



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL
AMAZÓNICO DE YARINACocha, 2014**

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

MARÍA CRISTINA, BARDALES CALLA

PUCALLPA - PERÚ

2016

ÍNDICE GENERAL

Pág.

RESUMEN.....	i
ABSTRACT.....	ii
INTRODUCCIÓN.....	iii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.4. Justificación del estudio	7
1.5. Limitaciones de la investigación	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes del estudio	9
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3. Definición de términos.....	29
2.4. Hipótesis.....	30
2.5. Variables del estudio	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1. Tipo y nivel de investigación	34
3.2. Descripción del ambito de la investigación.....	35
3.3. Población y muestra.....	35

3.4.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	36
3.5.	Validez y confiabilidad del instrumento	38
3.6.	Plan de recolección y procesamiento de datos	38
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		40
4.1.	Análisis descriptivo	41
4.2.	Prueba de hipótesis	52
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		61
CONCLUSIONES.....		64
RECOMENDACIONES		65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		
ANEXOS		

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres que están en el cielo por darme la vida y la oportunidad de desenvolverme profesionalmente.

A mi esposo e hijos por su comprensión y apoyo en estos años de formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A todos los Licenciados en Enfermería, por su apoyo y colaboración quienes fueron unidades de análisis en este estudio.

A todas las personas que de una u otra manera colaboraron y apoyaron desinteresadamente en la realización del presente estudio de investigación.

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	TITULO	PÁGINA
Nº1	Distribución según el sexo de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	41
Nº2	Distribución por grupo etario de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	42
Nº3	Tiempo en años de servicio de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	43
Nº 4	Nivel de estrés de síntomas psicológicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	44
Nº 5	Nivel de estrés de síntomas socio– psicológicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	45
Nº 6	Nivel de estrés de síntomas físicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	46
Nº 7	Nivel de estrés de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	47
Nº 8	Desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	48
Nº 9	Capacidades profesionales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	49
Nº 10	Emocionalidad y relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	50
Nº 11	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	51
Nº 12	Nivel de estrés * Desempeño laboral tabulación cruzada	53

Nº 13	Pruebas de chi-cuadrado (nivel de estrés y desempeño laboral)	53
Nº 14	Síntomas de estrés psicológico * Variable: Desempeño laboral tabulación cruzada	55
Nº 15	Pruebas de chi-cuadrado de estrés psicológico	55
Nº 16	Síntomas de estrés Socio psicológicos*Desempeño laboral tabulación cruzada	57
Nº 17	Pruebas de chi-cuadrado de estrés Socio psicológicos	57
Nº 18	Síntomas de estrés físicos * desempeño laboral tabulación cruzada	59
Nº 19	Pruebas de chi-cuadrado de estrés físicos	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

TABLA	TITULO	PÁGINA
Nº 1	Porcentaje según sexo de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	41
Nº 2	Porcentaje de distribución por grupo etario de los enfermeros del Hospital Amazónico.	42
Nº 3	Porcentaje según años de servicio de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	43
Nº 4	Participantes según nivel de estrés de síntomas psicológicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	44
Nº 5	Porcentaje según nivel de estrés de síntomas socio-psicológicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	45
Nº 6	Porcentaje según nivel de estrés de síntomas físicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	46
Nº 7	Porcentaje según nivel de estrés de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	47
Nº 8	Porcentaje según nivel de desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	48
Nº 9	Porcentaje según capacidades profesionales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	49
Nº 10	Porcentaje según emocionalidad y relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	50
Nº 11	Porcentaje según responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha.	51

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014. **Metodología:** tipo de investigación no experimental, **Nivel:** prospectivo, correlacional, de corte transversal. **Población:** total de enfermeros que trabajan en el Hospital Amazónico de Yarinacocha. **Muestra:** estuvo conformada por 90 enfermeros los cuales fueron seleccionados mediante muestreo no aleatorio y por conveniencia utilizando criterios de inclusión y exclusión. **Técnica:** fue una entrevista estructurada. **Instrumento:** Se empleó 2 test en escala likert. Con 5 alternativas 28 ítems de nivel de estrés **(VI)** y 35 ítems del desempeño laboral **(VD)**. Validados mediante el juicio de expertos y confiabilidad mediante alfa de cronbach, para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la prueba del chi cuadrado para la comprobación de las hipótesis. **Resultados:** El 61% califican de ausencia de estrés, el 39% expresan nivel de estrés bajo y ninguno presenta nivel de estrés alto. Así mismo el 49% expresan un buen desempeño laboral, 44% califican como excelente desempeño laboral y solo el 7%, de ellos expresa bajo desempeño laboral. **Conclusiones:** No existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha 2014.

PALABRAS CLAVE; *Estrés laboral, Desempeño laboral.*

ABSTRACT

This research was conducted to determine the relationship between the level of stress and job performance of the Amazon nurse Hospital Yarinacocha, 2014. Methodology: type of experimental investigation, Level: prospective, correlational, cross-sectional. Population: total of nurses working in the hospital Amazon Yarinacocha shows: consisted of 90 nurses who were selected by non-random sampling and convenience using inclusion and exclusion criteria. Technique: it was a structured interview. Instrument: 2 tests was employed in Likert scale. 5 Alternatives 28 items of stress level (VI) and 35 items of work performance (VD). Validated by expert judgment and reliability using Cronbach's alpha for the inferential analysis of the results of the chi-square test was used for testing hypotheses. Results: The 61% rate of no stress and only 39% expressed under stress level. Likewise, 49% expressed a good job performance, 44% qualify as excellent job performance and only 7% of them expressed low job performance .Conclusions: There is no relationship between the level of stress and job performance of professional nursing Hospital Amazon Yarinacocha 2014.

KEYWORDS; Job stress, job performance.

INTRODUCCIÓN

El estrés es un problema de salud bastante común y preocupante en la población mundial, por la frecuencia en que se presenta y la magnitud con que afecta en el desempeño laboral. En Europa las cifras más altas de trabajadores que sufren estrés laboral son Suiza con un 68% seguido de Noruega y Suecia con un 31%, seguido de Alemania con un 28%, manteniendo Holanda el menor porcentaje de estrés laboral en trabajadores. (1)

Según la Organización Internacional del Trabajo en Estados Unidos, se calcula que el 43% de los profesionales padecen sus efectos y un millón de trabajadores se ausentan diariamente del trabajo por este problema. (2) La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo señala que en el Perú, de cuatro mil trabajadores encuestados el 78% sufrieron de estrés laboral en algún momento, producido por el exceso de trabajo. (3) Dentro de los profesionales afectados por el estrés con mayor frecuencia se encuentran los trabajadores de la salud, profesores y policías. (4)

El estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar. (5) Es el desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias. (6) Inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de sus recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.) que hace aumentar la productividad. Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento. La profesión de enfermería se caracteriza por el manejo de situaciones críticas, también por un desempeño laboral eficiente y efectivo.

Diversos autores han señalado que esta profesión conlleva a una gran responsabilidad y por ende a presiones, conflictos y cambios continuos. Por esta razón es que están propensos a desarrollar agotamiento al encontrarse dentro de un ambiente laboral considerado emocionalmente tóxico y sometido a situaciones como el dolor, la muerte, la enfermedad terminal, situaciones límite de otras personas y por la urgencia en la toma de decisiones en cuestiones de vida o muerte, a la interacción con pacientes y familiares que propician el desarrollo de diversos estresores.

El trabajo hospitalario implica un servicio ininterrumpido, durante las 24 horas del día y todos los días del año, con la obvia existencia de trabajo a turnos diurno y nocturno. Las alteraciones del sueño en los trabajadores nocturnos tienen repercusiones directas sobre la salud, dando lugar a situaciones de estrés y fatiga crónica, que se traducen normalmente en alteraciones del sistema nervioso, digestivo, dolores de cabeza, cuello, pecho y alteraciones de la presión. Por otra parte hay que considerar que las condiciones ambientales que se dan durante el día: luz, ruido, calor, dificultan más la posibilidad de un sueño reparador.

La sociedad está organizada para un horario “normal” de trabajo. El trabajo a turnos dificulta las relaciones tanto a nivel familiar como social, por una falta de sincronización con los demás y por las dificultades de organización debido a los continuos cambios que produce la alternancia de horarios creando problemas de índole psicosocial. Existiendo una presión adicional en las mujeres dedicadas a las labores de la casa.

El personal de enfermería deben prestar un óptimo servicio a los usuarios, además de los conocimientos teóricos y prácticos que deben poseer una elevada autoestima, deben contar con un buen equilibrio mental y físico que le permita ejercer su actividad de una manera eficiente y ser efectivo en la práctica diaria de atención a los pacientes.

La descripción de tal realidad problemática, nos conlleva a realizar la presente investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en sus aspectos psicológicos, socio psicológico y físico.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mundo laboral de la sociedad moderna, con el contexto de la globalización y la innovación tecnológica, está generando un proceso de grandes cambios. Estas transformaciones experimentadas en el trabajo, en ocasiones, representan mejoras y avances pero, en otras, son causa de la aparición de una serie de condiciones que conducen a riesgos que afectan al bienestar de la persona: el estrés.

La Organización Mundial de la Salud alertaba del posible impacto de tales cambios en la salud de la población estimando que a nivel mundial, entre el 5% y el 10% de los trabajadores en los países desarrollados padecen estrés laboral, mientras que en los países industrializados sería el 20% y el 50% de los trabajadores afectados por dicha enfermedad; en Europa las cifras más altas de trabajadores que sufren estrés laboral son Suiza con un 68% seguido de Noruega y Suecia con un 31%, seguido de Alemania con un 28%, manteniendo Holanda el menor porcentaje de estrés laboral en trabajadores.

(1) El costo total de los trastornos mentales (tanto laborales como no relacionados con el trabajo) se estima en 240.000 millones de euros al año. Menos de la mitad de esta suma proviene de los costos directos, como el

tratamiento médico, lo que supone un costo de 136.000 millones por pérdidas de productividad, entre las que se incluye el ausentismo debido a las bajas por enfermedad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que en América Latina no se han dado las suficientes investigaciones sobre el estrés laboral, con la finalidad de analizar las diferencias culturales como conductuales, que varían de un país a otro, para conocer con exactitud el nivel de estrés laboral de los trabajadores de una determinada organización; trayendo como consecuencia el poco conocimiento de las causas, efectos y consecuencias del estrés laboral, así como también instrumentos necesarios para su investigación. (7)

En el Perú existe una diversidad de trabajos realizados sobre el estrés laboral, pero constituyen datos de realidades específicas que no representan al ámbito de la salud nacional y que a su vez no nos permitan evaluar el impacto a nivel regional del nivel de estrés en el desempeño laboral.

De este modo, utilizando como instrumento la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud (OIT-OIMS), Rivero investigó la prevalencia del estrés laboral en trabajadores Asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima Este, con una muestra de 567 trabajadores del grupo asistencial en riesgo de estrés laboral compuesto por médicos, obstétricas, enfermeras, odontólogos, técnicos de enfermería, laboratoristas y personal de RX. Se seleccionó 76 establecimientos de salud conformados en 9 micro redes de salud y 3 hospitales, locales, Hospital José Agurto Tello – Chosica, Hospital local de Huaycán y el Hospital local de Vitarte. Los resultados indican que la incidencia de casos de estrés laboral es del 31,4%. Con respecto al perfil de los grupos ocupacionales, los trabajadores más vulnerables son los técnicos de enfermería (37,2%), enfermeras (19,5%), obstétricas (18,9%), médicos (14,0%), laboratoristas (4,9%), odontólogos (4,3%) y personal de RX (1,2%). (7)

La Dirección Regional de Salud Ucayali, a través de la Oficina de Epidemiología se encarga de realizar anualmente el análisis situacional de salud (ASÍS) de acuerdo a la ley N° 27657, del Ministerio de Salud. El análisis elaborado en los últimos 10 años refiere que el distrito de Yarinacocha es más densamente poblado con 432.7 Hab/Km², muy por encima del indicador para el departamento de Lima con 230.2 Hab/Km² y muestra la mayor tasa de natalidad 36.1 x 1000 habitantes. En promedio el 70.1% de hogares de las población de referencia del Hospital Amazónico de Yarinacocha, se encuentra en situación de pobreza y 29.2% en pobreza extrema.

Los usuarios del Hospital Amazónico de Yarinacocha, proceden principalmente de los distritos de Yarinacocha, Callería, Campo Verde, Nueva Requena, Irazola, Padre Abad, y de las Regiones Loreto y Huánuco. Brinda atención médica básica, especializada, en consulta externa y servicios de hospitalización, cuenta con 124 camas hospitalarias distribuidas en los siguientes servicios: Servicio de Cirugía General (25), Servicio de Medicina General (22), Servicio de Pediatría General (21), Servicio de Obstetricia (17), Servicio de Ginecología (16), Servicio de neonatología (16), Unidad de Cuidados Intensivos (03). Datos sobre las atenciones en el año 2012 a través de la consulta externa, se realizaron 19,232 atenciones médicas, siendo el 36.6% (7,091) corresponden al sexo femenino y 63.4% (12,301) al sexo masculino. De los pacientes hospitalizados, el 52.5% (4609) son del distrito de Yarinacocha y 30.2% del distrito de Callería. Los demás distritos aportan en menor proporción. La demanda de atención por el servicio de emergencia, nos muestra que en el año 2011 se realizaron 20876 atenciones, en comparación al año anterior se observa un incremento de 7.3% aproximadamente.

En los últimos 10 años se observa una tendencia creciente en la demanda de atención con mayor incidencia a partir del año 2006 alcanzando su mayor magnitud en el año 2009. El incremento en el número de atenciones probablemente tiene relación con el rápido crecimiento que muestra la

población con una alta densidad poblacional en el distrito de Yarinacocha. En el año 2012 en el Hospital Amazónico, se registraron 176 defunciones, habiéndose incrementado en 13.6% en comparación al año anterior. En un periodo de 14 años comprendido entre los años 1999 al 2012, la mortalidad hospitalaria muestra una tendencia creciente.

El Análisis Situacional de Salud (ASIS) año 2013 concluye que la infraestructura actual de los consultorios de atención ambulatoria del adulto mayor, servicios de apoyo al diagnóstico, muestra un alto riesgo de vulnerabilidad, por su antigüedad, debilitamiento de sus bases y defectos en su construcción. Por lo que se requiere en forma inmediata, fortalecer la capacidad operativa institucional, especialmente en los pabellones de consulta externa, emergencia, centro quirúrgico, centro obstétrico, sala de operaciones, servicios de apoyo al diagnóstico y pabellones de hospitalización de Cirugía, Gineco-Obstetricia.

Datos del Análisis Situacional de Salud (ASIS) año 2012 y 2013 demuestran que los trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha no ha variado en número contando con 520 recursos humanos, el 55.4% (288) en calidad de nombrados y 54.6% (232) contratados en sus diferentes modalidades (CAS, Funcionamiento). Del total de recursos humanos el 39.3% (204) son profesionales de la salud: Licenciados en enfermería, médicos, obstetras, cirujano dentista, químico farmacéutico y nutricionista. (8)

La demanda de salud de la densa población que rodea al Hospital Amazónico de Yarinacocha, en relación con el número total de camas, requiere una especial consideración, asimismo, el total de enfermeros que no ha variado en

los últimos años, comparado con el total de atenciones anuales que se incrementa año tras año y con la densidad poblacional que concentra indicadores de pobreza y extrema pobreza, traerá en el transcurso del tiempo una sobre carga laboral y puede desembocar en determinadas conductas y

respuestas emocionales que puede tener implicaciones en su capacidad para brindar atención de enfermería adecuada. Diversos autores coinciden que los profesionales de enfermería en general y por ende del Hospital Amazónico de Yarinacocha, tienen como ambiente laboral un lugar estresante y/o agobiante; la conclusión del ASIS manifiesta que la infraestructura representa un alto riesgo de vulnerabilidad, por su antigüedad, debilitamiento de sus bases y defectos en su construcción, lo que puede llegar a alterar el equilibrio biopsicoemocional del personal.

Esta recarga traumática y la ansiedad asociada a la cercana interacción con otros factores que inciden sobre su vida familiar y sus actividades personales, puede determinar sobre su bienestar emocional y su vida particular un estrés afectando su desempeño laboral. Según el Plan concentrado de Salud propone como objetivo sanitario nacional al 2020, mejorar la salud mental de la población como derecho fundamental de la persona, componente indispensable de la salud integral y del desarrollo humano.

Las consecuencias del estrés se ven reflejadas por el ausentismo laboral, tardanzas y retraso en el trabajo, así como en los aspectos de la ejecución del trabajo y los aspectos de organización como: cantidad y calidad de la productividad, accidentes y sobreutilización de la iniciativa y creatividad. Todas estas características pueden impedir el desarrollo de un sistema de salud de alta calidad. Por todo ello, se requiere la instauración de acciones en la promoción de la salud contando con la participación de los trabajadores, dirigidas a la prevención y al cuidado de la salud, a transformar aspectos del sujeto (relacionados con el estrés psicológico, socio-psicológico y físico) en una

mejora de las condiciones de trabajo y en definitiva, de la salud entendida desde una perspectiva biopsicosocial.

El propósito estuvo orientado a brindar información actualizada y relevante a la institución que le permita formular estrategias orientadas a controlar los factores laborales para prevenir la presencia del estrés laboral, fortaleciendo de esta manera la capacidad de afronte del personal de enfermería, contribuyendo a mejorar la calidad de atención que brinda al usuario y sobre todo procurar mayor calidad de la vida laboral del profesional de enfermería. La descripción de tal realidad problemática, permite plantear las siguientes interrogantes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014?

1.2.2. Problemas secundarios

- ¿Cuál es la relación de los síntomas de estrés psicológicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha 2014?
- ¿Cuál es la relación de los síntomas de estrés socio-psicológicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014?
- ¿Cuál es la relación de los síntomas de estrés físicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

1.3.2. Objetivos específicos

- Conocer la relación de los síntomas de estrés psicológicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.
- Identificar la relación de los síntomas de estrés socio-psicológicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.
- Conocer la relación de los síntomas de estrés físicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Según Organización Internacional del Trabajo señala que el 10% de la población adulta mundial sufre estrés, en los países industrializados, la cifra se eleva considerablemente; es así que, en Estados Unidos, se calcula que el 43% de los profesionales padecen sus efectos y un millón de trabajadores se ausentan diariamente del trabajo por este problema. (2) También es necesario indicar, que el estrés puede ser benéfico o dañino para el desempeño laboral, dependiendo de su nivel; si el estrés es excesivo, se convierte en una fuerza destructiva. El desempeño comienza a descender en algún punto, ya que el estrés excesivo interfiere en el desempeño laboral.

Cuando la presión en un empleado es excesivamente alta o baja, su desempeño tenderá a deteriorarse. El reto que esto representa es vigilar los niveles de estrés y realizar ajustes periódicos, cuya responsabilidad recae en el equipo de salud responsable de velar por el bienestar de los diferentes grupos laborales.

Por ello los resultados que se obtendrán a través de esta investigación, permitirá información importante para conocer acerca de la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Amazónico de Yarinacocha 2014. Esta investigación es importante también, porque sus resultados serán un aporte para sustentar investigaciones futuras relacionadas a las variables mencionadas.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Entre las limitaciones más significativas de carácter formal se puede citar :

- Escasa información sobre el trabajo de investigación en la región; por lo que se tuvo en cuenta los antecedentes del contexto nacional e internacional.
- Limitaciones con respecto al financiamiento para el desarrollo de la investigación.
- Limitaciones en el proceso de ejecución del estudio; se tuvo que adecuar a la disposición de tiempo de los profesionales de enfermería para llevar a cabo la encuesta.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Para referirse a los antecedentes, en este estudio se han considerado las investigaciones realizadas respecto a las variables en estudio, entre las que cabe señalar:

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

López F. y Ferraz E. (Brasil, 2011) realizó un estudio sobre el nivel de estrés y de los estresores presentes en los enfermeros que actúan en las unidades de cuidados intensivos de la región de Brasil, utilizando para la recolección de datos la escala de Bianchi de estrés. Sus resultados refieren que de 263 enfermeros evaluados, el 91,6% son mujeres, el 80,2% son jóvenes menores de 40 años, el 87,8% son asistenciales y 74,5% con post graduación. En cuanto a los niveles de estrés encontrados, el 39,9% presenta bajo nivel de estrés, 36,5% nivel medio, 23,6% en alerta para presentar nivel alto de estrés y no se encontró valoraciones de nivel alto de estrés. (9)

Barrios, H. y Carvajal, D. (Bolívar 2010) realizó un estudio del “Estrés en el personal de enfermería, en el “Hospital Ruíz y Páez”. 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 etáreo 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%) . (10)

Castillo, R. et al (Venezuela, 2004) en la investigación titulada “Estrés en el personal de enfermería que laboral en el hospitales Bejuma y en la ciudad hospitalaria Dr. Enrique Tejera (Chet) Estado, Carabobo” cuyo objetivo fue determinar el estrés laboral que percibe el profesional, en una población de 37 personas entre profesionales de enfermería y auxiliares que corresponde a los cuatro turnos, donde se aplicó el cuestionario Karasek, Theorell y Jhonson versión modificada de Feldman (1995). Conclusiones; la demanda percibida en el hospital de Tejera es alta, en el hospital de Bejuma la demanda es baja, en ambos grupos se percibió bajo control, la percepción de apoyo social es fundamentalmente bajo, siendo el grupo más vulnerable al estrés el de las enfermeras de la ciudad de Tejera, existió alta tensión vs ambigüedad por servicio y menor grado de ambigüedad se encontró en el hospital de Bejuma. (11)

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Calsina, Y (Puno, 2011) en su estudio “Nivel de estrés de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo – concluye: 10 (62.5%) enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado. Respecto a las sub escalas en la dimensión de cansancio emocional presentan nivel moderado 10 (62.5%) Enfermeras; en la dimensión de despersonalización 08 (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. (12)

Morales, C (Lima, 2006) en su investigación, “Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño”, concluye que el 48 (63.2%) de enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado. Con respecto a las sub escalas en la dimensión de cansancio emocional presentan nivel moderado 47(61,8%) enfermeras; en la dimensión de despersonalización 39 (51.3%) enfermeras presentan nivel moderado seguido de 25 (32.9%) enfermeras que presentan un nivel leve; en la dimensión de realización personal 50 (65.8%) enfermeras presentan un nivel moderado, 14.5% (11) enfermeras presenta un nivel alto. (13)

Coronado, K (Lima 2006) en su investigación titulada “Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión”, concluyendo que del 100%, delos profesionales de Enfermería encuestados, 64,29% presentan un nivel medio de estrés, el 21,43% un nivel bajo y 14,29% un nivel alto de estrés. (14)

Durand, J, et al (Lima 2002) realizó un estudio “Nivel de estrés en enfermeras en hospitales nacionales de Lima”, determinando que un gran porcentaje de enfermeras representado por 40,38% tenía un nivel de estrés manejable que se evidenció en su falta de entusiasmo en sus labores diarias, cansancio,

conductas evasivas, influyendo de manera considerable en el cuidado que brinda al usuario y familia. (15)

2.1.3. A NIVEL LOCAL

No existen estudios relacionados con el tema de la presente investigación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Concepto de nivel

Según Marisol Hernández, define el nivel como el grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio, un rango definido, en qué nivel de estrés se encuentra el individuo y en qué medida esto resulta perjudicial para él .(16)

2.2.2. Conceptos de estrés

Para Hans Selye, el estrés viene hacer la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior o situación estresante,” además, fue el primero en diferenciar los tipos de estrés. El estrés positivo (eustrés) proporciona retos que motivan a los individuos a trabajar duro y alcanzar sus metas; el estrés negativo (distrés) resulta de situaciones estresantes que persisten en el tiempo y que producen consecuencias negativas para la salud. (17)

Según Mc Grath, señala que el estrés es el desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas). (6)

Para Richard Lazarus, define que el estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar. (5)

Mingote A. y otros describen que el estrés es lo que la persona siente cuando está bajo presión mental, aunque es normal presentar cierto estrés psicológico de vez en cuando, las personas que presentan niveles de estrés psicológico o que lo experimentan en forma repetida durante un largo periodo de tiempo pueden tener problemas de salud (mentales). (18)

De esta manera, el personal de enfermería que labora prestando cuidados a pacientes, está sometido a un gran número de estresores en su trabajo que pueden ser la causa del deterioro de la salud, presentando alteraciones en el bienestar físico, psicológico y social; el personal de enfermería desarrolla dentro de su actividad diaria diversas formas de estrés motivado por numerosos factores externos e internos que alteran su salud y provocan en ocasiones, trastornos en todas sus dimensiones físicas, psicológicas y sociales, llegando a la enfermedad. De igual manera, no todos alcanzan esa situación dentro de este colectivo sanitario, al contar con recursos que les permite adaptarse y superar situaciones difíciles, impidiendo el desarrollo de procesos de morbilidad y manteniendo adecuadamente su salud.

2.2.2.1. Clasificación del estrés

Se clasifica de la siguiente manera: según sus efectos

➤ **Estrés Positivo.** Es aquel donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que le mantiene viviendo y trabajando. Los estresores positivos pueden ser una 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, ir de paseo entre otros.

➤ **Distrés Negativo.** Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual provoca un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina reduciendo la productividad del individuo. Es todo lo que produce una sensación desagradable. Son estresores negativos un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo entre otros. El mal estrés puede llevar a bajo rendimiento laboral e incluso a la pérdida de trabajo. (19)

2.2.2.2 Componentes del estrés.

Según Melgosa, J, Tiene dos componentes básicos:

Los agentes estresantes, que son las circunstancias del entorno que lo producen.

Las respuestas al estrés, que son las reacciones del individuo ante los mencionados agentes. (20)

2.2.2.3 Tipos de estrés.

Mora, H. clasifica los tipos de estrés de la siguiente manera:

➤ **Por el lugar de afección.**

- **Estrés físico:** Es producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo, etc.
- **Estrés mental:** Es aquel que se produce por angustias, preocupaciones en muchos casos de tipo económico, afectivo, problemas en el trabajo, entre otros.

➤ **Por el tiempo**

- **El episódico:** Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.
- **El crónico:** El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá. (21)

2.2.2.4 Fases del estrés

Según Melgosa, J. El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase. El estrés, desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto pasa por tres etapas. (20)

➤ **Fase de Alarma:** Esta fase constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresante, las reacciones fisiológicas son las primeras que aparecen, para advertir al propio afectado que necesita ponerse en guardia. Una vez percibido la situación, el sujeto puede hacerle frente y resolverla satisfactoriamente.

➤ **Fase de Resistencia:** Cuando el estrés extiende su presencia más allá de la fase de alarma, la persona entra en la fase denominada de resistencia. La persona se frustra y sufre como consecuencia de la situación. Empieza a darse cuenta de que está perdiendo mucha energía y su rendimiento es menor. Tiene que hacer algo para salir adelante, pero no encuentra la forma. Está entrando

en un círculo vicioso, porque su deseo de hacer el trabajo le da ánimo para afrontarlo; pero, desde un punto de vista realista, no es posible materialmente hacer tanto, sobre todo cuando la situación va acompañada de ansiedad por un posible fracaso.

➤ **Fase de Agotamiento:** La fase de agotamiento es la etapa terminal del estrés, se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión, que pueden aparecer por separado o simultáneamente. La fatiga incluye un cansancio que no se restaura con el sueño nocturno; normalmente va acompañada de nerviosismo, irritabilidad, tensión e ira. En cuanto a la ansiedad, el sujeto la vive frente a una multitud de situaciones; no sólo ante la causa estresante, sino también ante experiencias que normalmente no le producirían ansiedad.

En lo que se refiere a la depresión, carece de motivación para encontrar placenteras sus actividades, sufre de insomnio, sus pensamientos son pesimistas y los sentimientos hacia sí mismo, cada vez más negativos. Salir de esta situación requiere un gran esfuerzo y apoyo externo de la familia, el médico, la enfermera, el psicólogo o el psiquiatra.

2.2.2.5 Enfermedades por estrés

Según Mora, H. las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés varían de acuerdo a la actitud y pueden clasificarse en dos grupos. (21)

ACTITUD NEGATIVA	ACTITUD POSITIVA
<p style="text-align: center;">Respuesta Fisiológica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambios hormonales, sanguíneos y metabólicos. • Respiración acelerada. • Músculos tensos. • Trastornos digestivos. • Problemas de sueño. • Fatiga. • Reacciones psicósomáticas. 	<p style="text-align: center;">Respuesta Fisiológica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secreción de hormonas ACTH, Cortisona • Más salud : • Vasodilatación • Mejor digestión • Mejor asimilación • Mejor eliminación
<p style="text-align: center;">Respuestas Psicológicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de memoria y de capacidad racional. • Irritabilidad. • Depresión. 	<p style="text-align: center;">Respuestas Psicológicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad mental en buen estado. • Confianza en uno mismo. • Sentimientos de afecto y simpatía por los demás. • Cultivo del altruismo. Buen humor.
<p style="text-align: center;">Conducta Anómala</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo rendimiento laboral. • Relaciones personales conflictivas. • Indecisión. • Agresividad verbal y/o física. • Uso de alcohol y de otras drogas. 	<p style="text-align: center;">Conducta Adecuada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento laboral óptimo. • Relaciones personales positivas. • Tolerancia. • Moderación. • Dominio propio.

➤ **Enfermedades por estrés agudo:** aparecen en los casos de exposición breve e intensa a los agentes lesivos, en situaciones de gran demanda que el individuo puede solucionar, aparecen en forma súbita, evidente, fácil de identificar y generalmente es reversible. Las enfermedades que habitualmente son:

- Úlcera por Estrés.
- Estados de Shock.
- Neurosis.

➤ **Patología por estrés crónico:** La persistencia del individuo ante los agentes estresantes durante meses o aun años, produce enfermedades de carácter más permanente, con mayor importancia y también de mayor gravedad. El estrés genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia crónica produce finalmente serias alteraciones de carácter psicológico y en ocasiones fallo de órganos vitales. A continuación se mencionan alguna de las alteraciones más frecuentes:

- Dispepsia.
- Gastritis.
- Ansiedad.
- Accidentes.
- Frustración.
- Insomnio.
- Colitis Nerviosa.
- Migraña.
- Depresión.
- Agresividad.
- Disfunción familia
- Neurosis de angustia.
- Trastornos sexuales.
- Disfunción Laboral.
- Hipertensión Arterial.

- Infarto al Miocardio.

2.2.3. Síntomas de estrés psicológicos

Describe lo que la persona siente cuando está bajo presión mental aunque es normal presentar cierto estrés psicológico de vez en cuando, las personas que presentan altos grados de estrés psicológico o que lo experimentan en forma repetida por largo tiempo pueden tener problemas de salud, (mentales o físicos).

➤ Indicadores de síntomas de estrés psicológicos.

Pérdida o exceso de apetito, sentirse sin ganas de hacer algo, insomnio, cansancio mental, Tiempo mínimo para uno mismo, baja autoestima, dificultad de memoria y concentración, estado de apresuramiento continuo, dificultad de controlar agresividad.

2.2.4. Síntomas de estrés socio psicológicos

Lazarus y Folkman, se basó en los supuestos psicológicos de la interacción individuo-ambiente, 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. (5)

➤ Indicadores de síntomas de estrés psicológico.

Fácil irritabilidad, escasas ganas de comunicarse, falta de flexibilidad adaptativa, aumento en la bebida, tabaco o sustancias, necesidad de aislarse, pérdida del sentido del humor, insatisfacción en las relaciones sociales.

2.2.5. Síntomas de estrés físicos.

Llamamos “estrés físico” a todos aquellos síntomas que acompañan los estados de estrés, sea la persona consciente o no de ello. Se produce cuando se realiza un importante desgaste de energía, esto puede ocurrir en trabajos, deportes, corriendo para cumplir horarios o llevando a cabo tareas extenuantes.

¿Por qué el estrés da síntomas físicos?

El motivo por el cual el estrés se presenta con síntomas físicos, es porque toda emoción va unida a uno o varios síntomas, no hay emoción sin síntoma y como las emociones están alteradas en el estrés, la persona padece los síntomas.

➤ Indicadores de síntomas de estrés físico.

Cansancio rápido, falta de aire, agitación, palpitaciones, dolores de espalda, cabeza, cuello, irritabilidad, malhumor, inestabilidad emocional, ataques de ira, pensamientos negativos, resfriados y gripe, pérdida del deseo sexual, problema de voz (afonía, cambios de voz), cansancio rápido para todas las actividades, mal rendimiento laboral, dificultades de relación (pareja, familia, trabajo), alergias, ronchas, infecciones, presión en el pecho, erupciones cutáneas, fatiga, alopecia, diabetes, hipertensión, problemas gastrointestinales, problemas alérgicos, hipotiroidismo, obesidad, menopausia precoz.

2.2.6. Estrés laboral

Peiró, J. dice que “el estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional, a nivel individual puede afectar el bienestar físico, psicológico y a la salud de las personas ya nivel de la organización puede deteriorar la salud organizacional”. (22)

Al respecto la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su documento “La Organización del trabajo y el estrés, define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”. (23)

Según Lazarus, R. es la relación entre una persona y su entorno laboral que es percibido como impuesto, o excediendo sus recursos y poniendo en peligro su bienestar e implica una interacción desfavorable entre los atributos del trabajador y las condiciones de trabajo que conducen a trastornos psicológicos, conductas insanas y finalmente a enfermar. (5)

González R. el estrés de origen laboral, puede afectar la calidad de vida y la productividad, no sólo porque compromete la salud de los trabajadores sino también el sistema económico de una institución. La sobrecarga crónica los trabajos excesivamente rutinarios y bajo presión, pueden producir estados de fatiga crónica y actitudes de pasividad o alienación. (24) Las consecuencias del estrés de origen laboral son importantes, aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, cambio de funciones y la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud o internaciones son en realidad invaluable, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deberían transformarse en índices.

➤ **Estrés Laboral En Enfermería.**

González Rosa, La profesión “enfermera” es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar

decisiones, etc.) genera estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene el síndrome de estrés por el trabajo, sus consecuencias más relevantes son el deterioro de la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones sanitarias y el alto índice de ausentismo que existe entre los profesionales. La sobrecarga laboral tiene una incidencia especial como fuente de estrés crónico en enfermería, la enfermería histórica y mundialmente es una profesión en la que predominan las mujeres, sin embargo, cada vez más hombres se han volcado a esta actividad, lo que ha significado otro tipo de adaptación laboral para el sexo femenino. De acuerdo a las investigaciones realizadas, la percepción y el afrontamiento del estrés difiere según el sexo, (mujeres y varones no lo experimentan de la misma manera). (24)

El estrés laboral en enfermería está relacionado con el trabajo; debido a que la enfermera invierte gran cantidad de tiempo en actividades propias de su trabajo; en horarios nocturnos, se tiene que adaptar a otro medio ambiente que no es su hogar, convive con otras personas, y realiza largos recorridos desde su hogar a su trabajo entre otras. Por ello, el estrés afecta a su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social, así como en su desempeño laboral.

El trabajo en hospitales ha sido considerado como intrínsecamente estresante, porque implica estar continuamente en contacto con el dolor y a menudo con la muerte. La competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a las que se somete el profesional de enfermería desequilibran su sistema nervioso, provocando un estado de ansiedad.

Esto, a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas como úlceras gástricas, aumento de colesterol, hipertensión arterial, comportamientos agresivos, enfermedades de la piel, migrañas, depresión, disfunciones digestivas y coronarias, así como una disminución inmunológica, entre otras.

2.2.7. Desempeño laboral

Una preocupación fundamental en el proceso productivo está referida al desempeño laboral o rendimiento de los trabajadores en las diversas tareas que desarrolla en su actividad. Indudablemente, ésta es la actividad más relevante del trabajador y, en consecuencia, resulta imprescindible estudiarla en su relación con el estado emocional y la eficiencia o competitividad.

Según Fernández J, define por desempeño laboral al conjunto de actividades que realiza el trabajador en su quehacer diario. (25) la evaluación del desempeño laboral es parte de la actividad permanente del trabajador, el problema es que con mucha frecuencia, los trabajadores asocian el tema de la evaluación con una función sancionadora o de control, que de otra parte es consecuencia de las experiencias que se tiene cuando se aplica un sistema de evaluación. (26) La evaluación del desempeño laboral tiene por finalidad el mejoramiento en su desempeño a través de la identificación de conocimientos, sentimientos y actitudes que presentan los trabajadores y que se pueden modificar a través de su participación en programas de capacitación.

➤ Evaluación del desempeño laboral.

Evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea, evaluar al trabajador no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional, de generación de culturas innovadoras en las instituciones.

La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que hay que atender y con los que contrastar la realidad evaluada, más

esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

2.2.8. Dimensiones del desempeño profesional:

2.2.8.1. Capacidades profesionales

Se denomina capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea, en general cada individuo tiene variadas capacidades de la que no es plenamente consciente. Así, se enfrenta a distintas tareas que le propone su existencia sin reparar especialmente en los recursos.

Omayda Urbina y otros se entiende por capacidad, para desarrollar de forma idónea una actividad o tarea. Se refiere al conjunto de conocimientos y habilidades esenciales así como a las actitudes de los educandos o candidatos, es lo que sabe y sabe hacer. Además, en las diferentes definiciones sobre capacidades se incluyen otros conceptos como, cualificación, aptitud, destreza. Otra acepción expresa que capacidad se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuadamente su puesto de trabajo, que son resultado de un proceso de capacitación y cualificación. (27)

➤ Indicadores de capacidad profesionales:

Puntualidad, planificación y programación, asesoría, desarrollo de planes funcionales, desarrollo de sesiones educativas cumple con el tiempo programado para las sesiones educativas, participación activa en el desarrollo de las sesiones educativas, participación activa en el desarrollo de los planes funcionales, coherencia entre sesiones y cuidados, indica conclusiones de las sesiones educativas, consejería sobre cuidados en el hogar, indica actividades sobre autocuidado, evidencias sobre actividades de autocuidado, vincula los

cuidados con el actual contexto social, cumplimiento de objetivos institucionales, dominio en uso de las tecnologías, dominio de funciones.

2.2.8.2. Emocionalidad y relaciones interpersonales

Las emociones son reacciones psicofisiológicas que representan modos de adaptación a ciertos estímulos del individuo cuando percibe un objeto, persona, lugar, suceso, o recuerdo importante. Psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas guía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria.

Las relaciones interpersonales se desarrollan con la presencia de emociones. Para que nuestra interacción con los y las demás sea satisfactoria, es necesaria distinguirlas y educarla. Más para poder realizar la tarea de identificarlas y orientarlas, previamente hay que familiarizarse con el mundo emocional. Por ello, proponemos actividades didácticas para aprender qué son las emociones, los sentimientos, la empatía y la inteligencia emocional.

Los seres humanos nacemos con la capacidad de relacionarnos con otras personas. Esta capacidad la denominamos "relaciones interpersonales" y nos sirve, entre otras cosas, para construirnos nuestra identidad, nuestra manera de ser. A lo largo de nuestra vida, interactuamos con otras personas en la familia, en la escuela, con las amistades, en la calle, en el trabajo. En estas relaciones intervienen las emociones, los sentimientos, la empatía y la inteligencia emocional. Las emociones y los sentimientos nos producen reacciones fisiológicas que responden a nuestras necesidades afectivas.

La empatía, por su parte, nos permitirá "ponernos en el lugar de la otra persona" y comprender cómo se siente. Con este conocimiento podremos comunicarnos con ella, podremos interactuar y según cómo interaccionemos con las otras personas, de una manera agradable o desagradable, las

relaciones interpersonales serán adecuadas o perjudiciales para la construcción de nuestra personalidad, de nuestra manera de ser, aprender a controlar nuestras emociones y nuestros sentimientos, aprender a ponernos en el lugar de la otra persona, nos hará más inteligentes emocionalmente. Y cuantos más inteligentes seamos, más satisfactorias serán nuestras relaciones interpersonales.

➤ **Indicadores de la emocionalidad**

Evalúa las características psicológicas de los usuarios, facilita relaciones interpersonales muestra empatía, preocupación por los demás, relación cordial, apertura al dialogo, escucha a los demás trabajadores ayuda a solucionar problemas.

2.2.8.3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Cristina Cerquella manifiesta que el papel que juega la enfermería dentro del sector salud es de suma importancia, ya que está en contacto directo con el usuario sano o enfermo, en los casos de hospitalización las 24 horas del día, están bajo su custodia y su responsabilidad, por lo que es necesario que el personal este actualizado en cuanto a los conocimientos técnicos y científicos. El estrés puede ser causado tanto por las responsabilidades cotidianas y las actividades de rutina, como por situaciones más inusuales. (28)

Según el Diccionario Enciclopédico Langesehidt define a la responsabilidad como "capacidad u obligación de responder de los actos propios y en algún caso de los ajenos". Al igual que el secreto profesional, la responsabilidad es ante todo una virtud que debe poseer el profesional de enfermería ya que lleva implícito la libertad de actuar o no como sujeto de mérito (de bien y ser consecuente en el trabajo, hacer buen uso de cada principio ético, de guiarse por el camino de la moral y ser cuidadoso en las cosas que son puestas a su cuidado. (29)

➤ **Indicadores de responsabilidades**

Estar capacitado para desempeñar la profesión, respetar los derechos básicos de las personas, aplicar acciones de prevención, promoción, curación y rehabilitación, evitar riesgos o secuelas, coordinación con las autoridades de la institución, desarrollo de cultura preventiva evita duplicidad de trabajo, análisis de periódico de problemas frecuentes. Respetara la persona sin enjuiciar su orientación sexual, estado socioeconómico, grupo étnico, problemas de salud o naturales, raza o influencia ideológicas. Colaborar en las funciones de liderazgo dentro de un sistema cambiante de atención de salud, prepara materiales, informe periódico sobre resultados.

➤ **La autoevaluación**

Bolam, K, Peeler, D, Ribando, P. y Sandman, T. respecto a la autoevaluación indica que es “el método por medio del cual, el propio empleado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño”.

Entre los objetivos de este método de evaluación del desempeño laboral se pueden citar:

- Estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del trabajador, así como su potencial de autodesarrollo.
- Aumentar el nivel de profesionalidad del trabajador. (30)

Bolam, K, Peeler, D, Ribando, P. y Sandman, T. han evidenciado que la autoevaluación es una propuesta esencial para facilitar la teoría del cambio y promover una cultura innovadora en las instituciones. El papel fundamental de la evaluación en la actualidad es expandir las oportunidades para que los trabajadores reflexionen sobre la labor que desempeñan, examinando analíticamente el proceso productivo. Por esa razón es muy importante el uso

de la autoevaluación en todo sistema de evaluación del desempeño profesional que se desee implementar. (30)

➤ **Teorías de enfermería**

Modelo De Adaptación Calista, R. En su teoría, describe el concepto de “adaptación” de una persona como un punto en constante cambio, constituido por estímulos focales, contextuales y residuales que representan el estándar propio de la persona y al que se puede responder y/o reaccionar adecuadamente, con respuestas adaptativas a problemas desencadenados por situaciones relacionadas con carencias o excesos de necesidades. (31)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Enfermera(o): Persona que está capacitada en forma técnica, científica y humana para dar asistencia en salud a personas sanas y enfermas.

Salud: Completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad.

Estrés: Tensión fisiológica o psicológica que amenaza la homeostasis o el equilibrio psicológico del sujeto.

Estrés laboral: Relación entre una persona y su entorno laboral que es percibido como impuesto, o excediendo sus recursos y poniendo en peligro su bienestar e implica una interacción desfavorable entre los atributos del trabajador y las condiciones de trabajo que conducen a trastornos psicológicos, conductas insanas y finalmente a enfermar.

Nivel de estrés: Se refiere a la intensidad de los signos del estrés que puede experimentar una persona.

Eustrés: Estrés bueno.

Distrés: Estrés malo.

Desempeño laboral: Conjunto de actividades que realiza el trabajador en su quehacer diario.

Autoevaluación: Método por medio del cual, el propio empleado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Ha. “Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014”

Ho. “No existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014”

2.4.2. Hipótesis Específicas

- Los síntomas de estrés psicológicos se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

- Los síntomas de estrés socio-psicológicos, se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

- Los síntomas de estrés físicos, se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

2.5. VARIABLES DEL ESTUDIO

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Nivel de estrés. (VI)

Según la Organización Mundial de la Salud: Intensidad del conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. (23)

Desempeño laboral. (VD)

El diccionario de la real academia de lengua española, refiere al cumplimiento de las obligaciones inherentes a cada profesión, cargo u oficio. (29)

Fernández, J define al desempeño laboral como el conjunto de actividades que realiza el trabajador en su quehacer diario. (25)

2.5.2. Definición operacional de la variable

Nivel de estrés (VI)

Se refiere al nivel de estrés que experimenta el profesional de enfermería; el cual se medirá mediante la escala de acuerdo a la sintomatología del estrés que consta de 28 ítems.

Desempeño laboral. (VD)

Se refiere al nivel de desempeño del profesional de enfermería, el cual se evaluará mediante un cuestionario de asignación de valor tipo Likert con 5 alternativas de respuesta cada uno, que consta de 35 ítems.

2.5.3. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Categorías
<u>Variable Independiente</u> Nivel de estrés	Síntomas de estrés psicológicos	Alteración en el apetito.	01 a 09 ítems Ausencia [9 – 17] Bajo [18 – 26] Medio [27 – 35] Alto [36 – 45]
		Desgano	
		Alteración del sueño	
		Cansancio mental	
		Disposición de tiempo para uno	
		Sentimiento de autoestima	
		Alteración en memoria y concentración	
		Control de agresividad	
		Sentimiento de apresuramiento	
	Síntomas de estrés socio psicológicos	Irritabilidad.	10 a 16 ítems Ausencia [7 – 13] Bajo [14 – 20] Medio [21 – 27] Alto [28 – 35]
		Poca comunicación	
		Dificultad en adaptarse	
		Consumo de alcohol y cigarrillo.	
		Escasa relación social	
		Alteración en el sentido del humor	
		Aislamiento.	
	Síntomas de estrés físico	Dolor de espalda o cuello	17 a 28 ítems Ausencia [13 – 25] Bajo [26 – 38] Medio [39 – 51] Alto [52 – 65]
		Dolor de cabeza	
		Presión en el pecho	
		Presencia de erupciones cutáneas	
		Fatigas	
		Infecciones	
		Alteraciones gastrointestinal	
		Manifestación alérgica	
		Alteración en la presión arterial	
		Manifestación de resfriados	
		Alteración en la voz	
		Cansancio	

Variable	Dimensión	Indicadores	Categorías
Variable dependiente Desempeño laboral.	Capacidades profesionales	Puntualidad.	01 al 18 ítems Excelente [66 – 90] Bueno [42 – 65] Bajo [18 – 41]
		Planificación y programación.	
		Asesoría.	
		Desarrollo de planes funcionales.	
		Desarrollo de sesiones educativas.	
		Cumple con el tiempo programado para las sesiones educativas.	
		Participación activa en el desarrollo de las sesiones educativas.	
		Participación activa en el desarrollo de los planes funcionales.	
		Coherencia entre sesiones y cuidados.	
		Indica conclusiones de las sesiones educativas.	
		Consejería sobre cuidados en el hogar.	
		Indica actividades sobre autocuidado.	
		Evidencias sobre actividades de autocuidado.	
		Evidencias de haber realizado las actividades indicadas	
		Vincula los cuidados con el actual contexto social.	
		Cumplimiento de objetivos institucionales.	
		Dominio en uso de las tecnologías.	
		Dominio de funciones.	
	Emocionalidad y relaciones interpersonales	Compartir objetivos.	19 al 27 ítems Excelente [33 – 45] Bueno [21 – 32] Bajo [9 – 20]
		Evalúa las características Psicológicas de los usuarios.	
		Facilita relaciones interpersonales.	
		Muestra empatía.	
		Preocupación por los demás.	
		Relación cordial.	
		Apertura al diálogo.	
		Escucha a los demás trabajadores.	
		Ayuda a solucionar problemas.	
		Respeto por las diferencias.	
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Delegación de responsabilidades.	28 al 35 ítems Excelente [30 – 40] Bueno [19 – 29] Bajo [8 – 18]
		Coordinación con las autoridades de la institución.	
		Desarrollo de cultura preventiva.	
		Evita duplicidad de trabajo.	
		Análisis de periódico de problemas frecuentes.	
		Prepara insumos y materiales.	
		Informe periódico sobre resultados.	

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

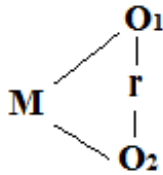
3.1.1. Tipo de investigación

Según Hernández Sampieri, El estudio fue de tipo no experimental, ya que las variables serán descritas tal como se presentan en su contexto natural. (32)

3.1.2. Nivel de investigación

De acuerdo con Valderrama Mendoza, es un estudio, transversal, porque la información se recolectó en un solo momento. (33) Prospectivo, porque, la información se obtuvo luego de iniciado el estudio. Nivel correlacional, porque, se determinó la relación entre las variables planteadas.

El diseño de investigación será:



Dónde:

M: Muestra de estudio

O₁: Observación a la variable nivel de estrés.

O₂: Observación a la variable desempeño laboral.

R: Relación entre ambas variables.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL AMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se desarrolló en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, que se encuentra ubicado en el distrito del mismo nombre, provincia de Coronel Portillo en la Región Ucayali.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Según Valderrama Mendoza, la población fue finita, ya que estuvo conformado por el total de profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, el cual hacía un total de 90 enfermeros. (33)

3.3.2. Muestra

De acuerdo a Valderrama Mendoza, Para mayor precisión en los resultados se estudió al total de elementos que conformaron la población, el cual estuvo constituida por 90 enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha; dicha selección responde al muestreo no aleatorio y por conveniencia. (33)

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería cuyo contrato este vigente con el Hospital.
- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesionales de enfermería que participen voluntariamente de la investigación
- Personal de condición laboral nombrado o contratado
- Profesionales de enfermería que trabajen en las áreas asistenciales.

Criterios de exclusión.

- Profesionales de enfermería que no aceptaron participar en el estudio.
- Profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de administración.
- Profesionales de enfermería que no pertenezcan a dicha institución.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**3.4.1. Técnicas**

La técnica fue una entrevista estructurada.

Entrevista estructurada.

López, V. Llamada también formal se caracteriza por estar rígidamente estandarizada, se plantean idénticas preguntas y en el mismo orden a cada uno de los participantes, quienes deben escoger la respuesta entre dos, tres o más alternativas que se les ofrecen.

Para orientar mejor la entrevista se elabora un cuestionario, que contiene todas las preguntas. Sin embargo, al utilizar este tipo de entrevista el investigador tiene limitada libertad para formular preguntas independientes generadas por la interacción personal. (34)

3.4.2. Instrumento

El instrumento corresponde a un cuestionario compuesto por 28 ítems de la variable independiente y 35 ítems de la variable dependiente para ser respondidos de acuerdo a una escala de tipo Likert con una amplitud de cinco posibilidades de respuesta. Abarcan 3 dimensiones: síntomas psicológicos con 9 ítems; síntomas socio - psicológicos con 7 ítems, síntomas físicos con 12 ítems; capacidades profesionales con 18 ítems, emocionalidad y relaciones interpersonales con 9 ítems, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales con 8 ítems. Las respuestas a éste inventario tiene 5 alternativas que al final nos darán los puntajes para la clasificación de los niveles de estrés.

Nunca: Cuando los profesionales de enfermería no presentan con frecuencia e intensidad el signo o síntomas de estrés, y será calificado con un puntaje igual a la unidad 1.

Rara vez: Con igual definición al párrafo antes mencionado, pero será calificado con un puntaje igual a 2.

Moderadamente: Cuando las manifestaciones del estrés son con un poco más de frecuencia e intensidad en relación a la anterior cuyo puntaje será equivalente a 3.

Frecuentemente: Cuando la presencia de las manifestaciones de estrés se presenta como su nombre lo indica con mayor frecuencia e intensidad; con un puntaje equivalente a 4.

Intensamente: Cuando la presencia de las manifestaciones de estrés es muy frecuente y tendrá un puntaje equivalente a 5.

Para valorar el desempeño laboral, se empleará el cuestionario de auto evaluación de desempeño de tipo Likert con opciones múltiples respecto a las funciones que desempeñan en su centro laboral con una amplitud de cinco posibilidades. Las respuestas a éste inventario tiene 5 alternativas que al final

nos darán los puntajes para la clasificación de los niveles de desempeño laboral.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La confiabilidad del instrumento se determinará mediante la prueba de congruencia interna con el uso de la técnica de división de mitades y la prueba alfa de Cronbach.

La validez del instrumento se determinará mediante el juicio de expertos en el área de Metodología de la Investigación y enfermero especialista en el quehacer profesional, con la finalidad de establecer la correspondencia entre la variable en estudio y los Ítems especificados en los instrumentos.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

- Se coordinó con las autoridades pertinentes del Hospital Amazónico de Yarinacocha, con la finalidad de obtener las facilidades del caso.
- Se coordinó con los jefes de enfermería para la aplicación de los cuestionarios, y se programará la fecha y hora para su aplicación.
- El día de la aplicación de los instrumentos, se identificó a los elementos muestrales sujetos de estudio, luego se procedió a solicitar el consentimiento informado para la recolección de la información, el cual se realizó de 08:00 a 12:00 horas; el tiempo promedio para la administración del instrumento es de 20 minutos, por lo que se estima un tiempo aproximado de 30 minutos por persona.
- La información se recolectó después de hacer todas las coordinaciones ya mencionadas, en el mes de noviembre del año 2014.

3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se analizó a través del software estadístico Excel y SPSS versión 22, mediante la estadística descriptiva para verificar el cumplimiento de objetivos y la estadística inferencial para la prueba de hipótesis, el cual se realizó mediante la prueba de chi cuadrado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se presentan cuadros y gráficos estadísticos elaborados a partir de la información obtenida durante la investigación, respondiendo así a los objetivos e hipótesis planteadas.

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

➤ Datos Generales

Tabla N°: 1

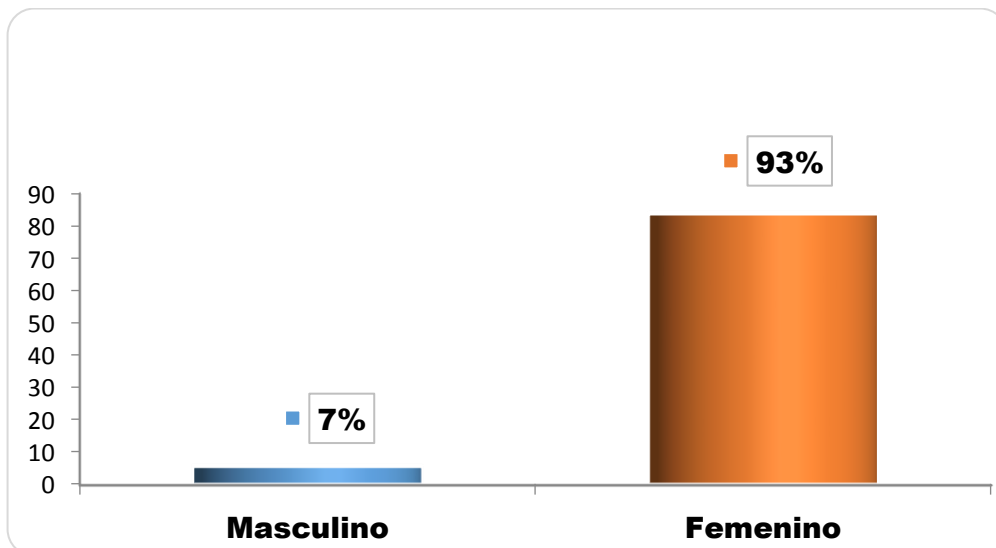
Distribución según el sexo de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014

Sexo	Fi	Fi	hi%	Hi%
Masculino	6	6	7%	7%
Femenino	84	90	93%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario

Gráfica N°: 1

Porcentaje según sexo de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha -2014



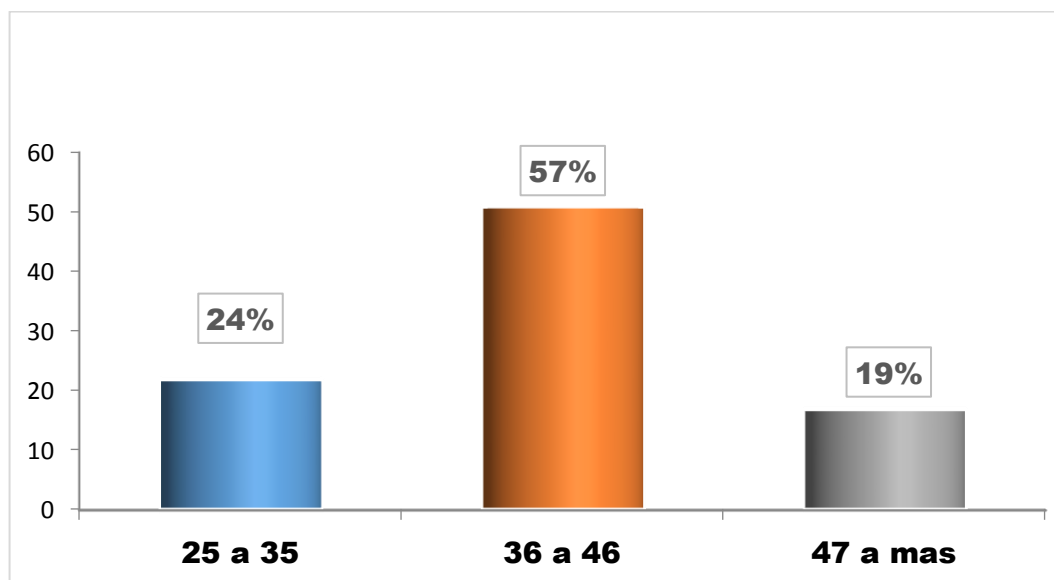
El 93% (84) del personal que participaron en el estudio son de sexo femenino y el 7% (6) son de sexo masculino.

Tabla N°: 2
Distribución por grupo etario de los enfermeros del Hospital
Amazónico de Yarinacocha– 2014

Edades	fi	Fi	hi%	Hi%
25 a 35	22	22	24%	24%
36 a 46	51	73	57%	81%
47 a mas	17	90	19%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario

Gráfica N°: 2
Porcentaje de distribución por grupo etario de los enfermeros del
Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014



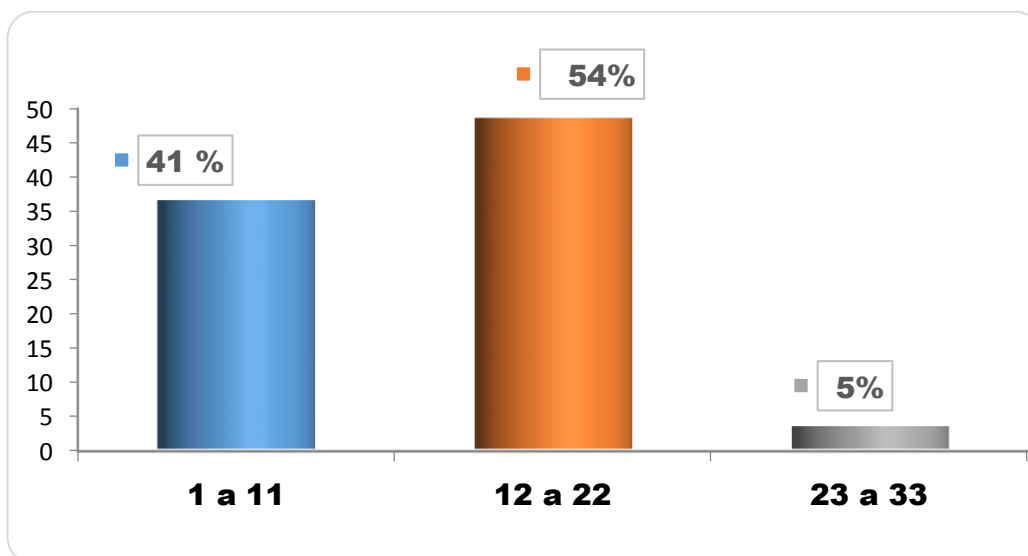
De acuerdo a la distribución por grupo etario el 57% (51) de ellos conforman el grupo de 36 a 46 años de edad, el 24% (22) de ellos poseen la edad entre 25 a 35 años y el 19% (17) de ellos poseen la edad entre 47 a más.

Tabla N°: 3
Tiempo en años de servicio de los enfermeros del Hospital
Amazónico de Yarinacocha - 2014

Tiempo de servicio	Fi	Fi	hi%	Hi%
1 a 11 años	37	37	41%	41%
12 a 22 años	49	86	54%	96%
23 a 33 años	4	90	5%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario

Gráfica N°: 3
Porcentaje según años de servicio de los enfermeros del Hospital
Amazónico de Yarinacocha - 2014



De acuerdo a la distribución según tiempo de servicio; 54% (49) de ellos tienen como tiempo de servicio de 12 a 22 años, el 41% (37) de ellos tienen un tiempo de servicio de 1 a 11 años, mientras el 5% (4) de ellos tienen un tiempo de servicio de 23 a 33 años.

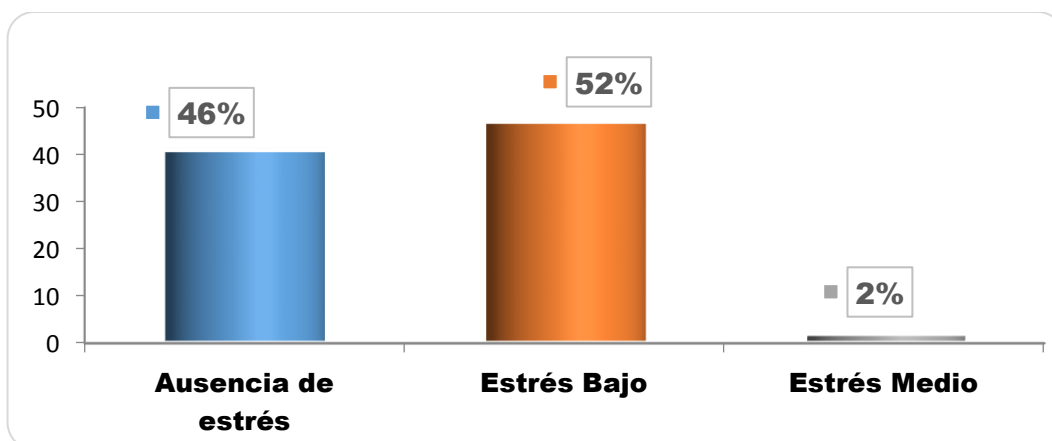
➤ **Dimensión: Síntomas de estrés psicológicos.**

Tabla N°: 4
Nivel de estrés de Síntomas Psicológicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014

Nivel de estrés síntomas psicológicos	fi	Fi	hi%	Hi%
Ausencia de estrés	41	41	46%	46%
Estrés Bajo	47	88	52%	98%
Estrés Medio	2	90	2%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario

Gráfica N°: 4
Participantes según nivel de estrés de síntomas psicológicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014



El 52% (47) del personal que participa en la investigación se encuentran en el nivel de estrés bajo, 46% (41) de ellos no tiene estrés y solo el 2% (2) tiene un estrés medio.

➤ **Dimensión: Síntomas de estrés Socio–Psicológicos.**

Tabla N°: 5

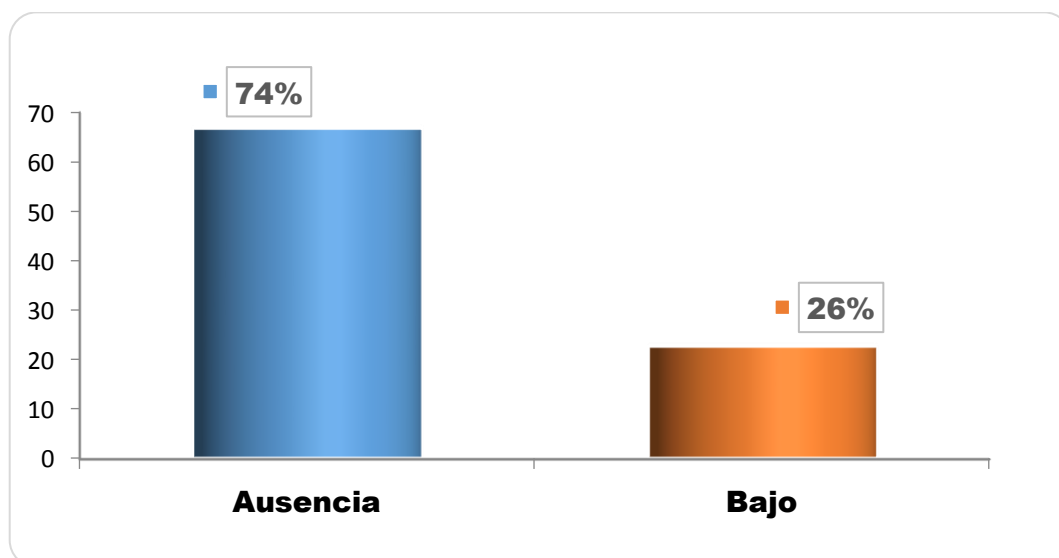
Nivel de estrés de síntomas socio– psicológicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014

Nivel de estrés	fi	Fi	hi%	Hi%
Ausencia	67	67	74%	74%
Bajo	23	90	26%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario

Gráfica N°: 5

Porcentaje según nivel de estrés de síntomas socio– psicológicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2014



Se observa que del total de 90 enfermeros (100%) de elementos de la muestra, El 74% (67) tienen una ausencia de los síntomas estrés socio–psicológicos, y el 26% (23) tienen un nivel de estrés bajo.

➤ **Dimensión: Síntomas de estrés físicos**

Tabla N°: 6

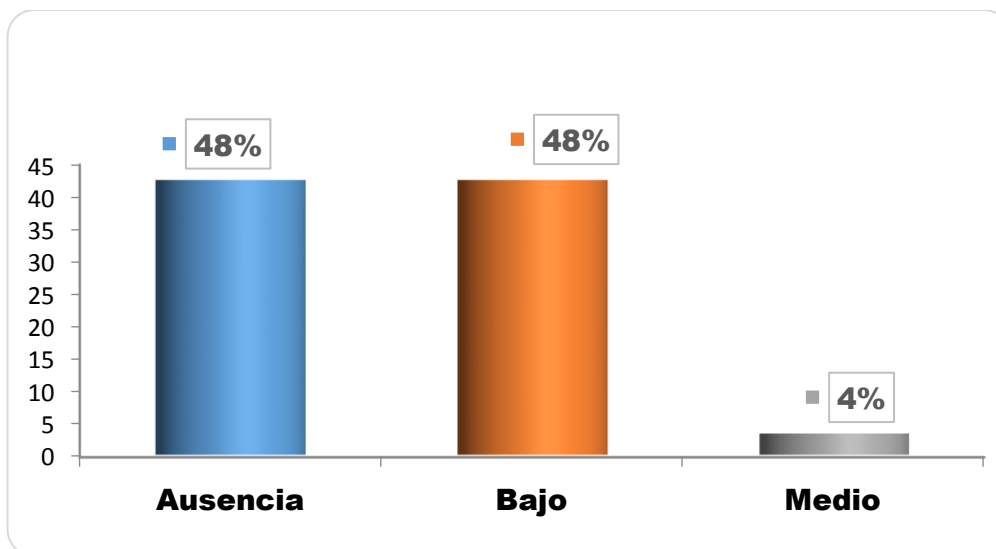
Nivel de estrés de síntomas físicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2014

Nivel de estrés síntomas físicos	fi	Fi	hi%	Hi%
Ausencia	43	43	48%	48%
Bajo	43	86	48%	96%
Medio	4	90	4%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario.

Gráfica N°: 6

Porcentaje según nivel de estrés de síntomas físicos de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014



En los síntomas de estrés Físicos el 48% (43) del personal de enfermería no tienen síntomas de estrés, el 48 % (43) tienen un estrés bajo y el 4% (4) un estrés de nivel medio.

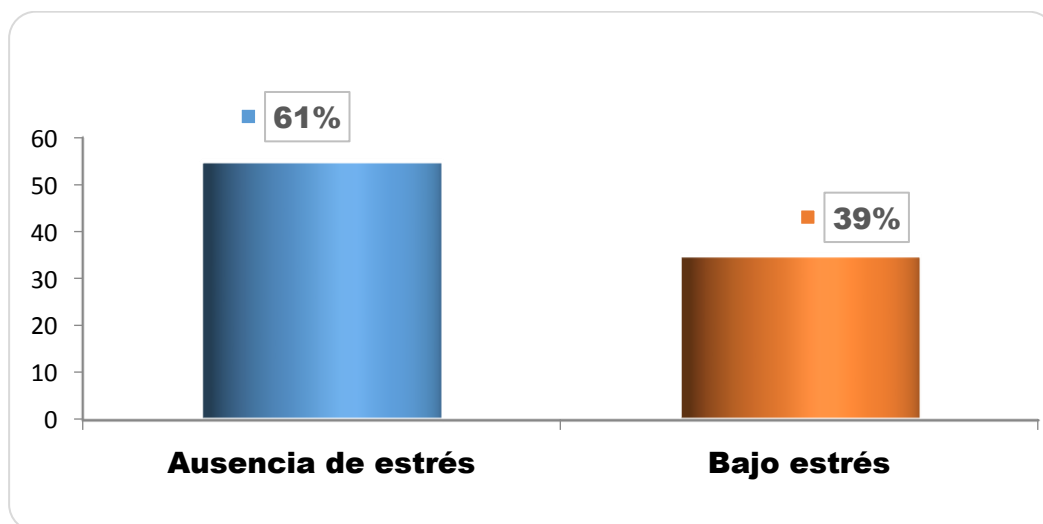
➤ **Variable: Nivel de estrés**

Tabla N°: 7
Nivel de Estrés de los enfermeros del Hospital Amazónico de
Yarinacocha-2014

Nivel de estrés	Fi	Fi	hi%	Hi%
Ausencia de estrés	55	55	61%	61%
Bajo estrés	35	90	39%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario

Gráfica N°: 7
Porcentaje según nivel de estrés de los enfermeros del Hospital
Amazónico de Yarinacocha - 2014



De acuerdo a la Tabla N°: 7, el 61% (55) no tiene estrés, mientras que el 39% (35) manifiesta un estrés bajo.

➤ Variable: Desempeño laboral

Tabla N°: 8

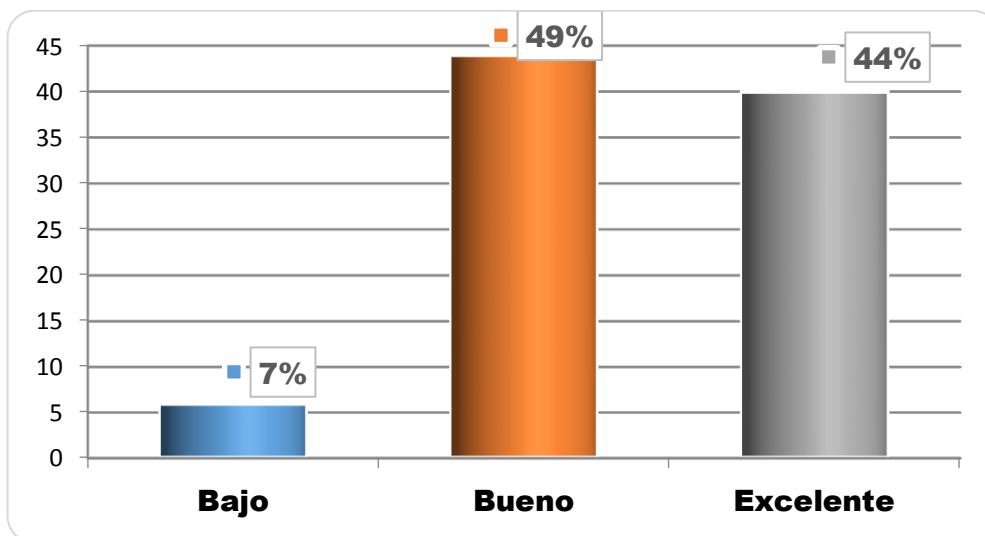
Desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2014

Desempeño laboral	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	6	6	7%	7%
Bueno	44	50	49%	56%
Excelente	40	90	44%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario

Gráfica N°: 8

Porcentaje según nivel de desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014



De acuerdo a la Tabla N°: 8, el 7% (6) de los trabajadores tiene un bajo nivel de desempeño laboral y el 49 % (44) está catalogado como bueno y el 44% (40) tiene un excelente desempeño laboral.

➤ **Dimensión: Capacidades profesionales.**

Tabla N°: 9

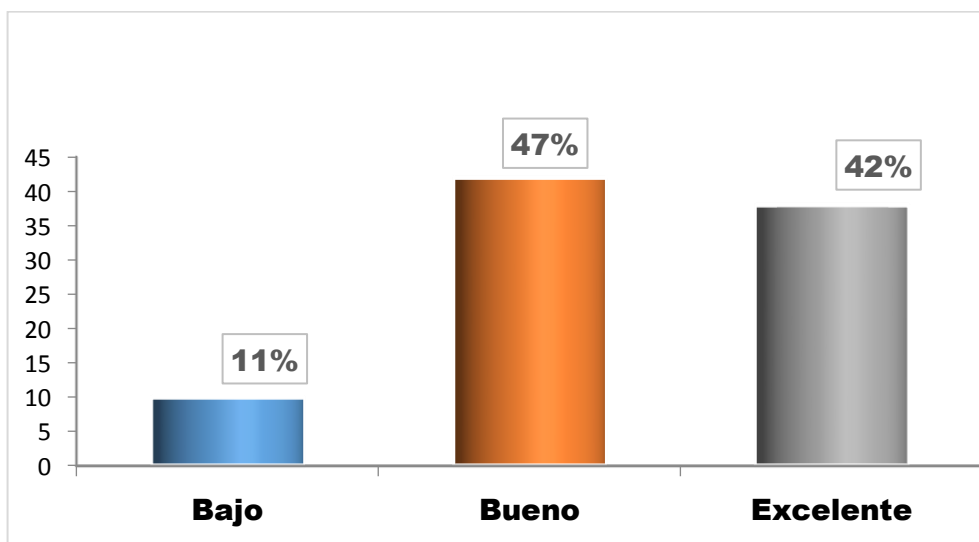
Capacidades Profesionales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014

Capacidades profesionales	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	10	10	11%	11%
Bueno	42	52	47%	58%
Excelente	38	90	42%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario

Gráfica N°: 9

Porcentaje según Capacidades Profesionales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014



El 11% (10) de ellos tiene un desarrollo de capacidades como bajo. 47% (42) como bueno, 42% (38) tiene un calificativo como excelente.

➤ **Dimensión: Emocionalidad y relaciones interpersonales.**

Tabla N°: 10

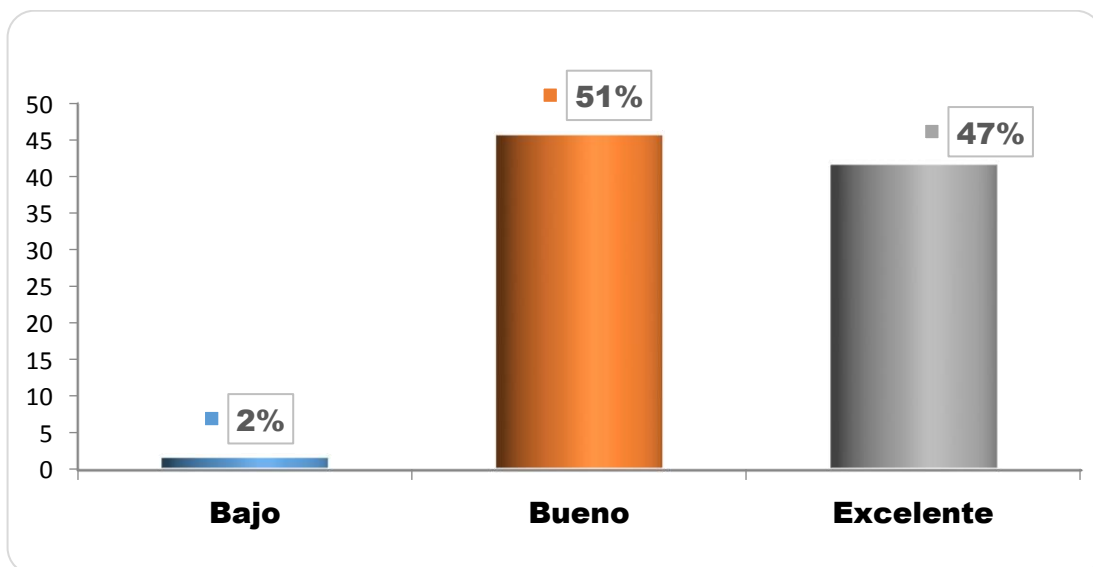
Emocionalidad y relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014

Emocionalidad y relaciones interpersonales	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	2	2	2%	2%
Bueno	46	48	51%	53%
Excelente	42	90	47%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario

Gráfica N°: 10

Porcentaje según emocionalidad y relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha– 2014



Con referencia a la dimensión de emocionalidad y relaciones interpersonales, el 51% (46) es bueno, el 47 % (42) es excelente y el 2% (2) tiene un calificativo de bajo.

➤ **Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales**

Tabla N°: 11

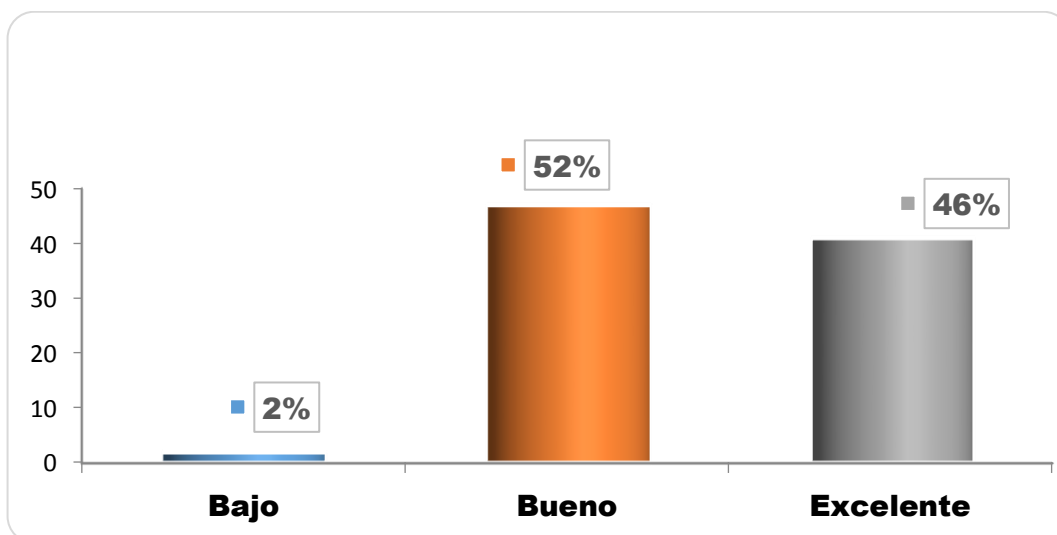
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha - 2014

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	2	2	2%	2%
Bueno	47	49	52%	54%
Excelente	41	90	46%	100%
Total	90		100%	

Fuente: cuestionario.

Gráfica N°: 11

Porcentaje según responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de los enfermeros del Hospital Amazónico de Yarinacocha – 2014



En relación a la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, el 52% (47) es bueno y el 46 % (41) es excelente y el 2% (2) tiene un calificativo de bajo.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Hipótesis general

Pasos para la prueba de hipótesis:

- Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

H_1 : Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

- Establecer el nivel de confianza

El nivel de significancia de dos colas: $\alpha = 5\% = 0,025$

- Elección de la prueba estadística

La elección de la prueba estadística es Chi Cuadrado.

Tabla N°: 12

Relación:Nivel de estrés * Desempeño laboral tabulación cruzada						
			Variable: Desempeño laboral			Total
			Bajo	Bueno	Excelente	
Variable: Nivel de estrés	Ausencia	Recuento	1	27	27	55
		% dentro de desempeño laboral	16,7%	61,4%	67,5%	61,1%
	Bajo	Recuento	5	17	13	35
		% dentro de desempeño laboral	83,3%	38,6%	32,5%	38,9%
Total		Recuento	6	44	40	90
		% dentro de desempeño laboral	100%	100%	100%	100%

Fuente: cuestionario

- Comparar el valor calculado, del Chi Cuadrado

Tabla N°: 13

Pruebas de chi-cuadrado (nivel de estrés y desempeño laboral)			
	Valor	Gl.	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,675 ^a	2	,059
Razón de verosimilitud	5,727	2	,057
Asociación lineal por lineal	3,423	1	,064
N de casos válidos	90		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,33.

Fuente: cuestionario

- Toma de decisión.

No existe incidencia entre las variables nivel de estrés y Desempeño laboral. Siendo el p valor, mayor que el nivel de significancia.

$p = 0,059 > 0,025$ Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis investigación y de aceptar la hipótesis nula, el cual manifiesta que: No existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

4.2.2. Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica:

- Formulación de la hipótesis

H_0 : Los síntomas de estrés psicológicos no se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

H_1 : Los síntomas de estrés psicológicos se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

- Establecer el nivel de confianza

El nivel de significancia de dos colas: $\alpha = 5\% = 0,025$

- Elección de la prueba estadística

La elección de la prueba estadística es Chi Cuadrado.

Tabla N°: 14

Síntomas psicológico*Variable: Desempeño laboral tabulación cruzada						
			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Bueno	Excelente	
Síntomas psicológico	Ausencia	Recuento	1	20	20	41
		% dentro de desempeño laboral	16,7%	45,5%	50,0%	45,6%
	Bajo	Recuento	5	23	19	47
		% dentro de desempeño laboral	83,3%	52,3%	47,5%	52,2%
	Medio	Recuento	0	1	1	2
		% dentro de desempeño laboral	0,0%	2,3%	2,5%	2,2%
Total		Recuento	6	44	40	90
		% dentro de desempeño laboral	100%	100%	100%	100%

Fuente: cuestionario

- Comparar el valor calculado, del Chi Cuadrado

Tabla N°: 15

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,703 ^a	4	,609
Razón de verosimilitud	3,021	4	,554
Asociación lineal por lineal	1,097	1	,295
N de casos válidos	90		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

➤ Toma de decisión.

No existe incidencia entre los síntomas de estrés psicológicos y el desempeño laboral, Siendo el p valor, mayor que el nivel de significancia. $p = 0,609 > 0,025$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis investigación y de aceptar la hipótesis nula, el cual manifiesta que los síntomas de estrés psicológicos no se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

Segunda hipótesis específica:

➤ Formulación de la hipótesis

H_0 : Los síntomas de estrés socio-psicológicos, no se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

H_1 : Los síntomas de estrés socio-psicológicos, se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

➤ Establecer el nivel de confianza

El nivel de significancia de dos colas: $\alpha = 5\% = 0,025$

➤ Elección de la prueba estadística

La elección de la prueba estadística es Chi Cuadrado

Tabla N°: 16

Síntomas Socio psicológicos*Desempeño laboral tabulación cruzada						
			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Bueno	Excelente	
Síntomas Socio psicológicos	Ausencia	Recuento	1	35	31	67
		% dentro de desempeño laboral	16,7%	79,5%	77,5%	74,4%
	Bajo	Recuento	5	9	9	23
		% dentro de desempeño laboral	83,3%	20,5%	22,5%	25,6%
Total		Recuento	6	44	40	90
		% dentro de desempeño laboral	100%	100%	100%	100%

Fuente: cuestionario

Tabla N°: 17

- Comparar el valor calculado, del chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,326 ^a	2	,003
Razón de verosimilitud	9,660	2	,008
Asociación lineal por lineal	3,447	1	,063
N de casos válidos	90		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,53.

- Toma de decisiones.

Existe incidencia entre los síntomas de estrés socios psicológicos y desempeño laboral. Siendo el p valor menor que el nivel de significancia.

$p = 0,003 < 0,025$ Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: los síntomas de estrés socio psicológicos, se relaciona, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

Tercera Hipótesis específica:

- Formulación de la hipótesis

H_0 : Los síntomas de estrés físicos, no se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

H_1 : Los síntomas de estrés físicos, se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

- Establecer el nivel de confianza

El nivel de significancia de dos colas: $\alpha = 5\% = 0,025$

- Elección de la prueba estadística

La elección de la prueba estadística es chi cuadrado

Tabla N°: 18

Síntomas físicos * desempeño laboral tabulación cruzada						
			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Bueno	Excelente	
Síntomas Físicos	Ausencia	Recuento	2	22	19	43
		% dentro de desempeño laboral	33,3%	50,0%	47,5%	47,8%
	Bajo	Recuento	4	19	20	43
		% dentro de desempeño laboral	66,7%	43,2%	50,0%	47,8%
	Medio	Recuento	0	3	1	4
		% dentro de desempeño laboral	0,0%	6,8%	2,5%	4,4%
Total		Recuento	6	44	40	90
		% dentro de desempeño laboral	100%	100%	100%	100%

Fuente: cuestionario

Tabla N°: 19

- Comparar el valor calculado, del Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,157 ^a	4	,707
Razón de verosimilitud	2,396	4	,663
Asociación lineal por lineal	,143	1	,705
N de casos válidos	90		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 27.

➤ Toma de decisión.

No existe incidencia entre los síntomas de estrés físico y el desempeño laboral, siendo el p valor, mayor que el nivel de significancia.

$p = 0,707 > 0,025$. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de investigación y de aceptar la hipótesis de nula, el cual manifiesta que los síntomas de estrés físicos, no se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.

En la tabla N° 01 y 02 Del análisis de los datos generales que caracteriza la población se obtuvo que el 93% fue de sexo femenino y el 7% de sexo masculino, las características vinculadas al ser mujer se ven claramente reflejadas en el desarrollo de la profesión de enfermería y en las cualidades exigidas a quienes la ejercen. Considerando que, una actividad en particular, es típicamente femenina cuando la mitad o más de la mitad de sus puestos de trabajo están ocupados por mujeres, en la muestra en estudio, sin duda, corresponde a un sector "femenino", evidenciándose porque la mayoría de la muestra está representada por este género (93%).

López F. y Ferraz E. En su investigación realizada en Brasil sobre un estudio de nivel de estrés y de los estresores presentes en los enfermeros que actúan en las unidades de cuidados intensivos de la región de Brasil, Sus resultados refieren que de 263 enfermeros evaluados, el 91,6% son mujeres. (9)

Barrios, H. y Carvajal, D. Realizó un estudio en Bolívar “Estrés en el personal de enfermería, en el “Hospital Ruíz y Páez determinando que el sexo predominante es el femenino con un 70,45%.

La edad de las enfermeras que laboran en Hospital Amazónico de Yarinacocha oscila entre los 36 - 46 (57%) años de edad, López F. y Ferraz E. en su estudio sobre el nivel de estrés el 80,2% son jóvenes menores de 40 años (9) lo cual asegura una nutrida experiencia además del interés personal por la capacitación permanente. A este rango de edad le siguen las profesionales comprendidas entre los 25 a 35 años (24%) es decir, gente joven que empieza sus inclinaciones a un área específica, que son un potencial de desarrollo y mejoras para la profesión.

En tabla N° 03 En cuanto al tiempo de servicio como enfermera, se evidencia que la mayoría cuentan con una experiencia laboral comprendida entre 12- 22 años (54 %). seguido de 1 a 11 años (41%) lo que asegura contar con enfermeros con buen nivel de experiencia laboral.

En tabla N° 07 Se presenta el nivel de estrés de las enfermeras. Los resultados muestran que el mayor porcentaje de enfermeras, 61%, presentaron nivel de estrés ausente; el 39% presentan bajo nivel de estrés y ninguno presenta nivel alto de estrés. Los resultados obtenidos concuerdan con Barrios y Carbajal, quienes encontraron que el 100% del personal de enfermería presenta algún grado de estrés, y que específicamente el 64% presenta nivel de estrés bajo. (10) Así también, López y Ferraz en cuanto a los niveles de estrés valorados, refieren que el 39,9% presenta bajo nivel de estrés, 36,5% nivel medio, 23,6% en alerta para presentar nivel alto de estrés y no se encontró valoraciones de nivel alto de estrés. (9) Durand, quien encontró que el 40,38% de enfermeros presentaron niveles de estrés manejables. (15)

En tabla Nº 08 Los resultados del desempeño laboral de las enfermeras, muestran que un 49% tiene buen desempeño laboral, el 44% califican con excelente desempeño, y el 7% califican con bajo desempeño laboral. Contar con un buen equilibrio mental y físico le permite al personal de enfermería ejercer su actividad de una manera eficiente y ser efectivo en la práctica diaria de atención a los pacientes.

En tabla Nº 12 Se presenta la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014. Luego de aplicar la prueba estadística Chi² de Pearson, se obtuvo un valor $p = 0,059$, concluyendo que no existe relación significativa entre las dos variables. Esto demuestra que las personas gozan de una situación relajada, ajena de cualquier preocupación que perturbe su tranquilidad, esto puede deberse a que experimenta bienestar y seguridad.

CONCLUSIONES

La relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014, es nulo, es decir no existe relación, a la hipótesis planteada.

No existe relación de los síntomas de estrés psicológicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico.

Los síntomas de estrés socio-psicológicos si se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico.

Los síntomas de estrés físicos no se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico.

Respecto al sexo, el mayor porcentaje, (93%) son del sexo femenino y solo el 7% son del sexo masculino, por lo que se refleja la preferencia del sexo hacia la carrera profesional de enfermería. Respecto al grupo etario, la mayoría, (57%) poseen la edad entre 36 a 46 años, grupo calificado como de mayor apogeo físico y mental, lo que significa que es poco usual padecer de algún desequilibrio emocional

El nivel de estrés del profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Amazonico de Yarinacocha, la mayoría proporción (61%) presentan ausencia de estrés, por lo que se concluye que no tienen limitación física ni emocional relacionado con el estrés.

El nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, en la gran mayoría (49%) califican como buen desempeño, por lo que se concluye que cumplen con las funciones asignadas.

RECOMENDACIONES

1. A la Directora de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas Filial Pucallpa; promover estudios de investigación relacionados al tema, en los docentes y alumnos para profundizar las variables tratadas en el presente estudio.
2. A las Jefas de los Departamento de Enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha; promover, implementar y fortalecer programas de promoción y dirigidas a la prevención del estrés laboral, ya que afecta directamente el desempeño laboral del profesional que lo padece.
3. A los profesionales de enfermería involucrados en el estudio; desarrollar actividades dirigido a la satisfacción de las necesidades de recreación, los cuales permiten la prevención del estrés laboral.
4. Con estos resultados se debe desarrollar actividades destinadas a la satisfacción de las necesidades de recreación, el cual se reflejará en una mejor calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5. LAZARUS, R. y Folkman, S. Estrés y Procesos Cognitivos. España. Ed: Martínez Roca.1990.
6. McGrath, J. E. "A conceptual formulation for research on estress", en J. E. McGrath: Social and Psychological Factors in Stress[Internet].. Nueva York, HoltRinehart y Winston, 10-21.
8. Zevallos W, Romero MM, Ríos JM. Análisis de Situación de Salud, Hospital Amazónico de Yarinacocha; 2013.
18. Mingote A. Estrés en la enfermería: El cuidado del cuidador. Edition: illustrated. Publicado por Ediciones Díaz de Santos, 2003. 160 p.
20. Melgosa J. Sin estrés, Edition: 2, illustrated. Publicado por Editorial Safeliz, 2000. 189 p.
21. Mora H. Manual del escolta privado. Publicado por Editorial Club Universitario, 2008. 55 p.
22. Peiró J Papeles del Psicólogo, UIPOT. Universidad de Valencia 2008. Vol. 29(1), 68-82 p.
23. Organización Mundial de la Salud. Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud en el mundo, 2006 fecha de acceso 15 de agosto de 2007 Escuela de Enfermería.
32. Hernandez, S, "Metodología de la Investigación", Editorial McGraw-Hill Interamericana México, 2004.
33. Valderrama S; "Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica", Editorial San Marcos, Lima 2003.

PÁGINAS PUBLICADAS DE INTERNET

10. BARRIOS H Y CARBAJAL C. Estrés en el personal de enfermería del área de emergencia de adultos en el Hospital Ruiz y Páez. [disertación]. Venezuela. Universidad del Oriente. 2010. Pág. 21-30 Disponible en: <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2223/1/20%20Tesis.%20WM9%20B275.pdf>.
11. CASTILLO, Rosa. El estrés del personal de enfermería que labora en las áreas de Emergencia de los Hospitales: Distrital de Bejuma y en la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera (C.H.E.T) del Estado Carabobo. Universidad Central de Venezuela.[disertación], 2004 Disponible en: <https://www.google.com/search?q=Estr%C3%A9s+en+el+personal+de+enfermer%C3%ADa+que+laboral+en+el+hospitales+Bejuma+y+en+la+ciudad+hospitalaria+Dr.+Enrique+Tejera+%28Chet%29+Estado%2C+Carabobo%E2%80%9D++Castillo%2C+R.&ie=utf-8&oe=utf-8>.
12. CALSINA, Yrma. Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital III Salcedo – Puno – 2011. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman. Tacna, Perú. [disertación]. 2012 Disponible en: http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/146/01_calsina_diaz_YR_FACS_Enfermeria_2012_resumen.pdf?sequence=2.
13. Morales, C. Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. 2006 Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/546/1/Morales_lc.pdf
14. CORONADO K. Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2006. Pág. 52. Disponible en:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1011/1/Coronadoll.pdf>

24. González Rosa. MENDOZA, enfermeros del servicio de alto riesgo (UTI)
TESIS “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo” Ciclo
de Licenciatura en Enfermería Sede Centra ICiclo lectivo Febrero, 2012,
26-27 p. Disponible en:
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf
29. Travieso E. 2014 monografias.com Responsabilidad legal del profesional
de enfermería en el cumplimiento de la indicación médica. 2pág.
Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos73/responsabilidad-legal-profesional-enfermeria/responsabilidad-legal-profesional-enfermeria2.shtml>
30. Bolam, K. M., Peeler, D. H., Ribando, P. P., & Sandman, T. LU.S. Patent
No. 5,725,485. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
1998. Disponible en:
<https://www.google.com/patents/US5725485>

ARTÍCULOS

3. Peru21 en Salud; Miércoles 16 de diciembre del 2009 | 04:31, disponible en:
<http://peru21.pe/noticia/382356/estres-laboral-78-trabajadores-peruanos-lo-sufrio>
4. Simpson, L. A., & Grant, L..Citado por Moreno & Peñacoba El estrés asistencial en los servicios de salud [Internet]. (1999). (p.1-35). Disponible en:
<https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Estres-asistencial-en-los-servicios-de-salud.pdf>

REVISTAS

1. Mac Donald A. El estrés laboral en los países europeos y en América Latina [internet] 2009 Julio 30 Universidad de Buenos Aires – Facultad de Derecho.
<http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14>
2. Atiénzar MJ. El Estrés de Salvador a Tirano. Centro de Confederaciones Solidarias [Internet]. 2009 Ene 9. El estrés: de salvador a tirano disponible en: <http://ccs.org.es/2009/01/09/el-estres-de-salvador-a-tirano/>
7. Suárez, A. Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima.RevistaPsiqueMag. (Junio, 2013) Recuperado de.
<http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
9. Shimizu E, Ciampone MHT. Sofrimento e prazer no trabalho vivenciado pelas enfermeiras que trabalham em unidades de terapia intensiva em um hospital escola. Rev. Esc. Enferm,[Internet]. USP.1999; 33(1):95-106.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000200004&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
15. DURAND J. Nivel de Estrés en Enfermera en Hospitales Nacionales de Lima Metropolitana”. En Anales de la Facultad de Medicina; Ed. UNMSM. Vol.64.Nº3 -2003. Pág. 2.Disponible en:
<http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2223/1/20%20Tesis.%20WM9%20B275.pdf>
16. Hernández M. tipos de investigación. Venezuela Publicado [internet] 12th December, 2012.disponible en:
<http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.pe/2012/12/tipos-y-niveles-de-investigacion.html>.
17. Hans Selye. El estrés en la evaluación institucional. 1907 Disponible en:
<http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/345577/>

19. Lopategui E, Estrés: Concepto, causas y control. Extraído el 3 de Diciembre de 2007. Disponible en:
<http://www.saludmed.com/Documentos/Estres.html>
25. Fernández, J. M. (2005). Matriz de competencias del docente de educación básica. Revista Iberoamericana de educación, 36(2), 8. Disponible en:
<http://www.rieoei.org/investigacion/939Fernandez.PDF>
26. Mendoza, R. M., & Williams, D. N. (1984). Problems in the management of type III (severe) open fractures: a new classification of type III open fractures. Journal of Trauma-Injury, Infection, and Critical Care, 24(8), 742-746. Disponible en:
http://journals.lww.com/jtrauma/abstract/1984/08000/problems_in_the_management_of_type_iii_severe_.9.aspx
27. Omayda urbina Rev Cubana Educ. Med. Super 2002;16(2):120-7
http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol16_2_02/ems06202.htm
28. Cerquella, C. Responsabilidad Profesional en Enfermería Madrid 2008 pág. 2-3. Disponible en:
<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application/pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352824371721&ssbinary=true>
31. Calista, R Modelo de Adaptación [internet]. 1970. Disponible en:
<http://es.slideshare.net/fundamentos2012uns/callista-roy-13333700>
34. López V. Revista de Actualización Clínica Investiga Técnicas de recopilación de datos en la investigación científica Rev. Act. Clin. Med v.10 La Paz jul. 2011 versión impresa ISSN 2304-3768. Disponible en:
http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-682011000700008&script=sci_arttext

ANEXOS

ANEXO 01
BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA (V1)

Nº	0	1	2	ESCALA DE LIKERT								
				SINTOMAS PSICOLOGICOS								
	Sexo	Edad	Estado Civil	Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9
1	M	32	soltera	2	1	2	2	4	2	1	3	2
2	M	47	casado	1	2	1	3	3	3	1	1	2
3	M	41	casado	3	2	4	4	3	1	2	1	3
4	M	37	casado	3	2	2	2	3	3	2	1	2
5	M	42	casado	1	2	2	2	2	1	1	1	1
6	M	43	Casado	3	3	2	2	1	4	2	3	2
7	F	54	soltera	3	2	4	4	4	1	2	3	4
8	F	40	soltera	1	1	1	2	2	1	1	1	1
9	F	39	conviviente	2	2	2	2	3	2	2	3	2
10	F	41	casada	1	1	1	2	4	1	1	5	2
11	F	37	soltera	2	2	1	2	3	2	2	3	2
12	F	34	soltera	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	F	44	casada	1	2	2	1	3	1	2	1	2
14	F	43	casada	1	2	3	2	1	1	1	3	2
15	F	37	casada	2	1	4	2	3	1	1	1	1
16	F	50	casada	1	3	3	4	2	1	2	1	4
17	F	33	casada	1	2	1	2	2	1	2	2	3
18	F	43	casada	1	2	1	2	2	1	1	1	1
19	F	51	casada	1	2	2	2	2	1	2	1	2
20	F	38	casada	2	3	1	2	2	1	2	2	3
21	F	33	casada	2	2	2	2	2	2	2	1	3
22	F	38	soltera	3	2	3	2	1	1	1	3	4
23	F	42	conviviente	2	2	2	3	2	2	3	3	3
24	F	38	casada	3	1	2	1	3	1	1	2	2
25	F	41	conviviente	4	2	3	2	2	1	2	2	3
26	F	26	conviviente	2	1	1	1	1	1	1	1	2
27	F	41	casada	3	2	2	2	2	1	2	1	2
28	F	39	conviviente	4	3	2	2	3	2	4	2	4
29	F	31	soltera	1	2	1	1	1	1	1	1	1
30	F	29	casada	2	2	2	2	2	1	2	2	4
31	F	40	divorciada	2	2	3	2	3	2	2	2	3
32	F	42	casada	2	2	2	2	3	2	1	1	2
33	F	32	casada	2	2	2	2	3	2	3	2	2
34	F	34	soltera	4	2	4	3	3	1	3	2	2
35	F	47	casada	2	3	1	2	2	1	1	1	1
36	F	50	casada	2	1	1	1	2	1	1	2	2
37	F	44	casada	2	2	1	2	2	1	1	1	2
38	F	42	casada	2	2	1	2	2	1	2	2	1
39	F	40	soltera	2	2	2	2	4	2	2	1	2
40	F	35	conviviente	2	2	2	2	3	1	2	1	4
41	F	32	conviviente	3	3	1	2	4	1	2	1	2
42	F	33	soltera	1	1	1	2	1	1	2	1	3
43	F	38	conviviente	1	1	1	1	5	1	1	1	3

44	F	48	casada	2	2	2	2	3	2	2	1	2
45	F	40	conviviente	4	3	3	4	4	2	2	3	4
46	F	36	casada	3	2	3	3	2	2	3	2	4
47	F	62	viuda	1	1	1	2	3	1	1	1	1
48	F	34	casada	3	2	2	3	3	2	2	1	2
49	F	36	casada	1	1	1	1	2	1	1	1	2
50	F	43	casada	4	3	2	3	2	2	3	3	2
51	F	46	divorciada	4	4	4	2	2	2	1	3	3
52	F	50	conviviente	3	3	2	2	2	2	1	2	3
53	F	55	conviviente	3	2	3	3	2	1	2	1	2
54	F	38	conviviente	4	3	2	2	1	1	2	3	4
55	F	47	casado	2	2	2	3	3	1	1	4	3
56	F	43	conviviente	2	1	2	3	3	2	2	3	2
57	F	37	soltera	2	2	1	2	3	2	2	3	2
58	F	34	soltera	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	F	44	casada	1	2	2	1	3	1	2	1	2
60	F	43	casada	1	2	3	2	1	1	1	3	2
61	F	37	casada	2	1	4	2	3	1	1	1	1
62	F	50	casada	1	3	3	4	2	1	2	1	4
63	F	33	casada	1	2	1	2	2	1	2	2	3
64	F	43	casada	1	2	1	2	2	1	1	1	1
65	F	51	casada	1	2	2	2	2	1	2	1	2
66	F	38	casada	2	3	1	2	2	1	2	2	3
67	F	33	casada	2	2	2	2	2	2	2	1	3
68	F	38	soltera	3	2	3	2	1	1	1	3	4
69	F	42	conviviente	2	2	2	3	2	2	3	3	3
70	F	38	casada	3	1	2	1	3	1	1	2	2
71	F	41	conviviente	4	2	3	2	2	1	2	2	3
72	F	26	conviviente	2	1	1	1	1	1	1	1	2
73	F	41	casada	3	2	2	2	2	1	2	1	2
74	F	39	conviviente	4	3	2	2	3	2	4	2	4
75	F	31	soltera	1	2	1	1	1	1	1	1	1
76	F	29	casada	2	2	2	2	2	1	2	2	4
77	F	40	divorciada	2	2	3	2	3	2	2	2	3
78	F	42	casada	2	2	2	2	3	2	1	1	2
79	F	32	casada	2	2	2	2	3	2	3	2	2
80	F	34	soltera	4	2	4	3	3	1	3	2	2
81	F	47	casada	2	3	1	2	2	1	1	1	1
82	F	50	casada	2	1	1	1	2	1	1	2	2
83	F	47	casado	2	2	2	3	3	1	1	4	3
84	F	43	conviviente	2	1	2	3	3	2	2	3	2
85	F	37	soltera	2	2	1	2	3	2	2	3	2
86	F	34	soltera	1	1	1	1	1	1	1	1	1
87	F	44	casada	1	2	2	1	3	1	2	1	2
88	F	43	casada	1	2	3	2	1	1	1	3	2
89	F	37	casada	2	1	4	2	3	1	1	1	1
90	F	50	casada	1	3	3	4	2	1	2	1	4

Nº	0	1	2	ESCALA DE LIKERT						
				SINTOMAS SOCIOPSICOLOGICOS						
	Sexo	Edad	Estado Civil	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16
1	M	32	soltera	2	1	1	2	2	1	1
2	M	47	casado	1	2	1	1	1	2	1
3	M	41	casado	2	2	2	1	2	2	1
4	M	37	casado	2	3	2	1	1	3	3
5	M	42	casado	1	1	1	2	1	2	1
6	M	43	Casado	2	1	2	3	2	3	2
7	F	54	soltera	3	2	2	1	3	3	1
8	F	40	soltera	1	1	1	1	1	1	1
9	F	39	conviviente	2	2	2	1	2	1	1
10	F	41	casada	1	1	1	1	1	1	1
11	F	37	soltera	2	2	2	1	2	2	1
12	F	34	soltera	1	1	1	1	1	1	1
13	F	44	casada	1	1	2	1	2	1	1
14	F	43	casada	3	2	1	1	3	2	1
15	F	37	casada	2	2	3	1	1	2	1
16	F	50	casada	1	2	2	1	2	2	3
17	F	33	casada	2	1	2	1	1	2	1
18	F	43	casada	1	1	1	1	1	1	2
19	F	51	casada	2	1	1	1	2	2	1
20	F	38	casada	2	2	1	1	1	1	1
21	F	33	casada	2	1	1	2	1	2	1
22	F	38	soltera	4	2	4	1	3	2	1
23	F	42	conviviente	4	4	2	2	2	2	2
24	F	38	casada	3	2	1	2	2	1	1
25	F	41	conviviente	4	2	1	3	3	2	1
26	F	26	conviviente	2	1	1	2	1	1	2
27	F	41	casada	1	1	1	1	1	1	1
28	F	39	conviviente	3	2	2	1	3	2	2
29	F	31	soltera	2	1	1	1	1	1	1
30	F	29	casada	1	2	2	1	2	2	2
31	F	40	divorciada	3	3	2	1	2	2	1
32	F	42	casada	2	1	2	1	1	2	1
33	F	32	casada	2	2	2	1	4	2	2
34	F	34	soltera	3	2	2	1	3	1	1
35	F	47	casada	3	1	1	1	1	1	1
36	F	50	casada	2	1	1	1	2	1	1
37	F	44	casada	1	1	1	1	2	2	1
38	F	42	casada	2	1	2	1	1	1	1
39	F	40	soltera	2	2	2	1	2	1	2
40	F	35	conviviente	3	2	2	1	2	2	1
41	F	32	conviviente	2	2	2	1	2	2	1
42	F	33	soltera	1	2	1	1	2	1	2
43	F	38	conviviente	1	1	1	1	1	1	1

44	F	48	casada	2	1	1	1	1	1	1
45	F	40	conviviente	3	3	3	2	2	2	2
46	F	36	casada	2	2	2	1	3	2	1
47	F	62	viuda	1	1	1	1	1	1	1
48	F	34	casada	3	3	2	1	2	2	2
49	F	36	casada	1	1	1	1	2	1	1
50	F	43	casada	1	2	1	2	1	1	1
51	F	46	divorciada	4	3	2	2	3	3	2
52	F	50	conviviente	2	2	2	3	1	2	1
53	F	55	conviviente	1	1	1	2	2	1	1
54	F	38	conviviente	2	2	2	4	3	2	1
55	F	47	casado	3	2	3	1	2	3	1
56	F	43	conviviente	3	2	3	3	3	2	1
57	F	37	soltera	2	2	2	1	2	2	1
58	F	34	soltera	1	1	1	1	1	1	1
59	F	44	casada	1	1	2	1	2	1	1
60	F	43	casada	3	2	1	1	3	2	1
61	F	37	casada	2	2	3	1	1	2	1
62	F	50	casada	1	2	2	1	2	2	3
63	F	33	casada	2	1	2	1	1	2	1
64	F	43	casada	1	1	1	1	1	1	2
65	F	51	casada	2	1	1	1	2	2	1
66	F	38	casada	2	2	1	1	1	1	1
67	F	33	casada	2	1	1	2	1	2	1
68	F	38	soltera	4	2	4	1	3	2	1
69	F	42	conviviente	4	4	2	2	2	2	2
70	F	38	casada	3	2	1	2	2	1	1
71	F	41	conviviente	4	2	1	3	3	2	1
72	F	26	conviviente	2	1	1	2	1	1	2
73	F	41	casada	1	1	1	1	1	1	1
74	F	39	conviviente	3	2	2	1	3	2	2
75	F	31	soltera	2	1	1	1	1	1	1
76	F	29	casada	1	2	2	1	2	2	2
77	F	40	divorciada	3	3	2	1	2	2	1
78	F	42	casada	2	1	2	1	1	2	1
79	F	32	casada	2	2	2	1	4	2	2
80	F	34	soltera	3	2	2	1	3	1	1
81	F	47	casada	3	1	1	1	1	1	1
82	F	50	casada	2	1	1	1	2	1	1
83	F	47	casado	3	2	3	1	2	3	1
84	F	43	conviviente	3	2	3	3	3	2	1
85	F	37	soltera	2	2	2	1	2	2	1
86	F	34	soltera	1	1	1	1	1	1	1
87	F	44	casada	1	1	2	1	2	1	1
88	F	43	casada	3	2	1	1	3	2	1
89	F	37	casada	2	2	3	1	1	2	1
90	F	50	casada	1	2	2	1	2	2	3

Nº	0	1	2	ESCALA DE LIKERT												
				SINTOMAS FISICOS												
	Sex	Edad	Estado Civil	Prg17	Prg18	Prg19	Prg20	Prg21	Prg22	Prg23	Prg24	Prg25	Prg26	Prg27	Prg28	Prg29
1	M	32	soltera	4	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1
2	M	47	casado	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
3	M	41	casado	5	4	1	1	1	4	2	2	2	1	2	2	2
4	M	37	casado	2	3	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
5	M	42	casado	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
6	M	43	Casado	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3	3
7	F	54	soltera	3	2	1	1	3	3	2	4	2	1	2	2	3
8	F	40	soltera	2	2	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1
9	F	39	conviviente	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
10	F	41	casada	2	2	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	1
11	F	37	soltera	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
12	F	34	soltera	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	F	44	casada	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
14	F	43	casada	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2
15	F	37	casada	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
16	F	50	casada	3	3	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	3
17	F	33	casada	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
18	F	43	casada	3	4	1	1	1	1	2	1	2	4	2	1	1
19	F	51	casada	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
20	F	38	casada	4	3	1	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2
21	F	33	casada	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	3	1	1
22	F	38	soltera	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
23	F	42	conviviente	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2
24	F	38	casada	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4	2	1
25	F	41	conviviente	3	4	2	2	1	3	3	4	1	3	4	4	3
26	F	26	conviviente	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
27	F	41	casada	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2
28	F	39	conviviente	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2
29	F	31	soltera	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	F	29	casada	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	F	40	divorciada	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2
32	F	42	casada	2	2	2	3	1	1	3	2	1	1	3	2	1
33	F	32	casada	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	2	1	3
34	F	34	soltera	4	4	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	3
35	F	47	casada	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
36	F	50	casada	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	4	3	1
37	F	44	casada	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
38	F	42	casada	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
39	F	40	soltera	2	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2
40	F	35	conviviente	1	1		1	1	1	1	1	2	1	2	1	3
41	F	32	conviviente	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
42	F	33	soltera	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2
43	F	38	conviviente	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1

44	F	48	casada	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2
45	F	40	conviviente	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
46	F	36	casada	4	3	1	2	3	4	2	3	2	1	2	1	2
47	F	62	viuda	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1
48	F	34	casada	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
49	F	36	casada	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
50	F	43	casada	4	3	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	2
51	F	46	divorciada	4	3	1	2	1	1	3	3	1	4	4	1	3
52	F	50	conviviente	3	3	1	2	2	3	3	4	2	1	2	3	4
53	F	55	conviviente	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2
54	F	38	conviviente	3	3	2	2	2	1	1	4	2	2	4	2	3
55	F	47	casado	3	3	2	3	4	3	4	4	5	2	2	4	2
56	F	43	conviviente	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3
57	F	37	soltera	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
58	F	34	soltera	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	F	44	casada	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
60	F	43	casada	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2
61	F	37	casada	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
62	F	50	casada	3	3	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	3
63	F	33	casada	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
64	F	43	casada	3	4	1	1	1	1	2	1	2	4	2	1	1
65	F	51	casada	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
66	F	38	casada	4	3	1	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2
67	F	33	casada	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	3	1	1
68	F	38	soltera	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
69	F	42	conviviente	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2
70	F	38	casada	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4	2	1
71	F	41	conviviente	3	4	2	2	1	3	3	4	1	3	4	4	3
72	F	26	conviviente	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
73	F	41	casada	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2
74	F	39	conviviente	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2
75	F	31	soltera	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	F	29	casada	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	F	40	divorciada	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2
78	F	42	casada	2	2	2	3	1	1	3	2	1	1	3	2	1
79	F	32	casada	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	2	1	3
80	F	34	soltera	4	4	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	3
81	F	47	casada	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
82	F	50	casada	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	4	3	1
83	F	47	casado	3	3	2	3	4	3	4	4	5	2	2	4	2
84	F	43	conviviente	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3
85	F	37	soltera	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
86	F	34	soltera	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
87	F	44	casada	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
88	F	43	casada	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2
89	F	37	casada	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
90	F	50	casada	3	3	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	3

ANEXO 02
AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL (V.D)

N°	DATOS GENERALES				ESCALA DE LIKERT																	
	Sexo	Edad	Grado Académico	Tiempo de Servicio (años)	CAPACIDADES PROFESIONALES																	
					Prg1	Prg2	Prg3	Prg4	Prg5	Prg6	Prg7	Prg 8	Prg9	Prg10	Prg11	Prg12	Prg13	Prg14	Prg15	Prg16	Prg17	Prg18
1	M	32	Especialista	6	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5
2	M	47	Licenciado	15	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4
3	M	41	Licenciado	15	5	4	1	3	2	4	4	4	2	5	5	4	4	1	1	3	3	5
4	M	37	Licenciado	12	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3
5	M	42	Licenciado	15	5	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
6	M	43	Licenciado	20	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
7	F	54	Licenciado	18	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	2
8	F	40	Licenciado	14	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	F	39	Licenciado	11	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
10	F	41	Licenciado	4	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5
11	F	37	Licenciado	12	5	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
12	F	34	Licenciado	2	5	5	4	4	1	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	F	44	Licenciado	15	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
14	F	43	Licenciado	1	4	4	3	3	2	3	3	4	3	1	1	3	2	3	3	5	4	2
15	F	37	Licenciado	7	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
16	F	50	Licenciado	12	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
17	F	33	Licenciado	9	5	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4
18	F	43	Licenciado	16	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	1

19	F	51	Licenciado	20	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
20	F	38	Licenciado	15	5	5	4	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4
21	F	33	Licenciado	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3
22	F	38	Licenciado	17	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
23	F	42	Licenciado	13	4	5	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
24	F	38	Licenciado	15	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	4	3
25	F	41	Licenciado	18	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3
26	F	26	Licenciado	3	5	3	3	2	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4
27	F	46	Licenciado	15	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4
28	F	39	Licenciado	15	5	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	2	4	3	1	2
29	F	31	Licenciado	3	5	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
30	F	29	Licenciado	5	5	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
31	F	40	Licenciado	13	5	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
32	F	42	Licenciado	14	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5
33	F	32	Licenciado	6	4	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	4	3	1	3	3	3
34	F	34	Licenciado	10	5	4	3	3	2	1	1	3	1	3	4	2	4	2	4	2	2	2
35	F	47	Licenciado	22	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
36	F	50	Licenciado	32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5
37	F	44	Magister	21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5
38	F	42	Licenciado	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	4
39	F	40	Licenciado	20	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5
40	F	35	Licenciado	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
41	F	32	Licenciado	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
42	F	33	Licenciado	7	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
43	F	38	Licenciado	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5
44	F	48	Licenciado	18	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	5
45	F	40	Licenciado	14	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	2
46	F	36	Licenciado	8	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4
47	F	62	Licenciado	33	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4

48	F	34	Licenciado	2	5	4	2	1	3	2	1	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5
49	F	36	Licenciado	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
50	F	43	Licenciado	20	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3
51	F	46	Licenciado	22	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3
52	F	55	Licenciado	21	5	4	2	2	2	1	3	2	2	3	2	4	4	2	5	3	4	5
53	F	50	Licenciado	20	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3
54	F	38	Licenciado	10	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3
55	F	47	Licenciado	18	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	5	4	4	3
56	F	43	Licenciado	18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3
57	F	50	Licenciado	12	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
58	F	33	Licenciado	9	5	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4
59	F	43	Licenciado	16	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	1
60	F	51	Licenciado	20	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
61	F	38	Licenciado	15	5	5	4	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4
62	F	33	Licenciado	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3
63	F	38	Licenciado	17	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
64	F	42	Licenciado	13	4	5	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
65	F	38	Licenciado	15	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	4	3
66	F	41	Licenciado	18	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3
67	F	26	Licenciado	3	5	3	3	2	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4
68	F	46	Licenciado	15	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4
69	F	39	Licenciado	15	5	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	2	4	3	1	2
70	F	31	Licenciado	3	5	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
71	F	29	Licenciado	5	5	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
72	F	40	Licenciado	13	5	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
73	F	42	Licenciado	14	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5
74	F	32	Licenciado	6	4	3	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	4	3	1	3	3	3
75	F	34	Licenciado	10	5	4	3	3	2	1	1	3	1	3	4	2	4	2	4	2	2	2
76	F	47	Licenciado	22	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5

77	F	50	Licenciado	32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5
78	F	44	Magister	21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5
79	F	42	Licenciado	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	4
80	F	40	Licenciado	20	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5
81	F	35	Licenciado	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
82	F	32	Licenciado	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
83	F	33	Licenciado	7	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
84	F	38	Licenciado	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5
85	F	48	Licenciado	18	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	5
86	F	40	Licenciado	14	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	2
87	F	36	Licenciado	8	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4
88	F	62	Licenciado	33	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
89	F	34	Licenciado	2	5	4	2	1	3	2	1	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5
90	F	36	Licenciado	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4

N°	DATOS GENERALES				ESCALA DE LIKERT								
					EMOCIONALIDAD Y RELACIONES INTERPERSONALES								
	Sexo	Edad	Grado Académico	Tiempo de Servicio (años)	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22	Preg23	Preg24	Preg25	Preg26	Preg27
1	M	32	Especialista	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	M	47	Licenciado	15	3	3	5	4	4	4	3	3	3
3	M	41	Licenciado	15	5	5	4	4	4	5	5	5	2
4	M	37	Licenciado	12	5	4	3	4	4	4	4	3	3
5	M	42	Licenciado	15	4	3	4	3	4	3	3	3	4
6	M	43	Licenciado	20	4	5	5	4	4	3	3	4	3
7	F	54	Licenciado	18	4	4	4	5	4	3	4	3	3
8	F	40	Licenciado	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	F	39	Licenciado	11	4	4	3	3	4	4	4	4	4
10	F	41	Licenciado	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
11	F	37	Licenciado	12	4	3	4	4	4	4	4	4	3
12	F	34	Licenciado	2	4	5	4	5	4	5	5	4	4
13	F	44	Licenciado	15	4	4	3	4	3	4	4	4	4
14	F	43	Licenciado	1	5	2	5	5	3	4	4	3	1
15	F	37	Licenciado	7	4	3	3	4	4	4	4	3	3
16	F	50	Licenciado	12	4	4	4	5	3	5	4	4	3
17	F	33	Licenciado	9	4	3	4	4	3	4	4	4	3
18	F	43	Licenciado	16	5	4	5	5	5	5	4	5	3
19	F	51	Licenciado	20	5	5	4	5	5	4	4	4	3
20	F	38	Licenciado	15	5	4	3	5	5	5	4	5	3
21	F	33	Licenciado	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4
22	F	38	Licenciado	17	5	5	4	5	5	5	5	5	4
23	F	42	Licenciado	13	3	5	2	4	2	2	2	2	3
24	F	38	Licenciado	15	4	5	2	2	2	3	3	4	3

25	F	41	Licenciado	18	3	4	2	2	3	3	4	4	3
26	F	26	Licenciado	3	4	5	2	4	2	4	3	3	4
27	F	46	Licenciado	15	4	3	5	4	5	5	5	5	3
28	F	39	Licenciado	15	5	4	3	4	1	2	5	5	1
29	F	31	Licenciado	3	4	3	5	5	1	5	5	5	5
30	F	29	Licenciado	5	4	4	4	4	3	4	4	3	1
31	F	40	Licenciado	13	4	3	4	4	3	4	4	4	2
32	F	42	Licenciado	14	5	4	4	5	3	5	5	5	2
33	F	32	Licenciado	6	3	2	4	4	5	4	3	3	2
34	F	34	Licenciado	10	4	3	3	4	4	4	4	4	2
35	F	47	Licenciado	22	4	3	5	5	4	5	5	5	3
36	F	50	Licenciado	32	5	5	5	5	3	4	5	5	5
37	F	44	Magister	21	5	5	5	5	3	5	4	5	4
38	F	42	Licenciado	3	5	3	3	5	5	5	3	3	2
39	F	40	Licenciado	20	5	4	5	5	4	4	5	4	3
40	F	35	Licenciado	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3
41	F	32	Licenciado	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
42	F	33	Licenciado	7	5	4	4	4	4	5	5	5	3
43	F	38	Licenciado	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3
44	F	48	Licenciado	18	4	3	3	4	5	5	5	4	4
45	F	40	Licenciado	14	4	5	2	5	4	3	3	3	3
46	F	36	Licenciado	8	4	2	3	5	4	4	3	4	2
47	F	62	Licenciado	33	5	3	4	4	4	4	4	4	3
48	F	34	Licenciado	2	4	4	4	5	2	5	4	4	2
49	F	36	Licenciado	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
50	F	43	Licenciado	20	3	4	4	5	5	4	4	5	3
51	F	46	Licenciado	22	5	5	4	5	5	3	4	4	5
52	F	55	Licenciado	21	5	5	4	4	2	5	5	5	3
53	F	50	Licenciado	20	3	5	2	3	3	3	4	3	2

54	F	38	Licenciado	10	3	5	4	5	5	5	4	4	4
55	F	47	Licenciado	18	3	3	4	4	3	3	3	3	4
56	F	43	Licenciado	18	4	4	2	4	5	4	3	3	2
57	F	50	Licenciado	12	4	4	4	5	3	5	4	4	3
58	F	33	Licenciado	9	4	3	4	4	3	4	4	4	3
59	F	43	Licenciado	16	5	4	5	5	5	5	4	5	3
60	F	51	Licenciado	20	5	5	4	5	5	4	4	4	3
61	F	38	Licenciado	15	5	4	3	5	5	5	4	5	3
62	F	33	Licenciado	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4
63	F	38	Licenciado	17	5	5	4	5	5	5	5	5	4
64	F	42	Licenciado	13	3	5	2	4	2	2	2	2	3
65	F	38	Licenciado	15	4	5	2	2	2	3	3	4	3
66	F	41	Licenciado	18	3	4	2	2	3	3	4	4	3
67	F	26	Licenciado	3	4	5	2	4	2	4	3	3	4
68	F	46	Licenciado	15	4	3	5	4	5	5	5	5	3
69	F	39	Licenciado	15	5	4	3	4	1	2	5	5	1
70	F	31	Licenciado	3	4	3	5	5	1	5	5	5	5
71	F	29	Licenciado	5	4	4	4	4	3	4	4	3	1
72	F	40	Licenciado	13	4	3	4	4	3	4	4	4	2
73	F	42	Licenciado	14	5	4	4	5	3	5	5	5	2
74	F	32	Licenciado	6	3	2	4	4	5	4	3	3	2
75	F	34	Licenciado	10	4	3	3	4	4	4	4	4	2
76	F	47	Licenciado	22	4	3	5	5	4	5	5	5	3
77	F	50	Licenciado	32	5	5	5	5	3	4	5	5	5
78	F	44	Magister	21	5	5	5	5	3	5	4	5	4
79	F	42	Licenciado	3	5	3	3	5	5	5	3	3	2
80	F	40	Licenciado	20	5	4	5	5	4	4	5	4	3
81	F	35	Licenciado	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3
82	F	32	Licenciado	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4

83	F	33	Licenciado	7	5	4	4	4	4	5	5	5	3
84	F	38	Licenciado	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3
85	F	48	Licenciado	18	4	3	3	4	5	5	5	4	4
86	F	40	Licenciado	14	4	5	2	5	4	3	3	3	3
87	F	36	Licenciado	8	4	2	3	5	4	4	3	4	2
88	F	62	Licenciado	33	5	3	4	4	4	4	4	4	3
89	F	34	Licenciado	2	4	4	4	5	2	5	4	4	2
90	F	36	Licenciado	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4

	DATOS GENERALES				ESCALA DE LIKERT							
					RESPONSABILIDADES EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES							
	Sexo	Edad	Grado Académico	Tiempo de Servicio (años)	Preg28	Preg29	Preg30	Preg31	Preg32	Preg33	Preg34	Preg35
1	M	32	Especialista	6	5	5	5	5	5	5	5	5
2	M	47	Licenciado	15	5	4	5	5	4	4	4	4
3	M	41	Licenciado	15	4	4	5	5	3	4	5	3
4	M	37	Licenciado	12	4	5	5	5	4	5	5	5
5	M	42	Licenciado	15	3	5	5	5	3	3	2	5
6	M	43	Licenciado	20	3	3	4	4	3	3	4	4
7	F	54	Licenciado	18	3	4	4	5	5	4	5	5
8	F	40	Licenciado	14	3	3	3	3	3	3	3	3
9	F	39	Licenciado	11	4	4	5	4	4	2	3	4
10	F	41	Licenciado	4	3	5	5	5	3	5	5	5
11	F	37	Licenciado	12	3	4	4	4	3	3	3	4
12	F	34	Licenciado	2	4	4	5	4	4	5	4	5
13	F	44	Licenciado	15	3	4	4	3	2	3	3	4
14	F	43	Licenciado	1	2	2	5	4	4	3	5	4
15	F	37	Licenciado	7	3	4	4	4	2	4	4	4
16	F	50	Licenciado	12	4	4	5	4	3	4	5	4
17	F	33	Licenciado	9	4	4	4	4	2	3	4	4
18	F	43	Licenciado	16	3	5	5	5	5	5	5	4
19	F	51	Licenciado	20	4	4	5	5	4	5	5	5
20	F	38	Licenciado	15	4	4	5	5	5	5	5	5
21	F	33	Licenciado	5	4	3	4	4	3	2	2	3
22	F	38	Licenciado	17	4	4	5	5	4	4	4	4
23	F	42	Licenciado	13	2	2	3	4	2	3	3	2
24	F	38	Licenciado	15	3	3	4	4	4	3	4	4

25	F	41	Licenciado	18	3	3	3	4	4	4	5	3
26	F	26	Licenciado	3	4	2	3	3	1	4	4	4
27	F	46	Licenciado	15	3	5	5	4	5	4	4	3
28	F	39	Licenciado	15	2	4	5	3	3	5	5	1
29	F	31	Licenciado	3	5	4	4	4	5	4	4	4
30	F	29	Licenciado	5	2	2	4	5	2	4	4	3
31	F	40	Licenciado	13	3	3	5	5	2	2	2	3
32	F	42	Licenciado	14	4	3	5	5	2	4	4	4
33	F	32	Licenciado	6	3	3	5	5	4	3	3	3
34	F	34	Licenciado	10	2	3	4	4	2	4	3	4
35	F	47	Licenciado	22	5	5	5	5	3	4	5	3
36	F	50	Licenciado	32	5	5	5	5	4	5	5	5
37	F	44	Magister	21	5	4	5	5	4	5	5	5
38	F	42	Licenciado	3	2	3	5	4	2	4	5	3
39	F	40	Licenciado	20	4	5	5	5	4	4	5	4
40	F	35	Licenciado	5	3	3	5	5	3	4	5	5
41	F	32	Licenciado	4	4	4	4	4	3	2	3	3
42	F	33	Licenciado	7	4	3	5	5	3	4	5	4
43	F	38	Licenciado	3	3	1	5	5	1	5	5	5
44	F	48	Licenciado	18	2	4	5	4	3	3	5	5
45	F	40	Licenciado	14	4	2	4	4	3	4	5	4
46	F	36	Licenciado	8	2	3	5	5	5	3	4	3
47	F	62	Licenciado	33	3	3	5	4	3	5	5	5
48	F	34	Licenciado	2	3	3	5	5	4	4	4	5
49	F	36	Licenciado	5	4	4	5	5	4	5	5	5
50	F	43	Licenciado	20	3	3	4	3	3	5	4	3
51	F	46	Licenciado	22	4	3	4	5	5	5	5	5
52	F	55	Licenciado	21	4	5	4	4	3	4	4	2
53	F	50	Licenciado	20	3	3	4	3	2	4	4	2

54	F	38	Licenciado	10	4	4	5	5	4	5	5	4
55	F	47	Licenciado	18	4	3	3	3	4	4	4	3
56	F	43	Licenciado	18	2	3	3	3	4	4	4	4
57	F	50	Licenciado	12	4	4	5	4	3	4	5	4
58	F	33	Licenciado	9	4	4	4	4	2	3	4	4
59	F	43	Licenciado	16	3	5	5	5	5	5	5	4
60	F	51	Licenciado	20	4	4	5	5	4	5	5	5
61	F	38	Licenciado	15	4	4	5	5	5	5	5	5
62	F	33	Licenciado	5	4	3	4	4	3	2	2	3
63	F	38	Licenciado	17	4	4	5	5	4	4	4	4
64	F	42	Licenciado	13	2	2	3	4	2	3	3	2
65	F	38	Licenciado	15	3	3	4	4	4	3	4	4
66	F	41	Licenciado	18	3	3	3	4	4	4	5	3
67	F	26	Licenciado	3	4	2	3	3	1	4	4	4
68	F	46	Licenciado	15	3	5	5	4	5	4	4	3
69	F	39	Licenciado	15	2	4	5	3	3	5	5	1
70	F	31	Licenciado	3	5	4	4	4	5	4	4	4
71	F	29	Licenciado	5	2	2	4	5	2	4	4	3
72	F	40	Licenciado	13	3	3	5	5	2	2	2	3
73	F	42	Licenciado	14	4	3	5	5	2	4	4	4
74	F	32	Licenciado	6	3	3	5	5	4	3	3	3
75	F	34	Licenciado	10	2	3	4	4	2	4	3	4
76	F	47	Licenciado	22	5	5	5	5	3	4	5	3
77	F	50	Licenciado	32	5	5	5	5	4	5	5	5
78	F	44	Magister	21	5	4	5	5	4	5	5	5
79	F	42	Licenciado	3	2	3	5	4	2	4	5	3
80	F	40	Licenciado	20	4	5	5	5	4	4	5	4
81	F	35	Licenciado	5	3	3	5	5	3	4	5	5
82	F	32	Licenciado	4	4	4	4	4	3	2	3	3

83	F	33	Licenciado	7	4	3	5	5	3	4	5	4
84	F	38	Licenciado	3	3	1	5	5	1	5	5	5
85	F	48	Licenciado	18	2	4	5	4	3	3	5	5
86	F	40	Licenciado	14	4	2	4	4	3	4	5	4
87	F	36	Licenciado	8	2	3	5	5	5	3	4	3
88	F	62	Licenciado	33	3	3	5	4	3	5	5	5
89	F	34	Licenciado	2	3	3	5	5	4	4	4	5
90	F	36	Licenciado	5	4	4	5	5	4	5	5	5

ANEXO 03

ESCALA DE ACUERDO A LA SINTOMATOLOGÍA DEL ESTRÉS

Instrucciones:

Señale con una cruz o aspa la frecuencia con que siente los síntomas que sufre.

Agradecemos anticipadamente por su tiempo brindado.

Edad: _____ Sexo: _____

Estado Civil: _____

Nunca	Raras Veces	Moderadamente	Frecuentemente	Incesantemente
1	2	3	4	5

Nº	SÍNTOMAS	1	2	3	4	5
SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS						
1	Pérdida o exceso de apetito					
2	Sentirse sin ganas de comenzar algo					
3	Dificultad en conciliar el sueño					
4	Sentimiento de cansancio mental					
5	Tiempo mínimo para uno mismo					
6	Sentimiento de baja autoestima					
7	Dificultad de memoria y concentración					
8	Dificultad de controlar la agresividad					
9	Estado de apresuramiento continuo					
SÍNTOMAS SOCIO – PSICOLÓGICO						
10	Fácil irritabilidad					
11	Escasas ganas de comunicarse					
12	Falta de flexibilidad adaptativa					
13	Aumento de consumo de bebidas alcohólicas, cigarrillo, entre otros					
14	Escasa satisfacción en las relaciones sociales					
15	Pérdida del sentido del humor					
16	Necesidad de aislarse					
SÍNTOMAS FÍSICO						
17	Dolores de espalda o cuello					
18	Dolor de cabeza					
19	Presión en el pecho					
20	Erupciones en la piel, sarpullidos					
21	Fatiga generalizada					
22	Pequeñas infecciones					
23	Problemas gastrointestinales					
24	Problemas alérgicos					
25	Presión arterial alta					
26	Resfriados y gripes					
27	Problemas de voz (afonía, cambio de voz, carrasperas, entre otros)					
28	Cansancio rápido de todas las cosas					

¡¡GRACIAS POR PARTICIPAR!!

ANEXO 04

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.**Presentación:**

El presente cuestionario tiene por finalidad obtener información sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería.

La información que usted nos brinde será analizada de forma anónima y confidencial por lo cual le solicitamos responder con honestidad.

Marque con un círculo la alternativa que considere más cercano a la realidad y tu experiencia durante el desarrollo de tus funciones:

Datos Generales:

Sexo: M () F () Edad: Grado académico:

Tiempo de servicio:

Escala

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = Algunas Veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

CAPACIDADES PROFESIONALES						
1	¿Asisto puntualmente a mis labores?	1	2	3	4	5
2	¿Presento la planificación y programación periódicamente?	1	2	3	4	5
3	¿Realizo labor de asesoramiento a los demás trabajadores?	1	2	3	4	5
4	¿Elaboro planes funcionales?	1	2	3	4	5
5	¿Desarrollo sesiones educativas?	1	2	3	4	5
6	¿En cada sesión educativa empleo el tiempo asignado?	1	2	3	4	5
7	¿Pregunto durante el desarrollo de la sesión educativa?	1	2	3	4	5
8	¿Propicio la participación en el desarrollo de los planes funcionales?	1	2	3	4	5
9	¿Articulo la sesión impartida con los cuidados?	1	2	3	4	5
10	¿Al término de la sesión imparto conclusiones?	1	2	3	4	5
11	¿Proporciono consejería sobre los cuidados a cargo de los familiares en el hogar?	1	2	3	4	5
12	¿Explico claramente las actividades a realizarse para su autocuidado?	1	2	3	4	5
13	¿Pido evidencias de haber realizado las actividades indicadas?	1	2	3	4	5
14	¿Vinculo los cuidados con el contexto social actual acorde a los adelantos científicos?	1	2	3	4	5
15	¿Cumplo con los objetivos del hospital para con los profesionales de enfermería?	1	2	3	4	5
16	¿Tengo dominio en el uso de las TIC's (Tecnología de Información y Comunicación)?	1	2	3	4	5
17	¿Me preocupo por la salud de los demás trabajadores?	1	2	3	4	5
18	¿Tengo dominio suficiente de mis funciones?	1	2	3	4	5
EMOCIONALIDAD Y RELACIONES INTERPERSONALES						
19	¿Indico a los demás trabajadores los objetivos de las actividades que desarrollo?	1	2	3	4	5
20	¿Evalúo las características psicológicas de los usuarios?	1	2	3	4	5
21	¿Desarrollo dinámicas que facilitan las relaciones interpersonales?	1	2	3	4	5
22	¿Muestro empatía con los problemas de los usuarios?	1	2	3	4	5
23	¿Establezco una relación cordial con los demás trabajadores?	1	2	3	4	5
24	¿Promuevo la apertura al diálogo reflexivo con un clima de confianza y respeto?	1	2	3	4	5
25	¿Permito que los demás trabajadores expresen sus dificultades respecto a su salud?	1	2	3	4	5

26	¿Siempre que sea posible ayudo a solucionar los problemas de los demás trabajadores?	1	2	3	4	5
27	¿Respeto las diferencias de género, raza, credo, cargo laboral y demás diferencias?	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES						
28	¿En el hospital, me delegan algunas responsabilidades?	1	2	3	4	5
29	¿Coordino con las autoridades del hospital para desarrollar actividades preventivas promocionales?	1	2	3	4	5
30	¿Enseño a los demás trabajadores a desarrollar una cultura preventiva?	1	2	3	4	5
31	¿Coordino con los profesionales de enfermería, sobre las actividades a desarrollar, para evitar duplicidad de trabajo?	1	2	3	4	5
32	¿Realizo reuniones periódicas con los demás profesionales de enfermería donde se analiza los problemas más frecuentes?	1	2	3	4	5
33	¿Tengo los materiales e insumos preparados para la atención al usuario?	1	2	3	4	5
34	¿Tengo los materiales e insumos preparados para la atención en caso de emergencia?	1	2	3	4	5
35	¿Informo periódicamente sobre los resultados de las actividades que desarrollo?	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR PARTICIPAR!

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACocha, 2014

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Diseño de Investigación	Métodos y Técnicas de Investigación	Población y Muestra de estudio
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014?</p> <p>¿Cuál es la relacionan de los síntomas psicológicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014?</p> <p>¿Cuál es la relaciona de los síntomas socio-psicológicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.</p> <p>Conocer la relacionan de los síntomas psicológicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.</p> <p>Identificar la relaciona de los síntomas socio-psicológicos con el</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>“Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha 2014</p> <p>Los síntomas psicológicos se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.</p> <p>Los síntomas socio-psicológicos, se</p>	<p>Vi = V1</p> <p>Nivel de estrés.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Síntomas psicológicos - Síntomas socio-psicológicos - Síntomas físicos <p>Vd=V2</p> <p>Desempeño laboral:</p> <p>Capacidades profesionales</p> <p>Emocionalidad y relaciones interpersonales</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.</p>	<p>El esquema o diseño quedo definido de la siguiente manera:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> </div> <p>En donde:</p> <p>M : Muestra de estudio</p> <p>O₁: Observación a la variable nivel de estrés.</p> <p>O₂: Observación a la</p>	<p>De muestreo.</p> <p>Estadística</p> <p>De recolección de datos</p> <p>Encuesta por entrevista</p> <p>Encuesta por cuestionario</p> <p>Escalas</p> <p>Fichas</p> <p>De procesamiento o Razones</p> <p>Porcentajes</p> <p>Prueba de chi cuadrada y / o prueba t.</p>	<p>Población.</p> <p>Está conformada por 90 enfermero que laboran en el hospital de Yarinacocha</p> <p><u>Muestra.</u></p> <p>Está conformada por 90 enfermeros, que laboran en el Hospital de Yarinacocha igual la muestra</p>

<p>del Hospital Amazónico de Yarinacocha 2014?</p> <p>¿Cuál es la relaciona de los síntomas físicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014?</p>	<p>desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014</p> <p>Conocer la relaciona de los síntomas físicos con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.</p>	<p>relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2014.</p> <p>Los síntomas físicos, se relacionan, con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha,</p>		<p>variable desempeño laboral.</p> <p>R Relación entre ambas variables.</p>		
---	--	--	--	---	--	--



FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable: **Nivel de estrés.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{28}{27} \cdot \left(1 - \frac{21.55}{213.89} \right)$$

$$\alpha = 0.93$$

Alfa de Cronbach	Items
0,93	28

Fuente: Salida del SPSS V22

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,93. Por ende el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa; 30 de octubre del 2014



FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH
Variable: Desempeño Laboral.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{35}{34} \cdot \left(1 - \frac{23.82}{175} \right)$$

$$\alpha = 0.89$$

Alfa de Cronbach	Items
0,89	35

Fuente: Salida del SPSS V22

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,89. Por ende el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa; 30 de octubre del 2014

Síntomas físico	Alteración en el sentido del humor	15															
	Aislamiento	16															
	Dolor de espalda o cuello	17															
	Dolor de cabeza	18															
	Presión en el pecho	19															
	Presencia de erupciones cutáneas	20															
	Fatiga	21															
	Infecciones	22															
	Alteración gastrointestinal	23															
	Manifestación alérgica	24															
	Alteración en la presión arterial	25															
	Manifestación de resfriados	26															
	Alteración en la voz	27															
	Cansancio	28															

Leyenda:

- D** = Definitivamente Si
- P** = Probablemente Si
- I** = Indeciso
- P** = Probablemente No
- D** = Definitivamente No

Pucallpa, 30 de octubre del 2014.

Firma del validador

Nombres y apellidos.....
Grado académico.....
N° de Registro.....

		social																		
		Cumplimiento de objetivos institucionales	15																	
		Dominio en uso de las TIC's	16																	
		Me preocupo por la salud de los trabajadores	17																	
		Dominio de funciones	18																	
	Emocionalidad y relaciones interpersonales	Compartir objetivos	19																	
		Evalúa las características psicológicas de los usuarios	20																	
		Facilita relaciones interpersonales	21																	
		Muestra empatía	22																	
		Preocupación por los demás	23																	
		Relación cordial	24																	
		Apertura al dialogo	25																	
		Escucha a los demás trabajadores	26																	
		Ayuda a solucionar problemas	27																	
		Respeto por las diferencias	28																	
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Delegación de responsabilidades	29																	
		Coordinación con las autoridades de la institución	30																	
		Desarrollo de cultura preventiva	31																	
		Evita duplicidad de trabajo	32																	
		Análisis de periódico de problemas frecuentes	33																	
		Prepara insumos y materiales	34																	
		Informe periódico sobre resultados	35																	

Leyenda:

- D = Definitivamente Si
- P = Probablemente Si
- I = Indeciso
- P = Probablemente No
- D = Definitivamente No

Pucallpa 30 de octubre del 2014.

.....
Firma del validador

Nombres y apellidos.....

Grado académico.....

N° de Registro.....