta en las personas que están elaborando en enfermería: Unas de las pruebas más utilizadas en entorno de la salud ha sido "The Nursing Stress Scale" (NSS). Siendo una escala de actitudes formulada por los autores P. Gray Toft y J Anderson, las cuales miden las situaciones registradas por el personal profesional de enfermería que labor en un hospital o centro de salud.³²

Desempeño profesional laboral

Existen diversas definiciones del desempeño profesional, siendo la evaluación que realizan las metas dentro las organizaciones en un tiempo establecido.³³

Podemos decir que la función se mide por su logro del trabajador dentro de las organizaciones, que es importante para la organización, estando en movimiento el trabajador con su gran desempeño profesional de los que elaboran depende de su desempeño y de sus conclusiones.

La función profesional es el desempeño como los miembros de la organización elaboran con desempeño para alcanzar objetivos, que tienen reglas establecidas con anterioridad. Se puede decir que este concepto define que el desempeño profesional este refiere que los empleados estén capacitados en las funciones a la empresa, con el fin tener los objetivos planificados.³⁴

La función profesional como están ligados a los indicadores de cada individuo, entre ellos tenemos: los atributos, habilidades y necesidad de cada persona, están conectadas, con naturaleza sus desempeño y con la organización en general, siendo los cumplimientos profesionales y las resultados del interactuar de los indicadores.³⁵

Las funciones profesionales son las actividades que los trabajadores ejecutan sus actividades.

Desempeño que se mide en las evaluaciones del trabajador, y teniendo los indicadores característicos de liderazgo, enfocando la administración de tiempo, las capacidades de organización y proceso productivo de cada trabajador de manera particular. Esta evaluación del rendimiento del trabajador se realiza de manera continua, y permite el ascenso o promoción

en el mejor de los casos, o por lo peor su motivo de despedida de la institución.³⁶

Las competencias en el desempeño profesional

Podemos señalar que la competencia es la habilidad o destreza que se demuestra en el quehacer educativo o laboral del profesional de salud. Las competencias en el desempeño del profesional se reflejan en el las habilidades particulares, el conocimiento y las actitudes de la persona que conllevan a resolver un situación problemática.³⁶

Siendo sus dimensiones para evaluar su desempeño profesional identificado y propuesto por Bohórquez⁴⁰, Chiavenato⁴¹ Milkovich y Boudreau⁴², constituidos por las habilidades cognitiva, competencias de tipo social y actitudes y competencias técnicas en el contexto de trabajo, según el modelo de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos del Trabajo en Salud, precisado por el Ministerio de Salud-Lima en el año 2011, elaborado por Tejada y colaboradores.³⁷

Dimensiones

A continuaciones señalaremos las dimensiones del desempeño laboral:

Las competencias Cognitivas

Son el conjunto de habilidades de operaciones mentales que el individuo posee, y que asimila los estímulos transmitidos por el sentido, como estructura de información importante para la persona. El contenido informativo adquirido de manera teórica o experiencial es un proceso de tipo mental, como referencia del aprendizaje pasado de la persona, esta información permite el desarrollo de un conjunto de actividades.³⁷

En este sentido las capacidades mentales o cognitiva las que predisponer otras funciones como el análisis, la comprensión del conocimiento percibida, el procesamiento y estructuración de la memoria de la persona.

Es por ello, que el aspecto cognitivo precisa que el aprendizaje es un conjunto de procedimientos que tiene como objeto el análisis del conocimiento.

La habilidad para alcanzar y comprender bases teóricas de las diferentes patologías de su servicio.

Las habilidades de demostrar la información o conocimiento teóricos, a la práctica y así para solucionar situaciones nuevas o desconocidas para la persona.

El conjunto de capacidades que unen el conocimiento y permiten enfrentar lo complejo de la formulación de juicio en base al informe, que luego se tomaran la decisión respectiva del cuidado del usuario.³⁷

Las destrezas de aprendizajes que ayuden en el proceso de autonomía del conocimiento.

La fundamentación legal del comportamiento ético en el accionar del cuidado del usuario o paciente que atiende.

La capacidad para caracterizar y evaluar la necesidad del paciente según patología médica.

La habilidad de identificación, enunciado, análisis, y resolución de problema suscitados que pueden ocurrir en los diferentes servicios de hospitalización.

La capacidad para interpretar y correlacionar la evolución del paciente y así planificar los cuidados de enfermería.

La capacidad para proponer y seleccionar las características individuales de cada paciente.

La destreza de equipar y el funcionamiento de los instrumentos y equipamientos de cada servicio de hospitalización.

La capacidad para interpretar signos y síntomas de los pacientes según necesidades de cada paciente.

La capacidad para valorar, planificar y ejecutar los cuidados de enfermería según patología del paciente para luego plasmarlas en las notas de enfermería.

La habilidad para planificar y organizar propuestas de estudios en el campo de la salud del individuo familia y comunidad obteniendo los resultados de la investigación para su respectivo análisis y apreciaciones finales.³⁷

Las competencias actitudinales y sociales

Son aquellas conductas que desarrolla la persona que involucran su comportamiento favorable en el contexto organizacional en se desempeña. Por lo que las personas tienen una inclinación en su actitud o tienen el interés por desarrollar un tipo de actividad que le sea motivante, de acuerdo a su conocimiento y a la amplia experiencia en el puesto de trabajo.³¹

La capacidad de brindar soporte emocional a la familia.

La habilidad de comunicarse, en medida de su comprensión y expresión adecuada de manera oral y escrita como forma de manejo del lenguaje en sus diversas manifestaciones.

La habilidad de tomar decisiones y de adaptarse a nuevas situaciones.

La preparación psicológica al paciente antes de cada procedimiento.

El interactuar personal hacia los pacientes, sus familias y el equipo de salud.

La conoce y aplica los principios Éticos de su profesión.

La habilidad del trabajador de integrarse equipos del servicio y grupos multidisciplinar.³¹

Las competencias de capacidad técnica

Estas competencias denominadas como capacidad técnicas son un conjunto de destrezas particulares que forman parte de un adecuado rendimiento del puesto de trabajo en una sección establecida, y que el profesional pone en práctica su información y destrezas particulares que le permiten el logro en una determina función técnica en el área laboral. Las capacidades adquiridas permiten el desarrollo de actividades de manera correcta, siendo resultado de la información adquirida y de la experiencia práctica:³¹

Las destrezas técnicas correctas para la aplicación de tratamiento terapéutico.

El conocimiento de las técnicas correctas para la preparación de los medicamentos.

La información y procedimiento de las medidas bioseguridad.

El conocer y aplicar los cinco correctos. En todos los procedimientos.

El conocimiento y la aplicación de las medidas de asepsia en la realización de los procedimientos.³⁷

Rol del profesional en enfermería

El profesional que se desempeña como enfermera cumple una serie de funciones clínicas, preventivas y promocionales, con los pacientes que se tienden en un centro hospitalario, pero que además realiza un rol importante en el cuidado de la salud de la población necesitada de un servicio, esta situación del profesional de enfermería es reconocida en el mundo, el consejo internacional de Enfermería, es un organización de trayectoria internacional desarrollo una clasificación de la función de enfermería mediante 4 dimensiones: promoción en la salud, prevención de una enfermedad, restauración de la salud y el alivio del malestar o sufrimiento del paciente.³⁸

Otro propósito de la enfermería es el fomento en medios de información de las acciones de logro en la potencialidad del estado de salud de las personas, la participación de actividades de prevención y promoción de estilos de vida saludables.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. General:

¿Cuál es la relación entre los estresores y desempeño laboral del profesional de Enfermería, servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016?

1.4.2. Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre los estresores en el ambiente físico y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016?

¿Cuál es la relación entre los estresores en el ambiente psicológico y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016?

¿Cuál es la relación entre los estresores en el ambiente social y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral alto en el hospital San Juan de Lurigancho, 2016?

1.5. Justificación del Estudio

El análisis de los factores estresantes y el desempeño son importantes, ya que se orienta a atender una problemática que afecta progresivamente el comportamiento y el desenvolvimiento diario en el hospital San Juan de

Lurigancho, además contribuye a incrementar y profundizar teóricamente el conocimiento científico de los fenómenos mediante diversas teorías y modelos, que describen, explican y predicen el desarrollo de los variables en la muestra.

Las estrategias y técnicas desarrolladas durante el análisis de las problemáticas en el profesional de enfermería dentro hospital San Juan de Lurigancho, ayudarán a futuras investigaciones correlacionales y experimentales relacionadas con la variable y muestras en poblaciones de profesionales en enfermería de Lima y provincias.

El beneficio en los profesionales de enfermería permitió el desarrollo de una serie de acciones preventivas-educativas con un equipo multidisciplinario de salud institucional con la finalidad de identificar y disminuir los factores estresantes, mediante charlas en temas de técnicas de manejo de estrés, inteligencia emocional y la aplicación de programas de intervención en salud física y mental, logrando la mejora progresiva del bienestar personal y consecuente del desempeño del profesional en sus actividades y funciones diarias en el hospital San Juan de Lurigancho.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre estresores y desempeño laboral profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

1.6.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre estresores en el ambiente físico y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre estresores en el ambiente psicológico y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre estresores en el ambiente social y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

Hipótesis específica 4.

El profesional de enfermería desarrolla un nivel de desempeño laboral alto en el hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre los estresores y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- Relacionar los estresores en el ambiente físico y el desempeño laboral en el profesional, servicio de emergencia de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

- Relacionar los estresores en el ambiente psicológico y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

- Relacionar los estresores en el ambiente social y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho.

- Describir el nivel de desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

II. METÓDO

2.1. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en el estudio fue no experimental, es decir que se observaron los eventos u ocurrencia de los fenómenos, y de corte transversal o transaccional. ³⁹

Estudio descriptivo correlacional, trata de describir las características en los fenómenos de investigación, para luego relacionarnos o asociarlos en la misma unidad de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Estresores laborales.

Variable 2: Desempeño profesional

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estresores laborales.	Selye, considerada como un evento o situación generado de estrés en el ambiente laboral. ¹⁹	Los estresores laborales están constituido por tres factores: ambiente físico, ambiente psicológico, y ambiente social, los cuales son medidos a través de una encuesta. Alta =86-120 Media=71- 85 Baja= 24-70	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación - Ruido de pacientes - Ruido de familiares. - Ambiente contaminado - Temperaturas - Materiales o máquinas. - Exposición de sustancias - Agotamiento emocional. - Cansancio. 	Ordinal Alta =35-45 Media=29- 34 Baja= 9-28
			Ambiente psicológico.	<ul style="list-style-type: none"> - Conflicto - Malas relaciones - Oportunidades de promoción y desarrollo profesional - Convivir con la muerte y sufrimiento. - Preparación - Apoyo en el tratamiento del paciente - Depresión - Contacto con paciente 	Ordinal Alta =28-40 Media=23- 27 Baja= 8-22
			Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> -Carga mental del trabajo -Control sobre la tarea -Jornada de trabajo excesiva. -Problemas con miembros del equipo de enfermería. - Discrepancias. -Presiones de autoridades. -Problemas institucionales 	Ordinal Alta =26-35 Media=20- 25 Baja= 7-19

Desempeño profesional	Es el rendimiento en las actividades y funciones del personal de enfermería. ³⁶	<p>Está constituido por tres dimensiones: competencias cognitivas, actitudinales-sociales, y capacidad técnica, los cuales son medidos en una encuesta.</p> <p>Alta =119-125 Media=103- 118 Baja= 25-102</p>	<p>Competencias cognitivas</p> <p>Competencias actitudinales y sociales</p> <p>Competencias de capacidad técnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Patologías. - conocimientos. - Tomo decisiones. - cuidados de integridad. - equipos e instrumentos. - signos y síntomas. - cuidados de la patología. - historia clínica. - solución. - Soporte emocional - preparación psicológica. - privacidad. - Adaptación. - relaciones interpersonales. - información de salud. - mejora servicio. - Respeto. - Indicación médica. - experiencia en la aplicación de medicamentos. - Preparo el material y el equipo. - medidas de bioseguridad. - lavado de manos. - medidas de asepsia. - conocimiento clínica. - funciones del servicio y puesto. 	<p>Ordinal Alta =45 Media=38- 44 Baja= 9-37</p> <p>Ordinal Alta =37-40 Media=31- 36 Baja= 8-30</p> <p>Ordinal Alta =40 Media=36- 39 Baja= 8-35</p>
-----------------------	--	--	--	--	--

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Conformado por 44 profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

Muestra

Se estimó de forma no probabilística, intencional por el investigador ⁴⁰, con referencia a los 44 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho que laboran durante el año 2016.

Criterios de selección

Se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

A. Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho.

Profesionales de enfermería del servicio de emergencia.

Profesionales de enfermería de edades 25 a 55 años.

Profesionales de enfermería voluntarias.

B. Criterios de exclusión:

Profesionales de otras profesiones.

Profesionales de enfermería de otros servicios.

Técnicos enfermería, internas o practicantes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta y para la recopilación de datos durante el proceso de investigación se administró los siguientes instrumentos:

- Inventario de estresores laborales en el personal de enfermería modificado (Rojas, 2016). Basado en el The Nursing Stress Scale (NSS), escala elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, 2002.

▪ Escala de desempeño laboral del personal de enfermería basado en Gaviria y Díaz, 2013.

a. Inventario de estresores laborales

El inventario midió los estresores laborales en los profesionales de enfermería, contiene 24 ítems, divididos en tres dimensiones.

Validez

Se estableció la validez de contenido o criterio de expertos, contando con 5 especialistas profesionales (metodólogos, estadístico y profesional experiencia en la labor de enfermería) con grados de magíster y doctor, quienes en un 68% de criterio de evaluación dieron la validación al instrumento.

Confiabilidad

La confiabilidad del inventario se obtuvo a través de la aplicación piloto una muestra de 10 enfermeras del hospital Hipólito Unanue, luego se administró el coeficiente de correlación de alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.780 indicando que el inventario de estresores laborales tiene una alta confiabilidad.

b. Desempeño laboral

La escala de desempeño laboral está constituida por 25 ítems, que permitieron evaluar el desempeño profesional del personal de enfermería, en tres dimensiones: 1-9 ítems para las competencias cognitivas, 10-17 ítems para las competencias actitudinales-sociales, 18-25 ítems para las competencias de capacidad técnica. Se evaluó según la escala de Likert según la frecuencia e intensidad de los mismos de 0 a 5 puntos.

Validez

Se estableció la validez de contenido o criterio de expertos, contando con 5 especialistas profesionales (metodólogos, estadístico y profesional con experiencia en la labor de enfermería) con grados de magíster y doctor,

quienes en un 87% de criterio de evaluación dieron la validación al instrumento.

Confiabilidad

La confiabilidad del inventario fue obtenido a través de la aplicación piloto una muestra de 10 enfermeras del hospital Hipólito Unanue, luego se administró el coeficiente de correlación de alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.817 indicando que el inventario de desempeño profesional tiene una alta y significativa confiabilidad.

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

El método de análisis para los datos, consistió en codificar y calificar las pruebas, permitiendo la elaboración de una base de datos en el programa Excel, luego estos datos fueron trasladados al paquete estadístico SPSS 24, los cuales se analizaron de forma descriptiva univariado en tablas y figuras, además dichos datos fueron interpretados.

En la estadística inferencial se utilizó coeficiente de correlación Chi cuadrado de Pearson, que permitió establecer la asociación entre las variables, y posteriormente contrastar las hipótesis de estudio, con un nivel de significancia de 0.05.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

El estudio considero las siguientes nociones éticas:

El consentimiento informado. En este estudio la información del desarrollo de los objetivos y beneficios fueron precisados a los participantes, considerando la aceptación al mismo (Ver anexo 04)

El respeto a la persona. En la investigación se les trato con mucho respeto a los participantes, al derecho de elección a decidir su plena inclusión en el trabajo.

El respeto a la privacidad. Fue considerado que los datos del paciente obtenidos en la encuesta y/o técnica no fueron divulgada.

La beneficencia. Los datos encontrados en el estudio permitieron al paciente darse cuenta de la importancia de la calidad de vida en el bienestar personal, social y familiar, disminuyendo el padecimiento de la enfermedad.

III. Resultados

3.1. Presentación de los resultados

En el nivel descriptivo se ha utilizado las puntuaciones directas de las pruebas, según el sistema de calificación y puntuación de las pruebas, que a continuación se presentan:

Tabla 1.

Niveles de estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.

Niveles		Desempeño laboral en el profesional de enfermería				Total	
		Bajo		Medio		f	%
		f	%	f	%		
Estresores	Bajo	15	40,5%	2	28,6%	17	38,6%
	Medio	14	37,8%	4	57,1%	18	40,9%
	Alto	8	21,6%	1	14,3%	9	20,5%
Total		37	100,0%	7	100,0%	44	100,0%

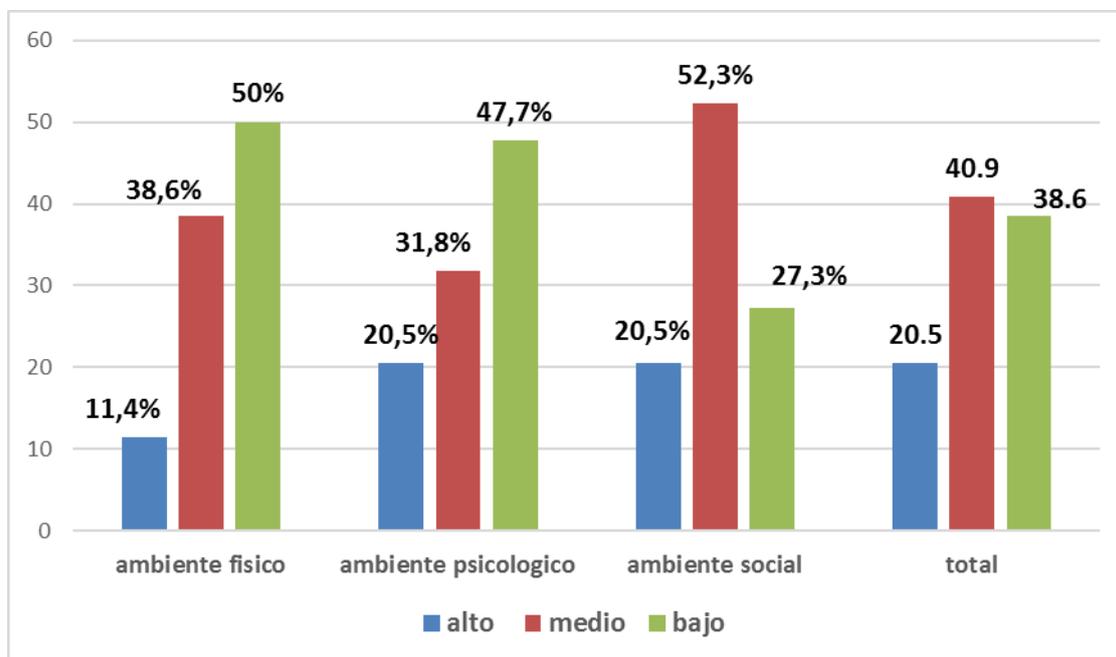
Fuente: Rojas, 2016.

Interpretación:

En resultados percibimos que la muestra de 44 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho del 100%, el 40.9% tiene un nivel medio de estresores, el 57,1% tiene un nivel medio de desempeño laboral, y 37,8% tienen un nivel bajo, en tanto, 38,6% tiene un nivel bajo de estresores, el 40,5% tiene un nivel bajo de desempeño laboral, y 28,6% tienen un nivel medio.

Gráfico 1.

Niveles de Estresores en el profesional de enfermería profesional del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.



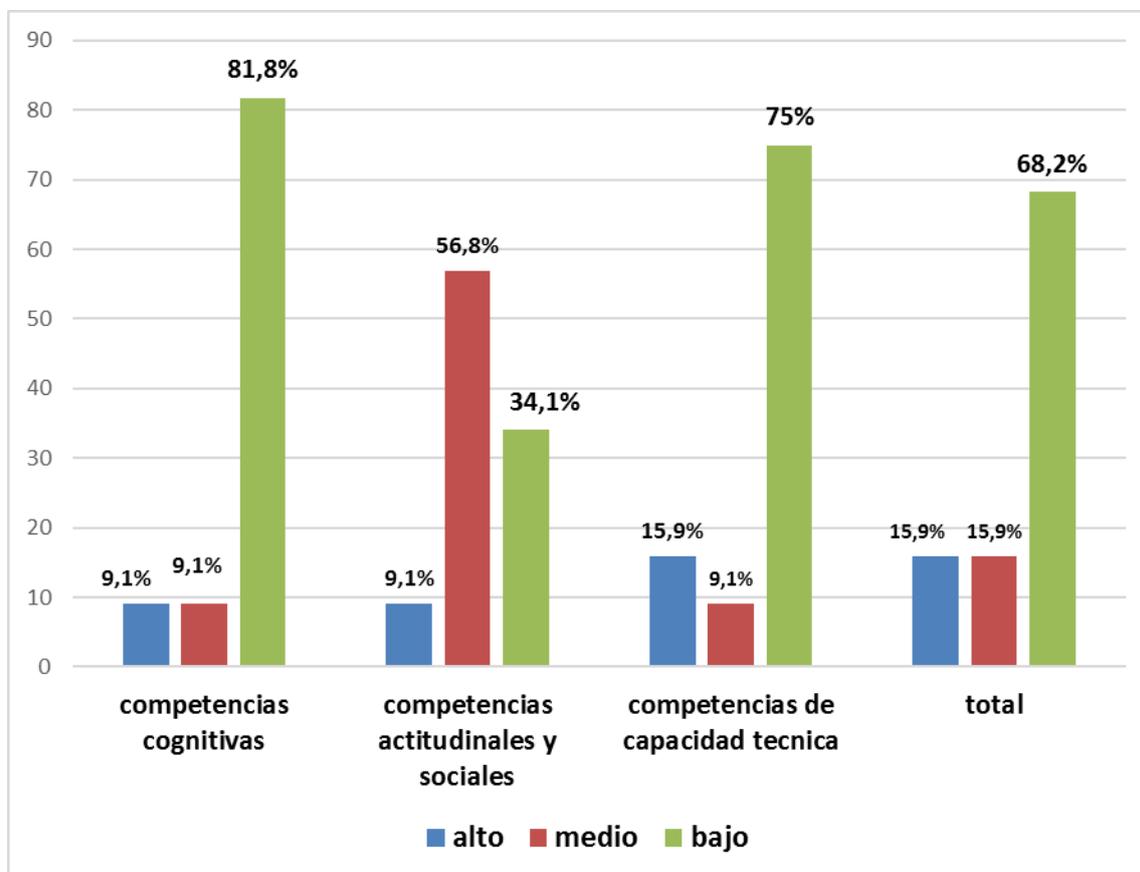
Fuente: Rojas, 2016.

Interpretación:

En los resultados observamos que el 40.9% evidencian estresores laborales a un nivel medio, esto nos indica que los profesionales en enfermería a pesar de las exigencias en sus funciones dentro del área emergencia, tratan en lo mejor posible de controlar los estresores que se presentan en ámbito hospitalario, de forma similar el 52.3% refieren que existe estresores en el ambiente social a un nivel medio; por otro lado, un grupo de enfermería 50% perciben un nivel bajo de estresores en el ambiente físico, y finalmente el 47.7% en el ambiente psicológico presentan un nivel bajo.

Gráfico 2.

Niveles de Desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.



Fuente: Rojas, 2016.

Interpretación:

En los resultados observamos que el 68.2% demuestran un nivel bajo del desempeño laboral, lo cual nos lleva a inferir que los profesionales en enfermería tendrían dificultades para desenvolverse eficazmente al momento de cumplir sus funciones propias de enfermería del hospital, por otro lado, el 81.8% tienen competencias cognitivas en un nivel bajo, y el 75% no demuestra a su plenitud sus competencias de capacidad técnica, por otro lado, el 56.8% presentan un nivel medio de sus competencias actitudinales y sociales.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

a. Relación entre los niveles de Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre los niveles de Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Hipótesis de investigación (HG): Existe relación entre los niveles de Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Prueba de contraste:

El Sig. Nivel de significancia es significativo cuando: Sig. <0,05.

Tabla 2.

Relación entre los niveles de Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,909 ^a	2	,635
Razón de verosimilitudes	,894	2	,639
Asociación lineal por lineal	,022	1	,882
N de casos válidos	44		

a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,43.

Interpretación: Aplicándose la prueba χ^2 de Pearson se encontró un nivel de significancia de $p=0,635$ mayor a 0.05, es decir, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general, es decir que no existe relación entre los niveles de Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

3.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

b. Relación entre los niveles de estresores en el Ambiente Físico y desempeño laboral en el profesional de enfermería

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre niveles de estresores en el Ambiente Físico y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Hipótesis de investigación (H1): Existe relación entre niveles de estresores en el Ambiente Físico y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Prueba de contraste:

El Sig. Nivel de significancia es significativo cuando: Sig. <0,05.

Tabla 3.

Relación entre los niveles de estresores en el Ambiente Físico y desempeño laboral en el profesional de enfermería

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,565 ^a	2	,457
Razón de verosimilitudes	1,600	2	,449
Asociación lineal por lineal	1,039	1	,308
N de casos válidos	44		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

Interpretación: Aplicándose la prueba chi ² se encontró un nivel de significancia de p=0,457 mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general, es decir que no existe relación entre los niveles de Estresores en el Ambiente Físico y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

c. Relación entre los niveles de estresores en el Ambiente psicológico y desempeño laboral en el profesional de enfermería

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre niveles de estresores en el Ambiente psicológico y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Hipótesis de investigación (H2): Existe relación entre niveles de estresores en el Ambiente psicológico y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Cuadro 3.

Relación entre los niveles de estresores en el Ambiente psicológico y desempeño laboral en el profesional de enfermería

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,337 ^a	2	,845
Razón de verosimilitudes	,315	2	,854
Asociación lineal por lineal	,226	1	,635
N de casos válidos	44		

a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,43.

Interpretación: Aplicándose la prueba χ^2 se encontró un nivel de significancia de $p=0,845$ mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general, es decir que no existe relación entre los niveles de Estresores en el Ambiente psicológico y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

d. Relación entre los niveles de estresores en el Ambiente social y desempeño laboral en el profesional de enfermería

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre niveles de estresores en el Ambiente social y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Hipótesis de investigación (H3): Existe relación entre niveles de estresores en el Ambiente social y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Cuadro 4.

Relación entre los niveles de estresores en el Ambiente social y desempeño laboral en el profesional de enfermería

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,037 ^a	2	,595
Razón de verosimilitudes	,971	2	,615
Asociación lineal por lineal	,815	1	,367
N de casos válidos	44		

a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,43.

Interpretación: Aplicándose la prueba χ^2 se encontró un nivel de significancia de $p=0,595$ mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general, es decir que no existe relación entre los niveles de Estresores en el Ambiente psicológico y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

IV. Discusión de resultados

Respecto a la relación entre los niveles de estresores y desempeño laboral en el personal de enfermería, se encontró que no existe relación. Según los resultados obtenidos de la investigación en los niveles de estresores en el profesional de enfermería, demuestran que el 40.9% evidencian estresores laborales a un nivel medio, similar resultado concuerda con lo encontrado en el estudio de Enríquez, et al. ¹⁴ (2009, México), en donde se identificó la presencia de los estresores laborales en el profesional de enfermería que está presente en un nivel medio 52% de la población de trabajadores. Asimismo, difiere del estudio de Rodríguez, ⁹ (2011, Venezuela), quien precisa que el 60% responde que el estrés se relaciona de manera negativa con el desempeño laboral, y en un 50% afecta la salud de la enfermera. De acuerdo a la información teórica, los estresores son eventos que tiene el individuo u objeto, en cualquier suceso importante que suceden en su vida diaria, percibiéndolos como impulsos o reacciones, que induce un impacto en nuestro organismo, y que consecuentemente libera como resultado una situación de estrés ²¹, en el contexto hospitalario, es susceptible la situación intrínsecamente estresante, esto afecta la capacidad laboral del profesional de enfermería dentro de su institución ³⁴. Cabe mencionar que los profesionales de enfermería aunque tienen síntomas de agotamiento por el trabajo, esta situación no repercuten de manera directa en el desempeño diario y en sus funciones de intervención clínica. Por otro lado, en el estudio también se encontró un 38.6% que manifiesta un nivel bajo y un 20.5% alto.

Respecto a la relación entre los niveles de estresores en el Ambiente Físico y desempeño laboral en el profesional de enfermería, se encontró que no existe relación significativa. Donde el 50% tiene un nivel bajo de estresores, 38.6% medio y finalmente 11.4% alto. Resultado similar se encontró en Campanario ⁸ (Venezuela, 2011), señala que los estresores específicos localizados entre las enfermeras están relacionados con el

ambiente físico. Coincidiendo con López ¹⁶ (2016, Huánuco), quien precisó que los profesionales de enfermería consideran tener estresores laborales predominantes por el ambiente físico, aunque no repercute en el mismo accionar o actividades que realiza. Los indicadores demuestran que a veces la exposición de sustancias químicas o biológicas 72.7%, materiales o máquinas para cargar de mucho peso 70.5%, hace mucho ruido de parte de los pacientes 59.1%, los familiares que hacen ruidos constantes 56.8%, agotamiento emocional en sala de quirófano y emergencia 50.0%, existe poca iluminación durante la noche 47.7%, ambiente contaminado de gérmenes 43.2%, cansancio de estar parada mucho tiempo 36.4%; y casi siempre las temperaturas son muy bruscas 38.66%. Este resultado concuerda con lo encontrado por Macedo, ¹⁸ (Huaraz, 2009), en su estudio que los profesional de enfermería presentan un 67% de nivel de agotamiento emocional. Las bases teóricas explican que las actividades estresores son constantes en el ambiente de trabajo son indeseables que esta constante en la salud de las personas que están elaborando que son más constantes a los estados del estrés. ²⁴ Los resultados encontrados nos demuestran que el personal, a pesar de que, el lugar donde se desempeña puede haber poca Iluminación, o ruido de pacientes, familiares, y de actuar en un ambiente contaminado, con temperaturas fuertes, sintiéndose en muchas ocasiones cansados y agotados, son condiciones emocionales y físicas materiales que no repercuten en su rendimiento laboral.

Respecto a la relación entre los niveles de estresores en el Ambiente psicológico y desempeño laboral en el profesional de enfermería, se encontró que no existe relación significativa. Donde el 47.7% presentan un nivel bajo, el resultado difiere con lo encontrado por Barrios y Carbajal ¹¹ (Venezuela, 2010), en donde las respuestas psicológicas la más significativa como la ansiedad se manifiesta en un 54,54%; además otro grupo de enfermeras evidencian estresores laborales a un 31.8% medio y un 20.5% alto. Los indicadores demuestran que a veces pocas oportunidades de promoción y desarrollo profesional 54.9%, preparación insuficiente para ayudar al paciente 50.0%, convivir con la muerte y sufrimiento del paciente 47.7%, malas relaciones con compañeros de

trabajo de otros servicios 45.5%, existe conflicto en los roles y funciones de enfermería con sus colegas 43.2%, falta de apoyo en el tratamiento del paciente 54.5%, la depresión en el paciente 59.1%, y el contacto con el paciente hospitalizado 63.6%. Sin embargo, Simón, et al. ¹⁵ (España, 2006), en su estudio explicó los estresores laborales más reconocidos en ambas categorías, son los relacionados con el sufrimiento del paciente, la muerte y la sobrecarga de trabajo, inseguridad en el puesto de trabajo elevando la exposición a estresores laborales. Barrios y Carbajal ¹¹ (2010, Venezuela), determinan que los estresores con los resultados fisiopsicológicas de las personas que trabajan en enfermería en relación con las respuestas fisiológicas encontradas la más común es el dolor con rigidez en la espalda y de las respuestas psicológicas la más significativa es la ansiedad. Las bases teóricas explican que el exceso de actividades puede producir cansancio físico y mental que impide al trabajador a estar en actitudes estresantes. Como las actividades nocturnas que pueden ser más largas, como de una mañana o tarde y por lo tanto estará más cansado y su capacidad física y mental puede disminuir. ³² Ante esta situación podemos decir que el grupo de profesionales de enfermería tienden se afectados de cierta manera con las situaciones o funciones propias de su actividad profesional.

Respecto a la relación entre los niveles de estresores en el Ambiente social y desempeño laboral en el profesional de enfermería, se encontró que no existe relación significativa. El 52.3% evidencian estresores laborales a un nivel medio, 27.3% bajo y un 20.5% alto, este resultado concuerda con lo encontrado en López ¹⁷ (2016, Huánuco), quienes refirieron que el 51,2% consideran un estresor laboral moderado el ambiente social, siendo estadísticamente predominante. Los indicadores demuestran que a veces la carga mental es debido al exceso de trabajo 50.0%, existe un control persistente de las tareas o funciones 50.0%, este resultado concuerda con lo encontrado por Guillén ¹² (2009, Venezuela) quien detalló que los estresores producidos por excesivo orden generan un mediano malestar de 48,32%; y a veces jornada de trabajo son excesivas 79.5%, son notorios los problemas con los miembros del equipo de enfermería 56.8 %, discrepancias clínicas entre colegas 59.1%; y casi

siempre presiones por parte de jefes (as) y de autoridades 34.1%, y los problemas institucionales 31,8%. Las bases teóricas explican que en el área de la enfermería existen conflicto de rol debido a las discrepancias entre lo que se espera y lo que se hace, el profesional que ha pasado una gran parte de sus años de formación en la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos en el momento del ejercicio se encuentra en contraposición con otros profesionales del equipo, lo que hace que se produzca una gran confusión y malestar que puede terminar en un estrés.

²⁶ Es decir que el grupo de profesionales tienen una carga mental del trabajo y jornadas de trabajo excesiva, difieren del rendimiento que desarrollan en sus funciones asistenciales en el hospital.

En lo concerniente a los niveles de desempeño del profesional de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, 2016, los resultados evidencian que la muestra 68.2% en donde el desempeño fue bajo, esto resultado difiere significativamente de lo encontrado en el estudio de Muñoz y Soriano ¹⁹ (2007, Lima), quien encontró que el 65% de los encuestados pacientes de un hospital percibieron que el desempeño laboral era bueno. Según las bases teóricas la función se mide por su logro del trabajador dentro de las organizaciones, y la evaluación de su desempeño profesional se realiza de manera continua, y permite el ascenso o promoción en el mejor de los casos, o por lo peor su motivo de despedida de la institución. ³⁸

Con este resultado podemos mencionar que la evaluación del desempeño profesional de enfermería es un aspecto muy importante dentro de la institución, y que el bajo nivel encontrado puede afectar el servicio que se le brinda al usuario paciente, que inclusive pudiera haber negligencias y riesgo humano hospitalario.

Los niveles de competencias cognitivas del desempeño del profesional de enfermería, el 81.8% tienen un nivel bajo, resultado que concuerda con lo encontrado por Campanario, R. (2011, Venezuela), que precisó un 100% a la falta de personal de enfermería para cubrir debidamente el servicio y el 96,8% tienen dificultades frecuentes en la ejecución de sus tareas. Los resultados obtenidos demuestran que casi nunca conoce las diferentes patologías del paciente 81.8%, toma decisiones oportunas en el cuidado

de la integridad del paciente 75.0%, considera que le falta aplicar conocimientos correctamente en la práctica 50.0%, por lo general valora y planifica los cuidados de la patología del paciente según necesidades de enfermería 70.5%, piensa que no es necesario anotar en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente 68.6%, se olvida de los cuidados de enfermería básicos según la necesidad de cada paciente 68.2%, utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada 63.6%, trata de dar solución a las inquietudes y consultas en los pacientes 54.5%; y a veces es complicado identificar los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes 43.2%. Las bases teóricas explican que las competencias técnicas son las habilidades de operaciones mentales que el individuo posee, y que asimila los estímulos transmitidos por el sentido, como estructura de información importante para la persona.⁵⁰ Al respecto, podemos decir, que el grupo de profesionales de enfermería tiene dificultades para poner en práctica sus conocimientos adquiridos en su formación profesional, capacidades que son esenciales para la intervención y abordaje de pacientes considerándose una amenaza y preocupación para los pacientes tendidos en el hospital.

Los niveles de competencias actitudinales y sociales del desempeño del profesional de enfermería, el 56.8% tienen un nivel medio, 34.1% bajo y el 9.1% alto. Los indicadores demuestran que casi nunca brinda soporte emocional a la familia del paciente 54.5%, este dato según Campanario⁸ (2011, Venezuela), es una situación negligente, el tiempo insuficiente para brindar apoyo emocional al paciente 93,5%; seguidamente casi nunca le falta preparación psicológica antes de cada procedimiento 54.5%, tiene dificultades para adaptarme a nuevas situaciones 54.5%, mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo 75.0% respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos) 77.3%, brindo información sobre la salud del paciente sin autorización médica 43.2%; y que nunca respeta la privacidad del paciente 52.3%; y a veces requiere mejorar el servicio que brinda al paciente 52.3%. Las bases teóricas sostienen que las personas tienen una inclinación en su actitud o tienen el interés por desarrollar un tipo de

actividad que le sea motivante, de acuerdo a su conocimiento y a la amplia experiencia en el puesto de trabajo.³³ Situación que esclarece en el grupo de profesionales de enfermería sus debilidades y oportunidades actitudinales que surgen en el accionar e interacción con los pacientes usuarios.

Los niveles de competencias de capacidad técnica del desempeño del profesional de enfermería, el 75% tienen un nivel bajo, 15.9% alto y el 9.1% medio, este resultado difiere con el estudio de Macedo¹⁸ (2009, Huaraz), con relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería precisó que en el área asistencial el 58 % tiene un desempeño inadecuado, en la administrativa 53 % inadecuado. Los indicadores demuestran que nunca se verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente 52.3%; casi nunca tiene poca experiencia en la aplicación correcta de los medicamentos utilizando los cinco correctos 63.6%, pone en la práctica su conocimiento clínico adquirido 56.8%, cumple con todas las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento 45.5% y prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento 40.9%; A veces por cuestión de tiempo se le olvida de las medidas de bioseguridad 50.0%, realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento 43.2%; y nunca tiene poco conocimiento de las funciones del servicio y puesto 65.9%. Las bases teóricas explican que las capacidades adquiridas permiten el desarrollo de actividades de manera correcta, siendo resultado de la información adquirida y de la experiencia práctica.⁴⁰ Al respecto, podemos indicar que el rendimiento del personal de enfermería en las diversas actividades clínicas y funciones asistenciales dentro de la institución no son eficientes, esto se debe a las deficiencias técnicas formativas del mismo profesional de salud.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos del estudio, se presentan las siguientes conclusiones:

- No se encontró relación significativa entre los estresores y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho.
- Respecto a los estresores en el ambiente físico no se encontró relación significativa y el desempeño profesional.
- Asimismo, no se encontró relación significativa entre los estresores en el ambiente psicológico y el desempeño profesional de enfermería.
- De igual forma, no se encontró relación significativa entre los estresores en el Ambiente social y el desempeño profesional de enfermería.
- El profesional de enfermería en su mayoría desarrollan un nivel de desempeño bajo en el hospital San Juan de Lurigancho con un 68.2%.

VI. RECOMENDACIONES

- Proponer al servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho estrategias, campañas de prevención mediante charlas dirigidas a la identificación y manejo de estresores laborales, y la capacitación al personal profesional de enfermería sobre la gestión basada el modelo de competencias para mejorar el desempeño laboral.
- Sugerir ambientes con adecuada y moderna infraestructura que agilice los procedimientos asistenciales y administrativos.
- Desarrollar programas de fortalecimiento de mecanismo de afronte psicológico a estresores mediante actividades recreativas o talleres de integración; y de manera continua charlas sobre técnicas al grupo de profesional de enfermería sobre técnicas de relajación, respiración y actividades físicas para control de estresores laborales.
- Realizar jornadas de capacitación con la finalidad de mejorar las relaciones sociales e integración de equipos de trabajos colaborativos.
- Sugerir de forma periódica la evaluación de las funciones, competencias cognitivas, capacidad técnica y actitudinales del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho.

VII. REFERENCIAS

- (1) Organización Mundial de la Salud (OMS). Organización de la actividad laboral y el Estrés. New York. 2005.
- (2) Organización Naciones Unidas (ONU). El Estrés de los trabajadores en salud: Peligro e Inconveniente Laboral. En: Riesgos de la actividad del trabajador en salud. Madrid. Interamericana Mc Graw Hil. 2002.
- (3) Organización internacional del trabajo. El Estrés en el Trabajo. Revista de O.I.T. Trabajo N° 37 2010. Extraído de <http://www.ilo.org/public/Spanish/Bureau/inf/Magazine/37/news.htm>.
- (4) Fundación Europea. Guía acerca del estrés enfocado en el trabajo. 2002. Luxemburgo, 2,3.
- (5) Montejano LR y sus Colaboradores. La experiencia como una seguridad del estrés en los enfermeros profesionales. Educare, 50, 1-7 Favorable en: <http://blog.Destinosasiaticos.com/images/PDF/Educare/50/50021.pdf>.
- (6) Guillen. M. Estresores ocupacionales del profesional de enfermería. 2009. Disponible en http://www.Capítulo_5_apartado_Estresores_Organizacionales_ygrupales.mht.
- (7) Vanegas, y otros. Tareas que desempeñan los profesionales de enfermería en instituciones del adulto mayor de Bogotá. *Revista Colombiana del profesional en Enfermería*, 5, 2009. Extraído de file:///I:/CESAR/2.%20TRABAJOS/Urgente%20trabajos%20para%20terminar%202016/Tesis%20estresores%20laborales/roles_desempenan_profesionales_enfermeria_instituciones_geriatricas_bogota.pdf
- (8) Campanario, R. Escenarios estresantes para el profesional de enfermería. Hospital Universitario: Virgen del Rocío. Venezuela. Tesis especial del Grado enfermería. 2011.
- (9) Rodríguez, L. situaciones del estrés en el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Investigación Científica en enfermería presentada en Venezuela. 2011.

- (10) Barrios, H. y Carbajal. Niveles de estrés y reconocer los estresores como las respuestas fisio-psicológicas del profesional de enfermería que trabaja en el servicio de Emergencias en Adultos del Hospital Universitario Ruíz y Páez, Ciudad Bolívar. Venezuela. Tesis de enfermería. 2010.
- (11) Guillén, M. Estresores ocupacionales del personal de enfermería en el área de pediatría. Hospital de Niños J. M. De los Rios Caracas. Tesis de enfermería. Venezuela. 2009.
- (12) Gutiérrez, R. y Salazar, F. Estrés laboral asociado al Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Ruiz y Páez. Venezuela. Tesis especial de grado en Enfermería. 2008.
- (13) Enríquez, C. Sánchez, A. Gertrudis, S. Daberkow, F. Ruiz, M. Castellanos, E. Estresores laborales en el profesional de enfermería registrados mediante una escala de adaptación. Revista Desarrollo Científico de Enfermería 2009; 17 (03): 110- 112.
- (14) Amaris, Castro J. y Escalante E. Factores estresores en el profesional de enfermería que trabaja en el área de emergencia de adultos del hospital militar Dr. Carlos Arvelo de Caracas. Tesis Especial de Grado. 2007.
- (15) Simón García MM, Blesa Malpica AI, Bermejo Pablos V, Calvo Gutiérrez MA, Gómez de Enterría Pérez C. Estresores laborales y satisfacción en la enfermería del área de críticos. Enfermería Intensiva 2006; 16 (1): 2. Extraído en <http://www.Seeiuc.com/revista/res1612.htm>.
- (16) López G. Estresores laborales en el profesional de enfermería del área de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano –Huánuco 2016. Extraído en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:H57ZOxeWCiAJ:repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/208/T_047_46865639_T.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=11&hl=es&ct=clnk&gl=pe.

- (17) Macedo, B. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas críticas en el Hospital de Apoyo Victor Ramos Guardia Huaraz - 2009. Tesis de Licenciatura. Disponible en <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=656488&indexSearch=ID>
- (18) Muñoz P. y Soriano E. Calidad en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales entre la enfermera y el paciente coronario en el Hospital Militar Central Lima- Perú. Tesis de Licenciatura. Lima - Perú.
- (19) Selye, H. The stress of life. Edit. McGraw-Hill. 2008. Disponible en <http://www.stresslabora.blogspot.com/2008/04/estresores.html>
- (20) Hallugan F. Estrés y estresores. [Internet]. Disponible en <http://www.inteligencia-emocional.org/articulos/estresyestresores.htm>
- (21) Peñacoba, C., & Moreno, B. La escala de estresores universitarios (EEU). Una propuesta para la evaluación del estrés en grupos de poblaciones específicas. *Ansiedad y Estrés*, 5(1), 61-78. 1999.
- (22) Estructplan On Line. Salud, seguridad y medio ambiente en la industria. 2015. Extraído de <https://www.estrucplan.com.ar/Producciones/imprimir.asp?IdEntrega=316>
- (23) Castro, Juan José y Maya, José Gerardo. Relación entre presencia de estresores laborales y aparición de estrés laboral en el personal de enfermería, proyecto de Enfermería, 2010.
- (24) Omaña E. y Piña E. Los eventos estresores relativos al ambiente de trabajo. Tesis de enfermería. 1995.
- (25) Sotilo, R. Factores laborales que desencadenan el estrés. 2000. Extraído de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm.
- (26) Hall J. La calidad de las relaciones interpersonales relacionado al estrés. 1999.

- (27) Gray-Toft, Pamela y Anderson, James. "The Nursing Stress Scale" (NSS).
Revista Española de Salud Pública versión impresa ISSN. 1999.
- (28) Gaviria Torres Karin Jissenia y Díaz Reátegui Ivonne del Pilar. Estrés
laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de
enfermería del hospital II-2 Tarapoto. Abril - julio 2013, Licenciatura en
enfermería, 2013. Tesis de Enfermería.
- (29) De Montis, C. y González J. Estrés laboral en el personal de Enfermería de
Alto Riesgo. Disponible en <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-estresores-laborales-satisfaccion-enfermeria-una-13072134>
- (30) Simón, Blesa, Bermejo, Calvo y Gómez De Enterría. Estresores laborales
y satisfacción en la enfermería de una unidad de críticos, 2006. Disponible
en <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-estresores-laborales-satisfaccion-enfermeria-una-13072134>
- (31) Gaviria Torres Karin Jissenia y Díaz Reátegui Ivonne del Pilar. Estrés
laboral y su relación con el desempeño profesional de enfermería del
hospital II-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013.
- (32) Kelly, L. Y., and Joel, L. A. Dimensions of professional nursing. 8 ed. New
York, McGraw-Hill, 1999.
- (33) Villalobos, J. Estrés y Trabajo. Extraído el 02 de marzo, 2009. Disponible
en http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm.
- (34) Davis K. y Newstrom, J. Comportamiento humano en el trabajo,
comportamiento organizacional.
- (35) Leibovich N. y Schufer M. Impacto de Malestar Percibido en el Ámbito
Laboral. Facultad de psicología. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
2002.
- (36) UNESCO. Evaluación del desempeño según capacidades. USA. 1999.
- (37) MINSA. Metodología para la formulación de perfiles de competencias para
trabajadores del nivel de atención". Recursos Humanos en Salud N° 3.
MINSA, Dirección General de Políticas, Regulación y Gestión del
Desarrollo de los Recursos.

- (38) Ramírez, E. Perfil Ocupacional de la enfermera según opinión de los supervisados, propuesta de un perfil ideal de la enfermera supervisora en el Hospital De Apoyo María Auxiliadora. Tesis para optar el grado de Magister en Enfermería. UNMSM. Lima Perú. 2000.
- (39) Abanto, W., Diseño y desarrollo del proyecto de investigación: Guía del aprendizaje. Trujillo, Perú: UCV. 2014.
- (40) Hernández, Fernández y Baptista, Metodología de investigación, México: Mc Graw Hill, 1998.

ANEXOS

ANEXO 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016”

Autor(es): Rojas Ccecho Verónica

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
General: ¿Cuál es la relación entre los estresores laborales y el desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016?	Objetivo General: Determinar la relación entre los estresores y el desempeño profesional de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.	Hipótesis general. Existe relación significativa entre estresores y desempeño profesional de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.	No experimental y transversal. Población: 100 de profesionales de enfermería Muestra: 70 profesionales de enfermería Variable: V1: Estresores laborales.	Ambiente físico	- Iluminación - Ruido de pacientes - Ruido de familiares. - Ambiente contaminado - Temperaturas - Materiales o máquinas. - Exposición de sustancias - Agotamiento emocional. - Cansancio.	1 al 9
	Objetivos Específicos: - Relacionar los estresores en el ambiente físico y el desempeño profesional, servicio de emergencia de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1. Existe relación significativa entre estresores en el ambiente físico y el desempeño laboral del profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.	V2: Desempeño profesional	Ambiente psicológico.	- Conflicto - Malas relaciones - Oportunidades de promoción y desarrollo profesional - Convivir con la muerte y sufrimiento. - Preparación - Apoyo en el tratamiento del paciente - Depresión	10 al 17
	- Relacionar los estresores en el ambiente psicológico y el desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2016.	Hipótesis específica 2. Existe relación significativa entre estresores en el ambiente psicológico y el desempeño laboral del profesional de enfermería,		Ambiente social	- Contacto con paciente -Carga mental del trabajo -Control sobre la tarea -Jornada de trabajo excesiva. -Problemas con miembros del equipo	18 al 23

ANEXO 2.

Inventario de estresores laborales en el personal de enfermería

Edad: _____ Género: _____

Nivel profesional: _____

A continuación encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de un hospital. Indique, las situaciones que le han resultado estresantes en su actual servicio.

N°	Situaciones	Alternativas				
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
I.	Ambiente físico; en su servicio hay:					
1	Poca iluminación durante la noche					
2	Mucho ruido de parte de los pacientes					
3	Los familiares que hacen ruidos constantes.					
4	Ambiente contaminado de gérmenes					
5	Temperaturas muy bruscas					
6	Materiales o máquinas para cargar de mucho peso.					
7	La exposición de sustancias químicas o biológicas.					
8	Agotamiento emocional en sala de quirófano y emergencia.					
9	Cansancio de estar parada mucho tiempo.					
II.	Ambiente psicológico					
10	Conflicto en los roles y funciones de enfermería con sus colegas					
11	Malas relaciones con compañeros de trabajo de otros servicios					
12	Pocas oportunidades de promoción y desarrollo profesional					
13	Convivir con la muerte y sufrimiento del paciente.					
14	Preparación insuficiente para ayudar al paciente					

15	Falta de apoyo en el tratamiento del paciente					
16	La depresión en el paciente					
17	El contacto con el paciente hospitalizado					
III.	Ambiente social					
18	Carga mental debido al exceso de trabajo.					
19	Existe un control persistente de las tareas o funciones					
20	Jornada de trabajo son excesivas.					
21	Son notorios los problemas con los miembros del equipo de enfermería.					
22	Discrepancias clínicas entre colegas.					
23	Presiones por parte de jefes (as) y de autoridades.					
24	Los problemas institucionales.					

ANEXO 3.

Escala de desempeño profesional de enfermería

Edad: _____ Género: _____

Nivel profesional: _____

A continuación encontrará una serie de situaciones como trabajador. Marque con un aspa la alternativa que corresponde según su opinión.

N°	Situaciones	Alternativas				
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
I.	Competencias cognitivas					
1	Conozco las diferentes patologías del paciente.					
2	Considero que me falta aplicar mis conocimientos correctamente en la práctica.					
3	Tomo decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente.					
4	Por lo general me olvido de los cuidados de enfermería básicos según la necesidad de cada paciente.					
5	Utilizo los equipos e instrumentos de forma adecuada.					
6	Es complicado identificar los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes.					
7	Valoro y planifico los cuidados de la patología del paciente según necesidades de enfermería.					
8	Pienso que no es necesario anotar en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente.					
9	Trató de dar solución a las inquietudes y consultas en los pacientes.					
II.	Competencias actitudinales y sociales					

10	Brindo soporte emocional a la familia del paciente					
11	Me falta preparación psicológica antes de cada procedimiento.					
12	Respeto la privacidad del paciente.					
13	Tengo dificultades para adaptarme a nuevas situaciones.					
14	Mantengo buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo.					
15	Brindo información sobre la salud del paciente sin autorización médica.					
16	Requiero mejorar el servicio que brindo al paciente.					
17	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos).					
III.	Competencias de capacidad técnica					
18	Verifico la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente.					
19	Tengo poca experiencia en la aplicación correcta de los medicamentos utilizando los cinco correctos.					
20	Preparo el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento.					
21	Por cuestión de tiempo me olvido de las medidas de bioseguridad.					
22	Realizo el lavado de manos antes y después de cada procedimiento.					
23	Cumplo con todas las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento.					
24	Pongo en la práctica mi conocimiento clínico adquirido.					
25	Tengo poco conocimiento de las funciones del servicio y puesto.					

ANEXO 4.

RESUMEN DE OPINION DE JUECES

Inventario de estresores laborales en el personal de enfermería

Validez

Se estableció la validez de contenido o criterio de expertos, contando con 5 especialistas profesionales (metodólogos, estadístico y profesional experiencia en la labor de enfermería) con grados de magíster y doctor, quienes en un 68% de criterio de evaluación dieron la validación al instrumento.

Validez de contenido del inventario de estresores laborales

	Especialistas	Porcentajes
1	Dr. Raúl Villanueva Gastelu	80%
2	Mg. César Eguia Elias	72%
3	Lic. Tania López Bustinza	54%
4	Mg. Roció Valois Soto	53%
5	Mg. Janet Arévalo Ipanaque	82%
	Total	68%

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg..... VILLANUEVA GASTELU, PAUL
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: D.T.C. - UCV:
- 1.3 Especialidad del validador: ESTADÍSTICO:
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar los estresores laborales. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Ccecho.

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *Ninguna, salvo en su estructura.*

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80 %

San Juan de Lurigancho, *09* de *08* del 2015

..... *Paul*

Firma de experto informante

DNI:..... *06681914*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. *Eq.ª Elías, César Augusto*
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: *Universidad Científica del Sur*
- 1.3 Especialidad del validador: *Psicólogo*
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar el desempeño profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Ccecho

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicar la validez de constructo o concurrente

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

72 %

San Juan de Lurigancho, de del 2015

PSICOLOGO
Mg. CESAR AUGUSTO EGUIA ELIZ.?
C.P.P. 11262

[Firma manuscrita]
Firma de experto informante

DNI: *07512106*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg..... *Valois Soto Rojas*
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: *Enfermera Asistencial*
- 1.3 Especialidad del validador: *Emergencias y Desastres*
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar el desempeño profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Ccecho

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

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

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

50 %

San Juan de Lurigancho, 8 de Agosto del 2015



.....
Firma de experto informante

DNI: 33248513

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg..... López Bustinza Tania
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Enfermera Asistencial H.S.J.L
- 1.3 Especialidad del validador: Emergencia y Desastre
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar el desempeño profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Ccecho

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(X) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Formular preguntas respecto a las
ame.nas. de Familias del pte. a la enfermera.

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

64 %

San Juan de Lurigancho, de del 2015

MINISTERIO DE SALUD
Instituto de Promoción y Servicio de Salud
HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

LIC. TANIA LUCAS BUSTOS

Firma de experto informante

DNI:.....41.281233.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Janet Arevalo Ipanaque
- 1.2 Cargo e Institución donde labora:
- 1.3 Especialidad del validador:
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar cuál es la relación entre los estresores laborales y desempeño profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Cceho.

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

85 %

San Juan de Lurigancho, de del 2015



.....
Firma de experto informante

DNI: 40288982

.....
Dr. Janet Arevalo Ipanaque
MG EN SALUD PUBLICA Y
UNIVERSITARIA

ANEXO 5.

RESUMEN DE OPINION DE JUECES

Inventario de estresores laborales en el personal de enfermería

Se estableció la validez de contenido o criterio de expertos, contando con 5 especialistas profesionales (metodólogos, estadístico y profesional con experiencia en la labor de enfermería) con grados de magíster y doctor, quienes en un 87% de criterio de evaluación dieron la validación al instrumento.

	Especialistas	Porcentajes
1	Dr. Raúl Villanueva Gastelu	78%
2	Mg. César Eguia Elias	76%
3	Lic. Tania López Bustinza	64%
4	Mg. Roció Valois Soto	50%
5	Mg. Janet Arévalo Ipanaque	82%
	Total	87%

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg...VILLANUEVA CASTELL, PAUL
- 1.2 Cargo e Institución donde labora:DTS.....DE LA UCV.....
- 1.3 Especialidad del validador:ESTADÍSTICO.....
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar el desempeño profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Ccecho

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

..... *Modificar solo en su estructura.*
.....
.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78 %

San Juan de Lurigancho, 09 de 08 del 2015

..... *Ramiro*
Firma de experto informante

DNI: *06681914*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Eduin Elias, Cesar A.
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Universidad Fico González de la Vega
- 1.3 Especialidad del validador: Psicólogo
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar los estresores laborales. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Ccecho.

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Realizar la validación de constructo o concurrente.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

76 %

San Juan de Lurigancho, *8* de *Ago* del 2015

Ing. CESAR AUGUSTO EGUIA ELL.
C.P.P. 11262


.....
Firma de experto informante

DNI: *07512106*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg..... Valeis Soto Rocio
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Enfermera Asistencial
- 1.3 Especialidad del validador: Emergencias y desastres
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar los estresores laborales. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Ccecho.

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(x) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Falta de Seguridad ante las amenazas de los familiares de los pacientes.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

53 %

San Juan de Lurigancho, de del 2015

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
LIC. ROCHELIN GOTO
Especialista
C.E. 32244

Firma de experto informante

DNI: 33248513

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg..... López Bustinza Tania
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Enfermera Asistencial H. S. J. L.
- 1.3 Especialidad del validador: Emergencia y Desastres
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar los estresores laborales. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Ccecho.

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

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

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

54 %

San Juan de Lurigancho, 8 de Agosto del 2015

MINISTERIO DE SALUD
Instituto de Promoción y Salud
HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

.....
Firma de experto informante

DNI: 41281233.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg... Janet Arevalo Ipanaque
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: UCV
- 1.3 Especialidad del validador: Mg. en salud Pública y Docencia Universitaria
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: escala de Likert, cuya finalidad es determinar cuál es la relación entre los estresores laborales y desempeño profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016.
- 1.5 Título de la Investigación: "Relación Entre Estresores Laborales Y Desempeño Profesional De Enfermería. Hospital San Juan De Lurigancho, 2016".
- 1.6 Autor del Instrumento: Verónica Rojas Cceho.

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

82 %

San Juan de Lurigancho, de del 2015


.....
Firma de experto informante

DNI: 40282982
.....
Lic. Janet Arevalo Ipanaque
MG EN SALUD PUBLICA Y
DOCENCIA UNIVERSITARIA

ANEXO 6

DETERMINACION DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

“INVENTARIO DE ESTRESORES LABORALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	24

Base de datos de Prueba Piloto

N°	Edad	G	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	50	2	2	5	5	5	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2
2	35	2	2	3	3	5	2	2	3	4	4	4	3	3	4	1	1	4	4	4	3	4	2	2	3	2
3	39	2	2	3	3	5	2	3	3	4	4	2	2	2	4	1	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2
4	40	1	2	3	3	5	2	3	3	4	4	2	2	2	4	1	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2
5	48	1	3	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4
6	48	2	1	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3
7	38	2	5	1	5	2	5	1	5	1	1	5	1	5	1	5	5	3	5	5	1	5	4	5	1	2
8	43	2	2	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3
9	40	2	1	4	5	5	3	3		3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3
10	28	2	2	3	3	5	2	3	3	4	4	3	2	2	4	2	1	3	4	4	4	4	2	2	3	2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
5	5	5	1	5	1	2	1	5	5	4	5	5	1	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	5	3	3	4	5	2	
5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	5	5	5	3	4	3	5	4	
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	1	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	

ANEXO 7

“ESCALA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA”

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	25

ANEXO 8.

Libro de códigos de Inventario de estresores laborales en el personal de enfermería

N°	Situaciones	Alternativas				
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
I.	Ambiente físico; en su servicio hay:	5	4	3	2	1
1	Poca iluminación durante la noche	5	4	3	2	1
2	Mucho ruido de parte de los pacientes	5	4	3	2	1
3	Los familiares que hacen ruidos constantes.	5	4	3	2	1
4	Ambiente contaminado de gérmenes	5	4	3	2	1
5	Temperaturas muy bruscas	5	4	3	2	1
6	Materiales o máquinas para cargar de mucho peso.	5	4	3	2	1
7	La exposición de sustancias químicas o biológicas.	5	4	3	2	1
8	Agotamiento emocional en sala de quirófano y emergencia.	5	4	3	2	1
9	Cansancio de estar parada mucho tiempo.	5	4	3	2	1
II.	Ambiente psicológico					
10	Conflicto en los roles y funciones de enfermería con sus colegas	5	4	3	2	1
11	Malas relaciones con compañeros de trabajo de otros servicios	5	4	3	2	1
12	Pocas oportunidades de promoción y desarrollo profesional	5	4	3	2	1
13	Convivir con la muerte y sufrimiento del paciente.	5	4	3	2	1
14	Preparación insuficiente para ayudar al paciente	5	4	3	2	1
15	Falta de apoyo en el tratamiento del paciente	5	4	3	2	1
16	La depresión en el paciente	5	4	3	2	1
17	El contacto con el paciente hospitalizado	5	4	3	2	1
III.	Ambiente social					
18	Carga mental debido al exceso de trabajo.	5	4	3	2	1

19	Existe un control persistente de las tareas o funciones	5	4	3	2	1
20	Jornada de trabajo son excesivas.	5	4	3	2	1
21	Son notorios los problemas con los miembros del equipo de enfermería.	5	4	3	2	1
22	Discrepancias clínicas entre colegas.	5	4	3	2	1
23	Presiones por parte de jefes (as) y de autoridades.	5	4	3	2	1
24	Los problemas institucionales.	5	4	3	2	1

ANEXO 9.

Libro de códigos de Escala de desempeño profesional de enfermería

N°	Situaciones	Alternativas				
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
I.	Competencias cognitivas					
(+)1	Conozco las diferentes patologías del paciente.	5	4	3	2	1
(-) 2	Considero que me falta aplicar mis conocimientos correctamente en la práctica.	1	2	3	4	5
(+)3	Tomo decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente.	5	4	3	2	1
(-) 4	Por lo general me olvido de los cuidados de enfermería básicos según la necesidad de cada paciente.	1	2	3	4	5
(+) 5	Utilizo los equipos e instrumentos de forma adecuada.	5	4	3	2	1
(-) 6	Es complicado identificar los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes.	1	2	3	4	5
(+) 7	Valoro y planifico los cuidados de la patología del paciente según necesidades de enfermería.	5	4	3	2	1
(-)8	Pienso que no es necesario anotar en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente.	1	2	3	4	5
(+) 9	Trató de dar solución a las inquietudes y consultas en los pacientes.	5	4	3	2	1
II.	Competencias actitudinales y sociales					
(+) 10	Brindo soporte emocional a la familia del paciente	5	4	3	2	1
(-) 11	Me falta preparación psicológica antes de cada procedimiento.	1	2	3	4	5
(+) 12	Respeto la privacidad del paciente.	5	4	3	2	1
(-) 13	Tengo dificultades para adaptarme a nuevas situaciones.	1	2	3	4	5
(+)	Mantengo buenas relaciones	5	4	3	2	1

14	interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo.					
(-) 15	Brindo información sobre la salud del paciente sin autorización médica.	1	2	3	4	5
(-) 16	Requiero mejorar el servicio que brindo al paciente.	1	2	3	4	5
(+) 17	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos).	5	4	3	2	1
III.	Competencias de capacidad técnica					
(+) 18	Verifico la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente.	5	4	3	2	1
(-) 19	Tengo poca experiencia en la aplicación correcta de los medicamentos utilizando los cinco correctos.	1	2	3	4	5
(+) 20	Preparo el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento.	5	4	3	2	1
(-) 21	Por cuestión de tiempo me olvido de las medidas de bioseguridad.	1	2	3	4	5
(+) 22	Realizo el lavado de manos antes y después de cada procedimiento.	5	4	3	2	1
(+) 23	Cumplo con todas las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento.	5	4	3	2	1
(+) 24	Pongo en la práctica mi conocimiento clínico adquirido.	5	4	3	2	1
(-) 25	Tengo poco conocimiento de las funciones del servicio y puesto.	1	2	3	4	5

ANEXO 10.

Calculo de puntajes (Estaninos)

VARIABLE 1. INVENTARIO DE ESTRESORES LABORALES

Interpretación:

$$A = X - 0.75 (D.S)$$

$$A = 77,5 - 0.75 (9,85)$$

$$A = 70$$

$$B = X + 0.75 (D.S.)$$

$$B = 77,5 + 0.75 (9,85)$$

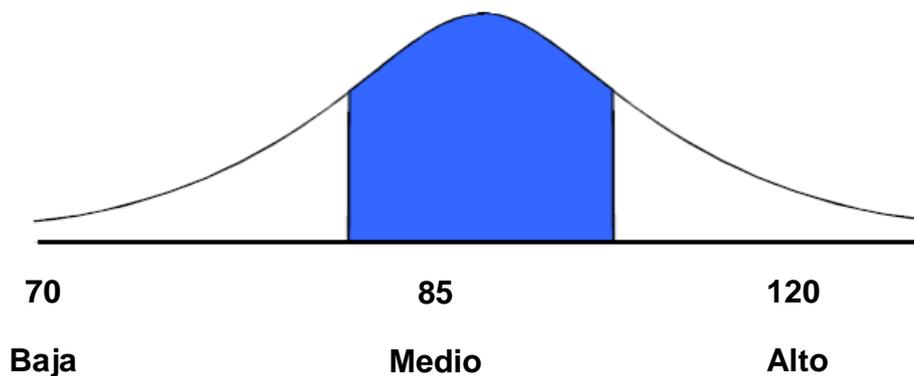
$$B = 85$$

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desviación estándar
TE	10	77,500	9,8460
N válido (por lista)	10		

Alta =86-120

Media=71- 85

Baja= 24-70



Procedimiento:

Se determinó el problema (x) =77,5

Se calculó la desviación estándar = 9,85

Se estableció los valores de A y B respectivamente.

DIMENSIÓN 1: Ambiente físico

$$A = X - 0.75 (D.S)$$

$$A = 31,2 - 0.75 (3,85)$$

$$A = 28$$

$$B = X + 0.75 (D.S.)$$

$$B = 31,2 + 0.75 (3,85)$$

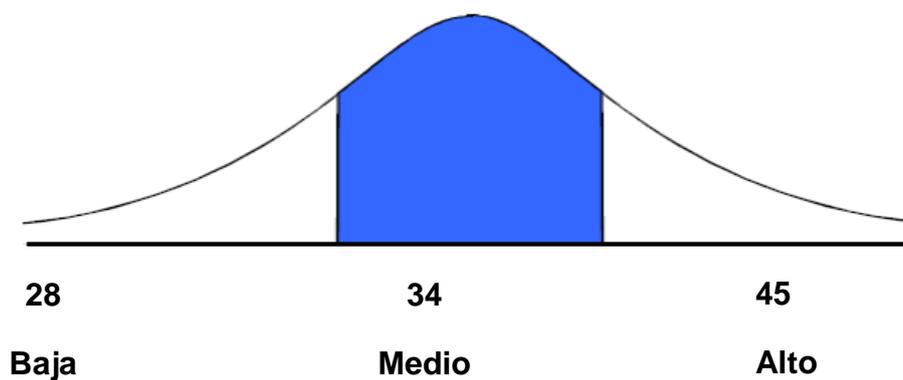
$$B = 34$$

	N	Media	Desv. típ.
VAR00029	10	31,2000	3,85285
N válido (según lista)	10		

Alta =35-45

Media=29- 34

Baja= 9-28



Procedimiento:

Se determinó el problema (x) =31,2

Se calculó la desviación estándar = 3,85

Se estableció los valores de A y B respectivamente.

DIMENSIÓN 2: Ambiente psicológico

$$A = X - 0.75 (D.S)$$

$$A = 24,3 - 0.75 (3,71)$$

$$A = 22$$

$$B = X + 0.75 (D.S.)$$

$$B = 24,3 + 0.75 (3,71)$$

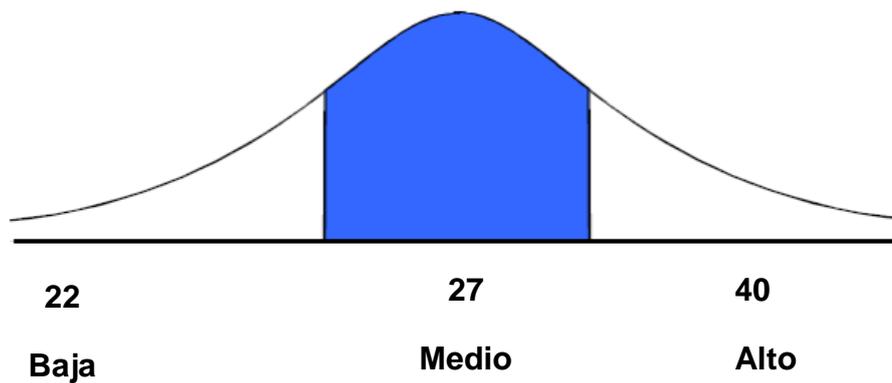
$$B = 27$$

	N	Media	Desv. típ.
VAR00030	10	24,3000	3,71334
N válido (según lista)	10		

Alta =28-40

Media=23- 27

Baja= 8-22



Procedimiento:

Se determinó el problema $(x) = 24,3$

Se calculó la desviación estándar = 3,71

Se estableció los valores de A y B respectivamente.

DIMENSION 3: Ambiente social

$$A = X - 0.75 (D.S)$$

$$A = 22,0 - 0.75 (4,24)$$

$$A = 19$$

$$B = X + 0.75 (D.S.)$$

$$B = 22,0 + 0.75 (4,24)$$

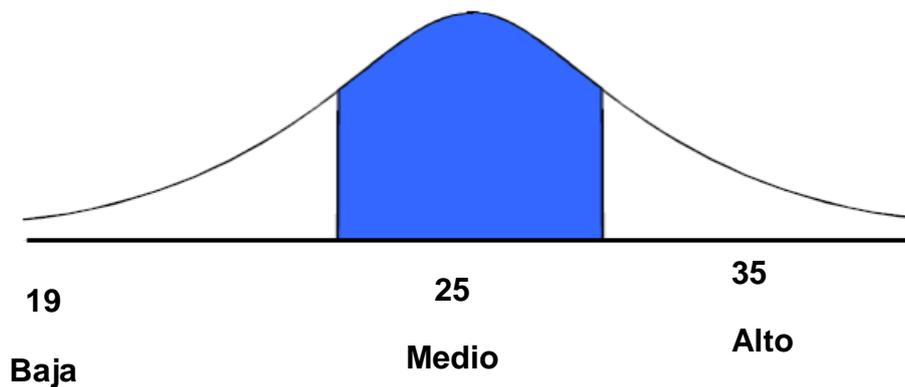
$$B = 25$$

	N	Media	Desv. típ.
VAR00031	10	22,0000	4,24264
N válido (según lista)	10		

Alta =26-35

Media=20- 25

Baja= 7-19



Procedimiento:

Se determinó el problema (x) =22,0

Se calculó la desviación estándar = 4,24

Se estableció los valores de A y B respectivamente.

ANEXO 11.

Calculo de puntajes (Estaninos)

VARIABLE 2. ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

$$A = X - 0.75 (D.S)$$

$$A = 110,2 - 0.75 (9,98)$$

$$A = 102$$

$$B = X + 0.75 (D.S.)$$

$$B = 110,2 + 0.75 (9,98)$$

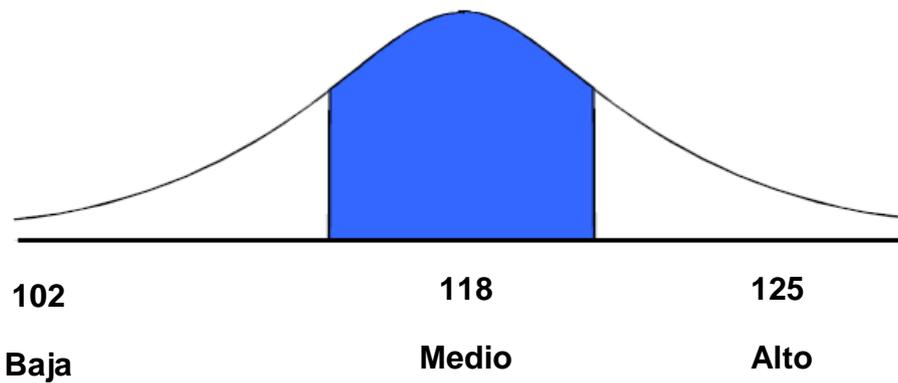
$$B = 118$$

	N	Media	Desv. típ.
VAR00057	10	110,2000	9,97553
N válido (según lista)	10		

Alta =119-125

Media=103- 118

Baja= 25-102



Procedimiento:

Se determinó el problema (x) =110,2

Se calculó la desviación estándar = 9,98

Se estableció los valores de A y B respectivamente.

Actitudes dimensión 1: Competencias cognitivas

$$A = X - 0.75 (D.S)$$

$$A = 40,5 - 0.75 (4,88)$$

$$A = 37$$

$$B = X + 0.75 (D.S.)$$

$$B = 40,5 + 0.75 (4,88)$$

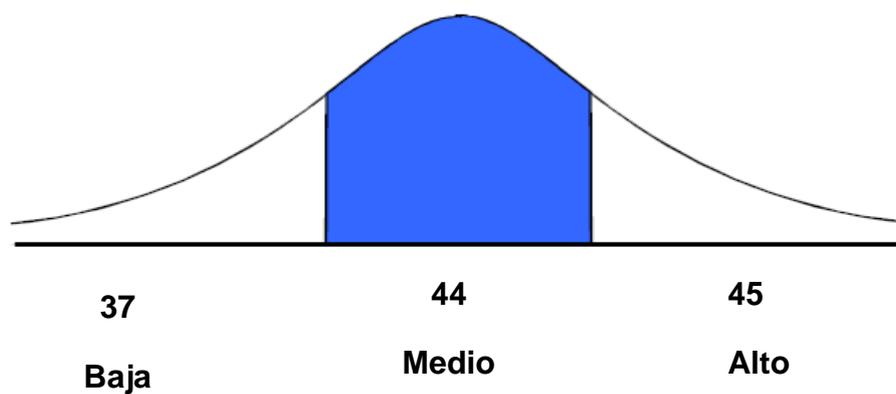
$$B = 44$$

	N	Media	Desv. típ.
VAR00058	10	40,5000	4,88194
N válido (según lista)	10		

Alta =45

Media=38- 44

Baja= 9-37



Procedimiento:

Se determinó el problema (x) =40,5

Se calculó la desviación estándar = 4,88

Se estableció los valores de A y B respectivamente.

Dimensiones 2: Competencias actitudinales y sociales

$$A = X - 0.75 (D.S)$$

$$A = 32,7 - 0.75 (4,08)$$

$$A = 30$$

$$B = X + 0.75 (D.S.)$$

$$B = 32,7 + 0.75 (4,08)$$

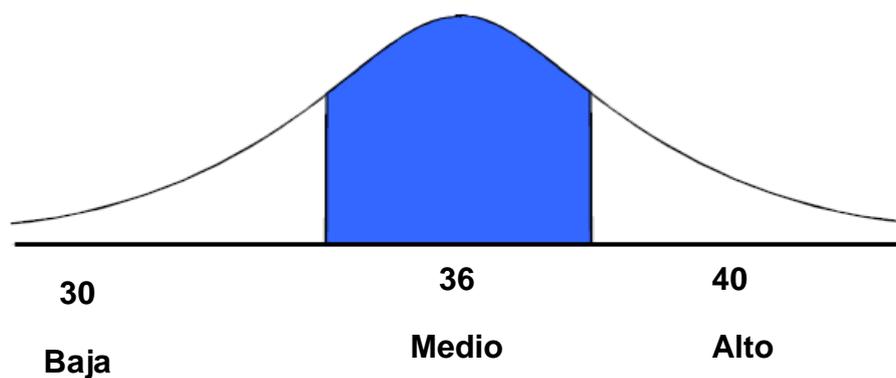
$$B = 36$$

	N	Media	Desv. típ.
VAR00059	10	32,7000	4,08384
N válido (según lista)	10		

Alta = 37-40

Media = 31- 36

Baja = 8-30



Procedimiento:

Se determinó el problema $(x) = 32,7$

Se calculó la desviación estándar = 4,88

Se estableció los valores de A y B respectivamente.

Dimensión 3: Competencias de capacidad técnica

$$A = X - 0.75 (D.S)$$

$$A = 37,0 - 0.75 (3,09)$$

$$A = 35$$

$$B = X + 0.75 (D.S.)$$

$$B = 37,0 + 0.75 (3,09)$$

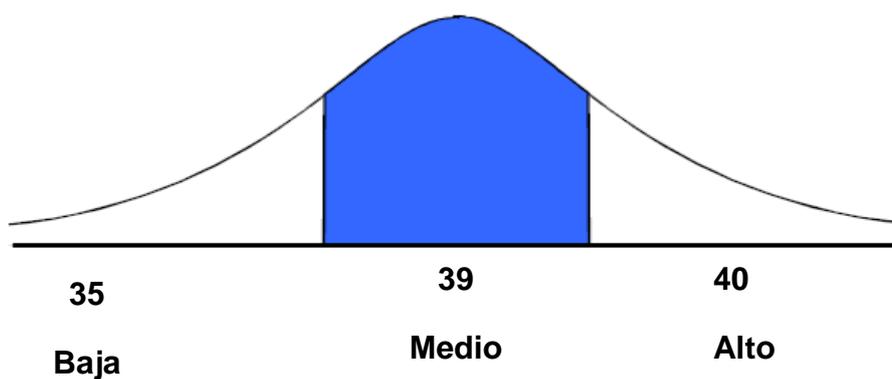
$$B = 39$$

	N	Media	Desv. típ.
VAR00060	10	37,0000	3,09121
N válido (según lista)	10		

Alta =40

Media=36- 39

Baja= 8-35



Procedimiento:

Se determinó el problema (x) =37,0

Se calculó la desviación estándar = 3,09

Se estableció los valores de A y B respectivamente.

ANEXO 12

Tabla de resultados según dimensiones de los estresores laborales en el personal de enfermería.

Dimensión: Ambiente físico

Dimensión Ambiente Físico				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	22	50,0	50,0
	Medio	17	38,6	88,6
	Alto	5	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Dimensión 2: Ambiente psicológico

Dimensión Ambiente psicológico				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	21	47,7	47,7
	Medio	14	31,8	79,5
	Alto	9	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Dimensión 3: Ambiente social

Dimensión Ambiente social				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	12	27,3	27,3
	Medio	23	52,3	79,5
	Alto	9	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0

ANEXO 13

Tabla de resultados según dimensiones acerca del desempeño laboral del personal de enfermería.

Dimensión 1: Competencias cognitivas

Dimensión Competencias cognitivas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	2	4,5	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	42	95,5		
Total		44	100,0		

Dimensión 2: Competencias actitudinales y sociales

Dimensión Competencias actitudinales y sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	18	40,9	40,9	40,9
	Medio	25	56,8	56,8	97,7
	Alto	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Dimensión 3: Competencias de capacidad técnica

Dimensión Competencias de capacidad técnica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	39	88,6	88,6	88,6
	Medio	3	6,8	6,8	95,5
	Alto	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

ANEXO 14

HOJA DE INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución : Universidad César Vallejo- campus Lima Este.

Investigador/a : Rojas Ccecho Verónica

Título del Proyecto: “ESTRESORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA. HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2016”

¿De qué se trata el proyecto?

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre estresores y desempeño laboral en el profesional de Enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016, a través de la aplicación de dos instrumentos que está conformado por el inventario y la escala de Likert.

¿Quiénes pueden participar en el estudio?

Pueden participar los profesionales de Enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, cuya edad oscilan 20-60 años, pero sobretodo que voluntariamente acepten su participación sin obligación.

¿Qué se pediría que haga si acepta su participación?

Si acepta su participación en el estudio se le pedirá que firme una hoja dando su consentimiento informado.

¿Existen riesgos en la participación?

Su participación no supondrá ningún tipo de riesgo.

¿Existe algún beneficio por su participación?

Con su participación colaborará a que se desarrolle el presente estudio y que los resultados contribuyan en la pedagogía de la institución universitaria con respecto al tema.

Confidencialidad

La información que usted proporcione es absolutamente confidencial y anónima; solo será de uso de las personas que hacen el estudio.

¿A quién acudo si tengo alguna pregunta o inquietud?

De tener alguna duda o inquietud con respecto a la investigación puede

Comunicarse con el autor de la investigación, estudiante de IX CICLO Verónica Rojas Ccecho, al teléfono 93650625; y también pueden comunicarse con la asesora encargada de la investigación, Mg. Janet Arévalo Ipanaque, al teléfono 999917457, de lo contrario a la Coordinación General de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo campus Lima Este.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ identificado con DNI _____; acepto participar libremente en la aplicación del cuestionario y la escala de Likert sobre “ESTRESORES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA. HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2016” previa orientación por parte del investigador, a sabiendas que la aplicación del inventario no perjudicará en ningún aspecto en mi bienestar y que los resultados obtenidos mejorarán mi calidad de vida.

Fecha: _____

Firma del investigador

Firma del Participante

