

T.E/G10.73677/C34

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2014**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTORAS:

Lic. ARACELI IRINA CASTILLO OLIVA

Lic. JESSICA MARIELLA HOCES HUERTA

CALLAO - 2015

PERÚ

Araceli Irina Castillo Oliva
Jessica Mariella Hoces Huerta

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA PRESIDENTE
- MG. CESAR ANGEL DURAND GONZALES SECRETARIO
- MG. LUZ CHAVELA DE LA TORRE GUZMAN MIEMBRO
- MG. TERESA ANGELICA VARGAS PALOMINO MIEMBRO

ASESORA: DRA. MARÍA LUZ ORTIZ CRUZ

Nº de Libro: 01

Nº de Acta: 12

Fecha de Aprobación de tesis: 21 de Enero del 2015

Resolución de sustentación de la Sección de Posgrado

Nº 029-2015-SPGFCS

Nº 030-2015-SPGFCS

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	07
ABSTRACT	08
INTRODUCCIÓN	09
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. Identificación del problema	11
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.4. Justificación	17
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del estudio	19
2.2. Bases Epistémicas	26
2.3. Bases Científicas	32
2.4. Definición término básicos	38
III. VARIABLES E HIPÓTESIS	
3.1. Definición de las variables	40
3.2. Operacionalización de variables	40
3.3. Hipótesis general	42
IV. METODOLOGÍA	
4.1. Tipo de investigación	43
4.2. Diseño de la investigación	43
4.3. Población y muestra	44
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
4.5. Procedimientos de recolección de datos	49
4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos	49
V. RESULTADOS	50
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
VII. CONCLUSIONES	67
VIII. RECOMENDACIONES	69
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS.	74
• Matriz Consistencia	
• Otros anexos necesarios para respaldo de la investigación	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 5.1 Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería, que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	50
Tabla 5.2 Desempeño Laboral del personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	51
Tabla 5.3 Estrés en personal de Enfermería según dimensiones en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	52
Tabla 5.4 Desempeño laboral del personal de Enfermería según dimensiones, en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	54
Tabla 5.5 Pruebas de normalidad para las distribuciones de contraste de las variables estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	56
Tabla 5.6 Correlación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	57
Tabla 5.7 Edad del Personal de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2014	59
Tabla 5.8 Genero del personal de Enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2014	60
Tabla 5.9 Estado Civil del Personal de Enfermería en el Servicio e Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2014	61
Tabla 5.10 Condicion Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional De Huacho 2014	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafico 5.1 Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería, que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	50
Grafico 5.2 Desempeño Laboral del personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	51
Grafico 5.3 Estrés en personal de Enfermería según dimensiones en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	53
Grafico 5.4 Desempeño laboral del personal de Enfermería según dimensiones, en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	55
Grafico 5.5 Dispersión de puntos de la correlación entre el nivel de estrés laboral y el grado de desempeño del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014	58
Grafico 5.6 Edad del Personal de Enfermería del Servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional de Huacho 2014	59
Grafico 5.7 Genero del personal de Enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional de Huacho 2014	60
Grafico 5.8 Estado Civil del Personal de Enfermeria en el Servicio e Centro Quirurgico del Hospital Regional de Huacho 2014	61
Gráfico 5.9 Condicion Laboral del Personal de Enfermeria en el Servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional De Huacho 2014	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como **objetivo** principal: determinar la relación que se establece entre el Estrés y el Desempeño Laboral del personal de Enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2014. **Diseño y Método:** Fue una investigación de tipo correlacional, prospectivo, transversal y analítico, con una población muestral de 33 licenciadas en enfermería y técnicos asistenciales. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumentos: The Nursing Estrés Scale (NSS) y el cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral del Ministerio de Salud. Se efectuó un análisis descriptivo e inferencial, aplicando para la comprobación de hipótesis la Rho de Spearman, apoyados en el SPSS V17 para Windows. Entre los resultados se observó que las variables de estudio Estrés y Desempeño Laboral del personal de enfermería se apreció una correlación baja con Rho de Spearman= -0,208, cuyo resultado no fue significativo ($p = 0,246$). En base a este resultado, se aceptó la hipótesis alterna, que indica relación entre estas dos variables.

Resultados: De 33 personal de Enfermería que hacen el 100% de encuestados, un 51,5% (17) presentan estrés moderado, el 36,4% (12) se encuentran con estrés alto y el 12,1% (4) el nivel de estrés es leve. En cuanto al Desempeño laboral el 48,5% (16) en inferior al promedio, el 39,4% (13) se encuentran en promedio y el 12,1% (4) el personal de enfermería se encuentra en superior al promedio.

PALABRAS CLAVES: Estrés, Desempeño Laboral, Cambios de Turnos inesperados, Sobrecarga de trabajo, Falta de personal en el Servicio.

ABSTRACT

The present research had as its main objective : To determine the relationship established between Stress and Job Performance nursing staff working at the Regional Hospital Surgery Center of Huacho 2014 , the sample population is 33 people (Licensed in Nursing and technical assistance). Design and Methods: The research is correlational, prospective, cross-sectional, analytical, and research design is correlational. The survey technique was used as the instruments that were used are: The Nursing Etrés Scale (NSS) and the Performance Evaluation Questionnaire and Business Conduct of the Health Ministry , the results arrived from the correlation of study variables Stress Work Performance and nurses a low correlation was observed with Spearman $r_{ho} = -0,208$ and the result was not significant ($p = 0,246$) .

Results: Of 33 nursing staff who make 100% of respondents, 51,5 % (17) have moderate stress, 36,4 % (12) are high stress and 12.1 % (4) the level of stress is mild. On the job Performance 54.5 % (18) on average and 39.4 % (13) nurses is at bottom.

KEYWORDS: Stress, Job Performance, unexpected changes of shifts, work overload, lack of personnel in the Service.

INTRODUCCIÓN

El estrés constituye una condición a la que todos los seres humanos hemos estado expuestos en algún momento o circunstancia de nuestra vida. Son innumerables los estímulos o situaciones ambientales y personales que puedan hacer parecer las respuestas de estrés en el individuo. El estrés puede afectar desde el desempeño cabal de una tarea o actividad específica, hasta ocasionar con el tiempo, una gran cantidad de enfermedades psicofisiológicas, la demanda puede ser agradable o desagradable, consciente o inconsciente. La intensidad del agente inductor de estrés determinará la naturaleza del proceso adaptador. Es sabido que trabajo o actividad hospitalaria es fuente de estrés, y es justamente por la conveniencia de mantener nuestros puestos de trabajo, es esa lucha es hoy más intelectual y psicológica que física; éste es un fenómeno universal que ha tomado importancia en las últimas décadas y se considera factor determinante, en el cual cada individuo presenta respuestas muy personalizadas, originando diversas patologías físicas y mentales.

El presente trabajo nos permite identificar si el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho presenta Estrés y si tiene relación el desempeño laboral, conociendo que un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral.

El estrés puede estar ocasionado por problemas domésticos o laborales. Por lo general, los empleadores no pueden proteger a sus empleados contra el estrés originado fuera del trabajo, pero sí pueden protegerlos contra el estrés derivado de su actividad laboral.

Por la situación planteada, surgió el interés de determinar la relación que se establece entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital

Regional de Huacho en el 2014, en tal efecto la presente investigación se ha estructurado en seis capítulos:

En el primer capítulo se abordó el problema, los objetivos, tanto general como específicos, la justificación e importancia de la investigación.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, el cual comprende: la descripción detallada del estado de arte (antecedentes), las bases teóricas y las bases conceptuales de las variables implicadas.

En el tercer capítulo se definen las variables y su operacionalización, las hipótesis generales y específicas.

En el cuarto capítulo se expone el marco metodológico de la investigación, el cual está compuesta de las siguientes partes: tipo de investigación, diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el plan análisis estadísticos de datos.

En el quinto capítulo se presentan los resultados y, En el sexto capítulo se presenta la discusión de los resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

Las autoras.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

1.1 Identificación del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere al estrés como al conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción; ante cualquier estresor o situación estresante. Sobre el estrés laboral menciona que es un proceso de perturbación que puede afectar al individuo, cuando existe un desequilibrio en su energía de adaptación para afrontar circunstancias del medio profesional que sobrepasen sus capacidades físicas y/o psíquicas debido a jornadas laborales extenuantes, mala organización, ambiente social inadecuado.

El estrés si bien es cierto, es la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes. Nuestra vida y nuestro entorno, en constante cambio, nos exigen continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria.

En el 2012 para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1), nos dice que el estrés puede constituir un caldo de cultivo para diversas enfermedades psicosomáticas, que mediadas por el estrés, generan gastos, pérdidas o accidentes laborales. Precisamente, el reciente interés sobre el estrés laboral se debe a que genera, directa o indirectamente, grandes pérdidas económicas a las empresas, industrias y organizaciones donde laboran las personas. De forma directa, porque los empleados estresados suelen ausentarse al trabajo debido a sintomatología física y psicológica asociada al estrés.

El estrés tiene muchas consecuencias negativas, incluyendo enfermedades circulatorias y gastrointestinales, otros problemas físicos, psico-somáticos, psicosociales, y baja productividad.

Se ha puesto un creciente énfasis en mejorar las condiciones y organización del trabajo con respecto al estrés en el trabajo, y sobre las medidas prácticas para hacer frente a situaciones de trabajo estresantes. Estudios recientes de la OIT indican que hay puntos de control de aplicación común para el estudio y reducción el estrés en el trabajo. Es útil revisar la experiencia internacional reciente en este sentido y desarrollar puntos de controles fáciles de aplicar y de utilidad en diferentes situaciones.

Chiavenato (2011), (2) expone que el desempeño es eficacia del personal organización, funcionando que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, (3) quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Según cifras del Ministerio de Salud (MINSAL), (4) el 25% de la población ha manifestado sentirse estresada a lo largo de la última década. Sólo en 2010 se presentaron más de 2 mil licencias médicas por esta causa. En un intento por medir los niveles de ansiedad de los chilenos, en 2007 la Escuela de Psicología de la

Universidad Adolfo Ibáñez consultó a personas mayores de 18 años con residencia en 7 de las principales ciudades del país.

De un total cuatro mil trabajadores encuestados en el Perú, (5) el 78% dijo haber sufrido alguna vez de estrés laboral, producido por el exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propios de la función que desempeñan.

De acuerdo al estudio hecho por Trabajando.com, el 32% de los trabajadores dijo que ha aprendido a combatir el estrés con actividades recreativas o deportivas fuera del horario de oficina. Mientras que el 18% aprendió a dividir su tiempo y las tareas en el trabajo, un 14% ahora descansa cada cierto intervalo para no agotarse, y un 8% mueve constantemente brazos, piernas y manos mientras trabaja para no agotarse físicamente.

Según la British Broadcasting Corporation (BBC) Mundo (Agosto 2012) (6) Investigadores en Estados Unidos hallaron una de las causas por las cuales la depresión y el estrés emocional pueden provocar la pérdida del volumen del cerebro. Se trata de un interruptor genético. Los científicos liderados por científicos de la Universidad de Yale descubrieron una de las razones que explican el fenómeno que hace que la alteración emocional provoque la pérdida de conexiones cerebrales. "Queríamos poner a prueba la idea de que el estrés causa una pérdida de sinapsis en el cerebro", indicó Ronald Duman, uno de los autores del estudio.

En el año 2009, la Región de Salud Lima Este, (7) se realizó un estudio donde evaluó una muestra de 567 trabajadores seleccionados. Llegando a la conclusión que la incidencia de

casos de estrés laboral es del 31.4% (n=178), con respecto al grupo etareo; entre 30 a 39 años presentaron mayor casos de estrés laboral (44.5%), con relación al sexo, el género femenino fue el más afectado (79.3%), en cuanto al estado civil de los trabajadores en estudio, el grupo de los casados presentó mayor incidencia de estrés (47.0%), asimismo con respecto al perfil de los grupos ocupacionales, los resultados nos indican que los trabajadores más vulnerables corresponden a los Técnicos de Enfermería (37.2%), Enfermeras (19.5%), Obstétricas (18.9%), Médicos (14.0%), Laboratoristas (4.9%), Odontólogos(4.3%) y personal de Rayos X (1.2%)

Con relación a la condición laboral de los trabajadores, el grupo de los contratados presentó más casos de estrés laboral, asimismo con respecto a los turnos de trabajo y horas de trabajo, los que laboran en el turno mañana (83.5%), se detectaron más casos de estrés laboral y con respecto a horas de trabajo, la frecuencia de 6 horas de labor continua presento un (57.9%) de casos respectivamente. Al asociar los casos de estrés laboral y morbilidad laboral, se obtuvieron los siguientes diagnósticos: Hipertensión arterial (0.6%), infarto al miocardio (4.9%), otros trastornos cardiovasculares (1.2%), gastritis y/o úlceras pépticas (30.5%), trastornos asmáticos (25.0%) y cuadros de dermatitis (12.2%). De los trabajadores estresados al asociar los antecedentes de tipo psicológico se identificó un riesgo del 19.5% del grupo en estudio y con respecto a los antecedentes familiares con trastornos psiquiátricos, dicho grupo presentó un riesgo de 11.0%. Con respecto a malos hábitos condicionantes de efecto generador de estrés, el grupo en estudio fuma regularmente (9.8%), asimismo ingiere bebidas alcohólicas regularmente (6.1%) y consume medicamentos de tipo ansiolíticos (34.1%).

Carrero García, Iraida Jhoanaky y Hernández Rojas, Carina Maybeth (2011), (8) publicó el Impacto del estrés en el desempeño laboral del profesional de Enfermería, esta investigación tiene como objetivo determinar el impacto del estrés en el desempeño laboral del personal de Enfermería que labora en el ambulatorio Dr. "Luis Guada Lacau".

En los resultados obtenidos se evidencia que el estrés afecta al 90% de los profesionales de Enfermería de esta institución, el 60% responde que el estrés influye negativamente en su desempeño laboral, y en un 50% afecta la salud de la enfermera, por lo que se puede concluir que el estrés es un factor determinante en el desempeño del personal de Enfermería y el mismo influye de manera negativa en la salud.

Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. (9) Cuyo objetivo: Determinar el desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería que laboran en instituciones hospitalarias. Se realizó estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal. Con una muestra de 120 profesionales de enfermería pertenecientes a cuatro (4) Instituciones Hospitalarias del municipio de Cúcuta que cumplieron los criterios de inclusión.

Se obtiene que el 85% de los egresados de manera satisfactoria realizan acciones gerenciales, administrativas y del cuidado, y solo el 50% de estos desarrolla actividades de educación e investigación. Se concluye que los egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que los contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, y les ha permitido en la práctica profesional

desempeñar diversidad de cargos y acciones. Luz Marina Bautista Rodríguez, Sandra Johanna Jiménez y Jeimy Johanna Meza

Un aspecto importante para la prevención del estrés es el aumento del apoyo social en las organizaciones, favoreciendo la cohesión de los grupos de trabajo y formando a los supervisores para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados, ya que el apoyo social no sólo reduce la vulnerabilidad al estrés sino también sus efectos negativos.

En el Hospital regional de Huacho se ha observado de manera coloquial y anecdótica la presencia de estrés en el personal de salud, a su vez afecta el desempeño laboral, ello motivó para explicar el nivel de relación que se establece entre el estrés y desempeño del personal de salud de Hospital Regional de Huacho.

1.3.2. Objetivos específicos

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el Estrés y Desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2014?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál nivel es el de estrés del personal de personal de enfermería en estudio?
- ¿Cómo es el desempeño laboral del personal de enfermería en estudio?

- ¿Cómo se presenta el Nivel de estrés según las dimensiones planteadas al personal de enfermería en estudio?
- ¿Cómo se presenta el desempeño laboral según dimensiones planteadas al personal de enfermería en estudio?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que se establece entre el Estrés y el Desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2014.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el Nivel de Estrés del personal de enfermería en estudio.
- Identificar como es el desempeño laboral del personal de enfermería en estudio.
- Identificar el nivel de estrés según las dimensiones planteadas al personal de enfermería en estudio.
- Identificar el desempeño laboral según las dimensiones planteadas al personal de enfermería en estudio.

1.4 Justificación

A nivel teórico.

Conociendo que la esencia del cuidado de enfermería radica en brindar un óptimo servicio a las personas que lo necesitan en

sus diversos aspectos es decir en forma holística (biopsicosocial), el profesional de enfermería debe mantener un equilibrio mental y físico para no interferir en el cuidado de ello y realizar sus actividades laborales sin tensiones.

A nivel práctico.

Con la investigación pretendemos identificar que la profesión de enfermería es catalogada como una de las más estresantes que otras profesiones, debido a que está sometida a la sobre carga de actividades (administrativa, asistencial, educadora e investigadora) que diariamente realiza y también en su entorno personal; es por ello que el Estrés influye en el desempeño laboral, si no es manejado adecuadamente éste contribuirá en el mal desempeño y perjudicará en su salud física como emocional.

A nivel social.

Algunos de los factores estresantes que surgen, está el hecho de que el personal de enfermería adscrito a esta unidad especializada en centro quirúrgico, son el 80% es de sexo femenino, las cuales no solo deben cumplir con las exigencias laborales sino también con las domésticas, que las hace mantener un esfuerzo continuo sin una reposición adecuada laboral; al no cumplir satisfactoriamente con ambas pueden presentar alteraciones que presumimos que están relacionadas con el estrés. Además de las dificultades personales que suelen presentarse como las obligaciones familiares, los deberes con la pareja, falta de habilidad en el manejo de las personas, entre otras.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Entre los antecedentes más relevantes se presenta un conjunto de investigaciones que se relaciona con el tema.

A NIVEL MUNDIAL

En Madrid (2013) Sánchez, Sierra, (10) desarrollaron un estudio titulado "Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI" cuyo objetivo fue determinar el grado de Burnout en el equipo de enfermería de la UVI médica del hospital Ramón y Cajal

Estudio observacional descriptivo, transversal, con muestreo aleatorio simple; tomaron una muestra de 68 enfermeros y auxiliares que trabajan en la UVI. Como instrumento, se utiliza el cuestionario Maslach Burnout Inventory en su versión en español, de manera autoadministrada.

Siendo los resultados bajas puntuaciones en las tres dimensiones del síndrome (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), y la mayoría de la población, un 45,6%, tendencia a padecerlo. Y se concluye que el perfil del trabajador que padece síndrome de Burnout sería: enfermera, de 35 a 44 años, con contrato fijo, experiencia laboral mayor de 16 años y una antigüedad de 1 a 5 años en el puesto de trabajo.

En España (2013) Fraga, (11) desarrolló un estudio transversal y descriptivo titulado "Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia", el objetivo fue identificar tanto el nivel de estrés como los factores relacionados con éste (mecanismos de afrontamiento;

satisfacción laboral e inteligencia emocional percibida) en el personal de enfermería que trabaja en las unidades de hospitalización psiquiátrica del Complejo Hospitalario Universitario de Vigo.

La población a estudio fue el personal sanitario (enfermeros/as y auxiliares de enfermería) que trabajan en las unidades de Psiquiatría en los servicios de hospitalización de agudos del área sanitaria de Vigo (Hospital Meixoeiro y Hospital Nicolás Peña); siendo la muestra de estudio un total de: 21 enfermeros/as y 31 auxiliares de enfermería que prestan asistencia a un total de 52 camas en las unidades de Psiquiatría en los servicios de hospitalización breve. Los resultados nos muestran que los estresores más frecuentes en este colectivo son interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas, sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora, ver a un paciente sufrir y realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.

En el año 2010, en Venezuela, María Rosa Roldan y demás, (12) realizó una investigación titulada "Estrés en el Personal de Enfermería Del Área Emergencia De Adultos, En El "Hospital Ruíz Y Páez", Ciudad Bolívar – Edo Bolívar 2010". Tuvo como propósito determinar el nivel de estrés e identificar los estresores y las respuestas físico-psicológicas del personal de enfermería que labora en el Área de Emergencias de Adultos del Hospital Universitario Ruíz y Páez, Ciudad Bolívar, Estado Bolívar, durante el tercer trimestre de 2009, se desarrolló un estudio descriptivo, prospectivo y transversal, en una población de 44 enfermeros (as), representada por 32 mujeres (70,45%) y 12 hombres (27,27%). Entre los resultados más significativos, se encontró que el (100%) del personal de enfermería presenta algún grado de estrés; que el

(63,64%) se encuentra en un nivel bajo, que el sexo predominante es el femenino con un 70,45%. En cuanto a los estresores externos predominantes fueron el exceso de calor, las interrupciones, la sobrecarga de trabajo y por último la inseguridad y el miedo a cometer errores; con respecto al grupo etéreo predominante está representado por los enfermeros/as con edades comprendidas entre 25 y 28 años de edad (25%); en relación con las respuestas fisiológicas encontradas la más común es el dolor con rigidez en la espalda(54,54%); y de las respuestas psicológicas la más significativa es la ansiedad(54,54%).

En México (2009) Mauricio Domingo Francisco Torres, (13) realizó una los investigación titulada "Estresores laborales en Enfermería", cuyo objetivo fue: Identificar principales estresores que afectan al personal de enfermería de una institución de salud en Minatitlán, Veracruz, con una muestra de 41 enfermeros. Se utilizó la Escala de Nursing Stres Scala (NSS). El grupo de edad que promedio fue de 31 a 40 años (34.1%), prevaleció la población femenina (84.5%), el 53.7% fueron técnicas de enfermería, el 46.3% refirieron tener más de 15 años laborando. Los resultados que la carga de trabajo es el estresor que más afecta al personal de enfermería (50%). Seguido de la muerte y el sufrimiento (30%) así como la incertidumbre en el tratamiento (30%). Este estudio contribuyo a nuestra investigación con el instrumento.

En Mexico (2011) Rosalinda Garza Hernández, Ma. Concepción Meléndez Méndez, Hortensia Castañeda Hidalgo, Angélica Aguilera Pérez, Gloria Acevedo Porras, Socorro Rangel Torres. (14). Realizaron una investigación: "Nivel de Estrés en Enfermeras que laboran en Áreas de Hospitalización". El objetivo identificar el índice de estrés laboral determinado por la frecuencia de

estresores laborales en personal de enfermería de los servicios de hospitalización de segundo nivel de atención en salud. El estudio fue de tipo descriptivo, y transversal en una muestra conformada por 148 enfermeras, los datos se obtuvieron con la Nursing Stress Scale. Los resultados El mayor porcentaje de la muestra correspondió al género femenino, con una media de edad de 42 años, la mayor proporción era casadas y el mayor porcentaje tiene una antigüedad laboral de más de 11 años. El nivel de estrés laboral determinado por la frecuencia de estresores laborales reportó un estrés moderado. Los factores que generan más estrés son los relacionados con la muerte y el sufrimiento, la carga de trabajo, la preparación insuficiente, la incertidumbre en relación a los tratamientos que se brinda y la falta de apoyo de los superiores.

A nivel Nacional.

En Lambayeque (2013), Barón Rodríguez, Jovanna Katherine (15), realizó un estudio sobre "Factores motivacionales en el desempeño laboral de las Enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo MINSA", La presente investigación cuantitativa de diseño descriptivo transversal tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo-MINSA 2012. La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Microredes de salud de la red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de 54 enfermeras. Dando como resultado que los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intrínsecos: logro, reconocimiento y trabajo en sí.

En Tacna (2012) Calsina (16), realizó un estudio de investigación titulado "Nivel de estrés de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo Puno 2011" cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera que labora en Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo. Estudio de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 16 enfermeras asistenciales que laboran en esta área. El instrumento utilizado fue el inventario de Maslach.

Los resultados y las conclusiones a las que se llegaron fueron: que 10 (62.5%) enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado. Con respecto a las sub escalas en la dimensión de cansancio emocional presentan nivel moderado 10 (62.5%) enfermeras; en la dimensión de despersonalización 8 (50.0%) enfermeras presentan nivel moderado seguido de 07 (43.75%) enfermeras que presentan un nivel leve; en la dimensión de realización personal 08 (50%) enfermeras presentan un nivel moderado, 01 (6.25%) enfermera presenta un nivel alto; siendo estos resultados motivo para que se tome medidas con respecto a este tema ya que esto puede llegar a repercutir en la calidad de atención que se brinda al usuario.

En Pasco (2012) Cecilia Luz Ricapa Llacza (17), realizó una investigación "Nivel de estrés laboral y factores de riesgo desencadenantes, en el profesional de enfermería del Hospital "Alberto Hurtado Abadía" La Oroya cuyo objetivo: Relacionar el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo desencadenantes, en el profesional de enfermería del Hospital "Alberto Hurtado Abadía La Oroya; el estudio es de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal, la población estuvo constituida por 33 profesionales de enfermería. Dando resultado que el 63.6%

presenta nivel de estrés bajo. Se concluye que el profesional de enfermería en su mayoría presenta un nivel de estrés laboral Bajo, tanto en agotamiento emocional como despersonalización, mientras que en realización personal el nivel es alto. Siendo su aporte para nuestra investigación el material y método.

A nivel local

En el año 2012, Lima, Soto Araujo, Lucila Nelva, (18), realizo una investigación descriptiva titulada: "Estrés Laboral y Desempeño Profesional en Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza", cuyo objetivo es establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeras de centro quirúrgico, utilizando el método no experimental de carácter descriptivo correlacional, de corte transversal, de enfoque cuantitativo. La muestra es de 40 enfermeras encuestadas, donde se obtiene que un 62.5% enfermeras presenta un nivel de estrés medio seguido de un 20% un nivel de estrés alto y un 17.5 % con un nivel estrés bajo. En cuanto al desempeño profesional el 52.5% (21) presenta un inadecuado desempeño por lo que es afectado por el estrés laboral y el 47.5%(19) presenta un adecuado desempeño profesional. La dimensión más afectada es la competencia técnica que presenta un 17.5% (7) con un desempeño inadecuado y un nivel de estrés alto; seguido de competencia metodológica un 10% (4) presenta un desempeño inadecuado con un nivel de estrés alto. Conclusiones: El desempeño profesional de las enfermeras que se encuentran en las salas de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, está en relación al nivel de estrés, a mayor nivel de estrés mayor repercusión en el desempeño profesional.

Este antecedente de investigación tiene similitud a la que estamos realizando, aportó en la elaboración del marco metodológico e instrumento de investigación.

En Lima (2012) Doris Rosalia Colan Heredia, Natalia María Delgado Elera y María Mirka Morales García (19), realizaron una investigación "Factores laborales relacionados con el nivel de estrés del profesional de enfermería en el área del Centro quirúrgico del Hospital Carlos Alcántara Butterfield ESSALUD Lima, cuyo objetivo: Determinar los factores laborales relacionados con el nivel de estrés del profesional de enfermería en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Carlos Alcántara Butterfield ESSALUD, siendo un estudio de tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y prospectivo, siendo la muestra constituida por 20 profesionales de enfermería que laboran en el área de Centro Quirúrgico. Concluyendo que los factores laborales de riesgo y el nivel de estrés laboral son medios. No existe relación estadística significativa entre los factores laborales globales y el nivel de estrés global en el grupo examinado.

En Lima (2010), Contreras Cristóbal, Guisella,(20), realizó un estudio sobre "Desempeño Laboral de las Enfermeras Del Centro Quirúrgico y Factores Relacionados-Hospital De Emergencias José, Casimiro Ulloa". Concluye que el Centro Quirúrgico es un lugar extremadamente estresante, y las responsabilidades de las enfermeras son enormes. El diseño metodológico es el descriptivo. Los sujetos de estudio fueron 15 enfermeras del centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa. Para la recolección de los datos se aplicaron diversos instrumentos: Cuestionario y Guías de observación, o Lista de cotejos. Las conclusiones más sobresalientes fueron: 1) De acuerdo a la

Situación Laboral el 67% (10) son nombradas, obteniendo así un mayor apoyo de parte de la institución para la participación en los cursos de capacitación. Y solamente el 33% (5) son contratadas por servicios no personales, quienes poseen desventajas en la capacitación. 2) Los factores personales que influyen en el desempeño de sus funciones por opinión son la Capacitación 33% y la Satisfacción Laboral 33%. Evaluando el desempeño observamos que el 50% (5) tienen un buen desempeño y el 10% (1) tiene un mal desempeño. Al observar las funciones específicas de la circulante (14) se encuentra que lo más resaltante es el incumplimiento 0% de la función: Recepción al paciente según protocolo establecido. Evaluando el desempeño observamos que el 64% (9) tienen un Regular desempeño y el 36% (5) tiene un buen desempeño.

2.2 Bases Epistémicas

Una teoría la definimos como una serie de conceptos y principios que definen y explican el fenómeno del estrés y el desempeño laboral.

El Estrés

Tenemos 2 teorías que definen y explican el fenómeno del estrés tenemos a Hans Selye (1934) con su Perspectiva clínica o fisiológica y la Teoría Transaccional de Estrés y Procesos Cognitivos Lazarus y Folkman (1986)

Con respecto al desempeño laboral tenemos la Teoría de Enriquecimiento Laboral y Teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg.

2.2.1 Teoría basada en respuestas en su perspectiva clínica o fisiológica: Hans Selye (21) 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 adaptarse 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).

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 (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, 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 psicossomático.

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 psicossociales tienden a ser crónicos o irreversibles. (22)

2.2.2 Teoría Transaccional de Estrés y Procesos Cognitivos:

Lazarus y Folkman (1986) (23) plantearon que el estrés representa un problema en gran medida individual, tanto en el ámbito psicológico como fisiológico, y un problema colectivo, dada la interrelación de los humanos en la sociedad. El supuesto fundamental de la teoría, es que a pesar de que las personas comparten exigencias similares, éstas se traducen como estresores para el individuo de acuerdo a su particular evaluación cognitiva. Mientras algunos individuos perciben algunas exigencias como amenazas, otros las perciben como oportunidades. Esta teoría tiene sus fundamentos en supuestos de la psicología cognitiva, ya que sus conceptos centrales son la evaluación cognitiva y el afrontamiento.

Para el análisis de la teoría transaccional, puntualizaremos en elementos de la primera revolución cognitiva que la sustentan. Esta primera revolución cognitiva puntualizó en el procesamiento de la información individual. La teoría transaccional define el estrés como un proceso cognitivo conductual individual en el ambiente. Según este acercamiento, es el individuo quien evalúa el ambiente como estresante (amenazante) o no estresante (oportunidad). (24)

La propuesta teórica de Lazarus y Folkman (1986) se basó en los supuestos psicológicos de la interacción individuo-ambiente, los procesos de evaluación cognitiva y el proceso de afrontamiento. En la teoría se combinan a su vez cuatro fundamentos psicológicos: la constitución biológica y social del individuo, los procesos perceptuales, la teoría de acción, y las intervenciones basadas en la perspectiva cognitiva-conductual. A continuación explicamos estos entendidos.

Con relación a la interacción del individuo en el ambiente, Lazarus y Folkman (1986) explicaron que los individuos están determinados por una estructura biológica única. Además, en las diferencias individuales también influyen las de estrato social y las historias o experiencias de vida. A su vez, el sistema social influye en la constitución individual de los valores, compromisos y creencias. Tanto los factores individuales como los sociales influyen en la evaluación que el individuo hace sobre las situaciones y el significado que les da, de acuerdo a la teoría. Los conceptos de estrés y afrontamiento son dinámicos, es decir, el ajuste entre el individuo y el entorno cambia de

manera constante, de un momento a otro y de una ocasión a otra, dadas las múltiples formas de influencia social. "La concordancia nunca es perfecta, puesto que la estructura social no es estática, ni lo es la forma en que se experimenta y se afronta psicológicamente" (Lazarus & Folkman, 1986, pág. 258).

En términos evolutivos, los sistemas sociales según estos teóricos actúan sobre el individuo creando demandas y proporcionando los recursos que puede demostrar cómo la cultura y la estructura social actúan moldeando los valores, compromisos y creencias del individuo (25). En el fondo estos factores juegan, según ellos, un papel determinante en la generación del estrés, el proceso de afrontamiento y los resultados adaptativos. "A su vez, un sistema social que no sirva para que el individuo se adapte está condenado al fracaso. La aptitud del individuo para enfrentar las demandas depende de los recursos culturales"

2.2.3 Teoría Desempeño Laboral

Antes de Frederick Herzberg sin duda muchos ya nos habían adelantado, teorías sobre el entorno laboral y los condicionantes que permiten que los trabajadores obren en una u otra forma, pero ciertamente ha sido hasta que el gran psicólogo (1923-2000) nos presentó sus llamadas Teoría de Enriquecimiento Laboral y Teoría de la motivación e higiene que se empezaron a desentrañar la influencia del entorno laboral y la motivación en el desempeño laboral.

"La teoría de dos factores" (26) también conocida como la "Teoría de motivación e higiene" se sustenta sobre dos premisas La satisfacción y la insatisfacción del trabajador. La primera depende de los conocidos factores que motivan a un empleado, alcanzar el reconocimiento profesional, llegar a la consecución de sus metas laborales, obtener un grado de independencia laboral, sentirse responsable de logros y tareas y además involucrado directamente en el trabajo, y las promociones que logre obtener en su puesto de trabajo que ya sabemos son un factor muy motivante. Estos factores contribuyen a que el empleado se sienta satisfecho son valiosos en los recursos humanos pero resultan inútiles o pierden valor cuando el empleado se presenta a la insatisfacción, porque esos factores insatisfactorios pueden influir y mucho.

La insatisfacción no es algo que un empleado decidió un día sentir a partir de su trabajo diario, son condiciones que el empleador sin embargo puede solucionar para contribuir al estado de motivación positiva del personal, los que Herzberg llamo factores de higiene influyen en la percepción del empleado porque le afectan directamente: sentirse inseguro en cuanto a la política de seguridad laboral, las políticas de la empresa pueden no ser tan favorables como espera, no hay posibilidades de crecer en la misma, hay un entorno de relaciones entre empleados y en otras jerarquías poco favorable, hay malas instalaciones para trabajar, la supervisión laboral no es la adecuada, no hay estabilidad en la empresa y la inseguridad se traduce en desmotivación.

Algunos empleadores se preguntan ¿por qué los empleados se marchan? ¿Por qué hay sin ningún motivo a la vista (aparentemente) hay tanta rotación de personal? pero pocos asumen de entrada porque en algunos lugares aún existen ideas obsoletas sobre los ambientes laborales, que hay muchas cosas que influyen en la felicidad de un empleado y que algunas de ellas como mejorar las áreas de trabajo y propiciar las relaciones cordiales pueden llevar a muchos a abandonar el barco, sin más.

2.3 Bases Científicas

Origen y Desarrollo del Estrés

A continuación expondremos varias definiciones entorno al significado de estrés. Según Hans Selye: "El estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga". Dicha respuesta puede ser de tipo psicológica (mental) o fisiológica (física/orgánica). La demanda se refiere a la causa del estrés (el estresor).

Según la literatura científica, el estrés implica cualquier factor que actúe internamente o externamente al cual se hace difícil adaptar y que induce un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de él mismo y con su ambiente externo.

Sabemos que el estrés siempre ha existido en nuestro mundo. Es tan antiguo como el mismo ser humano. En otra época, el objetivo de la reacción del cuerpo ante el estrés era movilizar los recursos energéticos del ser humano para poder prepararse al esfuerzo físico y permitirle responder al peligro mediante la lucha o con la huida. Las causas del estrés eran el hambre, frío y necesidad para defenderse. Sin embargo, no fue sino en este siglo en el cual se descubrió el mecanismo psico-fisiológico del estrés. Se

considera como el pionero científico del estrés al Dr. Hans Selye. En el 1935 Hans Selye, de la Universidad McGill de Montreal, hizo un descubrimiento accidental que lo lanzó a una carrera que duraría toda su vida y que le hizo concebir la idea de la reacción general de alarma. Selye, tratando de descubrir si había otra hormona sexual además de las ya conocidas, encontró tres cambios consistentes en todas las ratas estudiadas, a saber: (1) aumento en el volumen (hipertrofia) de las glándulas suprarrenales, (2) órganos linfáticos encogidos (atrofia) y (3) úlceras gastrointestinales sangrantes. Eventualmente, concluyó que estos tres cambios eran un síndrome (un grupo de signos y síntomas que ocurren juntos y que son característicos de una enfermedad particular) de lesión.

Tipos de Estrés

El estrés no siempre es malo, de hecho, la falta de estrés puede resultar en un estado de depresión. A tales efectos, se han establecido dos tipos o formas de estrés. (27) Uno de estos es positivo (Eutrés) y el otro es negativo (distrés)

Eutrés (estrés positivo)

Representa 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 lo 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.

Los estresantes positivos pueden ser una gran alegría, éxito profesional, el éxito en un examen, satisfacción sentimental, la satisfacción de un trabajo agradable, reunión de amigos, muestras de simpatía o de admiración, una cita amorosa, participación en una ceremonia de casamiento, la anticipación a una competencia de un evento deportivo principal, una buena noticia, desempeñando un papel en una producción teatral, entre otros.

Según Hans Selye, representa 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, la aparición de enfermedades psicósomáticas y en un envejecimiento acelerado.

La vida cotidiana se encuentra repleta de los estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo, entre otros.

Manifestaciones del Estrés Laboral:

Manifestaciones cognitivas: Produce sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.

Manifestaciones motoras: Se puede evidenciar el hablar rápido temblores, tartamudeo, voz entrecortada, explosiones emocionales, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos, etc.

Manifestaciones fisiológicas: Se manifiesta mediante la presencia de taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema

inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas, etc.

Características de las Situaciones de Estrés Laboral:

En toda situación generadora de estrés, existen una serie de características comunes:

- ✓ Se genera un cambio o una situación nueva. La inminencia del cambio puede generar todavía más estrés.
- ✓ Suele haber falta de información generando incertidumbre. No se puede predecir lo que va a ocurrir.
- ✓ Ambigüedad: cuanto más ambigua sea la situación, mayor poder estresante generará.
- ✓ Se producen alteraciones de las condiciones biológicas del organismo que nos obligan a trabajar más intensamente para volver al estado de equilibrio.
- ✓ Duración de la situación de estrés. Cuanto más tiempo dure una situación nueva, mayor es el desgaste del organismo.

Tipos De Estrés Laboral:

Existen dos tipos de estrés laboral:

- ✓ El episódico: Puede ser ocasionada por la aparición no prevista de gran intensidad, pero de corta duración por ej. un despido.
- ✓ El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida frecuentemente a las siguientes situaciones:
 - 1) Ambiente laboral inadecuado
 - 2) Sobrecarga de trabajo
 - 3) Alteraciones de ritmos biológicos
 - 4) Responsabilidades y decisiones muy importantes
 - 5) Estimulación lenta y monótona
 - 6) Condiciones laborales inadecuadas

El profesional de Enfermería y El Estrés Laboral:

La práctica de la profesión requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino también prolongado y en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental, además de la exigencia de mantener en forma permanente el espíritu de compartir, con el enfermo y su familia, las horas de angustia, depresión y dolor.(28)

Según un estudio elaborado por la Universidad de Manchester podemos decir que la Enfermería se considera habitualmente como una ocupación muy estresante, ya que se viven situaciones de gran intensidad emocional y por lo tanto experimenta altas prevalencias trastornos psicológicos. Constituyendo a los enfermeros como uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés laboral, puesto que se encuentra expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al servicio directo (trato con otras personas) por lo que es de vital importancia determinar las causas del mismo, corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el ejercicio profesional constituyéndose este (estrés laboral) en uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades, cometidos y responsabilidades de los puestos que desempeñan, realizado mediante una serie de instrumentos.

En definitiva, se trata de un proceso que contempla tres pasos:

- La descripción:
Consiste en identificar qué áreas de trabajo debe analizar el directivo para medir el rendimiento, teniendo en cuenta que el sistema de evaluación tiene que referirse a aquellas actividades que están relacionadas directamente con el éxito de la empresa.
- La medición:
Es el núcleo central del sistema de evaluación que agrupa las valoraciones realizadas por el evaluador sobre el rendimiento del evaluado para potenciar sus puntos fuertes y desarrollar sus áreas de mejora.
- El desarrollo:
Es la finalidad principal de un sistema de evaluación del desempeño. Este instrumento no se limita a analizar las actuaciones de los colaboradores, llevadas a cabo durante un determinado período de tiempo, y, según su resultado, felicitarles o reprobarles. Para conseguir realmente que los profesionales de cualquier empresa se desarrollen, la evaluación debe contemplar el futuro y analizar lo que los trabajadores puede hacer para desarrollar y aportar su máximo potencial en la empresa. Para ello, los directivos deben establecer un canal de comunicación con los colaboradores para facilitarles la información y el apoyo necesarios para conseguirlo.

2.4 Definición de Términos Básicos

- Estrés: Situación de un individuo vivo, o de algún de sus órganos o aparatos, que por exigir de ellos un rendimiento muy superior al normal los pone en riesgo próximo de enfermar.
- Motivación: La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. El señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.
- Estímulo: Es una señal externa o interna capaz de provocar una reacción en una célula u organismo.
- Desempeño Laboral: Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.
- Teoría: Conocimiento especulativo. Serie de las leyes que sirven para relacionar determinado orden de fenómenos.
- Capacitación: Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.
- Planificación: Califica la capacidad para laborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.
- Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.
- Iniciativa: Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.

- Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.
- Calidad de trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.
- Confiabilidad y discreción Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.
- Relaciones interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.
- Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento interno de trabajo, procedimiento, instructivos y otros).
- Sobre carga de trabajo: La sobrecarga de trabajo surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada
- Cambios de turnos: Cambio de horario de trabajo por necesidad del servicio.
- Falta de personal: Ausencia de personal por falta de presupuesto para contrataciones o por enfermedad.
- Interrupciones: Una interrupción es una suspensión temporal de la ejecución de un proceso.
- Sufrimiento: Es la sensación motivada por cualquier condición que someta a un sistema nervioso al desgaste.
- Muerte: Cesación de la vida.
- Incertidumbres: Falta de seguridad o certeza sobre algo.
- Problemas: Cuestión o proposición dudosa que se trata de resolver.
- Persona: Cualquier individuo de especie humana.

CAPITULO III

VARIABLE E HIPÓTESIS

3.1 Definición de las Variables

Variable 1: Desempeño laboral.

Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Variable 2: Estrés

Situación de un individuo vivo, o de algún de sus órganos o aparatos, que por exigir de ellos un rendimiento muy superior al normal los pone en riesgo próximo de enfermar.

3.2 Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Tipo de variable	Indicador	Escala de medición
VARIABLE DEPENDIENTE				
Desempeño laboral	Grado de desempeño	Cualitativa	91-100 = Superior 71-90 = Superior al promedio 60-70 = Promedio 30-59 = Inferior al promedio 0-29 = Inferior	Ordinal politémica
	Planificación	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Responsabilidad	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Iniciativa	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Oportunidad	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Calidad del	Cuantitativa	Puntajes de la	Intervalo

	Trabajo		escala	
	Relaciones Interpersonales	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Cumplimiento de las normas	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Asistencia	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Puntualidad	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Capacitaciones	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Estrés laboral	Nivel de estrés	Cualitativa	≤ 34= Leve Moderado = 35 - 68 69 - 102 =Alto	Ordinal politómica
	Sobrecarga laboral	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Cambio de turnos	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Insuficiente dotación de personal	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Interrupciones de tareas	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Sufrimiento y muerte del paciente	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Cumplimiento de funciones no planificadas	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Falta de apoyo	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Incertidumbre en el tratamiento	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Problemas con los médicos	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Problemas con el personal	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN				
Características sociodemográficas	Edad	Cuantitativa	En años	Nominal
	Género	Cualitativa	Masculino Femenino	Nominal
	Estado civil	Cualitativa	Soltera/o Casada/o Conviviente Separada/o Divorciada/o Viuda/o	Ordinal

	Nivel de estudios	Cualitativa	Licenciado Técnico de Enfermería	Ordinal
Características laborales	Relación laboral	Cualitativa	Contratada Nombrada	Ordinal
	Tiempo de labor en el servicio	Cuantitativa	1-3 años 4-6 años 7-9 años 10 años a más	Intervalo

3.3 Hipótesis

La hipótesis formulada para el estudio fue:

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho en el 2014.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

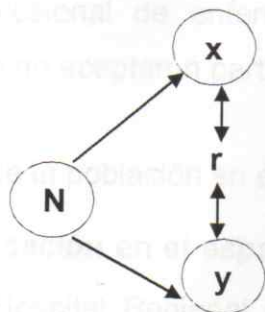
4.1 Tipo de Investigación

La presente investigación fue el siguiente tipo de estudio:

- Según la intervención del investigador, el presente estudio fue de tipo **correlacional** (se buscó relacionar las dos variables en estudio:) de índole **observacional**, (no existió intervención por parte nuestra).
- Fue **prospectivo** por que los datos fueron recolectados a propósito de la investigación, a partir de la propuesta, es decir los datos procedió de fuente primaria, además se controló el sesgo de medición.
- Fue **transversal** por que las variables en estudio fueron medidas en una sola unidad de tiempo
- Fue **analítico** porque se aplicó un análisis bivariado, poniendo a prueba hipótesis explicativas.

4.2 Diseño de Investigación

El diseño del estudio fue **correlacional** porque se busca obtener la relación entre ambas variables.



DONDE:

N =Población (Personal de enfermería)

X = Desempeño laboral.

Y =Estrés laboral

r = Relación que existe entre ambas variables.

4.3 Población y muestra

La población fue conformada por 33 personal de enfermería (16 profesionales y 17 Técnicos de enfermería), que se encuentran laborando en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho.

Criterios inclusión. Se incluyeron en el estudio:

- Profesional de enfermería y Personal técnico asistencial que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico.
- Profesional de enfermería y Técnico de Enfermería que aceptaron voluntariamente participar en el estudio (aceptaron el consentimiento informado).

Criterios exclusión. Se excluyeron del estudio:

- Profesional de enfermería y Técnicos de Enfermería que en el momento del estudio está haciendo uso de vacaciones, permisos, licencia por salud.
- Profesional de enfermería y Técnicos de Enfermería que no completen el instrumento.
- Profesional de enfermería y Técnicos de Enfermería que no aceptaron participar en el estudio.

Ubicación de la población en espacio y tiempo.

- **Ubicación en el espacio.** El estudio se llevó a cabo en el Hospital Regional de Huacho se encuentra situado, a 150 Km. al Norte de Lima, fue fundado el 02 de Octubre de 1970 siendo un Hospital Centro de Salud con

solo las 4 especialidades Básicas y creado como Centro Base, se convirtió en Hospital de Apoyo y luego a partir de 1990 es considerado Hospital Regional. Su estructura horizontal, cuenta con 04 pisos, la primera planta está diseñada para los Servicios de Consulta Externa y las Unidades Administrativas, en el segundo piso se encuentran los Departamentos de Pediatría y Medicina, el tercero la Sala de Partos y Neonatología con sus servicios de Cuidados Intensivos, el cuarto el Departamento de Cirugía y las Salas de Operaciones en número de tres.

El Hospital Regional de Huacho es el centro de Referencial de los Servicios Básicos Huaura-Oyón, cuenta con 45 Puestos y 09 centros de Salud

- **Ubicación en el tiempo.** La duración del estudio fue durante el período de Agosto 2013 a setiembre 2014.

4.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

- La técnica a utilizar fue la encuesta
- Los Instrumentos para la obtención de datos fueron:
Encuesta de características sociodemográficas y laborales del profesional de enfermería. Este instrumento comprende 7 preguntas referidas a las características sociodemográficas (edad, género, estado civil, nivel de estudios) y características laborales (relación laboral con la

institución, tiempo de labor en el servicio y número de pacientes que atiende diariamente).

Cuestionario de la Escala "The Nursing Stress Scale"

proceso de adaptación transcultural. Elaborado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson (1981) y validado en la versión castellana por Mas Pous & Escribe (1988). Este instrumento comprende de 34 enunciados, referidas al estrés.

SOBRECARGA DE TRABAJO

LEVE = ≤ 3

MODERADO = 4 - 6

ALTO = 7 - 9

CAMBIO DE TURNOS INESPERADOS

LEVE = ≤ 1

MODERADO = 2- 3

ALTO = 4-6

DOTACIÓN INSUFICIENTE DE PERSONAL

LEVE = ≤ 1

MODERADO = 2- 3

ALTO = 4-6

INTERRUPCIONES EN LAS TAREAS

LEVE = ≤ 1

MODERADO = 2

ALTO = 3

SUFRIMIENTO Y MUERTE DEL PACIENTE

LEVE = ≤ 6

MODERADO = 7-12

ALTO = 13-18

CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES NO PLANIFICADAS

LEVE = ≤ 6

MODERADO = 7- 12

ALTO = 13-18

FALTA DE APOYO

LEVE = ≤ 4

MODERADO = 5- 8

ALTO = 9-12

INCERTIDUMBRE EN EL TRATAMIENTO

LEVE = ≤ 5

MODERADO = 6-10

ALTO = 11-15

PROBLEMAS CON LOS MÉDICOS

LEVE = ≤ 2

MODERADO = 3- 4

ALTO = 5-6

PROBLEMAS CON EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

LEVE = ≤ 4

MODERADO = 5- 8

ALTO = 9-12

ESTRÉS GLOBAL

LEVE = ≤ 34

MODERADO = 35 – 68

ALTO = 69 -102.

Factores	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Relaciones	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Interpretación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Operación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Calidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Relaciones	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Interpretación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Operación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Calidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10

Factores	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Relaciones	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Interpretación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Operación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Calidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Relaciones	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Interpretación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Operación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Calidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10

- **Cuestionario de aplicación en la Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral.**

Profesionales

Factores único	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Responsabilidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Iniciativa	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Oportunidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Calidad del Trabajo	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Relaciones Interpersonales	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Cumplimiento de las normas	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Asistencia	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Puntualidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Capacitaciones	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10

Personal Técnico de Enfermería

Factores único	Niveles valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Iniciativa	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Oportunidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Colaboración	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Calidad del Trabajo	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Relaciones Interpersonales	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Cumplimiento de las normas	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Asistencia	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Puntualidad	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Capacitaciones	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10

4.5 Procedimiento de recolección de datos

Se realizó en dos etapas: En la primera se solicitó el trámite administrativo correspondiente mediante un Oficio dirigido a la directora del Hospital Regional de Huacho emitida por la Universidad del Callao, para obtener la autorización de realizar dicha investigación. Remitiendo a la unidad de Docencia e investigación y al Departamento de Enfermería, supervisora y jefatura del centro quirúrgico.

4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos

Se invita a participar al personal de enfermería firmando el consentimiento informado, explicando el objetivo de estudio y garantizando la confidencialidad de los datos; aquellos que desearon participar se entrega el cuestionario.

Análisis descriptivo: se detalló las características de cada una de variables, de acuerdo al tipo de variable con la que se trabajó (categórica o numérica); se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central y dispersión para las variables numéricas y de frecuencias, para las variables categóricas. Se emplearon figuras, para facilitar la comprensión y hacerla simple y, resaltante.

Análisis inferencial: El análisis estadístico fue mediante un análisis bivariado, previa aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, con la que se determinó el uso de la prueba t de Pearson y el Rho de spearman, con un nivel de significancia de $p \leq 0.05$. Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22,0 para Windows.

CAPITULO V

RESULTADOS

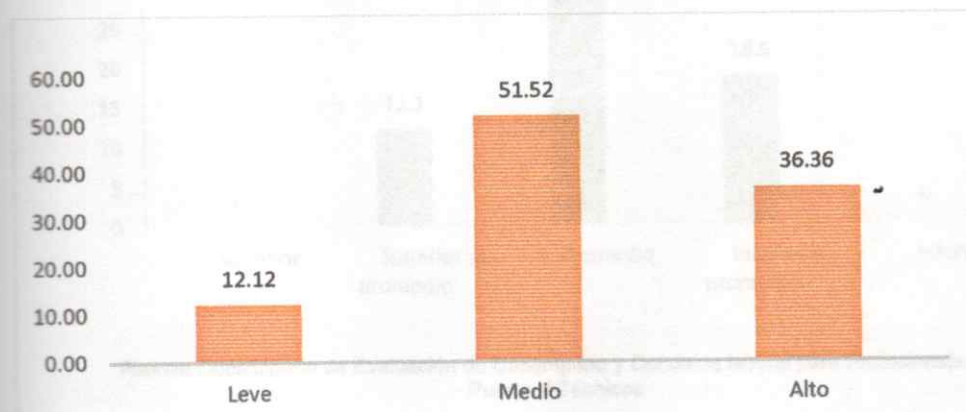
Tabla N° 5.1
Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería, que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

Nivel de estrés laboral del personal de enfermería	N°	%
Leve	4	12,1
Medio	17	51,5
Alto	12	36,4
Total	33	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería de Centro quirurgico del HRH.

GRAFICO N° 5.1

Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería, que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014



Fuente: : Instrumento aplicado al personal de enfermería de Centro quirurgico del HRH.

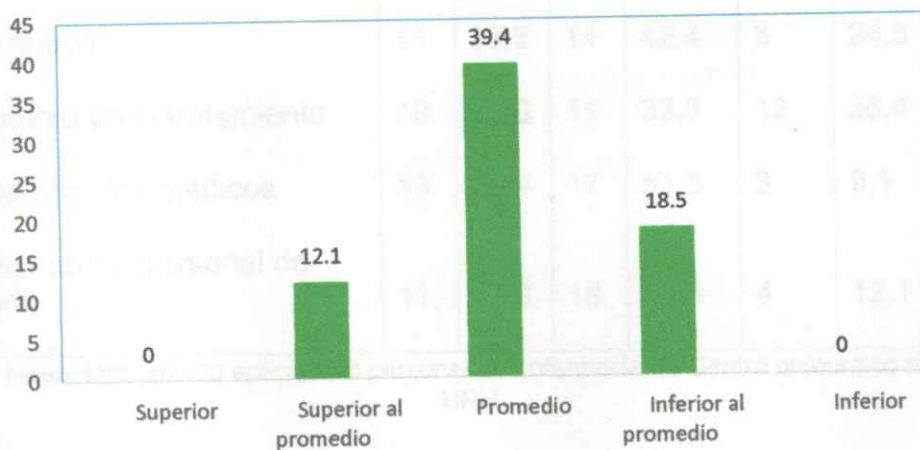
De modo global el nivel de estrés del personal de enfermería, que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho se evidencia que hay un 51,5% (17) del personal en estudio presenta un "estrés moderado", el 36,4% (12) con "estrés alto" y sólo el 12,1% (4) con "estrés leve"

Tabla N° 5.2
Desempeño Laboral del personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

Desempeño Laboral del personal de enfermería	N°	%
Superior	0	0
Superior al promedio	4	12,1
Promedio	13	39,4
Inferior al promedio	16	48,5
Inferior	0	0
Total	33	100

Fuente: Cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta laboral para Profesionales y Personal Técnicos

GRAFICO N° 5.2
Desempeño Laboral del personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.



Fuente: Cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta laboral para Profesionales y Personal Técnicos

A modo global, el desempeño del personal de enfermería, se constata que más de la mitad del personal de enfermería tienen un de "desempeño inferior promedio" 48,5% (16), seguido del "desempeño promedio" 39,4% (13); con respecto a los grados de superior al promedio presentan valores inferiores 12,1% (4).

Tabla N° 5.3
Estrés en personal de Enfermería según dimensiones en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

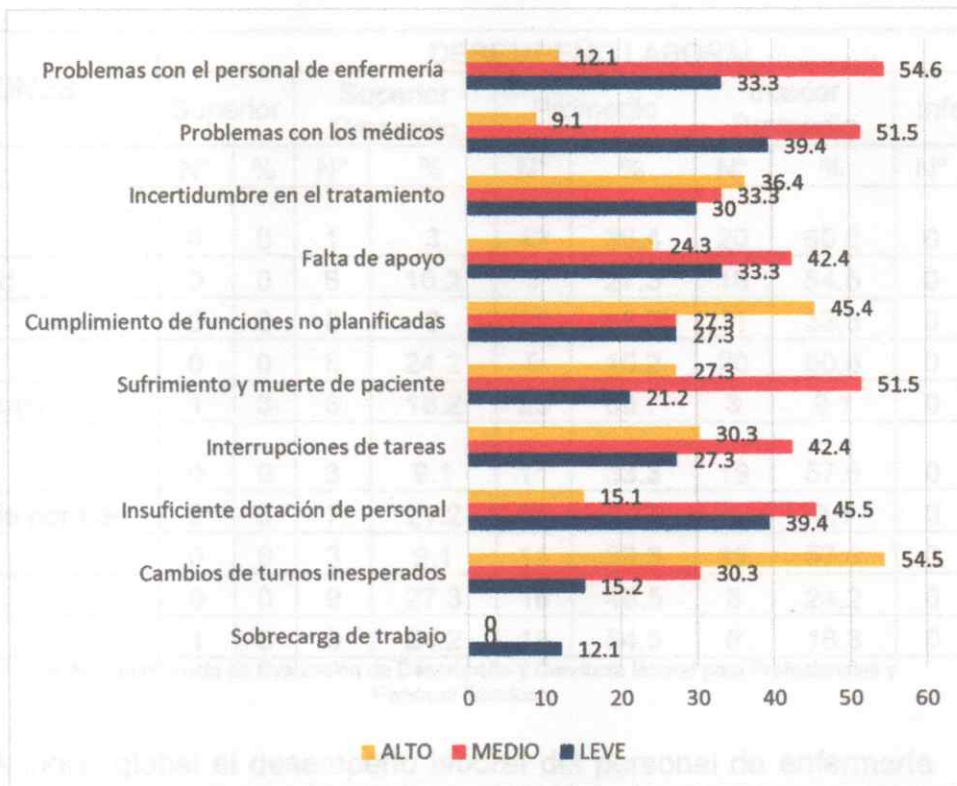
DIMENSIONES	Estrés Laboral					
	Leve		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Sobrecarga de trabajo	4	12,1	19	57,6	10	30,3
Cambios de turnos inesperados	5	15,2	10	30,3	18	54,5
Insuficiente dotación de personal	13	39,4	15	45,5	5	15,1
Interrupciones de tareas	9	27,3	14	42,4	10	30,3
Sufrimiento y muerte de paciente	7	21,2	17	51,5	9	27,3
Cumplimiento de funciones no planificadas	9	27,3	9	27,3	15	45,4
Falta de apoyo	11	33,3	14	42,4	8	24,3
Incertidumbre en el tratamiento	10	30,0	11	33,3	12	36,4
Problemas con los médicos	13	39,4	17	51,5	3	9,1
Problemas con el personal de enfermería	11	33,3	18	54,6	4	12,1

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería de Centro quirúrgico del HRH.

A modo global el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital en estudio; se observa que presentan un grado de estrés alto debido a los cambios de turno inesperado con un porcentaje significativo de 57,5% (18), seguido por el que les causa estrés moderado 57,6% (19) por la sobrecarga que se tiene en el trabajo y por último el estrés leve se debe a la insuficiente dotación de personal y problemas con los médicos en el servicio 39,4% (13).

GRAFICO N° 5.3

Estrés en personal de Enfermería según dimensiones, en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.



Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería de Centro quirúrgico del HRH.

Se observa que presentan un grado de estrés alto debido a los cambios de turno inesperado con un porcentaje significativo de 57,5% (18), seguido por el que les causa estrés moderado 57,6% (19) por la sobrecarga que se tiene en el trabajo y por último el estrés leve se debe a la insuficiente dotación de personal y problemas con los médicos en el servicio 39,4% (13).

Tabla N° 5.4

Desempeño laboral del personal de Enfermería según dimensiones, en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

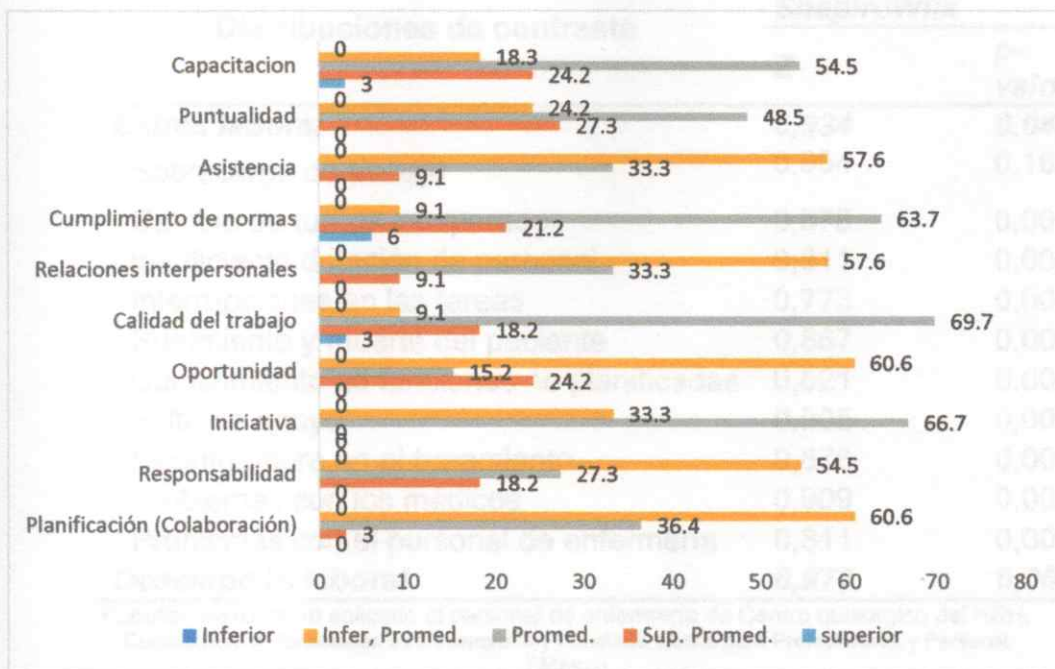
DIMENSIONES	DESEMPEÑO LABORAL									
	Superior		Superior Promedio		Promedio		Inferior Promedio		Inferior	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Planificación (Colaboración)	0	0	1	3	12	36.4	20	60.6	0	0
Responsabilidad	0	0	6	18.2	9	27.3	18	54.5	0	0
Iniciativa	0	0	0	0	22	66.7	11	33.3	0	0
Oportunidad	0	0	8	24.2	5	15.2	20	60.6	0	0
Calidad del trabajo	1	3	6	18.2	23	69.7	3	9.1	0	0
Relaciones interpersonales	0	0	3	9.1	11	33.3	19	57.6	0	0
Cumplimiento de normas	2	6	7	21.2	21	63.7	3	9.1	0	0
Asistencia	0	0	3	9.1	11	33.3	19	57.6	0	0
Puntualidad	0	0	9	27.3	16	48.5	8	24.2	0	0
Capacitación	1	3	8	24.2	18	54.5	6	18.3	0	0

Fuente: Cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta laboral para Profesionales y Personal Técnicos

A modo global el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital en estudio; se observa que presentan en la calidad de trabajo con un porcentaje significativo de 69.7% (23) en desempeño promedio, las oportunidades con un 60.6% (20) en promedio inferior y solo un 3% (1) en capacitación se encuentra en superior.

Grafico N° 5.4

Desempeño laboral del personal de Enfermería según dimensiones, en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.



Fuente: Cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta laboral para Profesionales y Personal Técnicos

Se observa que presentan en la calidad de trabajo con un porcentaje significativo de 69.7% (23) en desempeño promedio, las oportunidades con un 60.6% (20) en promedio inferior y solo un 3% (1) en capacitaciónse encuentra en superior

Tabla N° 5.5
Pruebas de normalidad para las distribuciones de contraste de las variables estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014

Distribuciones de contraste	<i>Normalidad de ShapiroWilk</i>	
	<i>Z</i>	<i>p-valor</i>
<i>Estrés laboral</i>	0,934	0,047
Sobrecarga de trabajo	0,954	0,169
Cambio de turnos inesperados	0,875	0,001
Insuficiente dotación de personal	0,811	0,000
Interrupciones en las tareas	0,773	0,000
Sufrimiento y muerte del paciente	0,867	0,001
Cumplimiento de funciones no planificadas	0,821	0,000
Falta de apoyo	0,905	0,007
Incertidumbre en el tratamiento	0,878	0,001
Problemas con los médicos	0,909	0,009
Problemas con el personal de enfermería	0,811	0,000
<i>Desempeño laboral</i>	0,977	0,069

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería de Centro quirúrgico del HRH. Cuestionario de Evaluación de Desempeño y Conducta laboral para Profesionales y Personal Técnicos

Para el análisis inferencial, fue necesario cumplir con el requisito indispensable para medidas paramétricas, la distribución de normalidad, por lo tanto, se aplicó la prueba para las distribuciones que contrastan las hipótesis, donde podemos apreciar que la mayoría de las distribuciones de contraste fueron significativas ($p < 0,05$), considerándose por tanto distribuciones asimétrica); excepto para interrupciones en las tareas, sufrimiento y muerte del paciente, falta de apoyo, problemas con los médicos, en la que se muestra no significativo considerando una distribución normal.

Tabla N° 5.6

Correlación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

VARIABLE	Desempeño Laboral	
	Rho	p- valor
Nivel de estrés	-0,208	0,246

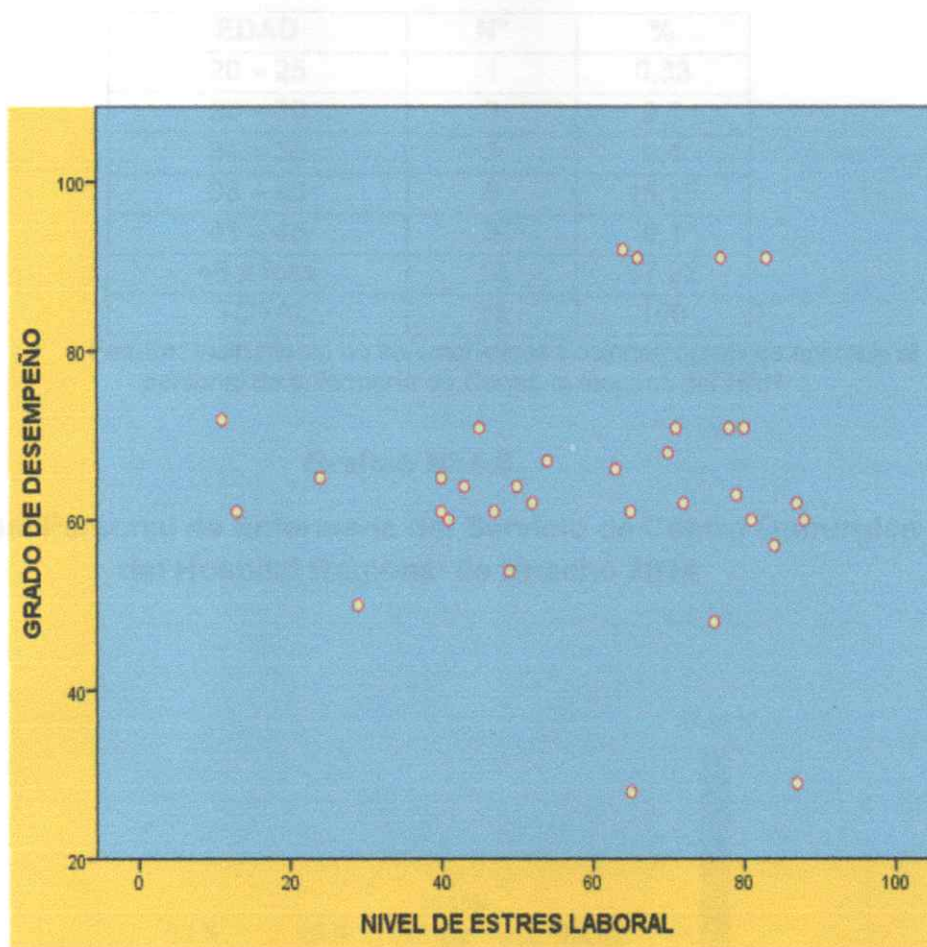
Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería de Centro quirúrgico del HRH.

En el análisis global, de la correlación entre las variables: nivel de estrés y el desempeño laboral del personal enfermería en estudio, se apreció una correlación baja (Rho de Spearman =-0,208), cuyo resultado no fue significativo ($p = 0,246$). En base a este resultado, se aceptó la hipótesis alterna, que indica relación entre estas dos variables.

Explicando los términos de esta baja correlación, podemos decir que, ambas variables se corresponden directamente mínimamente; es decir, si los puntajes del nivel de estrés laboral no se acrecientan, tampoco lo hacen los valores del desempeño del personal de enfermería. Es así que, ante la presencia de estrés laboral mediano del personal de enfermería, existió un promedio inferior de grado desempeño.

Grafico N° 5.5

Dispersión de puntos de la correlación entre el nivel de estrés laboral y el grado de desempeño del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014



Finalmente, la presente figura de dispersión de puntos entre las variables globales, estrés y desempeño laboral del personal de enfermería, muestra presenta dispersión significativa, y agrupación entre ellos, y una línea de tendencia horizontal que indica relación moderada.

Tabla N° 5.7

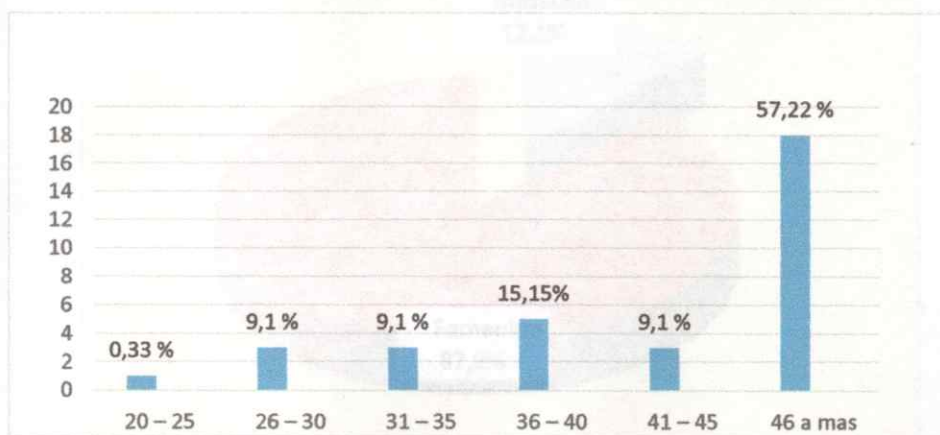
Edad del Personal de Enfermería del Servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional de Huacho 2014

EDAD	N°	%
20 – 25	1	0,33
26 – 30	3	9,1
31 – 35	3	9,1
36 – 40	5	15,15
41 – 45	3	9,1
46 a mas	18	57,22
TOTAL	33	100

Fuente: Instrumento de carcteristicas Sociodemograficas aplicado al personal de enfermería de Centro quieurgico del HRH.

Grafico N° 5.6

Edad del Personal de Enfermería del Servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional de Huacho 2014



Fuente: Instrumento de Características sociodemograficas aplicado al personal de enfermería de Centro quieurgico del HRH.

La presente tabla de edad del personal de enfermería el 100% (33), nos muestra que el 57.22% (18) tienen más de 46 años a más, el 15,15% (5) se encuentra entre 36 a 40 años y un 0.33% (1) entre 20 a 25 años de edad. Por lo que podemos determinar que la gran mayoría del personal de enfermería están en su etapa de adulto maduro lo que nos indica que sus nociones de adultez y madurez son consideradas claves para el desempeño laboral; enfatizando el ser responsable, la estabilidad emocional y económica y la formación de una familia.

Tabla N° 5.8

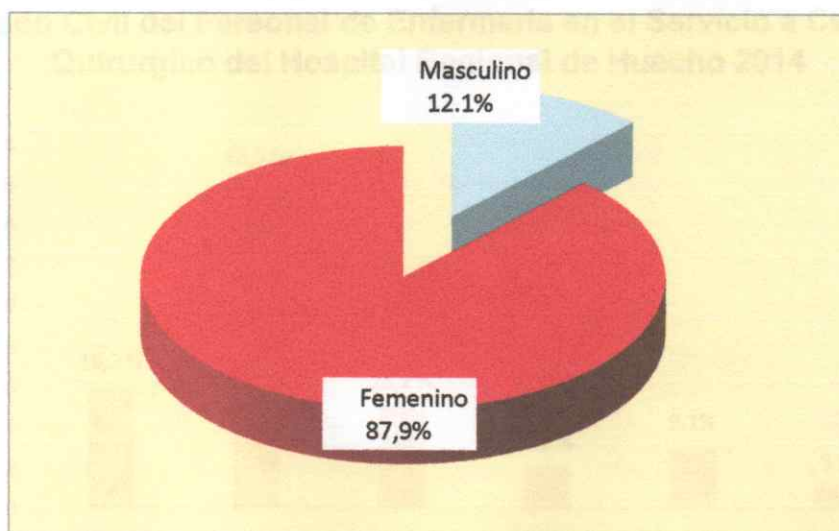
Genero del personal de Enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional de Huacho 2014

SEXO	N°	%
Femenino	29	87,9
Masculino	4	12,1
TOTAL	33	100

Fuente: Instrumento de Características Sociodemograficas aplicado al personal de enfermería de Centro quirurgico del HRH.

Grafico N° 5.7

Genero del personal de Enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional de Huacho 2014



Fuente: Instrumento de Características Sociodemograficas aplicado al personal de enfermería de Centro quirurgico del HRH

Nos muestra el genero del personal de Enfermería que labora en el Servicio de Centro quirurgico, que del 100% (33), el 87,9 % (29) son de sexo femenino y solo un 12,1% (4) son de sexo masculino. Como se ha intentado transmitir, la enfermería es una profesión eminentemente femenina, dedicada al cuidado y cuyo devenir histórico refuerza el estereotipo de ser una profesión propia de mujeres.

Tabla N° 5.9

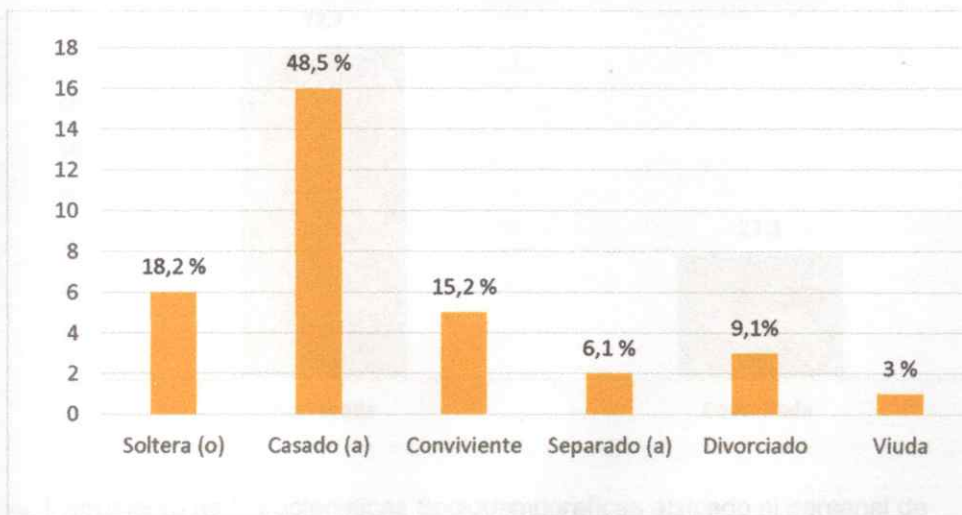
Estado Civil del Personal de Enfermería en el Servicio e Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2014

ESTADO CIVIL	N°	%
Soltera (o)	6	18,2
Casado (a)	16	48,5
Conviviente	5	15,2
Separado (a)	2	6,1
Divorciado	3	9,1
Viuda	1	3,0
TOTAL	33	100

Fuente: Instrumento de Características Sociodemográficas aplicado al personal de enfermería de Centro quirúrgico del HRH

Grafico N° 5.8

Estado Civil del Personal de Enfermería en el Servicio e Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho 2014



Fuente: Instrumento de Características Sociodemográficas aplicado al personal de enfermería de Centro quirúrgico del HRH

Nos muestra que el personal de enfermería del 100% (33), el 48,5% (16) son casados (as), seguido de 18,2% (6) que son solteras (o) y un 3% (1) de viudez. Sabiendo que la familia nuclear bien constituida influye en la armonía con su entorno tanto laboral, social y familiar.

Tabla N° 5.10

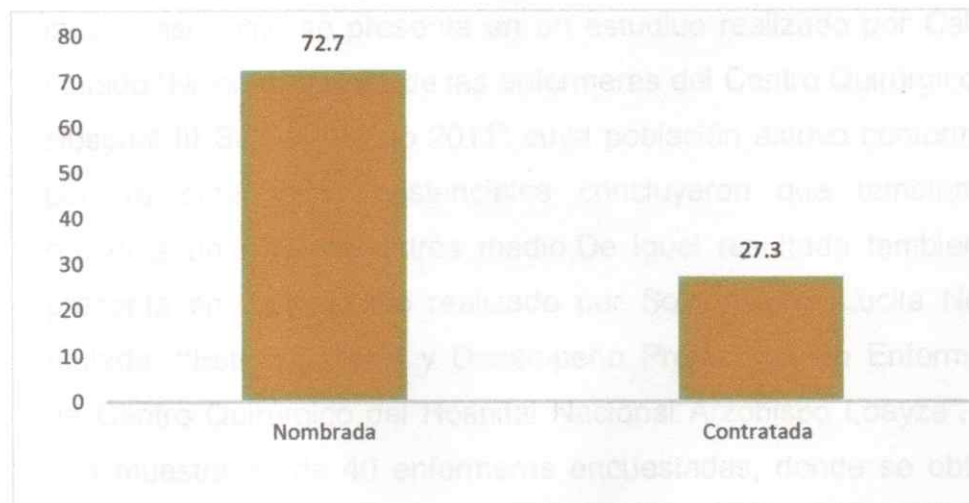
Condicion Laboral del Personal de Enfermeria en el Servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional De Huacho 2014

CONDICION LABORAL	N°	%
Nombrada	24	72,7
Contratada	9	27,3
TOTAL	33	100

Fuente: Instrumento de Características Spciodemograficas aplicado al personal de enfermería de Centro quieurgico del HRH

Gráfico N° 5.9

Condicion Laboral del Personal de Enfermeria en el Servicio de Centro Quirurgico del Hospital Regional De Huacho 2014



Fuente: Instrumento de Características Spciodemograficas aplicado al personal de enfermería de Centro quieurgico del HRH

Nos muestra que el 100% (33) del personal de enfermería, el 72,7% (24) su condicion laboral son nombradas y el 27.3% (9) son contratados (as) esto nos da mayor estabilidad laboral y remunerativa, ya que el personal contratado está a la expectativa de la renovación del contrato y su ingreso económico es menor.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estrés si bien es cierto, es la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes.

En la actualidad la salud laboral implica un papel importante en su bienestar y calidad de vida que se da al trabajador. Toda actividad laboral implica a la exposición de estímulos estresantes que puedan potenciar y afectar la salud física y emocionalmente a sujetos susceptibles.

Con respecto al Nivel de estrés del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho del 100% (33), el 51.5% (17) se encuentra en un nivel medio, así como se presenta en un estudio realizado por Calsina titulado "Nivel de estrés de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo Puno 2011" cuya población estuvo conformada por 16 enfermeras asistenciales concluyeron que también se presenta un nivel de estrés medio. De igual resultado también se presenta en un estudio realizado por Soto Araujo, Lucila Nelva, titulada: "Estrés Laboral y Desempeño Profesional en Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza", con una muestra es de 40 enfermeras encuestadas, donde se obtiene que un 62.5% enfermeras presenta un nivel de estrés medio. En cambio en un investigación realizada por María Rosa Roldan y demás, titulada "Estrés en el Personal de Enfermería Del Área Emergencia De Adultos, En El "Hospital Ruíz Y Páez", Ciudad Bolívar – Edo Bolívar 2010", con una población de 44 enfermeros (as), se encontró que el (100%) del personal de enfermería presenta algún grado de estrés; que el (63,64%) se encuentra en un nivel bajo

En el trabajo encontramos resultados referidos a las dimensiones del estrés que son: sobrecarga de trabajo, cambios de turnos inesperados, insuficiente dotación de personal, interrupciones en las tareas, sufrimiento y muerte del paciente, cumplimiento de funciones no planificadas, falta de apoyo, incertidumbre en el tratamiento, problemas con los médicos, problemas con el personal de enfermería, los cuales evidencian en cada dimensión si el estrés se relacionan con el Desempeño Laboral. Algunos factores como se dimensionaron la sobrecarga de trabajo con el desempeño laboral del personal enfermería en estudio, así como lo demuestra Mauricio Domingo Francisco Torres quien realizó una investigación titulada "Estrés laborales en enfermería", concluyendo que la sobrecarga de trabajo es el estresor que más afecta al personal de enfermería (50%), seguido de la muerte y sufrimiento (30%), así como la incertidumbre en el tratamiento (30%), así mismo estos resultados como lo manifiesta María P. Fraga en el año 2013 en España realizó una investigación titulada "Estrés y Factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización Psiquiátrica", donde se muestra los resultados que los estresores más frecuentes en este colectivo son las interrupciones en la realización de sus tareas, sentirse impotente en caso que un paciente no mejora, ver a un paciente sufrir y realizar demasiadas tareas administrativas que no tienen relación con enfermería.

Así mismo en la Tabla N° 5.2 se evidencia los resultados del grado de desempeño el que predomina es inferior al promedio (48,5%), estos resultados los comparamos con una investigación realizada por Lucila Nelva, Soto Araujo en año 2012 en Lima, donde el mayor porcentaje de las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de las diferentes Salas de Operaciones presentan un inadecuado desempeño laboral con 52,4%, afectado por el estrés

laboral. Del mismo modo para Guisella Contreras Cristóbal realizó un estudio en el año 2010 en la ciudad de Lima, titulado "Desempeño Laboral de las Enfermeras del centro Quirúrgico y Factores Relacionados" en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, donde concluyeron que el 64% de las enfermeras tienen regular desempeño. Para Carrero García Iraidia Jhoanaky y Hernández Rojas publicaron el impacto del Estrés en el Desempeño Laboral del personal de enfermería, donde se evidencia que el 60% responde que el Estrés influye negativamente en su desempeño laboral y un 50% afecta a su salud.

Al considerar los resultados haciendo la contrastación de hipótesis, se encontró una correlación baja (Rho de Spearman = - 0.208), cuyo resultado no fue significativo ($p = 0,246$), teniendo en cuenta este resultado se acepta la hipótesis, estos resultados podemos comparar con un estudio realizado por Mauricio Domingo Francisco Torres en año 2012 en México donde la sobrecarga de trabajo es el estresor que más afecta al personal de enfermería, seguido de la Muerte y sufrimiento así como la incertidumbre en el tratamiento.

Con respecto a las características sociodemográfica del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, encontramos que el grupo etareo que predomina se encuentran entre 38 a 42 años edad con 36,4% (12), seguido de mayores de 43 años con un 33.3% (11); en cuanto al género el que predomina es el femenino con un 66,7% (29), como se ha intentado transmitir, la enfermería es una profesión eminentemente femenina, dedicada al cuidado y cuyo devenir histórico refuerza el estereotipo de ser una profesión propia de mujeres. Este hecho se ve reforzado por la información analizada de los porcentajes tan escasos de hombres en la profesión (Celma &

Acuña, 2009). Esta imagen estereotipada, que aún está muy presente en la sociedad, se ve mantenida de forma manifiesta por los medios de comunicación, de forma que se va a evaluar los efectos de estos estereotipos en los/as profesionales de la enfermería; en cuanto al estado civil el que predomina son las casadas con un 48,5% (16), sabiendo que la familia nuclear bien constituida influye en la armonía con su entorno tanto laboral, social y familiar como lo afirma Robles (2004), que la familia es una institución social en la cual a través de las interacciones, se facilita el desarrollo de habilidades, valores, actitudes y comportamientos que, en un ámbito de cariño, apoyo, reconocimiento y compromiso permite la integración de los individuos a la sociedad. Para su funcionamiento, a su vez, la familia debe satisfacer las siguientes actividades: lo predecible de la vida de sus miembros; la coordinación de las actividades familiares; la creación de niveles de exigencia; la presencia de un clima de comunicación y apoyo recíproco.

En cuanto a la condición laboral el que predomina en el servicio son los nombrados con un 72,7% (24), esto nos da mayor estabilidad laboral y remunerativa, ya que el personal contratado está a la expectativa de la renovación del contrato y su ingreso económico es menor.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

1. En el análisis global de la correlación entre las variables: nivel de estrés y el desempeño laboral del personal enfermería en estudio, se apreció una correlación baja (Rho de Spearman = -0,208), cuyo resultado no fue significativo ($p = 0,246$). En base a este resultado, se aceptó la hipótesis que indica relación entre estas dos variables con una correlación baja.
2. En relación con el I nivel de estrés del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho se evidencia que hay un 51,5% (17) del personal en estudio presenta un “estrés moderado”, el 36,4% (12) con “estrés alto” y sólo el 12,1% (4) con “estrés leve”.
3. El desempeño laboral del personal de enfermería en estudio, se constata que más de la mitad del personal de enfermería tienen un de “desempeño inferior promedio” 48,5% (16), seguido del “desempeño promedio” 39,4% (13); con respecto a los grados de superior al promedio presentan valores inferiores 12,1% (4).
4. Se identifica las dimensiones del estrés en el personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital en estudio; donde se observa que presentan un grado de estrés alto debido a los cambios de turno inesperado con un porcentaje significativo de 57,5% (18), seguido por el que les causa estrés moderado 57,6% (19) por la sobrecarga que se tiene en el trabajo y por último el estrés leve se debe a la insuficiente dotación de personal y problemas con los médicos en el servicio 39,4% (13).

Capítulo VIII

5. A modo global el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital en estudio; se observa que presentan en la calidad de trabajo con un porcentaje significativo de 69.7% (23) en desempeño promedio, las oportunidades con un 60.6% (20) en promedio inferior y solo un 3% (1) en capacitaciónse encuentra en superior.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPÍTULO VIII RECOMENDACIONES

1. Como política de la alta gerencia la búsqueda del bienestar del cliente interno.
2. El departamento de enfermería programe actividades recreativas deportivas para el cliente interno.
3. El departamento de psicología mantener una evaluación sobre presencia de estrés.
4. Continuar con estudios de investigación en relación de estrés y desempeño laboral

IX. REFERENCIALES BIBLIOGRÁFICAS

1. OIT- Estrés Laboral (abril 2012).
Disponible en:
http://www.ergonomia.cl/eee/Inicio/Entradas/2012/4/2_Texto_O.I.T._sobre_estres_laboral.html
2. Tecnología y Desempeño Laboral- Chiavenato
Disponible en:
<http://amorirperrito.blogspot.com/2012/12/el-desempeno-laboral-el-desempeno.html>
3. Stoner, A; Freeman, G. y Gilbert, P. (2001). Administración. México: Prentice May Hispanoamericana, S.A.
4. UNIVERSIA CHILE
Disponible en:
<http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/02/25/1006944/personas-18-33-anos-son-mas-afectados-estres.html>
5. PERU 21. El 78% de trabajadores peruanos sufrió de estrés laboral en algún momento- Miércoles 16 de diciembre del 2009 | 04:31
6. BBC Mundo (Agosto 2012)
Disponible en:
http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2012/08/120813_salud_cerebro_estres_tamano_mr.shtml
7. Revista es.scribd.com/doc/.../Estres-Laboral-en-Trabajadores-de-Salud-MINSA...disponible en:
<http://www.xing.com/net/psicoempresa/psicopatologia-empresarial-88931/estres-laboral-y-seguridad-23999364>
8. Carrero García, Iraida Jhoanaky y Hernández Rojas, Carina Maybeth (2011), publico el Impacto del estrés en el desempeño laboral del profesional de Enfermería
Disponible en:
<http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3851/1/Impacto-del-estres-en-el-desempeno-laboral-del-profesional-de-Enfermeria.html>

9. Luz Marina Bautista Rodríguez, Sandra Johanna Jiménez, Jeimy Johanna Meza, publicaron "Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander" (2012)
10. Patricia S.A., Víctor S.O. Síndrome de Bournout en el personal de enfermería UVI. *Enfermería Global* (Internet) 2014 (citado 12 de setiembre 2014); 33:252-266
Disponible en:
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/176811-685501-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/176811-685501-1-PB%20(3).pdf)
11. María P. Fraga. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización de psiquiatría: un estudio de prevalencia (Internet) 2013 (citado 12 de setiembre 2014); 31:125-150
Disponible en:
<http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n31/docencia3.pdf>
12. María Rosa Roldan y demás "Estrés en el Personal de Enfermería del Área Emergencia De Adultos, en el "Hospital Ruíz Y Páez", Ciudad Bolívar – Edo Bolívar 2010".
13. Mauricio Domingo Francisco Torres, realizó una investigación titulada "Estresores laborales en Enfermería", institución de salud en Minatitlán, Veracruz.
Disponible en:
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/30084/1/MauricioDFranciscoTorres.pdf>
14. Rosalinda Garza Hernández, Ma. Concepción Meléndez Méndez, Hortensia Castañeda-Hidalgo, Angélica Aguilera Pérez, Gloria Acevedo Porras, Socorro Rangel Torres. "Nivel de Estrés en Enfermeras que Laboran en Áreas de Hospitalización" 2011. *Desarrollo Científ Enferm*. Vol. 19 N° 1 Enero-Febrero, 2011
Disponible en:
<http://www.index-f.com/dce/19pdf/19-015.pdf>
15. Barón Rodríguez, Jovanna Katherine, realizó un estudio sobre "Factores motivacionales en el desempeño laboral de las Enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo MINSA", 2013 disponible:

- http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/179/1/TL_Barón_Rodríguez_JovannaKatherine.pdf
16. Calsina Día, Y. Nivel de estrés de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo Puno 2011 [tesis doctoral]. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2011.
 17. Cecilia Luz Ricapa Llacza. "Nivel de estrés laboral y factores de riesgo desencadenantes, en el profesional de enfermería del Hospital "Alberto Hurtado Abadía" La Oroya- Pasco 2012
 18. Lucila Nelva Soto Araujo (2012). Realizo un estudio sobre "Estrés Laboral Y Desempeño Profesional En Enfermeras De Centro Quirúrgico Del Hospital Nacional Arzobispo Loayza". Perú
 19. Doris Rosalia Colan Heredia, Natalia Maria Delgado Elera y Maria mirka Morales García , realizaron una investigación "Factores laborales relacionados con el nivel de estrés del profesional de enfermería en el área del Centro quirúrgico del Hospital Carlos Alcántara Butterfield ESSALUD Lima.
 20. Contreras Cristóbal, Guisella (2010) realizo un estudio sobre "Desempeño Laboral De Las Enfermeras Del Centro Quirúrgico Y Factores Relacionados-Hospital De Emergencias José, Casimiro Ulloa".
 21. La investigación básica según Hans Selye. EDITORIAL MEDICINA (Buenos Aires) 2007; 67: 767-770
 22. ESTRÉS, HOMEOSTASIS Y ENFERMEDAD. José Luis González de Rivera y Revuelta.
 23. Publicado en: Psicología Médica Editor: A. Seva. Ino Reproducciones. Zaragoza, 1994. Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca.
 24. Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1986/1984). Estrés y procesos cognitivos. (M. Zaplana, Trad.).
 25. ESTRES, AFRONTAMIENTO Y ADAPTACION- Alfredo Fierro. En: María Isabel Hombrados (comp.), Estrés y salud, Valencia: Promolibro, pp. 9-38
 26. Comportamiento Organizacional - En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Eduardo Amorós. Escuela de Economía USAT- Lambayeque - Perú

27. María Luisa Naranjo Pereira. Una revisión Teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes en el ámbito educativo. Educación, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 171-190, Universidad de Costa Rica.
28. ESTRÉS LABORAL Y SALUD EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA- D. Ribera / E. Cartagena de la Peña / Abilio Reig Ferrer M. T. Romá Ferri / I. Sans Quintero / A. Caruana Vañó. Departamentos de Psicología de la Salud, Enfermería y Medicina y Psiquiatría provincia de Alicante.
29. Diccionario Enciclopédico Universal Interactivo.
Grupo Cultural- Madrid España.
30. Diccionario Infantil Carito. Editorial Ambers S.R.Ltda. Lima

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del estudio. "Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICION	AMBITO, POBLACION Y MUESTRA	TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO	TECNICAS	INSTRUMENTO
Problema general ¿Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho en el 2014?	Objetivo general Determinar la relación que se establece entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho en el 2014.	Hipótesis general Hi: Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho en el 2014.	Desempeño laboral	Superior al promedio	91-100 = Superior	Ordinal politémica	Ámbito de Estudio: Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho. Población: Estará conformado por 33 personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico. Muestra: La muestra estará conformada por 33 personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del hospital en estudio.	Tipo de Estudio: Según la intervención del investigador, el presente estudio será de tipo correlacional (se buscará relacionar los dos variables en estudio: calidad y satisfacción del cuidado enfermero/a) de índole observacional , (no existirá intervención por parte nuestra). Será prospectivo por que los datos serán	-Encuestas.	Encuesta de características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería Escala "the nursing stress scale" proceso de adaptación transcultural Evaluación de desempeño y conducta laboral
			Grado de desempeño	Superior al promedio Promedio Inferior al promedio Inferior	71-90 = Superior al promedio 60-70 = Promedio 30-59 = Inferior al promedio 0-29 = Inferior					
			Planificación		Puntajes de la escala					
	Responsabilidad			Puntajes de la escala	Intervalo					
	Iniciativa			Puntajes de la escala	Intervalo					

Problemas específico	Objetivos específicos	Oportunidad	Intervalo	Tipo de Muestreo: La selección de la muestra será mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia; teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.	recolectados a propósito de la investigación, a partir de la propuesta, es decir los datos procederán de fuente primaria, además se controlará el sesgo de medición.
¿Cuál es el Nivel de estrés del personal de enfermería en estudio?	Identificar el nivel de estrés del personal de enfermería en estudio.	Calidad del Trabajo	Intervalo	<p>Criterios de inclusión</p> <p>Será transversal por que las variables en estudio serán medidas en una sola unidad de tiempo</p> <p>Será analítico porque se aplicará un análisis bivariado, poniendo a prueba hipótesis explicativas.</p> <p>Diseño de investigación:</p>	
¿Cómo es el desempeño laboral del personal de enfermería en estudio?	Identificar como es el desempeño laboral del personal de enfermería en estudio	Relaciones Interpersonales	Intervalo		
¿Cómo se presenta el nivel de estrés según las dimensiones planteadas en el personal de enfermería en estudio?	Identificar el nivel de estrés según las dimensiones planteadas en el personal de enfermería en estudio	Cumplimiento de las normas	Intervalo		
		Asistencia	Intervalo		
		Puntualidad	Intervalo		
		Capacitaciones	Intervalo		
		Estrés laboral	Intervalo		
		Nivel de estrés	Ordinal politómica		
			≤ 34= Leve 35 - 68 = Moderado 69 - 102 = Alto		
		Sobrecarga laboral	Intervalo		
¿Cómo se presenta el desempeño laboral según las dimensiones planteadas en el personal de enfermería en estudio?	Identificar o laboral según las dimensiones planteadas en el personal de enfermería en estudio?	Cambio de turnos	Intervalo		

Código:

Fecha: ___ / ___ / ___

ANEXO 02

ESCALA “THE NURSING STRESS SCALE” PROCESO DE ADAPTACIÓN TRANSCULTURAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

INSTRUCCIONES. Estimada Sra./Sr./Srta. Enfermera/o, Técnico/a de Enfermería le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su unidad, en los últimos 6 meses. Sírvase marcar con un aspa (x) en el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.

Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
0	1	2	3

Gracias por su colaboración.

		0	1	2	3
	REACTIVOS				
	Sobrecarga de trabajo				
1.	Tener que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería, tales como tareas administrativas				
2.	Falta de tiempo para prestar apoyo emocional a un paciente.				
3.	Falta de tiempo para completar todas mis tareas como enfermera.				
	Cambio de turnos inesperados				
4.	Haber sido transferido/a a otra unidad con escasez de personal.				
5.	Disponibilidad de personal y horario impredecibles				
	Insuficiente dotación de personal				
6.	Insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo de la unidad				
	Interrupciones en las tareas				
7.	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
	Sufrimiento y muerte del paciente				

8.	Realizar procedimientos que suponen experiencias dolorosas para los pacientes				
9.	Sentir impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.				
10.	Conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente.				
11.	La muerte de un/a paciente.				
12.	La muerte de un/a paciente con quien entablé una relación estrecha.				
13.	Observar el sufrimiento de un/a paciente				
	Cumplimiento de funciones no planificadas				
14.	Miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente				
15.	No sentirse preparado/a para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales.				
16.	Que un paciente me pregunte algo para lo que no tengo una respuesta satisfactoria.				
17.	Sentimientos de no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional				
18.	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o el tratamiento				
19.	Incertidumbre sobre el funcionamiento y la forma de operar con equipo técnico especializado				
	Falta de apoyo				
20.	La falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados con ésta.				
21.	Falta de oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.				
22.	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente.				
23.	La falta de oportunidades para expresar a otras personas de mi unidad mis sentimientos negativos hacia los pacientes.				
	Incertidumbre en el tratamiento				
24.	Desacuerdo con el tratamiento de un/a paciente.				
25.	Información inadecuada del médico sobre la situación médica de un paciente.				
26.	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible				
27.	Un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente.				
28.	La ausencia de un médico en una urgencia médica.				
	Problemas con los médicos				
29.	Ser criticado/a por un médico				

ANEXO 03

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - CONDUCTA LABORAL PARA PROFESIONALES DE LA SALUD

Escuela de Formación de Personal de Salud y Gestión Hospitalaria
 Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

Planes de Evaluación	5	4	3	2	1
Planificación. Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general inconveniente para planificar actividades a nivel operativo, aprovechando los recursos.	
Responsabilidad. Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente y	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	

30.	Tener conflictos con un/a médico.				
	Problemas con el personal de enfermería				
31.	Conflictos con el/la supervisor/a.				
32.	Dificultad al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad.				
33.	Ser criticado/a por un supervisor.				
34.	Dificultadas al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad				

Código: / /

Fecha: / /

**ANEXO 03
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL PARA PROFESIONALES**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="text"/>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. <input type="text"/>	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. <input type="text"/>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. <input type="text"/>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. <input type="text"/>
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.

<p>adecuadamente con las funciones encomendadas.</p> <p>Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad</p>	<p>Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros</p>	<p>Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.</p>	<p>Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.</p>	<p>Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.</p>	<p>Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.</p>
<p>Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	<p>Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.</p>	<p>Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.</p>	<p>Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.</p>	<p>No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.</p>	<p>No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p>
<p>Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia,</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son</p>	<p>La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces</p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser</p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p>

<p>precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>	<input type="checkbox"/>	<p>de rutina.</p>	<input type="checkbox"/>	<p>comete errores no muy significativos.</p>	<p>revisado de manera permanente.</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial</p>	<input type="checkbox"/>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias</p>	<p>Indiscreto nada confiable.</p>
<p>Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento</p>	<input type="checkbox"/>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente</p>

Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución <input type="text"/>	Casi siempre cumple las normas de la Institución <input type="text"/>	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas <input type="text"/>	A veces no muestra respeto a las normas de la institución <input type="text"/>	No cumple con las normas <input type="text"/>
--	--	---	---	--	---

Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Fabilidad para asumir funciones <input type="text"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso <input type="text"/>	Cumple con responsabilidad en las funciones encomendadas <input type="text"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas <input type="text"/>	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="text"/>
Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros <input type="text"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas <input type="text"/>	Se atreve a la rutina establecida a veces logra sus objetivos <input type="text"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar <input type="text"/>	Por lo general se limita a la rutina establecida <input type="text"/>

**ANEXO 04
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL PARA EL PERSONAL TÉCNICO**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones <input type="text"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. <input type="text"/>	Cumple con responsabilidad ad las funciones encomendadas <input type="text"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas <input type="text"/>	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="text"/>
Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando

<p>necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad</p>	<input type="checkbox"/>	<p>para actualizar los objetivos institucionales.</p> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>acciones y lograr sus objetivos.</p> <input type="checkbox"/>	<p>siempre anomalías existentes.</p> <input type="checkbox"/>
<p>Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	<p>Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.</p> <input type="checkbox"/>	<p>Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.</p> <input type="checkbox"/>	<p>Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.</p> <input type="checkbox"/>	<p>No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.</p> <input type="checkbox"/>	<p>No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p> <input type="checkbox"/>
<p>Colaboración : Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional incluso con tareas y acciones fuera de su</p>	<p>Siempre objeta la colaboración en el trabajo, aun cuando se le ordena</p> <input type="checkbox"/>	<p>Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita.</p> <input type="checkbox"/>	<p>Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo. Colabora siempre de manera</p> <input type="checkbox"/>	<p>Presta su ayuda en virtud a la orden impartida.</p> <input type="checkbox"/>	<p>Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordene.</p> <input type="checkbox"/>

competencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	espontánea. <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.	<input type="checkbox"/>
Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias	Indiscreto nada confiable.	<input type="checkbox"/>

<p>Relaciones Interpersonales : Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>
<p>Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la Institución</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>No cumple con las normas</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>

ANEXO 5
CONSENTIMIENTO INFORMATIVO.

Título del estudio. "Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014"

Objetivo. Determinar la relación que se establece entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho en el 2014.

Metodología.

Consistirá en un análisis descriptivo de la información, para el efecto se aplicara dos cuestionarios.

Seguridad.

El estudio no pondrá en riesgo la salud física ni psicológica de usted ni la de su familia.

Participantes en el estudio.

Se incluirán todos los pacientes atendidos por el profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital General de Huacho.

Compromiso.

Se le pedirá que conteste a las preguntas del cuestionario y la escala que se le efectuará. Para tal efecto es posible contar con su aprobación refrendándolo con su firma y la de un testigo de ser el caso.

Tiempo de participación en el estudio.

Solo tomaremos un tiempo aproximado de 20 a 25 minutos para el estudio.

Beneficio por participar en el estudio.

El beneficio que usted obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir un taller del estrés.

Confidencialidad.

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Derechos como participante.

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Responsables del estudio.

Comuníquese con las investigadoras:

Lic. Araceli Irina Castillo Oliva

Lic. Hoces Huerta, Jessica Mariella

Telf. 999394327-Lima.

Telf. 987637922-Lima.

Para obtener más información

Escribir al Email:

Lic. Araceli Irina Castillo Oliva irina_castoliva@hotmail.com

Lic. Hoces Huerta, Jessica Mariella jessihoces3@hotmail.com

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

FIRMA.....

Participante.....

Fecha ____/____/____

Testigo.....

Fecha ____/____/____

Araceli Irina Castillo Oliva
Responsable de la investigación

Jessica Mariella Hoces Huerta
Responsable de la investigación

ANEXO 06

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Los datos que se obtengan a lo largo del presente estudio son totalmente confidenciales, de modo que sólo se emplearán para cumplir los objetivos antes descritos. Con el fin de garantizar la fiabilidad de los datos recogidos en este estudio, será preciso que los responsables de la investigación y, eventualmente, las autoridades del Hospital tengan acceso a los instrumentos que se va aplicar comprometiéndose a la más estricta confidencialidad.

En concordancia con los principios de seguridad y confidencialidad, los datos personales que se le requieren (datos generales) son los necesarios para cubrir los objetivos del estudio. En ninguno de los informes del estudio aparecerá su nombre y su identidad no será revelada a persona alguna salvo para cumplir los fines del estudio. Cualquier información de carácter personal que pueda ser identificable será conservada y procesada por medios informáticos en condiciones de seguridad, con el objetivo de determinar los resultados del estudio. El acceso a dicha información quedará restringido al personal designado al efecto o a otro personal autorizado que estará obligado a mantener la confidencialidad de la información. Los resultados del estudio podrán ser comunicados a las autoridades sanitarias y, eventualmente, a la comunidad científica a través de congresos y/o publicaciones.

De acuerdo con las normas del hospital, usted tiene derecho al acceso a sus datos personales; asimismo, si está justificado, tiene derecho a su rectificación y cancelación.

Lic. Castillo Oliva, Araceli Irina
Responsable de la investigación

Lic. Hoces Huerta, Jessica Mariella
Responsable de la investigación

Código:

Fecha: ___ / ___ / ___

ANEXO 07

ENCUESTA DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Huacho-2014.

INSTRUCCIONES. Estimada Sra./Sr./Srta. Enfermera/o, Técnico/a de Enfermería sírvase responder de manera apropiada respecto a sus características sociodemográficas. Para tal efecto sírvase marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis las respuestas que usted considere pertinente.

Sus respuestas serán manejadas con carácter confidencial por lo cual le solicitamos veracidad.

Gracias por su colaboración.

I. Características sociodemográficas:

1. ¿Cuántos años tiene usted?

2. ¿A qué género pertenece?

Masculino ()

Femenino ()

3. ¿Cuál es su estado civil?

Soltera/o ()

Casada/o ()

Conviviente ()

Separada/o ()

Divorciada/o ()

Viuda/o ()

4. ¿Cuál es el nivel de estudios que alcanzó?

Licenciado ()

Técnico de Enfermería ()

II. Características laborales:

5. ¿Cuál es su relación laboral con la institución donde trabaja usted?

Contratada/o ()

Nombrada ()

6. ¿Cuánto tiempo de labor en el servicio?

1-3 años ()

4-6 años ()

7-9 años ()

10 años a más ()

7. ¿Cuál es el número de pacientes que atiende usted diariamente?

1-3 ()

4-6 ()

7 a más ()