

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“NIVEL DE ESTRÉS Y SU VÍNCULO CON EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE
EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR – 2018”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

LIC. MORALES VILLAGOMEZ MARIA GLADYS

Callao - 2018

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO

- Dra. ZOLIA DÍAZ TAVERA PRESIDENTA
- Lic. Esp. YRENE ZENAIDA BLAS SANCHO SECRETARIA
- Mg. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO VOCAL
- Dra. ANA MARIA YAMUNAQUÉ MORALES SUPLENTE

ASESOR: WALTER SAAVEDRA

Nº DE LIBRO: 3-139

Nº DE ACTA: 004-2019

FECHA DE APROBACIÓN DE TESIS: 04 de Enero 2019

RESOLUCIÓN DE SUSTENTACIÓN DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN

Nº 1562-2018-CF/FCS

DEDICATORIA

A Dios, por protegerme durante mi camino profesional y darme las fuerzas para superar los obstáculos encontrados en la misma.

A mis padres, quienes con sus palabras de aliento me alentaron siempre a ser perseverante en el cumplimiento de mis ideales.

A mi esposo, por su comprensión, cariño y amor incondicional.

A mis hijos, por ser mi principal motivación en la búsqueda de un futuro mejor para mi amada familia.

Maria Gladys Morales Villagomez

AGRADECIMIENTO

A los directivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador por brindarme las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

A la Dra. Nancy Chalco, Coordinadora del Curso Taller de Tesis, por su dedicación y apoyo.

A la Lic. Liliana Palacios, Jefa de Enfermeras del Hospital de Emergencias Villa El Salvador por brindarme las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

A la Lic. Johana Quispe, Coordinadora del Servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias Villa El Salvador por su apoyo y brindarme las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

A las licenciadas del Servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias Villa El Salvador por brindarme su apoyo y colaboración para la ejecución de la presente investigación.

ÍNDICE

	Pág.
TABLAS DE CONTENIDO	3
TABLAS DE GRÁFICOS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del Problema	11
1.3 Objetivos de la investigación (general y específicos)	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Limitantes de la investigación	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes (internacional y nacional)	14
2.2 Bases teóricas	26
2.3 Conceptual	27
2.4 Definición de términos básicos	45
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1 Hipótesis	47
3.2 Definición conceptual de variables	48
3.3 Operacionalización de variables	50
CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO	
4.1 Tipo y diseño de investigación	51
4.2 Método de investigación	53
4.3 Población y muestra	53

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado	55
4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información	55
4.6 Análisis y procesamiento de datos	60
CAPÍTULO V: RESULTADOS	
5.1 Resultados descriptivos	62
5.2 Resultados inferenciales	69
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	70
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares	79
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	83
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	
• Matriz de consistencia	94
• Instrumentos de recolección de datos	95
• Consentimiento informado	100
• Prueba de confiabilidad	101
• Base de datos	103

TABLAS DE CONTENIDO

	Pág.
TABLA 5.1 Nivel de Estrés del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	62
TABLA 5.2 Nivel de Estrés según factores físicos, psicológicos y sociales del personal de enfermería del Servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	63
TABLA 5.3 Nivel de Desempeño Profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	64
TABLA 5.4 Nivel de Desempeño Profesional según sus capacidades cognitivas, conductuales y afectivas del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	65
TABLA 5.5 Factores Físicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	66
TABLA 5.6 Factores Psicológicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	67

TABLA 5.7	Factores Sociales relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	68
TABLA 5.8	Nivel de Estrés y su vínculo con el Desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	69
TABLA 6.1	PRUEBA CHI CUADRADO	78

TABLAS DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO 5.1 Nivel de Estrés del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	62
GRÁFICO 5.2 Nivel de Estrés según factores físicos, psicológicos y sociales del personal de enfermería del Servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	63
GRÁFICO 5.3 Nivel de Desempeño Profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	64
GRÁFICO 5.4 Nivel de Desempeño Profesional según sus capacidades cognitivas, conductuales y afectivas del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	65
GRÁFICO 5.5 Factores Físicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	66
GRÁFICO 5.6 Factores Psicológicos relacionados con el Desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	67

GRÁFICO 5.7 Factores Sociales relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	68
GRÁFICO 5.8 Nivel de Estrés y su vínculo con el Desempeño Profesional del personal de enfermería del servicio de UCI ADULTO del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador periodo 2018	69
GRÁFICO 6.1 PRUEBA CHI CUADRADO	78

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad identificar el nivel de estrés y determinar su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.

La presente tesis corresponde a un estudio de tipo descriptivo correlacional porque determina las relaciones que existen entre las variables Estrés de Enfermería y el Desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras asistenciales del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Para poder llevar a cabo todo este proceso se han utilizado como instrumentos el cuestionario NSS de Escala de estrés y la guía de observación. Los resultados mostraron que el 50% de las enfermeras(os) tienen entre 31 a 40 años, 15% tienen entre 41 a 50 años y 35% < de 30 años respectivamente. 60% son de sexo femenino y son casados; y el 83% tienen hijos. El 60% cuentan con un ingreso mensual de 2500 a 3000 nuevos soles. En relación al nivel de estrés el 54% de enfermeras evidencian un nivel medio de estrés, mientras el 31% y 15% restantes tienen un nivel de estrés alto y bajo respectivamente.

En relación al desempeño laboral el 62% de enfermeras que laboran en el servicio de Uci Adulto cuentan con un desempeño profesional medio, mientras el 23% y 15% restantes tienen un nivel de desempeño bajo y alto respectivamente. Se aplicó el Chi Cuadrado para contrastar la hipótesis, siendo el $p\text{-valor} = 0,000 = 0,00\%$, se rechazó la H_0 . Por lo que se concluye que el estrés del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto se encuentra vinculado significativamente con su desempeño profesional durante el año 2018 a un nivel de significancia del 5%.

PALABRAS CLAVES: Estrés laboral, desempeño profesional, Servicio de UCI.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to identify the level of stress and determine its link with the work professional performance of the nursing staff of the adult intensive care unit service of the Emergency Hospital Villa El Salvador during the year 2018.

This thesis corresponds to a correlational descriptive study because it determines the relationships that exist between the variables Stress of Nursing and the Work professional performance of the nursing staff of the Adult Uci service. The sample consisted of 40 nurses from the adult intensive care unit service of the Villa El Salvador Emergency Hospital. In order to carry out this process, the NSS questionnaire on the stress scale and the observation guide have been used as instruments. The results showed that 50% of nurses are between 31 and 40 years old, 15% are between 41 to 50 years old and 35% <of 30 years old respectively. 60% are female and are married; and 83% have children. 60% have a monthly income of 2,500 to 3,000 new suns. Regarding the level of stress, 54% of nurses show an average level of stress, while the remaining 31% and 15% have a high and low stress level respectively.

In relation to job performance, 62% of nurses working in the adult intensive care unit service have an average job performance, while the remaining 23% and 15% have a low and high performance level respectively. The square Chi was applied to test the hypothesis, the p-value being = 0,000 = 0.00%, the Ho was rejected. Therefore, it is concluded that the stress of the nursing staff of the adult intensive care unit service is significantly linked to their work performance during the year 2018 at a level of significance of 5%.

Keywords: Job stress, job performance, adult intensive care unit

INTRODUCCION

El tema de la presente Tesis se ha delimitado bajo el título de “NIVEL DE ESTRÉS Y SU VÍNCULO CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR DURANTE EL AÑO 2018” y su problemática está constituida por el estrés que los profesionales de la salud cada vez más vienen sufriendo, debido a las altas demandas laborales que atraviesan y que al mismo tiempo involucran un mayor control mental, emocional y gran responsabilidad, así como deber lidiar con los problemas de organización en el hospital que hacen de este un trabajador poco motivado y en algunos casos menos productivo. Tomando en consideración lo antes planteado, surge la inquietud de realizar la presente tesis; cuyo objetivo es determinar el Nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador y su vínculo con el Desempeño profesional del personal en mención durante el año 2018.

El desarrollo integral de la investigación consta de seis capítulos: el Capítulo I corresponde al planteamiento del problema, abarca: la descripción y formulación del problema, los objetivos y los limitantes de la investigación. El Capítulo II; corresponde al Marco Teórico y abarca los antecedentes y las bases teóricas conceptuales. En el Capítulo III; se desarrolló la Hipótesis y las Variables, se establecieron la hipótesis general y específicas, la definición conceptual de las variables y la operacionalización de las mismas. El Capítulo IV está referido al Diseño metodológico en la cual se determina el tipo y diseño de investigación, el método, la población y muestra, lugar de estudio y periodo de desarrollo, técnicas e instrumentos y el análisis y procesamiento de datos. En el capítulo V se evidencia los resultados y en el VI capítulo se realiza la discusiones de las mismas. Finalmente las conclusiones y recomendaciones. Así como referencias bibliográficas, electrónicas y anexos de la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad cerca del 45% de la población mundial y el 58% de la población mayor de 10 años constituye la denominada fuerza laboral , el cual en su diario que hacer enfrenta situaciones que le genera tensión emocional exigiendo al trabajador mayor competitividad, es decir autonomía , flexibilidad, capacidad de iniciativa y el usos de mecanismos a situaciones que con frecuencia le generan desequilibrios , produciendo u ocasionando cuando ello no se controla estrés laboral considerado actualmente como una de las enfermedades ocupacionales más peligrosas para la salud del trabajador ya que produce consecuencias en la salud física y emocional, la cual no solo puede ocasionar pérdidas para las instituciones , si no también ausentismo en el trabajo. Según Correa 2013 (1)

A nivel mundial se reconoce al estrés laboral como un problema importante. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha informado que para el 2021 la causa más importante de interferencia laboral será el estrés. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año más de dos millones de personas mueren en todo el mundo producto de enfermedades ocasionadas por la actividad laboral. (2). Entre el 50 y el 60% de todos los días de trabajo perdidos se pueden atribuir al estrés laboral. (3)

Según Bautista, Jiménez y Meza 2012 manifiestan que La Health Education Authority considera a enfermería como la cuarta profesión más estresante debido a la responsabilidad por la vida de las personas y la proximidad al sufrimiento, aunado a la presencia de factores estresantes propios del ambiente físico, trabajo y organización. (4)

El profesional de enfermería como miembro del equipo de salud, se enfrenta a situaciones generadoras de estrés laboral debido al intenso

cuidado que se requiere al paciente del servicio de UCI, que tiene como origen a un sin número de presiones debido al estado en que llegan los pacientes al servicio de UCI, además de la organización del trabajo.

A nivel local, en el servicio de Uci Adultos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, se han observado manifestaciones de incorfomidad entre el profesional de enfermería, muchas refieren: “me duele la cabeza”, “los insumos son limitados, a veces no hay todo lo que necesitamos... no se puede trabajar así”, “felizmente ya se acaba mi turno... quiero irme”, “tengo guardias y turnos pesados... me siento demasiado cansada”, “Lo que nos pagan no cubre lo que trabajamos”, entre otras expresiones.

Al mismo tiempo se han onservado manifestaciones de incorfomidad entre pacientes y familiares respecto a los cuidados de enfermería, algunos refieren: “esa enfermera es renegona, ni saluda”, “no me dice nada de mi familiar cuando le pregunto”, “no tiene paciencia”, “siempre que le pregunto algo responde de mala manera”. Sumado a esto se encuentran las observaciones hechas al personal de enfermería por parte del área de epidemiología, quién resalta la debilidad del personal en el manejo inapropiado de los dispositivos de bioseguridad y en la eliminación correcta de residuos.

Consecuente a todo lo presentado, se decidió a realizar la presente investigación que tiene como propósito determinar el vínculo entre el nivel estrés y el desempeño profesional del personal de enfemería del servicio de UCI Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

1.2 Formulación del Problema

Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018?

Problemas Específicos:

¿Cuáles son los factores físicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018?

¿Cuáles son los factores psicológicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018?

¿Cuáles son los factores sociales relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.

Objetivos Secundarios

- Identificar los factores físicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.
- Identificar los factores psicológicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.
- Identificar los factores sociales relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del

Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.

1.4 Limitantes de la Investigación

Luego de describir el problema, se limitó la investigación con fines metodológicos, en los siguientes aspectos:

Limitación teórica

El presente estudio se basó en los diversos estudios nacionales e internacionales encontrados sobre el tema en mención. Al mismo tiempo sobre la información revelada por parte de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del trabajo.

Limitación temporal

El período de la investigación comprendió los meses de Setiembre a Noviembre del año 2018.

Limitación espacial

La investigación se realizó en el Servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A nivel Internacional

MEDINA ESPINOZA, Ana Leonor, en Guayaquil, (Agosto 2017), realizó la investigación Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil, con el objetivo de determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería. La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque prospectivo, diseño transversal. La población fue de veinte profesionales y no profesionales de Enfermería que trabajan en el área de emergencia y unidad de cuidados intensivos. El instrumento fue un cuestionario con preguntas politómicas mediante la técnica de la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados: El 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros. La mayoría del personal encuestado sintió dolores musculares (57%) y desmotivación (45%) en el cargo de licenciados de enfermería. Se concluye que los múltiples factores estresantes del entorno laboral una de ellas es la sobrecarga de trabajo que genera el cansancio físico y mental en la persona, a la vez disminuye la capacidad en el desempeño de las funciones de enfermería. (5)

VELÁSQUEZ CAIZALUISA, Fabricio Daniel; VILLAVICENCIO CHÁVEZ, Daniel Alejandro, Tulcán – Ecuador, (2016) realizó la investigación “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016”, con el objetivo relacionar el nivel de estrés del personal profesional de salud con su desempeño laboral en el hospital Luis G Dávila, así como su asociación con los diferentes servicios y tipos de pacientes que se atienden en dicha casa de salud. El estudio se realizó mediante la aplicación de dos escalas, una sobre el nivel de estrés y otra sobre el desempeño laboral; la primera escala (escala PSS-10) evalúa el nivel de estrés mediante cinco puntuaciones valorando diez ítems, los cuales se enfocan en situaciones que ha tenido el participante durante su trabajo en los últimos 30 días, y la otra escala que valora la autopercepción del desempeño laboral, fueron aplicadas al personal profesional de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila. El presente es un estudio analítico, observacional de tipo transversal, con una sola muestra del personal profesional del hospital Luis G Dávila, en el que incluyeron variables como: nivel de estrés, grado de desempeño laboral, tipo de cargo o función en el hospital, tipo de servicio, tiempo de trabajo diario, tipo de paciente hospitalizado en el servicio, edad del personal profesional de salud, si realiza consulta privada en el caso de los médicos, años de trabajo en la institución, etc.; los datos se recolectaron y posteriormente fueron tabulados en el programa Excel y luego analizados con el programa SPSS v.23. Resultados: En el presente estudio se recogió una muestra de 167 profesionales de la salud del Hospital Luis G. Dávila, obteniendo 120 participantes (71,9%) con nivel de estrés percibido, de los cuales 96 (57,5 %) presentaron un nivel de estrés bajo mientras que 24 (14,4 %) presentaron un nivel de estrés alto. Además se evidenció que los participantes que presentaban estrés en esta Institución de Salud van a mostrar una disminución leve en su desempeño laboral, es decir, que el

estrés si presenta una relación con el desempeño laboral, todo esto con una relación estadísticamente significativa y un valor de $p=0,000$. Conclusiones: El estrés es una enfermedad laboral muy común en la actualidad que puede afectar a cualquier persona independientemente de la institución en la que se encuentre laborando y del cargo que desarrolle en la misma, además se ve reflejado en la autopercepción del desempeño laboral de cada profesional de la salud. Además, el estudio indicó la necesidad de investigar más a fondo la carga emocional que tiene el personal médico y el de enfermería, tomando en cuenta el trabajo diario al que están sometidos y las condiciones extrínsecas, es decir determinar el origen específico del estrés. Si bien es cierto, las condiciones personales y familiares suelen alterar la percepción del estrés, también lo hace el ambiente laboral al que se expone el personal de salud para que presente algún nivel de estrés, y esto se verá reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo anotado es este un tema en el que debemos intervenir de manera temprana y así evitaremos en un futuro los problemas relacionados con la salud y el desempeño del personal. (6)

CASTILLO Iy, ÁVILA N, Colombia, (2014), realizó la investigación Estrés laboral en enfermería y factores asociados, con el objetivo de determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena en Colombia 2014. Se realizó un estudio analítico de corte transversal. La población correspondió a 156 enfermeras y enfermeros de los servicios de Urgencia, Hospitalización, UCI Adulto, Cirugía, Consulta Externa de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. Para la recolección de información se utilizó la versión española del instrumento "The Nursing Stress Scale" (NSS), que valora siete factores relacionados con el ambiente físico, el ambiente psicológico y dos relacionados con el ambiente social en el hospital. Resultados: Participaron en el estudio 156 enfermeras y enfermeros de dos hospitales de la ciudad de Cartagena, con promedio de edad de 33.2 años, el 94,2% (147) pertenecen al género femenino. La prevalencia de nivel alto de estrés

correspondió a 33.9% de los encuestados. Son variables asociadas al estrés ser menor de 30 años, tener pareja, tener más de un hijo, laborar en la consulta externa, tener un contrato a término fijo, estar vinculado a la empresa por más de dos años y tener más de cinco años de experiencia en el cargo. Conclusión: La presencia de estrés en los profesionales se asocia principalmente a factores personales y laborales como los servicios en que se trabaja y el tipo de contratación. (7)

CÁRDENAS L, VELASCO C, FABELA M. México, (2012), realizó la investigación en Desempeño laboral del personal de enfermería: Una visión de género. Este estudio tiene por objetivo Identificar el desempeño profesional del personal de enfermería que labora en instituciones de salud de la ciudad de Toluca, México, a partir de su condición de género femenino. Enfoque teórico referido a la sociología de las profesiones, de tipo exploratorio. Abordaje cualitativo, entrevistas a profundidad a 20 profesionistas de enfermería. Se exploraron núcleos problemáticos como condición de género, desempeño profesional y satisfacción personal, laboral y profesional, mediante análisis de contenido. Resultados: El desempeño profesional, la satisfacción y el reconocimiento laboral de las enfermeras entrevistadas se vinculan a situaciones de género, tales como liderazgo, toma de decisiones, o salarios, lo cual disminuye oportunidades de desarrollo. El personal profesional de enfermería aún no cuenta con el reconocimiento laboral acorde a su desempeño profesional, ni con el liderazgo que impacte en la autonomía profesional, lo que las limita en la toma de decisiones gerenciales y poseer un bajo estatus profesional y reconocimiento social. (8)

DE SOUZA J, COSTA DA SILVA P. B, en Brasil, (2011), realizó la investigación en Estrés en el trabajo de enfermería en el servicio de emergencia. Para el análisis se usó la Job Stress Scale; el mismo que fue asociado con aspectos sociodemográficos y laborales de los trabajadores

de enfermería del servicio de emergencia. Es un estudio de tipo transversal, cuyos datos fueron recolectados, por medio de un cuestionario, con 388 profesionales de enfermería. El análisis fue realizado con la estadística descriptiva, análisis univariado y multivariado. Resultados: Identificaron asociación significativa con el cargo de licenciado de enfermería, tiempo en el cargo superior a 15 años y bajo apoyo social, El estudio demostró que los aspectos relacionados al ambiente de trabajo deben ser acompañados por los órganos competentes con la finalidad de invertir recursos en la calidad de vida en el trabajo de la enfermería. (9)

A nivel Nacional

HURTADO MONGE, Augusta Consuelo, en Lima, (2017), realizó la investigación Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, con el objetivo de determinar la relación entre el Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la Red de Salud Lima Norte IV. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo. El método general que se utilizó fue el científico, el específico hipotético deductivo, de tipo básico, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 90 Licenciados de Enfermería que laboraban en la Red de Salud Lima Norte IV. Se usó la técnica de la encuesta para la recopilación de datos, se usó como instrumento dos cuestionarios uno para obtener el nivel de estrés y el segundo para obtener información respecto del Síndrome de Burnout. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por medio de juicio de expertos con un resultado de confiabilidad mediante el Alfa de Crombach, cuyo valor fue para Estrés Laboral 0.880 y para Síndrome de Burnout 0,897. Se concluye que según el coeficiente Rho de Spearman Si existe relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, ya que existe correlación positiva alta ($\rho=0,852$) y significativa ($p=0,000<0,05$) entre las variables estrés laboral y el síndrome de Burnout. Por tanto, se decide

rechazar la hipótesis nula; y se concluye que los niveles de estrés están asociados a los niveles del síndrome de Burnout. (10)

CHAVEZ ORREGO, María Soledad, en Lima, (2017), realizó la investigación estrés laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza, que surge como trascendencia en el desarrollo del ámbito laboral, el estrés afecta al profesional de salud. Afecta la integridad física y mental del profesional de Enfermería, perjudicándolo de manera significativa, por no tener un clima organizacional adecuado. Con el objetivo es determinar el estrés laboral en el profesional de Enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. Octubre – Junio 2017. El método de investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental y secuencia transversal; se trabajó con una muestra de 40 profesionales de enfermería. Para la acumulación de datos se utilizó un “Cuestionario”; para el método de análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 22 y los datos fueron presentados en tablas y figuras. Los resultados encontrados respecto a la relación a la variable sobre el estrés laboral en los profesionales de enfermería, demostró que el 55.0% de los profesionales de enfermería refieren presentar Bajo Estrés laboral, mientras el 10.0% presenta un Alto Estrés. Por lo que se concluye que los profesionales de enfermería de dicho nosocomio presenta un grado estrés bajo, pese a la demanda de trabajo que realizan. (11)

CASTRO LOZANO, Thaly Patricia, CASTRO PANDURO, Patricia Estela, en San Borja – Lima, (2016), realizó la investigación en Estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico – SANNA Clínica San Borja, Lima, con el objetivo de Identificar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico de SANNA Clínica San Borja 2016. Metodología: Estudio de enfoque cuantitativo; descriptivo y de corte transversal. El tipo de muestreo será no probabilístico e intencional, conformada por 38 enfermeras seleccionadas, atendiendo los criterios de inclusión y exclusión

establecidos en la investigación, la recolección de datos se realizará en función a la variable en estudio. Para el presente estudio se utilizará el cuestionario de “Escala de Estrés de Enfermería - NSS”, elaborado por Gray y Anderson (1981) en su versión original y que fue adaptada a la cultura española por Más y Escriba (1998), validado y estandarizado por la organización mundial de la salud; asimismo fue aplicado en Perú por Díaz y Gaviria (2013) a profesionales de enfermería. Este inventario fue sometido a juicio de expertos con un V de Aiken de 1, es decir que el instrumento tiene una validez casi perfecta. Adicional a ello las investigadoras realizaron una prueba piloto a 30 enfermeras obteniendo un alfa de Crombach de 0.902. Los resultados del estudio permitirán proveer, algunas herramientas necesarias para que ayuden a prevenir las consecuencias relacionadas con el estrés laboral que ponen en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores, así como el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. La relevancia social se fundamenta en los resultados, pues estos permitirán recomendar la necesidad de promover la salud ocupacional, tendiente a prevenir el estrés laboral en las enfermeras mediante la identificación de los factores de riesgo, lo cual garantizaría un mejor desempeño profesional. (12)

PACHAS MENESES, Mercedes Petronila, en Lima, (2016), realizó la investigación en Estrés Laboral Del Personal De Enfermería Y El Desempeño Profesional En El Servicio De Emergencia Del Hospital José Casimiro Ulloa, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Estrés laboral y desempeño profesional en el hospital José Casimiro Ulloa. El tipo de investigación fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal. La muestra estuvo constituida por 100 profesionales de enfermería a la cual se encuestó con el cuestionario de Malash para medir el estrés y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados reportan que el estrés se relaciona de manera inversa con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación negativo alto $r=0.782$,

con un $p=0.000$ ($p<0.05$), que permite aceptar la hipótesis alterna. En conclusión, el estrés en las enfermeras influye significativamente en su desempeño laboral. (13)

RODRÍGUEZ LARA Melanie de los Ángeles, BAZÁN CAMPOS Claudia Francesca, en Trujillo, (2015), realizó la investigación en Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia Hospital Regional Docente Trujillo, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral de la enfermera y la calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia, es de tipo descriptivo, correlacional, transversal, La información fue recolectada en 25 enfermeras del servicio de emergencia constituida por 25 enfermeras y una muestra probabilística de 207 pacientes adultos. El instrumento utilizado fue “The Nursing Stress Scale” de Pamela Gray-Toft y James G. Anderson”, y el cuestionario que midió la calidad de cuidado de la enfermera percibido por el adulto de Liliam Romero Ameri. Los resultados encontrados fueron que el nivel de estrés laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo fue bajo en el 47%, mientras que el 53% mostro nivel alto. Con respecto a la calidad de cuidado percibido por el adulto, los resultados hallados muestran que el 45% perciben calidad de cuidado inadecuada y el 55% perciben calidad de cuidado adecuada. Finalmente se encontró asociación estadística entre el nivel alto de estrés y la calidad de cuidado percibido con un 95% de confiabilidad. ($p< 0.05$), y un nivel de asociación medio ($Y= 0.517$, $p = 0.000 < 0.05$). (14)

CASTILLA ABURTO, Justina Victoria; REMIGIO SILVA, Edwin David, en Lima (2015), realizó la en investigación Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de las enfermeras(os) del servicio de medicina (tercer piso) del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, con el objetivo de determinar el

nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de las enfermeras(os) del servicio de Medicina del (Tercer piso) del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. El estudio es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo transversal, diseño no experimental, la muestra está conformada por 41 enfermeras(os) de servicio de Medicina del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Los instrumentos que se utilizaron fueron una escala tipo Lickert para medir el Estrés y un Inventario de estrategias de afrontamiento elaborados por la Autora Nancy Rondoy, que fueron sometidas a pruebas de confiabilidad, Para la Escala tipo Lickert utilizo el coeficiente de Alfa de Crombach cuyo resultado fue Alfa= 0.99 siendo confiable y para la validez de conocimiento aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, la cual arrojó un coeficiente de correlación $R > 0.20$ siendo válido. Así mismo validó el Inventario de Estrategias de afrontamiento sometiéndolo a juicio de expertos (9 jueces) que permitió reajustar el mismo de acuerdo a las sugerencias planteadas, cuyo resultado fue $p < 0.05$ lo cual es significativo. Los resultados fueron; La mayoría de Enfermeras(os) (53.7%) presentan un nivel de Estrés laboral medio. Al analizar los resultados según dimensiones se encontró igualmente Estrés Laboral de nivel medio en las dimensiones físicas, psicológicas y social (61%, 61% y 53.7%) respectivamente. El 56% de las enfermeras (os) del servicio de Medicina (tercer piso) del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, tienen un nivel de estrategias de afrontamiento medianamente adecuado. En donde el 56% de las enfermeras tienen un nivel de Estrategias fisiológicas de afrontamiento medianamente adecuado, el 48% de las enfermeras tienen un nivel de Estrategias cognitivas de afrontamiento adecuado y el 43% de las enfermeras tienen un nivel de Estrategias conductuales de afrontamiento medianamente adecuado. (15)

VELESVILLE VELASQUEZ, Karem Julissa, en Callao, (2014), realizó la investigación “Estrés laboral del licenciado en enfermería y la calidad de cuidado del paciente en Emergencia Adultos del Hospital Nacional Alberto

Sabogal Sologuren - Essalud del Callao”, con el objetivo de investigar sobre el estrés laboral, que existe de los licenciados en enfermería y como esta enfermedad puede generar un inadecuado cuidado al paciente. El método utilizado fue método descriptivo, tipo cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, realizándose con una población de 75 Licenciados en enfermería en una muestra de 63, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento un cuestionario, para medir la variable Estrés laboral se utilizó 31 ítems, mientras que para la medición de la variable Calidad de cuidado se consideraron 20 ítems. Las opciones de respuestas incluidas se redactaron empleando las de tipo dicotómicas (Sí-No), así como las opciones con técnica de Likert de tipo frecuentista (Nunca-Algunas veces- Casi siempre-Siempre). Los resultados obtenidos indican altas correlaciones entre las variables de estudio, y entre el estrés laboral y cada una de las dimensiones de la calidad del cuidado (humano, continuo y oportuno), al nivel de $p < 0,01$. En conclusión, se puede afirmar que el estrés laboral que experimentan los licenciados de enfermería durante su desempeño influyen de manera negativa en la calidad del cuidado que brindan al paciente atendido en el servicio de Emergencia Adultos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren - Essalud del Callao. (16)

GALÁN FIESTAS Rossmery Yessenia, en Chiclayo, (2014), realizó la investigación Estrés en el profesional de enfermería. Servicios de cuidados intensivos y emergencia del Hospital Regional Docente Las Mercedes, con el objetivo de determinar el nivel de estrés en los enfermeros(as) que laboran en los servicios mencionados. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal, se trabajó con una población muestra! de 35 enfermeros(as); utilizándose la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento un test de Likert, procesándose los datos con Excel2010; se aplicaron los criterios de cientificidad y principios éticos, según reporte Beltmon. Las conclusiones fueron, el 100%

de enfermeros(as) que laboran en UCI y el 91% de Emergencia, presentan nivel de estrés medio, destacando que el 9% en Emergencia tiene estrés alto. Las manifestaciones más frecuentes de estrés en Emergencia y UCJ son, fisiológicas, tensión muscular 91% y 67%; psicológica, preocupación excesiva 83% y 67%; conductuales, dificultad para conciliar el sueño 61% y 67% para relajarse (61 %) y 67%, respectivamente; sociales, en emergencia dificultad para disfrutar de actividades recreativas (57%) y sobrecarga de trabajo que interfiere en vida familiar (57%) y en UCI dificultad para interactuar con los demás (67%). (17)

GAVIRIA KJ, DÍAZ IP, en Tarapoto, (Abril - julio 2013), realizó la investigación en Éstres laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II -2 de Tarapoto, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional, como estas situaciones laborales producen malestar en los profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de emergencia, medicina, pediatría, cirugía y gineco-obstetricia. Se estableció un estudio de investigación de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuali-cuantitativo, de corte transversal, con recolección de datos prospectivo, cuya población estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería, los mismos que formaron la muestra al 100%. Para la recolección de datos sobre el estrés laboral se utilizó la técnica de encuesta, los cuales fueron analizados bajo criterios de estadística descriptiva, representadas en tablas y gráficos por distribución de frecuencia. El instrumento utilizado para identificar estrés laboral fue el cuestionario “La Escala de Estrés de Enfermería - NSS” elaborado por Pamela Gray Toft y James Anderson, validado y estandarizado por la OMS - Organización Mundial de la Salud, con un Alfa de Crombach 0.953, mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como factores estresantes (físicos, psicológicos y sociales) por el personal de enfermería hospitalario de acuerdo a la escala de Likert de 0 a 3 puntos (muy frecuentemente, frecuentemente, algunas

veces y nunca). Para la recolección de datos sobre el desempeño profesional se utilizó la técnica de observación no participativa, elaborando un formato que permitió evaluar en nivel de desempeño profesional (bajo, medio y alto) del personal de enfermería a través de tres competencias (cognitivas, actitudinales-sociales y capacidad técnica), de acuerdo a la escala de Likert de 0 a 3 puntos (siempre, frecuentemente, algunas veces y nunca), validado a través de una prueba piloto con 22 enfermeras del Hospital Essalud Tarapoto, que cumplieron con características similares a la población de estudio. Se obtuvo como resultado que al 28.3% de la población de estudio ciertas situaciones laborales le producen estrés afectando en su desempeño profesional. Siendo el 10.0% con estrés laboral y nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de desempeño profesional, con un valor $p=0.003$, $\chi^2 = 11,395$. Se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto en el período de abril a julio del año 2013. (18)

CORREA WM, en Lima, (2013), realizó la investigación en Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en enfermeros del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora. Material y Método. El estudio es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo, de corte trasversal. La población estuvo conformada por 42 enfermeros. La técnica fue la encuesta y el instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado previo consentimiento informado. Resultados. Del 100% (42), 72% (30) tienen medio, 14% (06) alto y 14% (06) bajo. En agotamiento emocional, 62% (26) es medio, 21% (09) alto y 17% (07) bajo. En la despersonalización 62% (26) tiene medio, 19% (08) alto y 19% (08) bajo, en realización personal 79% (33) es medio, 14% (06) bajo y 07% (03) alto. Conclusiones. El nivel de estrés laboral en enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en su mayoría es de medio

a bajo, ya que sienten emocionalmente agotados por su trabajo, creen que no tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, trabajan demasiado., de igual modo en la dimensión agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. (19)

2.2. Bases teóricas

La teoría para este estudio es la propuesta por Betty Neuman, enfermera, consejera y profesora estadounidense, quien desarrolló el modelo de sistemas, una teoría que resultó muy fácil de entender y que tuvo un gran impacto en el ámbito de la enfermería desde la primera vez que se dio a conocer.

El sistema de Neuman tiene que ver con la relación que tiene cada individuo con su particular nivel de estrés, la forma en la que estos individuos reaccionan a este y la reconstrucción de los factores externos que hayan creado dicho nivel de estrés en la persona.

Su sistema busca la prevención del estrés en los individuos mediante métodos especiales. El modelo de sistemas Neuman ha sido uno de los aportes más grandes de la historia de la salud en lo que respecta al tratamiento del estrés, y Neuman fue una de las principales enfermeras modernas en considerar esto como un problema de salud.

En 1970 cuando desarrolló por primera vez un modelo que se enfocaba en la teoría y práctica de la enfermería. Este se basaba en el estudio particular de cada individuo y en cómo las interacciones con factores externos pueden influenciar sus actitudes.

El sistema de Neuman giraba en torno a cómo cada paciente interactuaba en un ambiente de salud, donde toda la estructura de estudio a la que se

sometía estaba desarrollada de manera particular. Es decir, se centraba en el estudio de los pacientes a partir de sus propias características psicológicas y físicas.

El modelo de Neuman ve al ser humano como un sistema abierto y complejo, el cual interactúa con una serie de factores internos y externos que afectan al estrés individual de cada ser humano. El sistema es considerado un mecanismo dinámico que cambia constantemente.

Según la teoría de Neuman, los seres humanos se desenvuelven en un ambiente, el cual es fundamental para que el sistema funcione. Este ambiente es considerado como la suma de todos los factores que afectan el desarrollo del sistema; todo lo que rodea y afecta al individuo.

Por otra parte, cada sistema tiene un mecanismo interno, definido como los factores que afectan al sistema (ser humano) y que están delimitados dentro del mismo individuo. Es decir, son factores personales.

La salud es considerada el grado de estabilidad de cada sistema, el cual es determinado por el bienestar. Cuando se cumple con las condiciones de bienestar de cada persona, se obtiene un bienestar óptimo del sistema. Si las condiciones no se cumplen, se considera que el sistema está en estado de malestar.

La enfermería de Neuman se basa en encontrar una herramienta ideal para controlar el bienestar, utilizando controladores del nivel de estrés de cada individuo. (20)

2.3. Conceptual

a. El Estrés

Deriva del latín “Stringere” que significa “apretar” o “provocar tensión”. Posteriormente los físicos y los investigadores utilizaban esta palabra, pero

le daban diferentes significados, los físicos la utilizaron para describir una fuerza aplicada a un objeto, de tal modo que los cambios resultantes en cuanto a volumen, forma y tamaño se conocieron como esfuerzos; mientras que los investigadores trataban de identificaren el siglo XX se elaboró modelos del estrés que trataban de entender el estrés como estímulo y como respuesta. Así el Dr. Selye (1956) de la Universidad de Montreal a quien se le llama “padre del concepto estrés”.

Hans Selye, fisiólogo y médico austrohúngaro en 1950 publicó su investigación más famosa, “El estrés”.

En el segundo año de sus estudios de medicina (1926) empezó a desarrollar su famosa teoría acerca de la influencia del estrés en la capacidad de las personas para enfrenarse o amoldarse a las consecuencias de lesiones o enfermedades. Descubrió que pacientes con variedad de dolencias manifestaban muchos síntomas similares, los cuales podían ser atribuidos a los esfuerzos del organismo para responder al estrés de estar enfermo. Él llamó a esta colección de síntomas Síndrome del estrés, o Síndrome de Adaptación General (GAS). (21)

A partir de la tesis, el estrés o síndrome general de adaptación pasó a resumir todo un conjunto de síntomas psicofisiológicos. Selye fue capaz de separar los efectos físicos del estrés de otros síntomas sufridos por sus pacientes a través de su investigación. Observó que sus pacientes padecían trastornos físicos que no eran causados directamente por su enfermedad o por su condición médica.

El Síndrome de Adaptación General de Selye, aplicado a nuestro tema, se basa en la respuesta del organismo ante una situación de estrés ambiental distribuida en tres fases o etapas:

1. Fase de alarma. Ante la percepción de una posible situación de estrés, el organismo empieza a desarrollar una serie de alteraciones de orden fisiológico y psicológico (ansiedad, inquietud, etc.) que lo predisponen para enfrentarse a la situación estresante. La aparición de estos síntomas está

influida por factores como los parámetros físicos del estímulo ambiental (p.e. intensidad del ruido), factores de la persona, el grado de amenaza percibido y otros como el grado de control sobre el estímulo o la presencia de otros estímulos ambientales que influyen sobre la situación.

2. Fase de resistencia. Supone la fase de adaptación a la situación estresante. En ella se desarrollan un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales destinados a "negociar" la situación de estrés de la manera menos lesiva para la persona. Si finalmente se produce una adaptación, esta no está exenta de costos, p.e. disminución de la resistencia general del organismo, disminución del rendimiento de la persona, menor tolerancia a la frustración o presencia de trastornos fisiológicos más o menos permanentes y también de carácter psicosomático.

3. Fase de agotamiento. Si la fase de resistencia fracasa, es decir, si los mecanismos de adaptación ambiental no resultan eficientes se entra en la fase de agotamiento donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles. (22)

Cuando publicó en Science su famoso trabajo con la palabra "stress", sus compañeros de residencia lo felicitaron, tanto por publicar en esa importante revista, como por haber inventado aquella maravillosa palabra.

b. Clasificación del Estrés

✓ Según sus efectos

- Eustrés (estrés positivo): Es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y

motivado, es lo que le mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/ original. Se enfrentan y resuelven problemas.

- Distres (estrés negativo): Es aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable. Son estresores negativos un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo entre otros.

✓ Según el tiempo de duración

- Estrés agudo: Es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotado
- Estrés crónico: Es un estrés creciente que aparece día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye el cuerpo, la mente y la vida. Es el estrés de la pobreza, de las familias disfuncionales, de estar atrapado en un matrimonio infeliz o en un trabajo no deseado. Es el estrés de los problemas interminables, económicos, políticos, de las tensiones religiosas, étnicas. Aparece cuando la persona no ve una salida a su situación.

✓ Según el contexto en el que se presenta

- Estrés laboral o del trabajo: Se denomina estrés laboral al malestar y a las afecciones ocasionadas por las condiciones y

tareas propias de la institución donde se trabaja afectando por norma general a trabajadores con gran presión psicológica: directivos y profesionales con un alto grado de actividad mental como los jueces, policías, militares, conductores, personal de salud, maestros; o pertenecientes a sectores innovadores como matemáticos, físicos, ingenieros, etc. Se presenta como consecuencia de la conjunción de los factores estresantes y de la personalidad del sujeto.

- **Estrés no laboral o cotidiano:** El cual está relacionado con causas individuales, familiares y de relaciones interpersonales presentándose de diferentes formas, entre los principales se puede mencionar; aquel que se da en las relaciones entre padres, hijos y otros parientes representan el estrés familiar, el estrés de pareja el cual es provocado por conflictos amorosos y matrimoniales, el estrés provocado por la muerte de personas queridas designado como estrés por duelo, el estrés que se presenta en las personas desde los grados escolares hasta cuando termina sus estudios, se le denomina estrés académico, el malestar que provocan las entrevistas, exámenes médicos y el temor a diagnósticos graves, es considerado como estrés médico, además se pueden considerar también el estrés doméstico y el estrés económico.

c. Factores que generan Estrés

Dentro de los factores que generan estrés tenemos:

- **Factores biológicos.** Son aquellos cambios o modificaciones orgánicas que se producen en el individuo y que contribuyen a generar estrés. Por ejemplo; embarazo, problemas de peso, enfermedad, lesiones, envejecimiento, accidentes, violación, cirugía, entre otros.

- **Factores psicológicos.** Se refieren a aquellas características de los diferentes tipos de personalidad, que al desencadenarse una situación de estrés van a ocasionar también daño psicológico, ello está dado por la sensación de no ser atractivo, dificultad para lograr objetivos, sentimientos de inferioridad, temor al error, sentimientos de inseguridad, entre otros.
- **Factores socioculturales.** Esta dado por aquellos que inciden en las relaciones, fenómenos sociales y culturales que contribuyen a generar estrés. Así tenemos que dentro de los factores – sociales están la responsabilidad con un grupo, el matrimonio, el divorcio, cambios de domicilio, nacimientos, problemas laborales, ascensos, conflictos interpersonales, etc. (23)

d. Estrés Laboral

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

El estrés laboral puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o en la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

El estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no sólo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador. (24)

e. Causas de Estrés Laboral

- Mala organización del trabajo
- Exceso de exigencias laborales
- Presión
- Condiciones laborales insatisfactorias
- Dificultad para controlar la presión
- Exigencias y presiones que superan los conocimientos y capacidades del trabajador
- Escaso apoyo de los demás
- Escasas oportunidades para la toma de decisiones
- Falta de control en el ejercicio de su trabajo
- Escasa y/o cero participación en decisiones que atañen su actividad laboral.

f. Tipos de Estrés Laboral

Existen dos tipos de estrés laboral:

- ✓ Episódico. Que se puede dar por un despido, es circunstancial, eventual.
- ✓ Crónico. Que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - Ambiente laboral inadecuado: son los llamados estresores del ambiente físico: falta de luz, o luz más brillante, ruido excesivo o intermitente, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura. Estos factores requieren de una doble adaptación, tanto física como psicológica.
 - Sobrecarga de trabajo: es el estrés por sobrestimulación. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas,

numerosas, persistentes y variables. Exige una adaptación fuera del límite normal.

- Alteración de ritmos biológicos: es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo. Se presenta en trabajadores nocturnos, personal de salud.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes: es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a: responsabilidades numerosas y variables, tensión psicológica continua, búsqueda de la eficacia, adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.
- Estimulación lenta y monótona: es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento.
- Condiciones laborales inadecuadas: nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden: alimentación inadecuada e insuficiente, ausencia de perspectivas de progreso, pocas posibilidades de recreación, inestabilidad laboral por renovación tecnológica (25).

g Peligros relacionados con el Estrés Laboral

✓ Características del Trabajo:

Características del puesto:

- Tareas monótonas, aburridas y triviales
- Falta de variedad
- Tareas desagradables
- Tareas que producen aversión

Volumen y ritmo de trabajo:

- Exceso o escasez de trabajo
- Trabajos con plazos muy estrictos

Horario de trabajo:

- Horarios de trabajo estrictos e inflexibles
- Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario
- Horarios de trabajo imprevisibles
- Sistemas de turnos mal concebidos

Participación y control:

- Falta de participación en la toma de decisiones
- Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral)

✓ **Contexto Laboral:**

Perspectivas profesionales, estatus y salario:

- Inseguridad laboral
- Falta de perspectivas de promoción profesional
- Promoción excesiva o insuficiente
- Actividad poco valorada socialmente
- Remuneración por trabajo a destajo
- Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o pocos claros
- Exceso o carencia de capacidades para el puesto

Rol en la entidad:

- Rol indefinido
- Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto

- Tener a cargo a otras personas
- Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas

Relaciones interpersonales:

- Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo
- Malas relaciones con los colegas
- Intimidación, acoso y violencia
- Trabajo aislado o en solitario
- Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas

Cultura institucional:

- Mala comunicación
- Liderazgo inadecuado
- Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad

Relación entre la vida familiar y laboral:

- Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar
- Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares
- Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales

h. Efectos del Estrés Laboral en el Individuo

- Angustia e irritabilidad
- Incapacidad para relajarse o concentrarse
- Dificultad para pensar con lógica y tomar decisiones

- Incapacidad para disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este
- Cansancio, depresión e intranquilidad
- Dificultad para dormir
- Sufrir graves problemas físicos como:
 - cardiopatías
 - trastornos digestivos
 - aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza
 - trastornos músculo-esqueléticos (como lumbalgias, contractura cervical y trastornos de los miembros superiores)

El estrés también puede afectar el sistema inmunitario, reduciendo la capacidad del individuo para luchar contra las infecciones. (26)

i. Estrés laboral en enfermería

La profesión de Enfermera es una ocupación que en la actualidad padece mucho estrés debido a la sobrecarga de trabajo, relación ineficaz con los pacientes, familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, falta de autonomía para tomar decisiones, etc. Por ello, el estrés afecta a su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social, así como en su desempeño laboral menciona, pero hay una responsabilidad ineludible también que reside en el propio profesional que es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones difíciles y emprender cambios importantes, siendo a veces necesario incorporarse a un proceso terapéutico, requiriendo un esfuerzo y perseverancia personal, ya que no solo se experimenta daño personal si no incluye también una amenaza colectiva en la empresa y por ende a la salud de las organizaciones acotó (Campero, De Montis y Gonzalez, 2013). (27)

j. Factores Estresantes laborales en Enfermería

Entre ellas se pueden destacar:

Factores Físicos: nos permiten conocer el grado de salubridad, peligrosidad y riesgo que pueden encerrar y sus posibles repercusiones en el empleo “alteran el curso normal de la labor distorsionando la concentración y tranquilidad que se requiere para ejecutarla de manera óptima, no pudiendo controlar, la distribución y la velocidad de las actividades, como:

Las condiciones del área. Iluminación, ruido, señalización, equipos de protección del personal, distribución, medidas de seguridad en caso de desastre, zona seguras, orden, limpieza, equipos, mobiliarios desfasados, temperatura ambiental.

La exigencia continua de completar tareas en un tiempo limitado o escaso (flexibilidad para ordenarse).

Las condiciones de trabajo por turnos. Características de frecuencia, duración y calidad, largas horas extenuantes a menudo, es el origen de trastorno del sueño y de sus consecuencias.

La demanda o carga de trabajo, la carga cuantitativa (se quejan muchas personas y equivale a estar fatigado de trabajo) , la sobrecarga cualitativa implica juicios de valor (formación y habilidades para ejecutar la tarea, su dificultad y complejidad), la influencia que el profesional tiene sobre el contenido de su propio 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, otros.

Factores Psicológicos: Son las características personales y grupales que por ende generan una organización dinámica, en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento característicos ante la presencia de agentes estresores son propios de cada individuo

y su reflejo de adaptación al ambiente que manifestara muerte, sufrimiento, el contacto directo con el sufrimiento, dolor, enfermedad produce desgaste y sufrimiento emocional.

Preparación insuficiente. La falta de actualización y desmotivación por la educación constante y permanente.

Falta de apoyo en las actividades. La recarga de actividades y funciones en una sola persona provoca sensación de saturación y sobrepasa sus límites emocionales y físicos.

El grado de responsabilidad. La falta de definición de las tareas a realizar lleva a la ambigüedad de rol (relacionados con las demandas o exigencias de rol) cuál es su papel en la empresa, de lo que tienen o de lo que no tienen que hacer, o de donde termina el ámbito de su responsabilidad.

Incertidumbre en el tratamiento. La poca seguridad, experiencia y falta de confianza en el tratamiento terapéutico genera inseguridad profesional y puede producir incidentes.

El contacto con pacientes. El contacto permanente con las personas en su etapa más vulnerable de enfermera genera en la profesional incertidumbre en el trato directo ya que no todas las personas son iguales.

La necesidad de mantenimiento y desarrollo de una calificación profesional.

Factores Sociales: Los factores sociales son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de los miembros del equipo de salud. En la profesión de 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 termina en un estrés también “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.

“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. Problemas con los médicos y otros miembros del equipo de enfermería. El intrusismo, la falta de ética, la comunicación poco asertiva, y la falta de valores individuales pueden crear ambientes de tensión dentro del grupo humano.

El conflicto y la ambigüedad de rol. La falta de liderazgo positivo, desmotivación y poca resolución de problemas en el personal creara un clima de tensión y descontento en los profesionales.

La violencia hacia el profesional sanitario. El trato inadecuado entre personal y pacientes, la falta de consideración y empatía por el trabajador puede generar actos reprochables de violencia física y psicológica.

Los contactos sociales y el clima de la organización. Las relaciones sociales y personales en el trabajo son muy importantes y dentro generan lazos emocionales y fomentan las habilidades para la superación y si es lo contrario será fuente de conflicto. (28)

k. Desempeño Profesional

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

A su vez representa el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la pericia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

El cuidado es el servicio que la enfermería profesional ofrece a la sociedad y sus funciones sirven como principios para fundamentar este cuidado. Aunque la función que determina el ejercicio de la profesión es la de cuidar la salud, se le asignan además las de administrar el cuidado de enfermería, los servicios, unidades y educar para la salud. También se han considerado como funciones de su práctica, la investigación y la docencia. A medida que transcurren las décadas, la enfermería parece tornarse cada vez más importante en los servicios de salud, más creativa y objetiva para analizar sus esfuerzos y metas profesionales. Los organismos internacionales han dado siempre una

gran importancia al trabajo de enfermería en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud. La enfermería es parte integral del sistema de atención de salud, que abarca la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y el cuidado de enfermos físicos, mentales e impedidos de todas las edades, en todos los sitios en los que brinda atención de salud y en otros servicios comunitarios.

I Principios de la Evaluación del Desempeño Profesional

Evaluar es emitir un juicio de valor que exprese la magnitud y calidad con que se han logrado los objetivos propuestos. La evaluación es el proceso de identificar, obtener y analizar información útil y descriptiva, que permita valorar y enjuiciar los fenómenos que se presentan en torno al objeto, con el fin de obtener criterios y juicios sobre el propio objeto, para posteriormente tomar decisiones y solucionar problemas.

El desempeño hay que analizarlo en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, hay que desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas.

Con la evaluación del desempeño se busca generar información relevante y oportuna, que permita la eficiente toma de decisiones.

Es necesario tener en cuenta condiciones de trabajo, así como las personales, que son determinantes en la calidad del desempeño, y en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados, cuáles requieren decisiones organizacionales, gerenciales o capacitantes.

La medición por parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales.

- En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización.
- En segundo lugar, los parámetros de medición han de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el empleado al que se pretende evaluar.
- Un tercer principio de la evaluación del desempeño es el establecimiento de la finalidad de dicho estudio: para qué estamos realizando la medición. Obviamente, esta herramienta está sujeta a un fin concreto, que es propiciar el aumento del rendimiento de los miembros de la organización. Como tercer principio, el proceso requiere que el empleado esté de acuerdo con el mismo y comprenda de manera clara los fines que se pretenden alcanzar con la evaluación. Finalmente, y como quinto principio de la evaluación del desempeño, la figura del supervisor o encargado del análisis debe ser clave a la hora de aportar ideas y propuestas para mejorar el desempeño. De nada sirve una evaluación de estas características si finalmente las propuestas no se llevan a cabo.

Los estudios de este tema en Enfermería están dirigidos a la búsqueda de necesidades de aprendizaje, que constituyen el punto de partida de estrategias capacitantes sobre la problemática detectada; establecer un sistema de monitoreo que garantice la continuidad de la Educación Permanente, elevar de forma sistemática el impacto de la Capacitación en la calidad de los servicios, además incentivar la autosuperación individual como vía para lograr el Perfeccionamiento Técnico-Profesional que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Para evaluar el desempeño, es necesario utilizar métodos, técnicas y procedimientos que suministren información válida y confiable sobre los aspectos cognoscitivos, psicomotores y volitivos de su actuación laboral; es en realidad una evaluación combinada de su competencia y desempeño profesional.

Las técnicas y procedimientos más empleados son:

- Observación directa
- Entrevista a profesionales y dirigentes
- Entrevista a la población
- Autoevaluación
- Auditoría
- Perfiles del desempeño

El cuidado es el servicio que la enfermería profesional ofrece a la sociedad y sus funciones sirven como principios para fundamentar este cuidado. Aunque la función que determina el ejercicio de la profesión es la de cuidar la salud, se le asignan además las de administrar el cuidado de enfermería, los servicios, unidades y educar para la salud. También se han considerado como funciones de su práctica, la investigación y la docencia. A medida que transcurren las décadas, la enfermería parece tornarse cada vez más importante en los servicios de salud, más creativa y objetiva para analizar sus esfuerzos y metas profesionales. Los organismos internacionales han dado siempre una gran importancia al trabajo de enfermería en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud. La enfermería es parte integral del

sistema de atención de salud, que abarca la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y el cuidado de enfermos físicos, mentales e impedidos de todas las edades, en todos los sitios en los que brinda atención de salud y en otros servicios comunitarios.

m Importancia de la Evaluación del Desempeño Profesional

A veces se olvida que uno de los beneficiarios más directos de la evaluación del desempeño es el propio empleado, no solamente la empresa. A través de esta herramienta se pueden establecer nuevas oportunidades para el trabajador dentro de la organización (promoción, traslado a puestos más acordes a sus habilidades y formación, etc.), así como definir posibles planes de formación. La medición del desempeño también puede poner de manifiesto las aptitudes del mando intermedio como *líder del equipo de trabajo*, estudiar cómo funciona la comunicación dentro de la empresa o, incluso, comprobar en qué grado el empleado se siente parte integrante de la cultura organizacional. (29)

2.4. Definición de términos básicos

- **ESTRÉS:** Proviene del término inglés stress y esta asociado al estado que se produce a partir de hechos que generan agobio o angustia. Cuando un sujeto recibe demandas que le resultan excesivas, comenzará a sentir ansiedad y a experimentar diversos síntomas. (30)
- **DESEMPEÑO PROFESIONAL:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (31)

UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA: Es una instalación especial dentro del área hospitalaria que proporciona medicina intensiva. Los pacientes candidatos a entrar en cuidados intensivos son aquellos que tienen alguna condición grave de salud que pone en riesgo su vida y que por tal requieren de una monitorización constante de sus signos vitales y otros parámetros, como el control de líquidos. Muchos hospitales han habilitado áreas de cuidados intensivos para algunas especialidades médicas. (32)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.1. Hipótesis

Hipótesis General

El nivel de estrés se relaciona significativamente con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.

Hipótesis Específicas

- Existe relación entre los factores físicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.
- Existe relación entre los factores psicológicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.
- Existe relación entre los factores sociales y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.

3.2 Definición de las variables

Identificación de variables

Las variables escogidas son:

- **Variable independiente:**

X: Nivel de Estrés

- **Variable dependiente:**

Y: Desempeño profesional

Definición Conceptual:

Nivel de Estrés: Proviene del término inglés stress y está asociado al estado que se produce a partir de hechos que generan agobio o angustia. Cuando un sujeto recibe demandas que le resultan excesivas, comenzará a sentir ansiedad y a experimentar diversos síntomas.

Desempeño Profesional: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Definición Operacional:

Nivel de Estrés: Se mide a través de la aplicación de la Escala de Estrés de Enfermería NSS.

Desempeño Profesional: Se mide mediante la aplicación de la Guía de observación para la percepción de comportamientos técnicos y humanísticos del personal de enfermería.

3.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1 NIVEL DE ESTRÉS	Proviene del término inglés stress y esta asociado al estado que se produce a partir de hechos que generan agobio o angustia. Cuando un sujeto recibe demandas que le resultan excesivas, comenzará a sentir ansiedad y a experimentar diversos síntomas.	Factores Físicos Factores Psicológicos Factores Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Fatiga - Frustración - Desgaste - Cansancio - Inseguridad - Sobrecarga laboral - Sentimientos de inseguridad - Temor al error - Preocupación excesiva - Sentimientos de culpabilidad - Conflicto de roles - Dominio del entorno - Supervisión inadecuada - Relaciones interpersonales deficientes. - Respaldo del grupo - Cohesión y conflicto grupal - Falta de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel bajo: De 0 a 33 puntos ✓ Nivel medio: De 34 a 67 puntos ✓ Nivel alto: De 68 a 102 puntos
V2 DESEMPEÑO PROFESIONAL	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Capacidades Conductuales Capacidades Afectivas Capacidades Cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva - Relación enfermera-paciente - Adecuada orientación - Respeto por las personas - Sensibilidad - Empatía - Valores éticos - Responsabilidad - Habilidades técnicas - Cumplimiento de precauciones universales - Medidas en prevención de infecciones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel bajo: Menor o igual a 4 puntos ✓ Nivel medio: De 5 a 8 puntos ✓ Nivel alto: De 9 a más

CAPÍTULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y Diseño de la investigación

La presente tesis corresponde a un estudio de tipo Descriptivo correlacional porque determina las relaciones existentes entre las variables Nivel de estrés y desempeño profesional del personal de enfermería. Asimismo, se podrá identificar la relación existente entre los factores físicos, psicológicos y sociales y el desempeño profesional del personal de enfermería en mención.

Investigación correlacional

Es de tipo no experimental en la que se mide dos o más variables, así mismo establece una relación estadística entre las mismas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones relevantes.

La característica más importante de la investigación correlacional es que las dos variables tratadas son medidas (sin ser manipuladas) y los resultados son ciertos independientemente del tipo de variable (cuantitativa o categórica)

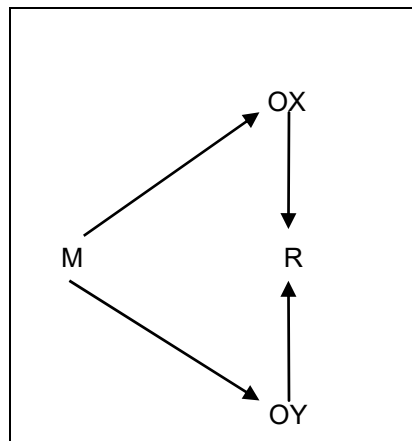
El propósito principal de utilizar correlaciones en el ámbito investigativo es averiguar qué variables se encuentran conectadas entre sí. De esta manera, se entiende científicamente un evento específico como una variable. Busca diversas variables que interactúan entre sí, de esta manera cuando se evidencia el cambio en una de ellas, se puede asumir cómo será el cambio en la otra que se encuentra directamente relacionada con la misma.

Diseño de la investigación

El presente estudio es no experimental porque sólo se va a observar, sin manipular a la variable, de corte transversal, ya que se estudiarán las variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.

A su vez el estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque permite cuantificar en valores las variables de estudio. Método descriptivo, correlacional, ya que busca determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño profesional del personal de enfermería, cuál sería la causa o el factor de riesgo asociado y las variables.

Según el siguiente formato:



Donde:

M= Representa la Muestra.

Ox= Variable 1: Nivel de Estrés

OY= Variable 2: Desempeño profesional del personal de enfermería

R= Relación entre 2 variables

4.2 Método de investigación

Investigación descriptiva

Consiste en especificar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno. Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, del fenómeno a investigar.

En estas investigaciones se selecciona una serie de aspectos y se mide cada una de ellas independientemente, para describir lo que se investiga. Tiene como objeto dar una visión lo más precisa posible del problema que se estudia.

4.3 Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 42 enfermeras de la unidad de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el año 2018.

Muestra

Para hallar el tamaño de muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

Dónde:

p: Miembros de la unidad de Uci Adulto p=0.5

q: 1 – p, q =0.5

Z: Factor de confianza (95%), Z=1.96

E: Dimensión del error de estimación (5%), E=0.05

N: Población, N=42

Reemplazando:

$$\frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 42}{(0.05)^2 (42-1) + (1.96)^2 0.5 \times 0.5} = \frac{3.84 \times 6.75}{0.07 + 0.96} = \frac{40.92}{1.03}$$

$$n = 40.16 = 40$$

La muestra está constituida por 40 enfermeras que laboran en el Servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, durante el año 2018.

Criterios de Inclusión:

- Todas las enfermeras del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.
- Todas las enfermeras del servicio de Uci Adulto con horario rotativo del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.
- Todas las enfermeras con 6 meses de antigüedad del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

Criterios de Exclusión:

- Todas las enfermeras del servicio de Uci Adulto que se encuentren de vacaciones o de licencia.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se realizó previa coordinación con el Departamento de Enfermería y el enfermero jefe del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, durante los meses de Setiembre a Noviembre del año 2018.

4.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de la información

LA ENCUESTA “ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERIA – NSS”

El instrumento utilizado para el presente estudio fue el cuestionario de “Escala de Estrés de Enfermería - NSS”. Se trata de un instrumento elaborado por Pamela Gray Toft y James Anderson (1981) en su versión original y que fue adaptado al español por Más y Escriba (1998), dos enfermeras bilingües de origen español.

Las españolas sometieron el cuestionario al juicio de 5 expertos (1 psicóloga, 1 enfermera asistencial, 1 administrador, 1 enfermera administrativa y 1 docente universitario/ingeniero)

El grado de concordancia entre jueces fue calculado a través de la “V de Aiken”, obteniéndose un valor de 1, es decir que el instrumento tiene una validez casi perfecta. Adicional a ello realizaron una prueba piloto a 30 enfermeras, se calculó el valor de alfa de Crombach obteniendo como resultado un valor de $\alpha = 0.902$ en la escala global, $\alpha = 0.868$ en la dimensión físico, en la dimensión psicológico con 0,917 y en la dimensión social con 0,897. Determinando que el instrumento es altamente confiable. A su vez el cuestionario fue validado y estandarizado por la OMS.

Por todo lo anteriormente mencionado, fue este el instrumento elegido para medir la variable del nivel de estrés en el personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del HEVES.

La escala NSS consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el trabajo. En cada ítem las respuestas fueron de acuerdo a la escala de Likert según la frecuencia e intensidad de los mismos de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). El rango de puntuación es de 0 a 102, de modo que a mayor puntuación, mayor nivel de estresores.

Se midieron 3 dimensiones:

- La dimensión física (Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14),
- La dimensión psicológica
(Ítems 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27)
- La dimensión social (Ítems: 28,29,30,31,32,33,34).

El nivel de calificación del estrés será presentado considerando las categorías:

- Bajo (0 a 33),
- Medio (34 a 67),
- Alto (68 a 102)

Con un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 a 102. **(ver Anexo 2).**

VARIABLE	TECNICA DE INVESTIGACION	INSTRUMENTO
ESTRES LABORAL	Encuesta	Cuestionario “La Escala de Estrés de Enfermería NSS”.

PUNTUACIÓN	NIVEL
De 0 a 33 puntos	Bajo
De 34 a 67 puntos	Medio
De 68 a 102 puntos	Alto

LA GUIA DE OBSERVACIÓN

La guía de observación usada fue elaborada y validada por Álvaro Triana y Luz Nelly Rivera de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Bogotá - Colombia en el año 2010. Posee una validez de contenido de 0.83 y una validez facial de 0.78, determinando que el instrumento es altamente confiable.

La guía de observación fue usada para la percepción de comportamientos especializados y humanizados en enfermería.

Se utilizó la técnica de observación no participativa, evaluando el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del HEVES.

La guía de observación consta de 12 ítems, con respuestas dicotómicas para el observador. Donde Si = 1 y No = 0. El rango de puntuación es de 0 a 12, de modo que a mayor puntuación, mayor nivel de desempeño.

El nivel de calificación de la guía de observación será presentada considerando las categorías:

- Bajo (Menor o igual 4 puntos),
- Medio (De 5 a 8 puntos)
- Alto (De 9 a mas)

Con un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 a 9. (**ver Anexo 3**).

VARIABLE	TECNICA DE INVESTIGACION	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Observación	Guía de Observación del Desempeño Profesional

PUNTUACIÓN	NIVEL
Menor o igual 4 puntos	Bajo
De 5 a 8 puntos	Medio
9 a mas	Alto

Para garantizar los aspectos éticos de la población en estudio se aseguró la participación voluntaria de las enfermeras, a quienes se les explicó el tipo de investigación a realizar, respetándose en todo momento su derecho a abstenerse de la misma si el caso lo ameritaba. Así mismo se les aseguró el derecho a la confidencialidad de la información otorgada, garantizándoles que no se dará a conocer a otras personas su identidad.

El estudio se realizó previa coordinación con el Departamento de Enfermería y el enfermero jefe del servicio de Uci Adulto para la aplicación del cuestionario, la cual se efectuó durante tres semanas consecutivas a mediados del mes de Setiembre del año 2018. Utilizando los instrumentos anteriormente mencionados. El llenado de los instrumentos está previsto por un lapso de 15 minutos por cada instrumento

Las técnicas que se utilizarán para recabar la información serán la encuesta y la guía de observación.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Para garantizar los aspectos éticos de la población en estudio se aseguró la participación voluntaria de las enfermeras, a quienes se les explicó el tipo de investigación a realizar, respetándose en todo momento su derecho a abstenerse de la misma si el caso lo ameritaba. Así mismo se les aseguró el derecho a la confidencialidad, garantizándoles que no se dará a conocer a otras personas su identidad.

El estudio se realizó previa coordinación con la Dirección del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, con el Departamento de Enfermería y la Jefatura del servicio de Uci Adultos a fin de obtener las facilidades pertinentes para la aplicación de los instrumentos (cuestionario y guía de observación), los mismos que se desarrollaron durante tres semanas consecutivas a mediados del mes de Setiembre del año 2018.

El llenado de los instrumentos estuvo previsto por un lapso de 15 minutos por cada instrumento.

El procesamiento de análisis de datos se realizó en base a los objetivos planteados en la investigación, para lo cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, primero se realizó la codificación de los datos, de acuerdo a las respuestas obtenidas en el cuestionario y guía de observación aplicados.

Luego se procedió a construir una Matriz de Datos con los valores obtenidos en los cuestionarios y hojas de observación ya codificados.

Para el análisis de los datos, se hizo uso de la estadística descriptiva, que consiste en la presentación de manera resumida de la totalidad de

observaciones hechas, como resultado de una experiencia realizada, nos informa cómo se ha comportado la variable dependiente ante la acción de una independiente, haciendo uso de tablas de frecuencia y sus respectivas figuras de barras de las variables y sus dimensiones.

La información recolectada fue procesada y simplificada en frecuencias porcentuales simples, de las cuales se procedió a elaborar cuadros y gráficos, que fueron contruidos en relación a los indicadores del proceso de operacionalización de las variables usando el programa Microsoft Excel.

Para la prueba de hipótesis se utilizó la estadística inferencial, que sirvió para contrastar las hipótesis de estudio a partir de la caracterización de las dos variables y estimar parámetros.

Para la prueba de hipótesis se aplicó el Coeficiente Rho de Spearman.

Para la presentación de los resultados se utilizaron tablas y gráficos para su mejor interpretación.

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

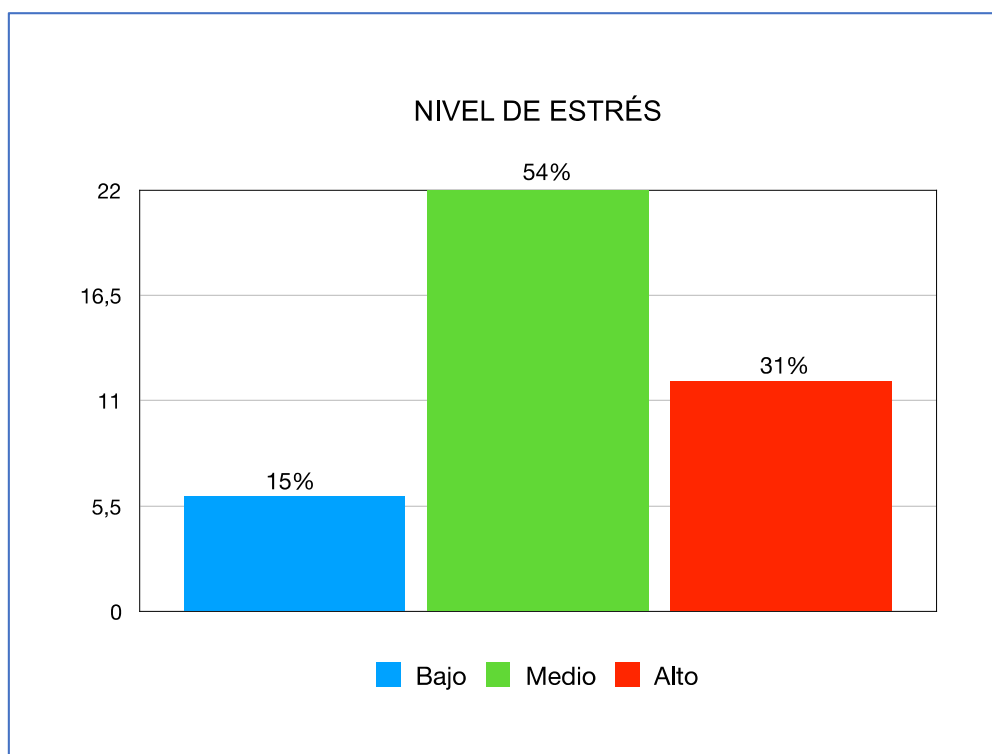
TABLA 5.1

“NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	6	15,0	15,0	15,0
MEDIO	22	54,0	54,0	54,0
ALTO	12	31,0	31,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 5.1

“NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”



Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del Servicio de Uci Adulto del HEVES

En este cuadro se observa que el 54% (22) del total de enfermeras tienen un nivel de estrés medio, mientras el 31% (12) y 15% (6) restantes tienen un nivel de estrés alto y bajo respectivamente.

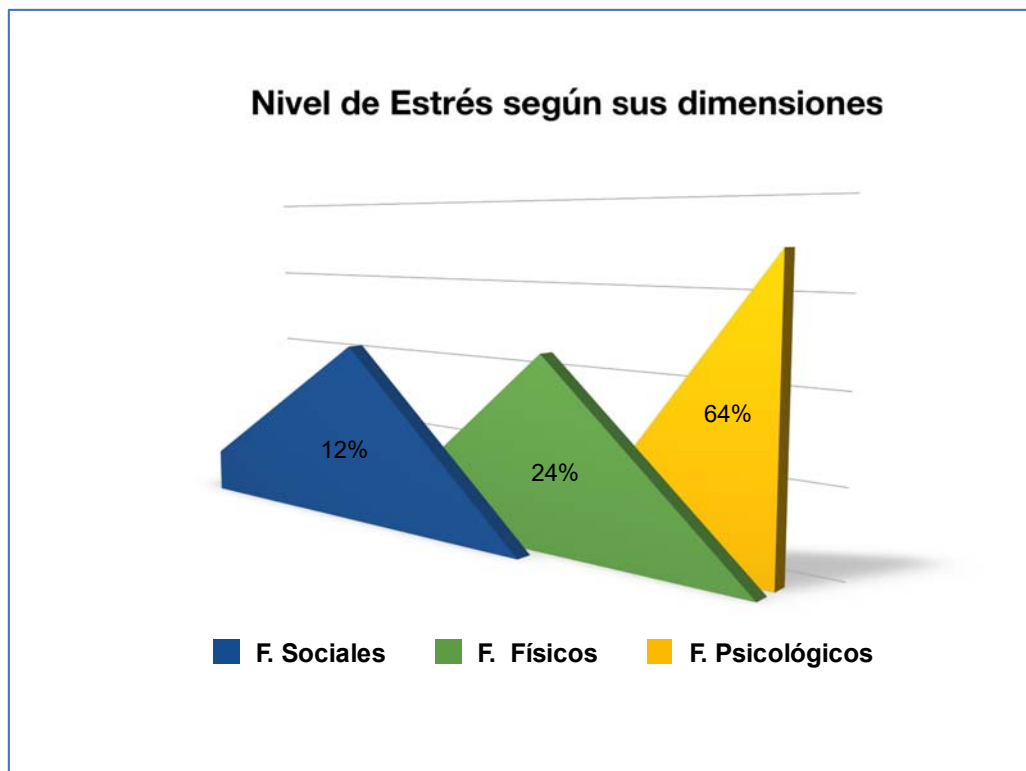
TABLA 5.2

“NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN FACTORES FÍSICOS, PSICOLÓGICOS Y SOCIALES DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido F. SOCIALES	4	12,0	12,0	12,0
F. FÍSICOS	10	24,0	24,0	24,0
F. PSICOLÓGICOS	26	64,0	64,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 5.2

“NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN FACTORES FÍSICOS, PSICOLÓGICOS Y SOCIALES DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”



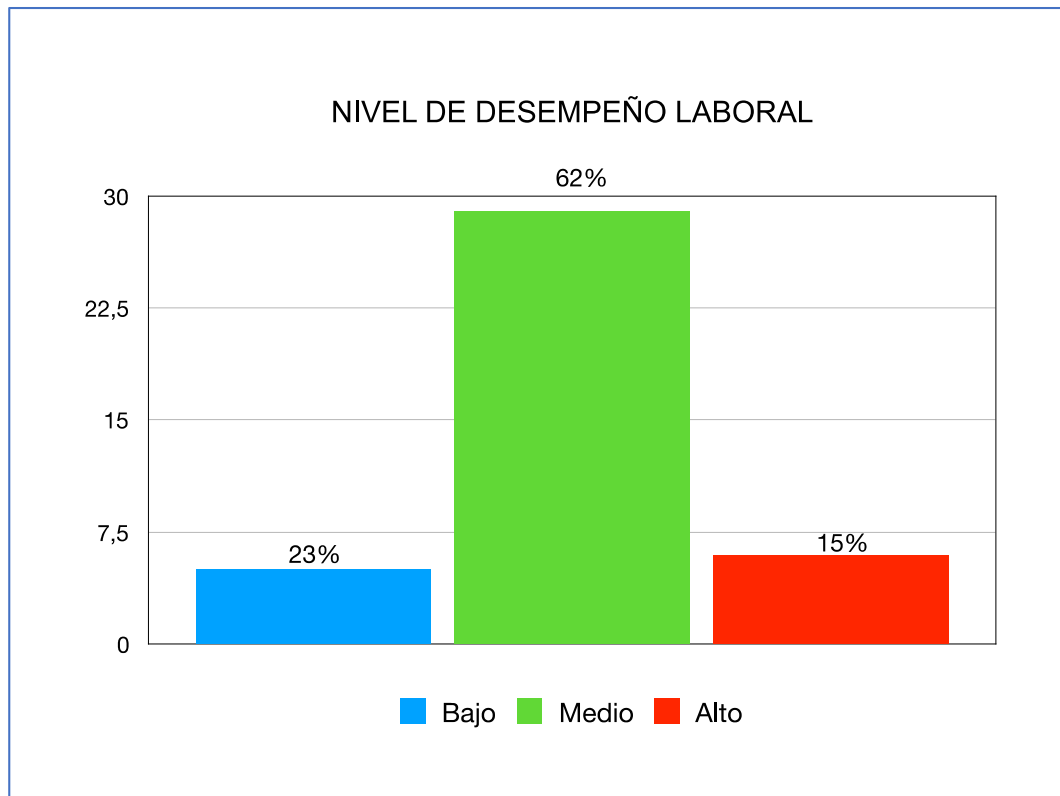
Fuente: Cuestionario aplicado al personal de enfermería del Servicio de Uci Adulto del HEVES

En este cuadro se observa que los factores psicológicos en un 64% se encuentran relacionados con el nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de UCI Adulto del HEVES, mientras los factores físicos en un 24% y los factores Sociales en un 12% respectivamente.

TABLA 5.3
“NIVEL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	23,0	23,0	23,0
	MEDIO	25	62,0	62,0	62,0
	ALTO	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 5.3
“NIVEL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”



Fuente: Guía de Observación aplicada al personal de enfermería del Servicio de Uci Adulto del HEVES

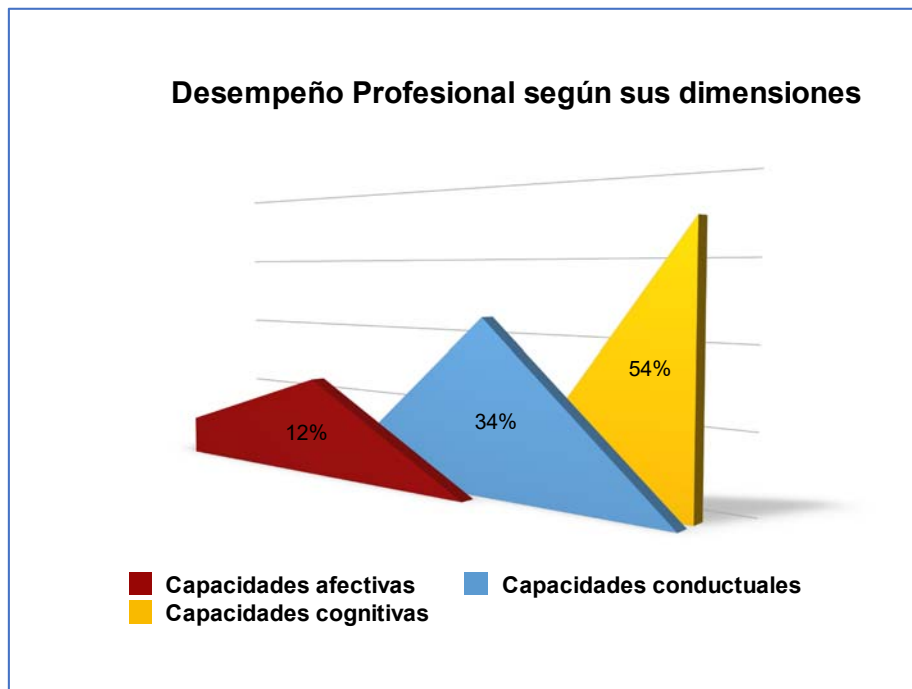
En este cuadro se observa que el 62% (25) del total de enfermeras tienen un nivel medio de desempeño, mientras el 23% (9) y 15% (6) restantes tienen un nivel de desempeño bajo y alto respectivamente.

TABLA 5.4
“DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS
VILLA EL SALVADOR 2018 SEGÚN SUS CAPACIDADES
COGNITIVAS, CONDUCTUALES Y AFECTIVAS”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
C.AFECTIVAS	4	12,0	12,0	12,0
C. CONDUCTUALES	14	34,0	34,0	34,0
C. COGNITIVAS	22	54,0	54,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

GRÁFICO 5.4

“DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS
VILLA EL SALVADOR 2018 SEGÚN SUS CAPACIDADES
COGNITIVAS, CONDUCTUALES Y AFECTIVAS”



Fuente: Guía de Observación aplicada al personal de enfermería del Servicio de Uci Adulto del HEVES

En este cuadro se observa que el nivel de desempeño del personal de enfermería del servicio de UCI Adulto del HEVES es alto según sus capacidades cognitivas en un 54%, mientras medio según sus capacidades conductuales en un 34% y bajos según sus capacidades afectivas en un 12% respectivamente.

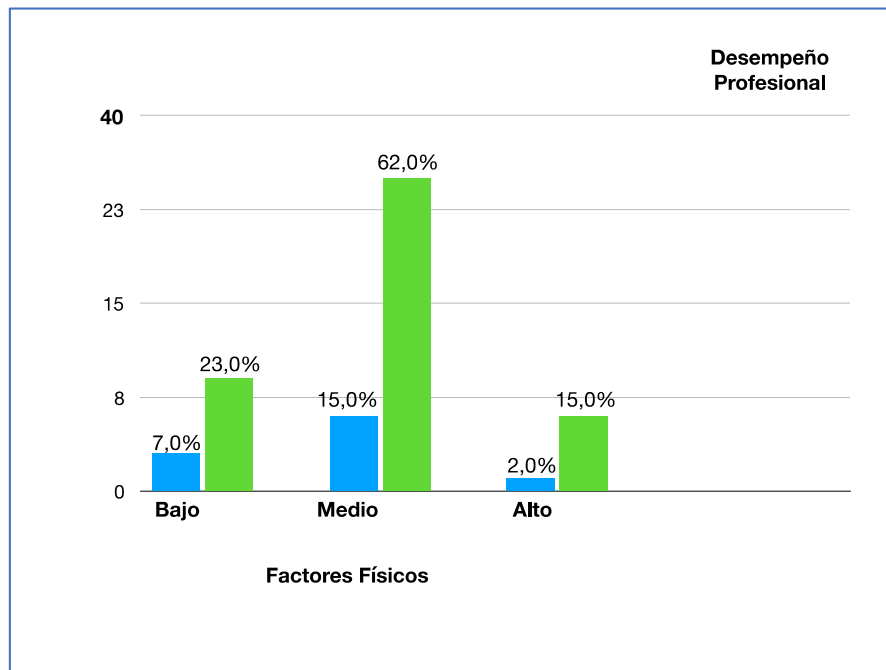
TABLA 5.5

“FACTORES FÍSICOS RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”

		DESEMPEÑO PROFESIONAL			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
FACTORES FÍSICOS	N 10 24% del total	3 7,0%	6 15,0%	1 2,0%	10 24,0%
Total	N 40 100% del total	9 23,0%	25 62,0%	6 15,0%	40 100,0%

GRÁFICO 5.5

“FACTORES FÍSICOS RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”



En este cuadro se observa que los factores físicos se encuentran relacionados a un nivel medio con un 15%, con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI Adulto del HEVES, el mismo que predomina con un 62%.

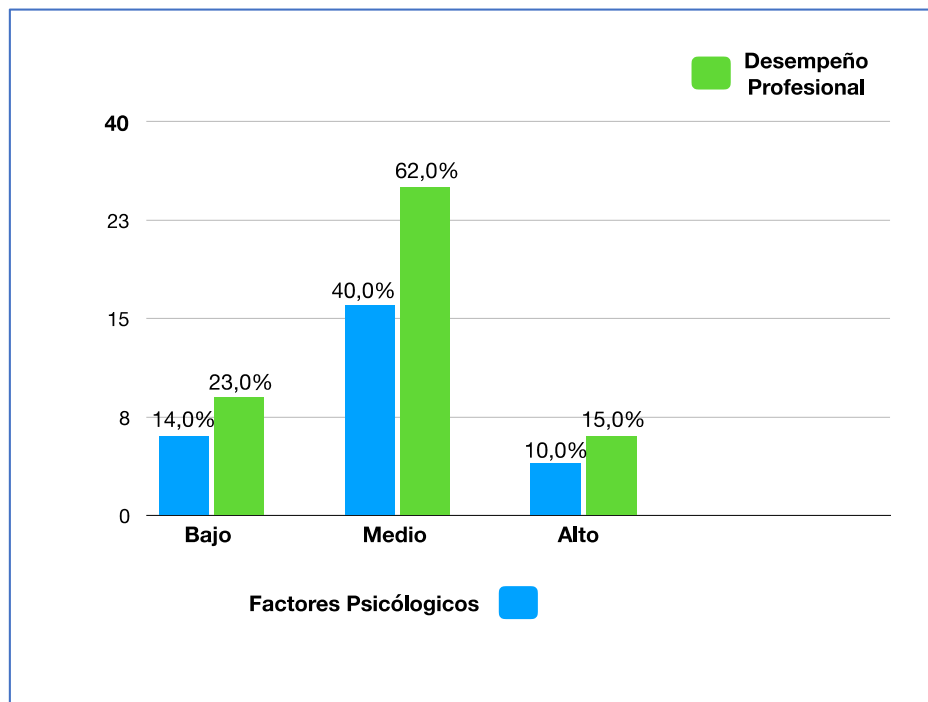
TABLA 5.6

“FACTORES PSICOLÓGICOS RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”

		DESEMPEÑO PROFESIONAL			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
FACTORES PSICOLOGICOS	N 26 64% del total	6 14,0%	16 40,0%	4 10,0%	26 64,0%
Total	N 40 100% del total	9 23,0%	25 62,0%	6 15,0%	40 100,0%

GRÁFICO 5.6

“FACTORES PSICOLÓGICOS RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”



En este cuadro se observa que los factores psicológicos se encuentran relacionados a un nivel medio con un 40%, con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI Adulto del HEVES, el mismo que predomina con un 62%.

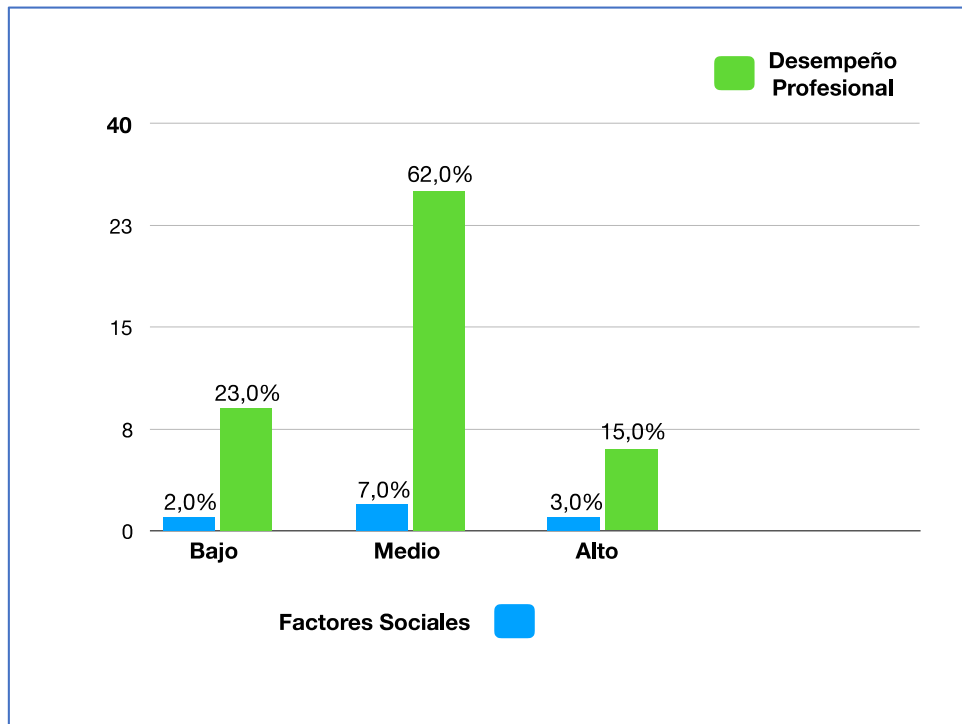
TABLA 5.7

“FACTORES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”

		DESEMPEÑO PROFESIONAL			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
FACTORES SOCIALES	N 4 12 % del total	1 2,0 %	2 7,0%	1 3,0%	4 12,0%
Total	N 40 100% del total	9 23,0%	25 62,0%	6 15,0%	40 100,0%

GRÁFICO 5.7

“FACTORES SOCIALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”



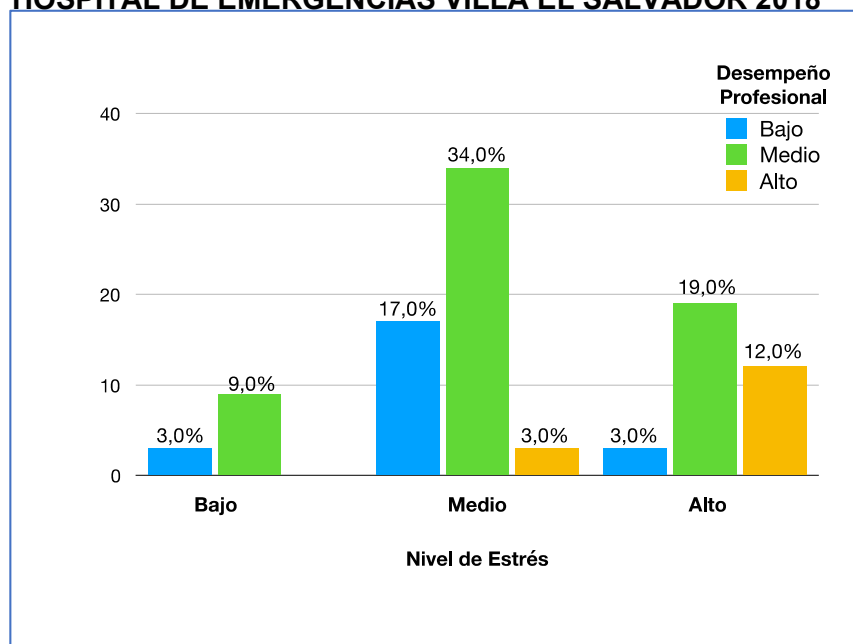
En este cuadro se observa que los factores sociales se encuentran relacionados a un nivel medio con un 7%, con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI Adulto del HEVES, el mismo que predomina con un 62%.

5.2 Resultados inferenciales

TABLA 5.8
“NIVEL DE ESTRÉS Y SU VÍNCULO CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”

		DESEMPEÑO PROFESIONAL			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
NIVEL DE ESTRÉS	BAJO	N 1 % del total 3,0%	N 3 % del total 9,0%	N 0 % del total 0,0%	N 4 % del total 12,0%
	MEDIO	N 7 % del total 17,0%	N 14 % del total 34,0%	N 1 % del total 3,0%	N 22 % del total 54,0%
	ALTO	N 1 % del total 3,0%	N 8 % del total 19,0%	N 5 % del total 12,0%	N 14 % del total 34,0%
Total		N 9 % del total 23,0%	N 25 % del total 62,0%	N 6 % del total 15,0%	N 40 % del total 100,0%

GRÁFICO 5.8
“NIVEL DE ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE UCI ADULTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR 2018”



Fuente: Cuestionario y Guía de Observación aplicada al personal de enfermería del Servicio de Uci Adulto del HEVES

En este cuadro se observa que a un nivel medio de estrés, predomina un desempeño profesional medio en el personal de enfermería del servicio de Uci Adulto Del Hospital De Emergencias Villa El Salvador.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

Paso 1: Prueba de hipótesis

Hipótesis General

El estrés laboral del profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, encontrándose que el nivel del estrés y el desempeño laboral es medio en ambos casos. Así como los porcentajes en los niveles bajo y alto son muy similares.

Medidas	Nivel de Estrés	Desempeño Profesional
Media	50,38	6,65
Error estándar	2,40	0,37
IC 95% Límite inferior	45,67	5,92
IC 95% Límite superior	55,08	7,38

Estadística

	Valor Estrés	Valor Desempeño Profesional
N Válidos	40	40
Faltantes	0	0
Media	50,3750	6,6500
E.S. de la media	2,39997	,37133

Correlación

		Valor Estrés	Valor Desempeño Profesional
VALESTRÉS	Correlación de Pearson	1	-,704**
	Sig. (2-code)		,000
	N	40	40
VALDESEMPEÑO	Correlación de Pearson	-,704**	1
	Sig. (2-code)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa al nivel del 0,01 (2-code).

1	<p>Ho: El estrés del personal de enfermería no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p> <p>H1: El estrés del personal de enfermería se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>
2	<p>Establecer un nivel de significancia</p> <p>Nivel de significancia (alfa) α: 5% = 0,05</p>
3	<p>Seleccionar el estadístico de prueba</p> <p>a) Correlación de Pearson</p>

4	<p>Valore de P = 0,000 = 0,00%</p> <p>Lectura del p-valor</p> <p>Con una probabilidad de error de 0,00% el estrés del personal de enfermería se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>
5	<p>Toma de decisiones:</p> <p>El estrés del personal de enfermería se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>

Hipótesis específica 1

Medidas	Factores Físicos	Desempeño Profesional
Media	50,38	6,65
Error estándar	2,40	0,37
IC 95% Limite inferior	45,67	5,92
IC 95% Limite superior	55,08	7,38

Estadística

		Valor Factor Físico	Valor Desempeño Profesional
N	Valido	40	40
	Faltante	0	0
	Media	50,3750	1,6750
	E.S. de la media	2,39997	,07500

Correlación

		Valor Factor Físico	Valor Desempeño Profesional
VALFACTOR FÍSICO	Correlación di Pearson	1	,562**
	Sig. (2-code)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Correlación di Pearson	,562**	1
	Sig. (2-code)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa a nivel del 0,01 (2-code)

1	<p>Ho: No existe relación significativa entre los factores físicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre los factores físicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>
2	<p>Establecer un nivel de significancia</p> <p>Nivel de significancia (alfa) α: 5% = 0,05</p>
3	<p>Seleccionar el estadístico de prueba</p> <p>a) Correlación de Pearson</p>
4	<p>Valore de P = 0,000 = 0,00%</p> <p>Lectura del p-valor</p> <p>Con una probabilidad de error de 0,00% existe relación significativa entre los factores físicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>

5	<p>Toma de decisiones:</p> <p>Existe relación significativa entre los factores físicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>
---	--

Hipótesis específica 2

Medidas	Factores Psicológicos	Desempeño Profesional
Media	6,65	0,88
Error estándar	0,37	0,05
IC 95% Límite inferior	5,92	0,77
IC 95% Límite superior	7,38	0,98

Estadística

		Valor Factor Psicológico	Valor Desempeño Profesional
N	Valido	40	40
	Faltante	0	0
Media		6,6500	,8750
E.S. de la media		,37133	,05296

Correlación

		Valor Factor Psicológico	Valor Desempeño Profesional
VALFACTOR PSICOLOGICO	Correlación di Pearson	1	,660**
	Sig. (2-code)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Correlación di Pearson	,660**	1
	Sig. (2-code)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa a nivel del 0,01 (2-code).

1	<p>Ho: No existe relación significativa entre los factores psicológicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre los factores psicológicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>
2	<p>Establecer un nivel de significancia</p> <p>Nivel de significancia (alfa) α: 5% = 0,05</p>
3	<p>Seleccionar el estadístico de prueba</p> <p>a) Correlación de Pearson</p>
4	<p>Valore de P = 0,000 = 0,00%</p> <p>Lectura del p-valor</p> <p>Con una probabilidad de error de 0,00% existe relación significativa entre los factores psicológicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>
5	<p>Toma de decisiones</p> <p>Existe relación significativa entre los factores psicológicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>

Hipótesis específica 3

Medidas	Factores sociales	Desempeño Profesional
Media	6,65	0,88
Error estándar	0,37	0,05
IC 95% Límite inferior	5,92	0,77
IC 95% Límite superior	7,38	0,98

Estadística

		Valor Factor Social	Desempeño Profesional
N	Valido	40	40
	Faltante	0	0
Media		6,6500	,8750
E.S. de la media		,37133	,05296

Correlación

		Valor Factor Social	Desempeño Profesional
VALFACTOR SOCIAL	Correlación de Pearson	1	,660**
	Sig. (2-code)		,000
	N	40	40
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Correlación de Pearson	,660**	1
	Sig. (2-code)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa a nivel del 0,01 (2-code).

1	<p>H₀: No existe relación significativa entre los factores sociales y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre los factores sociales y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>
2	<p>Establecer un nivel de significancia</p> <p>Nivel de significancia (alfa) α: 5% = 0,05</p>
3	<p>Seleccionar el estadístico de prueba</p> <p>a) Correlación de Pearson</p>
4	<p>Valore de P = 0,000 = 0,00%</p> <p>Lectura del p-valor</p> <p>Con una probabilidad de error de 0,00% existe relación significativa entre los factores sociales y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>
5	<p>Toma de decisiones</p> <p>Existe relación significativa entre los factores sociales y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.</p>

Paso 2:

Nivel de significancia: $\alpha=5\%$

Paso 3: Selección de la prueba estadística

En la contrastación de la hipótesis usamos el método estadístico inferencial no paramétrico Chi cuadrado, correspondiente a los análisis de tabla de contingencias para dos variables. Mediante esta prueba estadística logramos analizar las hipótesis específicas, que permitió arribar a conclusiones de limitación entre las variables e indicadores de la investigación.

La utilización del estadístico inferencial no paramétrico chi cuadrado se justifica debido a que se realizó cruces de variables categóricas con el fin de detectar si existe o no asociación y/o influencia entre dos variables.

Paso 4: Regla de decisión

Si el valor de probabilidad asociado al chi Cuadrado (p) es menor o igual que 0.05 ($p < 0.05$), entonces se afirmó que la asociación entre las dos variables es significativa. Si el valor de p mayor que 0.05 ($p > 0.05$), entonces se afirmó que la asociación entre las dos variables no es significativa.

- Si el p -valor $< \alpha$, entonces se rechaza H_0
- Si el p -valor $> \alpha$, entonces no se rechaza H_0

Paso 5: Cálculo de la prueba

**TABLA 6.1
PRUEBA CHI CUADRADO**

Test	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,799	4	0.044
Razón de verosimilitud	11.00	4	0.027
Asociación lineal por lineal	8.31	1	0.004
N de casos válidos	25		

Paso 6: Toma de decisión y conclusiones

Como $p\text{-valor} = 0.044 < \alpha = 0,05$, entonces se rechaza H_0 . Por lo que se concluye que nivel de estrés influye en el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto Del Hospital De Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018 a un nivel de significancia del 5%.

6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares

En la revisión de investigaciones a nivel internacional y nacional, se ha comprobado que existen numerosos estudios que analizan y responden las variables de estudio, ya sea de forma singular o conjuntamente.

Entre estos estudios, encontramos a nivel internacional que:

El estudio: “FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA Y UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL” de MEDINA ESPINOZA, Ana Leonor en Guayaquil - Ecuador (Agosto 2017) evidenció que la dimensión física se encuentra relacionada con el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería. Las largas horas extenuantes, la sobrecarga de trabajo, interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas, no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de enfermería, generan cansancio físico y mental en la persona, a la vez que disminuye la capacidad en el desempeño de sus funciones.

El estudio: “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL” de VELÁSQUEZ CAIZALUISA, Fabricio Daniel; VILLAVICENCIO CHÁVEZ, Daniel Alejandro, en Tulcán – Ecuador, (2016) evidenció que la dimensión psicológica se encuentra relacionada con el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería. La carga emocional que tiene el personal de enfermería; como ante la muerte de un paciente con quien ha llegado a tener una relación estrecha, ver a un paciente sufrir, la muerte de un paciente, no saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento, recibir críticas de un supervisor, suelen alterar la percepción del estrés, también lo hace el ambiente laboral al que se expone el personal de salud para que presente algún nivel de estrés, y esto se verá reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores.

El estudio: “ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERÍA Y FACTORES ASOCIADOS” de CASTILLO IY, ÁVILA N en Cartagena - Colombia, (2014) evidenció que la dimensión social se encuentra relacionada con el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería; donde se encontró que el no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio, sentirse impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora, la dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio se ven reflejados en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado, comparando los resultados obtenidos en la presente investigación con otros estudios similares a nivel nacional, se pudo apreciar que coinciden con:

El estudio: “ESTRÉS LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL II-2 TARAPOTO” de Gaviria KJ, Díaz IP en Perú, (2013), evidenció que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería.

El estudio: “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN EL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA” de Correa WM en Perú, (2013), evidenció que el nivel de estrés laboral en enfermeros en el servicio de emergencia, en su mayoría es de medio a bajo, ya que se sienten emocionalmente agotados por su trabajo, que tratan a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, porque trabajan demasiado., de igual modo en la dimensión agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; los niveles fueron los mismos.

El estudio: “ESTRÉS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. SERVICIOS DE CUIDADOS INTENSIVOS Y EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES” de GALÁN FIESTAS Rossmery Yessenia, en Chiclayo - Perú, (2014), evidenció que el 100% de enfermeros(as) que laboran en UCI y el 91% de Emergencia, presentan nivel de estrés medio, destacando que el 9% en Emergencia tiene estrés alto. Las manifestaciones más frecuentes de estrés en Emergencia y UCI son, fisiológicas, tensión muscular 91% y 67%; psicológica, preocupación excesiva 83% y 67%; conductuales, dificultad para conciliar el sueño 61% y 67% para relajarse (61 %) y 67%, respectivamente; sociales, en emergencia dificultad para disfrutar de actividades recreativas (57%) y sobrecarga de trabajo que interfiere en vida familiar (57%) y en UCI dificultad para interactuar con los demás (67%).

El estudio: “ESTRÉS LABORAL DEL LICENCIADO EN ENFERMERÍA Y LA CALIDAD DE CUIDADO DEL PACIENTE EN EMERGENCIA ADULTOS DEL HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN - ESSALUD DEL CALLAO” de VELESVILLE VELASQUEZ, en Lima -Callao, (2014), evidenció que el estrés laboral que experimentan los licenciados de enfermería durante su desempeño influyen de manera negativa en la calidad del cuidado que brindan al paciente atendido.

El estudio: ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LAS ENFERMERAS(OS) DEL SERVICIO DE MEDICINA (TERCER PISO) DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN de CASTILLA ABURTO, Justina Victoria; REMIGIO SILVA, Edwin David, en Lima, (2015), evidenció que la mayoría de Enfermeras(os) (53.7%) presentan un nivel de Estrés laboral medio. Al analizar los resultados según dimensiones se encontró igualmente Estrés Laboral de nivel medio en las dimensiones físicas, psicológicas y social (61%, 61% y 53.7%) respectivamente. El 56% de las enfermeras (os) del servicio de Medicina (tercer piso) del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, tienen un nivel de estrategias de afrontamiento medianamente adecuado. En donde el 56% de las enfermeras tienen un nivel de Estrategias fisiológicas de afrontamiento medianamente adecuado, el 48% de las enfermeras tienen un nivel de Estrategias cognitivas de afrontamiento adecuado y el 43% de las enfermeras tienen un nivel de Estrategias conductuales de afrontamiento medianamente adecuado.

El estudio: ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA de CHAVEZ ORREGO, María Soledad, en Lima, (2017), evidenció que respecto a la variable sobre el estrés laboral en los profesionales de enfermería, demostró que el 55.0% de los profesionales de enfermería refieren

presentar Bajo Estrés laboral, mientras el 10.0% presenta un Alto Estrés. Por lo que se concluye que los profesionales de Enfermería de dicho nosocomio presenta un grado estrés bajo, pese a la demanda de trabajo que realizan.

El estudio: ESTRÉS LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD LIMA NORTE IV de HURTADO MONGE, Augusta Consuelo en Lima, (2017), evidenció que que según el coeficiente Rho de Spearman si existe relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, ya que existe correlación positiva alta ($\rho=0,852$) y significativa ($p=0,000<0,05$) entre las variables estrés laboral y el síndrome de Burnout. Por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula; y se concluye que los niveles de estrés están asociados a los niveles del síndrome de Burnout.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

El presente estudio no realizó ninguna intervención de compromiso a la integridad física y/o psicológica de los individuos participantes del estudio. Los participantes del estudio no fueron sometidos a ningún riesgo. La investigadora tuvo acceso únicamente a la información de las participantes, se procedió a identificar a cada participante a través de un código, que fue un número correlativo, el cuál se ingresó a la base de datos Excel, para el análisis del mismo.

Autonomía

El respeto a la autonomía implica el derecho del individuo en aceptar o rechazar ser parte de esta investigación, en cualquier etapa del estudio. La aplicación de este principio se realizó mediante la firma del consentimiento informado, pues los instrumentos aplicados fueron anónimos y no empleo nombre o algún dato.

Beneficiencia

Al término del estudio, la información obtenida será beneficio para este grupo ocupacional como para otros similares, a fin de tomar medidas relacionadas a promover mejores estilos de vida.

Justicia

Las participantes del estudio tuvieron un trato justo, la reserva de su identidad y la utilización de la información brindada fueron para fines exclusivos de carácter científico.

CONCLUSIONES

- La profesión de enfermería se asocia significativamente con mayores niveles de estrés.
- El mayor porcentaje de enfermeras(os) del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, presenta un nivel de estrés laboral medio.
- El mayor porcentaje de enfermeras (os) son adultos ya que están entre los 31 y 40 años, son casadas (os) y tienen hijos. El nivel de estrés y desempeño laboral es de nivel medio.
- Existe relación significativa entre los factores físicos y el desempeño profesional del personal de enfermería. Las largas horas extenuantes, la sobrecarga de trabajo, interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas, no tener tiempo suficiente para realizar todas sus labores, generan cansancio, fatiga, desgano e inseguridad en la persona, causando estrés; a la vez que disminuye la capacidad en el desempeño de sus funciones.
- Existe relación significativa entre los factores psicológicos, el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería. La carga emocional que tiene el personal de enfermería; como ante la muerte de un paciente con quien ha llegado a tener una relación estrecha, ver a un paciente sufrir, la muerte de un paciente, no saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y el tratamiento, recibir críticas de un supervisor, suelen alterar la

percepción del estrés, creando sentimientos de inseguridad, preocupación excesiva, sentimientos de culpabilidad; a la vez que disminuye la capacidad en el desempeño de sus funciones.

- Existe relación significativa entre los factores sociales; el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería. Donde se encontró que el no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio, la falta de comunicación o no contar con el respaldo del grupo generan relaciones interpersonales deficientes, dificultando el trabajo con uno o varios compañeros del servicio; a la vez que disminuye la capacidad en el desempeño de sus funciones.

RECOMENDACIONES

- Que el Departamento de Enfermería realice programas de intervención para el manejo del estrés laboral en coordinación con la unidad de Capacitación del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, y así poder disminuir los niveles del estrés.
- Que el Departamento de Enfermería establezca estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en las enfermeras de los diferentes servicios tales como reuniones de intercambio de ideas, opiniones, rotación de las enfermeras de las unidades críticas, capacitación periódica, evaluación psicológica, actividades de esparcimiento, entre otros.
- Realizar estudios de investigación de diseño comparativo sobre el nivel de estrés laboral en los distintos servicios del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Correa WM. "Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el hospital maria auxiliadora 2013". (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/3253/1/Corra_Cruzado_Walter_Miguel_2013.pdf
2. Huamaní Alhuay EF. "Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales – Comas". (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://repositorio.ual.edu.pe/bitstream/handle/UAL/123/T-ENF%200058%20%28Chumacero%20Lima%20Mayra%20Alessandra%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. La Estiba "Boletín de la coordinadora estatal de trabajadores del mar". (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://www.laestiba.info/numero10/cual-es-la-magnitud-del-problema/>
4. Bautista, IM., Jiménez SJ., Meza J. "Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander". (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: revista de ciencia y cuidado, volumen 9, Santander, Diciembre 2012.
5. Medina E, AL. "Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil", Agosto 2017 (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>

6. Velásquez C, FD; Villavicencio C, DA. "Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila Carchi- Tulcán". Ecuador 2016. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Castillo IY, Ávila N. "Estrés laboral en enfermería y factores asociados". Colombia, 2014. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <https://www.redalyc.org/html/817/81730850005/>
8. Cárdenas L, Velasco C, Fabela M. "Desempeño laboral del personal de enfermería: Una visión de género". México, 2012. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPEÑO_LABORAL_DEL_PERSONAL.pdf
9. De Souza J, Costa Da Silva P. B. "Estrés en el trabajo de enfermería en el servicio de emergencia". Brasil, 2011. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n5/es_09.pdf
10. Hurtado M, AC. "Investigación Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV". Lima, 2017. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/18209>, <http://renati.sunedu.gob.pe/browse?type=author&value=Hurtado+Monge%2C+Augusta+Consuelo>
11. Chavez O, MS. "Estrés laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza". Lima, 2017. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3754>
12. Castro L, TP, Castro P, PE. "Estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico – SANNA Clínica San Borja", Lima, 2016. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/823>

13. Pachas M, MP. "Estrés Laboral Del Personal De Enfermería Y El Desempeño Profesional En El Servicio De Emergencia Del Hospital José Casimiro Ulloa". Lima, 2016. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5743>
14. Rodríguez L, MDA, Bazán C, CF. "Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia Hospital Regional Docente Trujillo". Trujillo, 2015. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1695/1/RE_ENFER_ESTRES-LABORAL.ENFER-CALID.CUIDAD-ADULTO_TESIS.pdf
15. Castilla A, JV, Remigio S, ED. "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de las enfermeras(os) del servicio de medicina (tercer piso) del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen". Lima 2015. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/216>
16. Velesville V, KJ. "Estrés laboral del licenciado en enfermería y la calidad de cuidado del paciente en Emergencia Adultos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren - Essalud del Callao". Lima, 2014. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1122>
17. Galán F, RY. "Estrés en el profesional de enfermería. Servicios de cuidados intensivos y emergencia del Hospital Regional Docente Las Mercedes". Chiclayo, 2014. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <https://docplayer.es/79496023-Universidad-nacional-pedro-ruiz-gallo.html>
18. Gavía KJ, Díaz IP. "Éstres laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II -2 de Tarapoto". Abril - julio 2013. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: <https://docplayer.es/79496023-Universidad-nacional-pedro-ruiz-gallo.html>
19. Correa WM. "Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora". Lima, 2013. (revisado: 20

- de setiembre 2018). Disponible en: <https://docplayer.es/77387627-Universidad-nacional-mayor-de-san-marcos-nivel-de-estres-laboral-en-enfermeros-del-servicio-de-emergencia-en-el-hospital-maria-auxiliadora-2013.html>
20. Ibarra, Marco. "Betty Neuman: Biografía y Teoría". Web de referencia: Lifeder.com - Betty-neuman. (revisado: 18 de setiembre 2018) Disponible en: <https://www.lifeder.com/betty-neuman>
 21. Wikipedia – La enciclopedia libre. "Biografía Hans Selye" (revisado: 20 de diciembre 2018). disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/hans_selye
 22. Universidad de Barcelona. Modelos explicativos del estrés ambiental "El modelo de Selye" (revisado: 20 de diciembre 2018). Disponible en: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
 23. Morales L, CM. "Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño". Lima, 2006. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/546/Morales_lc.pdf?sequence=1
 24. Organización Mundial de la Salud. "La organización del trabajo y el estrés". (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
 25. Chipana C, MI. "Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016". Lima, 2017. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7085/Chipana_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 26. Organización Mundial de la Salud. "La organización del trabajo y el estrés". (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
 27. Campero L, De Montis J, Gonzáles R. "Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo". Cuyo - Argentina, 2013. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en:

http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf

28. Godoy Guillen L, Yance Sarasi, J. “Estresores Laborales y su Relación con el Síndrome de Burnout según dimensiones en el profesional de Enfermería de la Clínica Limatambo 2016”. Lima, 2016. (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en: https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/biblioteca/adquisiciones/nuevas_adquisiciones/tesis/TENF0235.pdf
29. Control Group. “Propuesta para evaluar el Desempeño Laboral”. 2017 (revisado: 20 de setiembre 2018). Disponible en <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>
30. Definición.de (Internet). “Definición de Estrés”. 2019. (revisado: 22 de setiembre 2018). Disponible en: <https://definicion.de/estres/>
31. ECURED (Internet). “Definición de Desempeño Laboral”. 2017. (revisado: 22 de setiembre 2018). Disponible en: https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral
32. Wikipedia – La enciclopedia libre. “Unidad de Cuidados Intensivos” (revisado: 22 de diciembre 2018). disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Unidad_de_cuidados_intensivos

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PREGUNTA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TÉCNICA INSTRUMENTO
<p>"Nivel De Estrés Y Su Vínculo Con El Desempeño Profesional Del Personal De Enfermería Del Servicio De Uci Adulto Del Hospital De Emergencias Villa El Salvador Durante El Año 2018</p>	<p>Problema Principal: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuáles son los factores físicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018? ¿Cuáles son los factores psicológicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018? ¿Cuáles son los factores sociales relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.</p> <p>Objetivos Secundarios - Identificar los factores físicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018. - Identificar los factores psicológicos relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018. - Identificar los factores sociales relacionados con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.</p>	<p>2.1 Antecedentes de la investigación 2.2. Bases Teóricas 2.3 Bases Conceptual 2.4 Definición de Términos básicos</p>	<p>El presente estudio es no experimental porque sólo se va a observar, sin manipular a la variable, de corte transversal, ya que se estudiarán las variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.</p> <p>A su vez el estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque permite cuantificar en valores las variables de estudio. Método descriptivo, correlacional, ya que busca determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño profesional del personal de enfermería, cuál sería la causa o el factor de riesgo asociado y las variables.</p>	<p>Hipótesis General El nivel de estrés se relaciona significativamente con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación entre los factores físicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018. Existe relación entre los factores psicológicos y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018. Existe relación entre los factores sociales y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018.</p>	<p>El instrumento utilizado para el presente estudio fue el cuestionario de "Escala de Estrés de Enfermería - NSS". Se trata de un instrumento elaborado por Pamela Gray Toft y James Anderson (1981) en su versión original y que fue adaptado al español por Más y Escriba (1998), dos enfermeras bilingües de origen español.</p> <p>La guía de observación usada fue elaborada y validada por Álvaro Triana y Luz Nelly Rivera de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Bogotá - Colombia en el año 2010. Posee una validez de contenido de 0.83 y una validez facial de 0.78, determinando que el instrumento es altamente confiable.</p>

ANEXO 2

CUESTIONARIO “ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERIA – NSS”

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en el servicio de Uci Adulto. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su unidad. Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para Ud, en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.

DATOS GENERALES:

SERVICIO DE: UCI ADULTO EDAD:.....años. SEXO: M (...)
F (...)

ESPECIALIDAD: SI (...) NO(...)

especifique:.....

...

ESTADO CIVIL: (1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a)
(5)Separado(a)

NUMERO DE HIJOS: (1) Ninguno (2) Un hijo (3) Dos hijos (4) Más de 2 hijos

CONDICIÓN LABORAL: (1) Contrato CAS (2) Por terceros

Nº DE TRABAJOS: (1) Un solo trabajo (2) Dos trabajos (3) Más de 2 trabajos

INGRESOS MENSUALES: (1) Menor S/.1000 (2) S/.1000-2000 (3) S/.2000-3000
(4) S/.3000-4000 (5) Más S/. 5000.

N°	ESTRESORES LABORALES	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	Interrupciones frecuentes en la realización de tareas.				
2	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
3	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
4	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
5	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
6	Pasar temporalmente a otro servicio\ con falta de personal.				
7	Personal y turno imprevisible				
8	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
9	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej. tareas administrativas).				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
11	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
12	El médico no está presente en una urgencia médica.				

13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
14	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
15	Recibir críticas de un médico.				
16	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
18	La muerte de un paciente.				
19	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
20	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
21	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
23	Ver a un paciente sufrir.				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
25	Recibir críticas de un supervisor.				
26	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				

27	Problemas con un superior				
28	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio				
29	Problemas con uno o varios médicos				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
31	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos. hostilidad)				
32	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora.				
33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

GRACIAS

ANEXO 3

GUIA DE OBSERVACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS	
		SI	NO
01	Saluda el personal de enfermería a los pacientes		
02	Se presenta y hablan cordialmente con los pacientes		
03	El personal de enfermería toma la iniciativa para comenzar un diálogo con el paciente		
04	Se le comunica y explica al paciente todos los procedimientos que se le van a realizar?		
05	El personal de enfermería se comunica con un lenguaje claro y sencillo?		
06	Se escuchan y respetan las inquietudes del paciente?		
07	El personal de enfermería se relaciona con los familiares del paciente?		
08	Se logra una buena comunicación entre el personal de enfermería y el paciente?		
09	Existe respeto mutuo?		
10	Hay empatía?		
11	Se genera confianza?		
12	Cumplimiento de las precauciones universales: <ul style="list-style-type: none"> - Lavado de manos - Utilización de guantes - Utilización de mascarillas y gafas - Utilización de descartadores - Clasificación correcta de residuos 		

ANEXO 4
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Propósito del estudio

Determinar el nivel de estrés y su vínculo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

Riesgos

Ninguno

Beneficios

Mantener un equilibrio físico y mental adecuado del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto, el mismo que le permita cumplir con sus actividades de manera eficaz y efectiva.

Confidencialidad

Por lo tanto, yo _____, manifiesto que he sido informado (a) sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en el estudio.

Nombre

Firma

Investigador

Firma

Fecha

ANEXO 5
PRUEBA DE CONFIABILIDAD
COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA CUESTIONARIO
“ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERIA – NSS”

Resumen de la elaboración de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

^aLa eliminación listwise está basada sobre todas las variables del procedimiento.

Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de ítems
,993	34

ANEXO 5

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA "GUIA DE OBSERVACION"
DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Resumen de la elaboración de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Totales	40	100,0

^aLa eliminación listwise está basada sobre todas las variables del procedimiento.

Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de ítems
,801	12

ANEXO 6 BASE DE DATOS

Sujeto	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	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

29	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
39	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	

BASE DE DATOS

Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
10	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
11	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
12	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
13	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
14	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
15	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
16	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
17	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
18	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
19	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
20	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
21	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
22	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
23	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
24	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
25	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
26	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
27	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1
28	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1

29	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
30	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1
31	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1
32	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
33	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
34	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1
35	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
36	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

