



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADEMICO DE ENFERMERÍA**

TESIS

**FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL TITO
VILLAR CABEZAS, BAMBAMARCA, CAJAMARCA. 2020.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de
salud

Presentado por:

Nancy Robertina Caruajulca Cercado

Nilda Socorro Sánchez Vásquez

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada
en Enfermería

Docente asesor:

Dr. Bladimir Becerra Canales

Código ORCID N°0000-0002-2234-2189

Chincha, Ica, Peru

2020

DEDICATORIA

A DIOS todopoderoso que con su infinita misericordia nos ha dado sabiduría durante todos estos años de formación profesional, por ser nuestro camino que nos guía día a día para poder lograr nuestra meta propuesta.

A NUESTROS QUERIDOS PADRES, por su sacrificio, paciencia y amor, cuyo anhelo es vernos profesionales. Del mismo modo a nuestros hermanos, los cuales nos dan fuerza cada día para poder culminar nuestros estudios y seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a dios por habernos acompañado y guiado a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad. Damos gracias a nuestros padres por apoyarnos en todo momento, por los valores que nos han inculcado, y por habernos dado la oportunidad de una excelente educación en el trascurso de nuestras vidas.

A nuestros hermanos por ser parte importante en nuestra vida y representar la unidad familiar, por ser ejemplo de desarrollo profesional a seguir.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

Material y método: Estudio de tipo descriptivo, transversal y de nivel relacional, la población de estudio fue; 38 profesionales de enfermería, quienes respondieron a un cuestionario con variables de caracterización y un instrumento tipo escala de 14 ítems para la variable factores laborales y de 22 ítems para la variable estrés laboral. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba Rho de Spearman, para la comprobación de las hipótesis.

Resultados: El 36.84% de los participantes percibe a los factores laborales en un nivel malo, 31.58% regular y 31.58% bueno. En su dimensión ambiente laboral el 36.8% lo percibe como regular, en su dimensión tecnología el 34.2% como regular también y en su dimensión organización el 39.5% regular. Así mismo, el 42.11% presenta estrés laboral en un nivel bajo, 28.95% medio y 28.95% de nivel alto. En su dimensión cansancio emocional el 47.4% presento un nivel medio de estrés, en la despersonalización el 57.9% bajo, en la realización personal hubo un 39.5% medio. Por otro lado, según la correlación de Spearman se halló un valor de 0.627, además de ser significativo ($p=0.000$).

Conclusiones: Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020.

Palabras clave: Factor laboral, estrés, enfermeros, hospital.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between labor factors and work stress in nursing professionals at Tito Villar Cabezas Hospital, Bambamarca, 2020.

Material and method: Study of descriptive type, transverse and relational level, the study population was; 38 nursing professionals, who responded to a questionnaire with characterization variables and a scale-type instrument of 14 items for the variable work factors and 22 items for the variable work stress. The results were presented descriptively and Spearman's Rho test was used for the testing of hypotheses.

Results: 36.84% of participants perceive work factors at a bad level, 31.58% regular and 31.58% good. In its working environment dimension 36.8% perceive it as regular, in its technology dimension 34.2% perceive it as regular as well and in its organizational dimension 39.5% perceive it as regular. Likewise, 42.11% have work stress at a low level, 28.95% average and 28.95% high level. In its emotional fatigue dimension 47.4% had an average level of stress, in depersonalization 57.9% obtained a low level, in personal realization there was 39.5% with average level. On the other hand, according to Spearman's correlation, a value of 0.627 was found, in addition to being significant ($p=0.000$).

Conclusions: There is a direct link between labor factors and work stress in nursing professionals at Tito Villar Cabezas Hospital, Bambamarca, 2020.

Key words: Work factor, stress, nurses, hospital.

ÍNDICE GENERAL

I.	INTRODUCCIÓN	11
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
	2.1. Descripción del Problema	13
	2.2. Pregunta de Investigación General	15
	2.3. Pregunta de Investigación Específicas	15
	2.4. Objetivo General	15
	2.5. Objetivos Específicos	15
	2.6. Justificación e importancia	16
	2.7. Alcance y Limitaciones	16
III.	MARCO TEÓRICO	
	3.1. Antecedentes	18
	3.2. Bases teóricas	22
	3.3. Identificación de las variables	37
IV.	METODOLOGÍA	
	4.1. Tipo y Nivel de la Investigación	38
	4.2. Diseño de la Investigación	38
	4.3. Operacionalización de Variables	39
	4.4. Hipótesis general y específicas	40
	4.5. Población – Muestra	40
	4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad	41
	4.7. Recolección de datos	42
	4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	43
V.	RESULTADOS	
	5.1. Presentación e interpretación de resultados	44
	5.2. Contrastación de hipótesis	57
	5.3. Discusión de resultados	61
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
	ANEXOS	73
	Anexo 1: Matriz de consistencia	74

Anexo 2: Instrumento de medición	77
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	82
Anexo 4: Escala de valoración del instrumento	88
Anexo 5: Base de datos SPSS	90
Anexo 6: Documentos Administrativos	99
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	101

ÍNDICE DE FIGURAS Y CUADROS

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1. Características generales de los participantes.	44
Gráfico 2. Distribución de datos según la variable Factores laborales.	45
Gráfico 3: Nivel de la dimensión ambiente laboral	46
Gráfico 4: Nivel de la dimensión tecnología.	47
Gráfico 5: Nivel de la dimensión organización.	48
Gráfico 6: Nivel de la variable estrés laboral	49
Gráfico 7: Nivel de la dimensión cansancio emocional	50
Gráfico 8: Nivel de la dimensión despersonalización	51
Gráfico 9: Nivel de la dimensión realización personal.	52
Gráfico 10: Nivel de factores laborales, según el nivel de estrés laboral.	53
Gráfico 11: Nivel de factores laborales en su dimensión ambiente laboral, según el nivel de estrés laboral.	54
Gráfico 12: Nivel de factores laborales en su dimensión tecnología, según el nivel de estrés laboral.	55
Gráfico 13: Nivel de factores laborales en su dimensión organización, según el nivel de estrés laboral.	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características generales de los participantes.	44
Tabla 2. Distribución de datos según la variable Factores laborales.	45
Tabla 3. Nivel de la dimensión ambiente laboral	46
Tabla 4. Nivel de la dimensión tecnología.	47
Tabla 5. Nivel de la dimensión organización.	48
Tabla 6. Nivel de la variable estrés laboral	49
Tabla 7. Nivel de la dimensión cansancio emocional	50
Tabla 8. Nivel de la dimensión despersonalización.	51

Tabla 9: Nivel de la dimensión realización personal.	52
Tabla 10: Nivel de factores laborales según el nivel de estrés laboral.	53
Tabla 11: Nivel de factores laborales en su dimensión ambiente lab según el nivel de estrés laboral.	54
Tabla 12: Nivel de factores laborales en su dimensión tecnología, s el nivel de estrés laboral.	55
Tabla 13: Nivel de factores laborales en su dimensión organización, según el nivel de estrés laboral.	56

I. INTRODUCCIÓN

Un fenómeno frecuente en nuestra sociedad es el estrés laboral, el cual está aumentando porque el trabajo ha estado cambiando en el transcurso del tiempo.¹ El estrés laboral afecta negativamente a los trabajadores en la salud tanto física y psicológica, y la consecuencia es el bajo rendimiento de los trabajadores en las instituciones donde laboran.² por lo que se menciona es que este efecto negativo de las grandes demandas en el ámbito laboral debido a varios factores, puede afectar al trabajador física y psicológicamente, más aún en el ámbito de salud según algunas investigaciones, donde el personal de enfermería tiene una mayor carga debido a que su servicio requiere de un enfoque más integral y directo con el paciente o usuario, además de luchar con un sistema que es sobrepasado por la demanda. Siendo importante conocer sobre la relación de factores específicos que provocan estrés en el ámbito de la salud, para poder establecer estrategias que mitiguen dicha problemática.

Asimismo, alrededor del 10 % de los trabajadores de la Unión Europea tienen empleo en el sector salud, siendo el enfermero el que proporciona los respectivos cuidados a los pacientes durante todo el día, según la Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la American Nurses Association (ANA), la principal preocupación es el efecto agudo o crónico del estrés. Una investigación reciente llevada a cabo en 11 países sobre 23.500 profesionales de Enfermería aproximadamente, concluye que estos perciben un entorno laboral desfavorable y unas altas experiencias de agotamiento.

Los principales síntomas que se presentan son la ansiedad, depresión, náuseas, insomnio, dolor de cabeza, teniendo un impacto negativo en la seguridad del paciente en el cuidado brindado por el personal de enfermería.³

A nivel nacional, el estrés laboral y la ansiedad afectan negativamente a los enfermeros y enfermeras; puesto que, a diario las personas presentan problemas en su entorno, los cuales se van acumulando y empiezan a sentirse vulnerables; en consecuencia, comienzan a buscar un equilibrio entre el trabajo y su vida cotidiana, el cual afecta directamente en la calidad de su trabajo.⁴

La justificación del trabajo se centra en la contribución tanto teórica como práctica, además de ser un tema de vital importancia en el gremio de enfermería, puesto que desarrolla un tema recurrente en sus labores, donde el estrés laboral puede afectar no solo su desempeño sino su salud creándole una discapacidad tanto física como psicológica, de ahí que es fundamental tener conocimientos sobre aquellos factores laborales y su relación con este tipo de estrés, para poder adoptar medidas de prevención que favorezcan al profesional de enfermería y por ende a su servicio.

Considerando este planteamiento, el objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

A nivel mundial, según la OIT, la naturaleza actual del trabajo ha llevado a un cambio en la investigación para centrarse más en la salud y la satisfacción laboral, la gestión de resultados, la eficacia organizativa, la inseguridad laboral y el desempleo, y el presentador, el ausentismo, el aumento de la diversidad cultural y el cambio tecnológico, respetando al mismo tiempo Se prestará mayor atención a los trabajadores respecto a su salud mental y los factores organizativos para mejorarlos. Teniendo esto en cuenta, los diversos estudios han demostrado la importancia del aspecto social para determinar y evaluar el comportamiento laboral y, en consecuencia, el área de recursos humanos tiene como finalidad garantizar las relaciones laborales, dando a las profesionales confianza, autenticidad y colaboración.⁵

Cabe mencionar que a nivel internacional la profesión de enfermería es considerada una de las profesiones que no adopta estilos de vida saludables en más de 50% debido a que su jornada laboral hace que no tengan espacios de recreación, actividad física llevándolos al sedentarismo además es la cuarta profesión más estresante debido a las múltiples responsabilidades que desempeña el profesional y que más del 20% de este grupo de profesional tienen un trastorno mental u orgánico menor (síndrome de burnout, estrés post traumático) debido a su vínculo directo con el sufrimiento de los usuarios.⁶

En Colombia, los enfermeros y enfermeras no se vinculan directamente de manera laboral con la institución de salud, sino con el personal intermediario el cual ejerce sobrecarga laboral, falta de medida de seguridad y limitación en el acceso de la educación, bienestar social; el cual se ve reflejado en el deterioro de la atención. La atención en el sector salud es cada día limitada y los problemas

en la salud pública se van deteriorando; y como consecuencia es la baja calidad de la atención para cuidar a la población.⁷

En el Perú, las entidades públicas que prestan servicios de salud como hospitales, la congestión laboral son comunes, en todo el personal de atención, principalmente enfermeras que están con el paciente las 24 horas del día, esta congestión se debe en su mayor parte al excedente de pacientes que tienen que atender. , además de otros roles, desempeña una función administrativa, pedagógica, gerencial; lo que incide en la calidad que se brinda la atención, enfatiza a los profesionales y expone su desempeño y atención a los pacientes en riesgo.⁸

A nivel local, el estudio se llevó a cabo en el Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, ubicado en el departamento de Cajamarca, donde se ha observado que las enfermeras estaban teniendo una carga laboral considerable puesto que el número de personal para atender a la población era limitado, siendo una realidad recurrente en toda la nación, donde también se observó ciertas reacciones en el profesional de enfermería como la falta de expresión, cierto cansancio, irritabilidad y en ocasiones había un mal trato a los pacientes, lo que muchas veces perjudica la percepción que el paciente tenga sobre ellos. Así mismo, estos factores podrían afectar el desempeño del profesional de enfermería; por ende, la seguridad e integridad del paciente; por tanto, fue necesario investigar como los factores laborales pueden relacionarse con el estrés que las enfermeras podrían presentar, con el propósito de generar conciencia de la importancia de tratar esta enfermedad para mejorar no solo las condiciones de la enfermera sino para ofrecer un mejor servicio a la sociedad; por lo tanto, se formuló las siguientes interrogantes:

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Qué relación existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020?

2.3. Pregunta de Investigación Específicas

- ¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020?
- ¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020?
- ¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

2.5. Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

- Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.
- Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

2.6. Justificación e importancia

El estudio se realizó porque es importante conocer cómo se desarrollaban las condiciones o factores involucrados en el trabajo del profesional de enfermería y como esto podría relacionarse con el estrés laboral, lo que es perjudicial para cualquier tipo de trabajador o persona ya que esta enfermedad tiene repercusiones tanto físicas como mentales. Es así que esta problemática se investigó a través del análisis y la investigación metodológica, que permitió presentar un informe de la realidad problemática expresada en frecuencias y porcentajes con su respectiva interpretación. Lo que sirve como primer punto para concientizar a los profesionales y autoridades pertinentes, por lo cual se recomienda en base a los resultados algunas posibles acciones que disminuyan la problemática de estudio, otro punto es que sirvió como aporte teórico y metodológico por las teorías utilizadas y los instrumentos que se brindan validados por expertos y con una confiabilidad considerable para poder ser aplicado en realidades similares en el estudio de las variables mencionadas.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Espacial. Departamento de Cajamarca, en el Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca.

Temporal. La investigación se efectuó en el presente año 2020.

Conceptual. Esta investigación se realizó en razón de los factores laborales y el estrés laboral del personal de enfermería, en donde se brinda una serie de conocimientos teóricos, con el aporte de varios autores que permiten entender el desarrollo de las variables estudiadas, con el fin de establecer patrones conjuntamente con los resultados estadísticos.

Limitaciones

Una de las limitaciones fue la colaboración de ciertas autoridades, puesto que presentaron un poco de recelo para brindar la información necesaria que se requería en el presente estudio, no obstante, con la explicación de los objetivos se pudo tener mayor colaboración; asimismo se tuvo que coordinar los tiempos para poder encuestar a la muestra de estudio, pero con la colaboración que tuvimos se logró obtener la información suficiente. Otra limitación fue el factor económico para realizar la investigación y trámites correspondientes, puesto que el estudio fue autofinanciado, siendo los recursos limitados.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales:

Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y, Téllez Y. (2017). Realizaron un estudio con el objetivo de identificar el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío, Colombia; siendo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, utilizando una muestra de 25 enfermeros y auxiliares de enfermería entre 18 a 55 años de edad; obteniendo como resultado que el 52 % presenta estrés debido a problemas financieros, 32 % por problemas ambientales, el 16% por problemas sociales y el 12 % por problemas laborales, siendo esta la causa menos prevalente; asimismo se concluyó que las variables de estudio no se relacionan.⁹

Medina A. (2017). Realizó su estudio con el objetivo de determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería. El estudio fue descriptivo, prospectivo, transversal dado que se realizó en un tiempo y espacio determinado; la población fue veinte profesionales y no profesionales de Enfermería que trabajan en UCI; se utilizó el cuestionario y la encuesta, los cuales obtuvieron como resultado que 40 % de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 25 % de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70 % se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos y el 65 % a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros; concluyendo que la sobrecarga laboral afecta al desempeño del trabajo de la enfermera.¹⁰

García J. (2016). Realizaron un estudio con el objetivo de estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca; siendo descriptivo, transversal, teniendo una muestra de 240 personas; utilizando la encuesta, la entrevista, y el instrumento el cuestionario del modelo demanda-control de Karasek; obteniendo como resultado que el 14.58 %de las personas cuentan con un trabajo activo, el 43.75 %presentan un trabajo pasivo, el 23.75 %tienen una alta tensión laboral y el 17.92 una baja tensión laboral; concluyendo que existe doble probabilidad de desarrollar enfermedad física y/o mental en el personal administrativo que en los trabajadores.¹¹

Aldrete M, Navarro C, González R, Contreras M, Pérez J. (2015). Realizaron una investigación con el objetivo de identificar la relación entre los factores psicosociales laborables y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud; teniendo a 163 personas como muestra, siendo la presente investigación un estudio de tipo observacional, de corte transversal y de análisis, en la cual se utilizó como instrumento de recolección de datos una encuesta validada a nivel mundial, la cual es el inventario de Maslash Burnout, que al aplicar a la muestra de estudio se llegó a la conclusión que existe en un 47.5 %factores psicosociales negativos donde laboran, también se presentan una condición inadecuada y exigencias en el trabajo. Por otra parte, respecto al síndrome Burnout se encontró que el 33.3 %de la muestra de estudio tienen un agotamiento emocional, el 17.9 %presentan una despersonalización y finalmente el 50.8 %están en una baja realización en su persona, comprobándose de esta manera una relación significativa entre las variables de estudio.¹²

Nacionales

Silva G. (2018). En su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el factor laboral del estresor y síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería, llevado a cabo en el hospital Cayetano Heredia 2017, siendo una metodología de tipo correlacional y de nivel aplicada, con enfoque cuantitativa y de corte transversal, con una muestra de 47 profesionales asistenciales que laboran en el servicio de cuidados intensivos neonatales en el Hospital Cayetano Heredia, a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de datos con una escala tipo Likert, en lo cual la recolección de datos logró determinar la relación entre las variables de estudio, obteniéndose de esta manera un grado de relación de 0,759 a través de la prueba de Rho de Spearman, llegando a la conclusión que existe un relación directa alta entre dichas variables estudiadas.¹³

Manrique M. (2017). Presentó su estudio, teniendo por objetivo establecer la relación entre el factor laboral y el nivel de estrés en los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos neonatales en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el Callao, presentando una metodología de enfoque cuantitativa, con un diseño no experimental y de tipo correlacional y transversal, en la cual tuvo una muestra de 30 enfermeros a quienes se les aplicó un instrumento validado estandarizado la cual es el inventario de Maslach Burnout Inventory y el otro instrumento respecto a la respuesta emocional del estrés siendo modificado. Se obtuvo como resultado que a través de la aplicación de dichos instrumentos existe relación con un nivel bajo entre las variables de estudio, asimismo se observa un nivel bajo de relación entre la dimensión factor de presión y el estrés laboral, también una relación nula entre las dimensiones factor organizativo y ambiental, observándose un 63.3 %de

estrés laboral, por otra parte un 46.7 % en las dimensiones burocrático, ambiental y factores organizativos, llegando a la conclusión que la relación obtenida entre las variables y dimensiones están en un nivel bajo.¹⁴

Menor M, Díaz R, Fernández L. (2015). Realizaron un estudio que tiene por objetivo la identificación del factor estresor y la asociación con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos, siendo una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y de tipo correlacional descriptivo, asimismo conto con una muestra de 114 profesionales de enfermería, a quienes se les aplico un instrumento para la recolección de datos, obteniéndose como resultado que el 60 % de la muestra presentan algún factor estresor en un nivel medio y un 22 % en un nivel alto, asimismo se observa con mayor prevalencia a las dimensiones presión, exigencia, organizativos y relaciones humanas presentando un nivel medio y respecto al factor ambiental presenta un nivel alto; y respecto a la variable síndrome de Burnout se encontró que el 84 % de la muestra tenía una tendencia en desarrollo, finalmente se logró la relación existente entre las variables de estudio en nivel significativo.¹⁵

Paredes M. (2015). Presentó su trabajo que tuvo como objetivo determinar los factores que se asocian con el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en el servicio de neonatología, asimismo presentó una muestra de 57 enfermeros, siendo un estudio de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental a quienes se les aplico un instrumento en la recolección de datos, obteniéndose como resultado que existe una presencia del síndrome de burnout en un 58 % de la muestra y respecto a las dimensiones de los factores asociados tenemos que en

la dimensión personal en un 51 %se encuentra en un nivel ausente en cambio en un 49 %se encuentra presente, por otra parte en lo psicosocial se observa que un 51 %se encuentra ausente y en un 49 %presente, y en la dimensión laboral un 54 %se encuentra ausente y en un 46 %presente; es por ello que la mayoría de la muestra manifiestan que existe una ausencia en el clima laboral agradable respecto al desempeño laboral, ausencia de un horario adecuado de trabajo, observándose un desorden en el material y medicamentos.¹⁶

3.2 Bases teóricas.

3.2.1 Factores laborales

Son todos los aspectos con carácter laboral con posibles consecuencias negativas en los trabajadores del sector salud; teniendo en cuenta que la enfermedad forma parte de la naturaleza de la condición humana; puesto que, en el trabajo se tiene contacto con sustancias, materiales y maquinas riesgosas que tienen requisitos físicos con condiciones ambientales, nocivas, etc.¹⁷

Por otra parte, la mayoría de las lesiones en el ámbito laboral es debido a enfermedades que son consecuencia del entorno laboral de donde se viene realizando el trabajo, específicamente al sector salud.¹⁸

Se puede decir que los factores laborales para un puesto de trabajo consisten en varios tipos de condiciones, tales como las condiciones físicas bajo las cuales se realiza el trabajo (iluminación, amenidades, tipo de maquinaria, uniforme), condiciones ambientales (contaminación) y condiciones organizacionales (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras).¹⁹

Asimismo, podemos decir que estas condiciones o factores de trabajo son aquellos elementos que son parte de las funciones del trabajador y que la empresa u organización brinda, mayormente estos elementos se enfocan en la salud, bienestar e integridad del trabajador. Una seguridad que el Grupo que contrate sus servicios dependientes deberá brindar todo ello bajo las leyes laborales de cada país.

Dimensión 1: Ambiente laboral

Es un factor clave en las relaciones labores de la institución; asimismo, es un conjunto de condiciones que contribuyen en el ambiente de trabajo donde se desempeña el profesional, siendo la suma de elementos que influyen en el clima y la productividad de la organización; y el desempeño del trabajador.²⁰

De igual importancia, hay aspectos estrictamente del clima laboral que afectan a la organización, como son los daños corporales o factores físicos o químicos nocivos; de acuerdo el trabajo los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas y serían afectados directamente, siendo perjudiciales para la salud del profesional.²¹

Estresores laborales: Es la respuesta a un agente interno o externo perturbador; este agente es el factor estresante, el estímulo que desencadena la respuesta al estrés. Dado que casi cualquier cosa puede convertirse en un factor de estrés, sería imposible hacer una lista exhaustiva de factores estresantes. Sin embargo, se puede argumentar que es mucho más probable que algunas condiciones externas funcionen como factores estresantes que otras. Todos los factores estresantes son ambientales porque forman parte del medio ambiente. Algunos aspectos del entorno son físicos, algunos sociológicos y otros psicológicos. Desde esta

perspectiva, los estresores presentes en la situación laboral se pueden clasificar en tres grandes grupos: ²² Los estresores del ambiente físico que guardan relación con el ambiente contaminados; estresores relativos al contenido de la tarea, que se refiere a la carga mental y los estresores relativos a la organización que se relaciona con el conflicto en las relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera profesional.

La cultura organizacional: Son las actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre grupos que existen en todas las organizaciones; además esto puede facilitar la implementación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre los dos o, por el contrario, puede prevenir o retrasar la implementación. Si aceptamos la premisa de que la estrategia empresarial no solo orienta a la empresa hacia la consecución de determinadas metas económicas, sino que además sirve como guía para la búsqueda constante de mejora en sus operaciones comerciales, se puede concluir que la cultura puede influir en los resultados de la empresa. ²³

Asimismo, es la interactividad que tienen los miembros de la organización, es decir los miembros conozcan y comprendan el entorno en el que laboran para así alcanzar los objetivos, metas, tareas y la visión de la empresa. ²⁴

Dimensión 2: Tecnología

El proceso de las nuevas tecnologías puede presentar un estrés para los trabajadores de salud, por lo que muchas veces no presentan las habilidades necesarias para el manejo de estos elementos. Sin embargo, ayudan a mejorar el contenido del trabajo proporcionando comentarios que no están disponibles con otras tecnologías. ²⁴

Por otro lado, la informatización está presente en la sociedad y en aplicación de la profesión, se encuentra en todos los campos del sector salud, los cuales están inmersos en el proceso de informatización; por obstante, todavía hay profesionales de enfermería que presentan dificultades en el uso de las tecnologías, sobre todo aquellos profesionales que pertenecen a la generación “vio venir la tecnología”, pero que se adaptaron al nuevo sistema de trabajo. El enfermero de hoy tiene un gran desafío en aprovechar los nuevos recursos tecnológicos para realizar su trabajo de manera más eficiente, efectiva y en el menor tiempo posible y funcionar con facilidad en el acceso a la información y conocimiento en el sector salud, su gestión o generación y difusión de nuevos conocimientos.²⁵

Habilidades tecnológicas: Estas habilidades incluyen el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar las metas trazadas por la institución, la empleabilidad, el aprendizaje y el uso del tiempo libre, la inclusión y participación en el Sociedad.²⁶

Por otra parte, requiere conocimientos en aplicaciones informáticas; así como el acceso a fuentes para el procesamiento de la información; de la misma manera se necesita manejar lenguajes específicos como son el texto, números, símbolos, imágenes, etc., que ayuden a la decodificación y transmisión, es necesario también conocer los derechos y libertades que ayudan a las personas en el mundo digital.²⁶

También requiere el desarrollo de diversas habilidades relacionadas con el acceso, procesamiento y uso de la información para la comunicación, la creación de contenido,

la seguridad y la resolución de problemas, tanto en contextos formales como no formales e informales. La persona debe ser capaz de utilizar regularmente los recursos tecnológicos disponibles para resolver problemas reales de manera eficiente y, en función de su aparición, evaluar nuevas fuentes de información e innovaciones tecnológicas y seleccionar cómo aparecen a partir de su utilidad para asumir determinadas tareas u objetivos.²⁶

La adquisición de esta competencia requiere actitudes y valores que permitan al usuario adaptarse a las nuevas necesidades creadas por la tecnología, su asignación y adaptación a sus propios objetivos y la capacidad de interactuar socialmente en torno a ellos; asimismo también busca desarrollar un enfoque activo, crítico y realista de la tecnología y los medios técnicos, evaluando sus fortalezas y debilidades y respetando los principios éticos de su uso. Por otro lado, la competencia digital implica participación y colaboración, así como motivación y curiosidad por aprender y mejorar el uso de la tecnología.²⁷

Retroalimentación: La información que ayuda a los empleados a comprender qué tan bien su desempeño cumple con las expectativas de la empresa se conoce como retroalimentación.²⁸

Con respecto a los empleados, la retroalimentación les genera confianza laboral y fortalece su desempeño en el trabajo; por otro lado, les ayuda a saber en qué parte necesitan mejorar y cómo hacerlo, asimismo, la retroalimentación muestra el interés que tiene el trabajador y la preocupación que tiene el gerente de la organización hacia el empleado como persona.²⁸

Dimensión 3: Organización

Factores como las horas de trabajo y las horas extraordinarias han mostrado efectos negativos sobre la salud física y mental. Además, la ambigüedad de roles también puede tener consecuencias emocionales negativas, por lo que la organización es fundamental dentro de una institución ya que se basa en las metas, pero respeta los derechos y deberes del empleado.²⁹

Cabe mencionar que la organización es un concepto que implica establecer un orden sobre las cosas en cuanto al ámbito laboral es la distribución del tiempo, los recursos, responsabilidades, así como la jerarquización de autoridad y cadena de mando, sin esta cualidad existiría un desorden en la estructura no permitiendo el logro de los objetivos en el tiempo estimado, es por cual, que se traza el camino para llegar al objetivo de la empresa.³⁰

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo en el Perú son 8 horas diarias; se entiende que las horas semanales es comprendidas en los 7 días; sin embargo, es determinada de forma legal por un acuerdo o por decisión unilateral del trabajador; por otro lado, el horario de trabajo es en una determinada hora de entrada y salida establecida por la organización o institución.³¹

También se refiere a la Duración Semanal de Trabajo; puede tanto de lo que se anota en el recibo de pago, o bien del tiempo de presencia en el establecimiento. Asimismo, es la noción de hora; en el modo del cálculo de la Duración Semanal de Trabajo figura a veces horas de equivalencia. Se refiere a lo que abarca Duración Semanal de Trabajo: el tiempo de transmisión de las contingencias o el de las comidas o no estar incluido.³²

Horas extras

Son las horas trabajadas después de las ocho horas diarias de la jornada laboral que hayan acordado en la institución.³³

Si la jornada laboral acordada es a tiempo parcial, es decir, 4 horas diarias y 6 horas, son dos horas extraordinarias.

La jornada laboral antes de la hora habitual de llegada o la hora posterior a la hora de salida constituyen horas extraordinarias y tienen un valor superior al horario laboral habitual, explica el empleado César Puntriano, socio del estudio Muñiz.³⁴

Estas horas extraordinarias o horas extraordinarias se pagan con una tarifa del 25% por las dos primeras horas extraordinarias y del 35% después de la tercera. y una alternativa legal es otorgar descanso remunerado en compensación por horas extras, previo acuerdo escrito con el trabajador.³⁴

3.2.2 Estrés laboral

La OIT indica que el estrés es una lesión causada con un desequilibrio entre los recursos, demandas percibidas y la capacidad que tiene el individuo para hacer frente a estas demandas.³⁵

El estrés es una reacción negativa ante estímulos amenazantes que traen como consecuencia un estado mental alterado y la mayoría de veces conlleva a una respuesta emocional negativa.³⁶

Asimismo, se define como un proceso que empieza un conjunto de estímulos ambientales que recibe la persona, a los que reaccionara y dará una respuesta adecuada; cuando

la demanda del entorno es excesiva con respecto a los recursos disponibles de gestión, los cuales desarrollara una serie de reacciones emocionales negativas como son la ira, depresión y ansiedad. ³⁷

Dimensión 1: Cansancio Emocional.

Es la disminución de elementos emocionales que tienen como resultado la sensación de no poder dar nada a los demás; por lo común se manifiesta en expresiones somáticas como psicológicas. ³⁸

De la misma forma, se considera la reducción o pérdida de las habilidades para ser empático, es decir, para comprender la situación de los demás y cómo afrontan los problemas que surgen, según los sentimientos y emociones que los caracterizan. En estos casos, la persona se siente agotada tanto física como mentalmente, con impotencia, desesperanza y que ya no puede dar más de sí misma. ³⁹

Algunos autores se refieren al agotamiento emocional como una situación en la que la población activa cree que ya no puede dar más de sí a nivel afectivo. Experimentan una sensación de agotamiento emocional como consecuencia del trabajo diario con personas que necesitan ser cuidadas como objeto de trabajo. ⁴⁰

Vacío emocional: Es un vacío que se convierte en un sentimiento muy doloroso y una gran sensación de soledad, y es que sientes que hay algo que necesitas sentir por completo pero que quizás no sepas qué es y que algo es necesidad de cariño y cariño es aprobación. Por otro lado, uno de los aspectos más dañinos de esta situación es la dificultad que genera para identificar el origen del malestar. Si no sabemos hacia dónde dirigir nuestros esfuerzos para mejorar la

situación, esta experiencia puede desembocar en algo que provoca desesperación y malestar. ⁴¹

Fatiga diaria: Es posible que la fatiga no sea causada por enfermedades subyacentes, es la falta de energía y motivación; de igual manera es un síntoma común y por lo común no es debido a una enfermedad grave, pero puede ser un signo de un trastorno físico o mental más grave; asimismo cuando la fatiga no se alivia durmiendo bien, comiendo bien o teniendo un ambiente de bajo estrés, debe ser evaluado por un médico. ⁴²

Rutina: Hábito que se adquiere repitiendo la misma tarea o actividad muchas veces. Rutina significa una práctica que con el tiempo se desarrolla casi automáticamente sin tener que razonar.

Desgaste: Se refiere a la acumulación de situaciones que deterioran el nivel de tolerancia mental, pueden provocar reacciones tanto destructivas como autodestructivas para la persona.

Frustración: Es cuando una persona no puede satisfacer un deseo expresado; no obstante, ante este tipo de situaciones la persona suele reaccionar de manera enfadada o ansiosa; puesto que es un aspecto inherente a la vida humana que uno asume la imposibilidad de lograr todo lo que se desea y en el momento que se desea, el punto clave está en la capacidad de manejar y aceptar esta desviación entre lo ideal y lo real. El origen del problema, por tanto, no existe en las situaciones externas en sí mismas, sino en la forma en que el individuo las maneja. Desde esta perspectiva, se entiende que la frustración consiste tanto en una situación real que ha

ocurrido como en una experiencia emocional hecha de dicha situación.⁴³

Trato directo: Se refiere cuando el profesional de enfermería, por ejemplo, al atender no solo lidia con las dolencias o necesidades primordiales del paciente o familias sino con todos sus sentimientos que adjudican situaciones complicadas.

Límites emocionales: Los límites emocionales son parte de nuestro autoconocimiento, ayudan a respetar nuestros espacios y tiempos; facilitan nuestra interrelación con los demás, moderando nuestro comportamiento, impiden que ofendamos a los demás o seamos ofendidos. Es el espacio donde terminas tú y empieza otra persona.⁴⁴

Los desarrollamos durante toda nuestra vida, desde pequeños nuestros padres nos educan e influyen en nuestra personalidad. Cuando nos enseñan a exteriorizar nuestros sentimientos y emociones, reafirman nuestra identidad personal y se establecen las primeras bases de nuestros linderos. Los límites emocionales van mutando o en algunos casos cediendo, por ejemplo, cuando nos vemos en situaciones en donde perdemos nuestra seguridad personal, sentimos miedo, nos aterra el abandono, el rechazo o cuando sentimos culpa. Lo importante es tomar las riendas y comandar todo lo que sucede en nuestra vida.

Los límites emocionales determinan cómo queremos tratarnos y cómo deseamos que los demás nos traten. Está claro que no podemos hacer que los demás actúen según nuestros deseos, pero si tenemos el control de nuestra propia conducta, por ello somos responsables de alejarnos de situaciones que nos lastimen, que nos incomoden y que no

nos agraden. Debemos establecer nuestros límites a conciencia validando nuestras emociones y sentimientos.

Dimensión 2: Despersonalización.

Es el resultado del desarrollo de sentimientos, actitudes y reacciones negativas, distantes y frías hacia los demás, especialmente hacia los propios beneficiarios del trabajo, acompañado de un aumento de la irritabilidad y pérdida de motivación para hacerlo; asimismo, el trabajador intenta distanciarse no solo de las personas que consiguen su puesto, sino también de los miembros del equipo con el que trabaja.

45

Por otro lado, el trastorno de despersonalización ocurre cuando siente persistente o repetidamente que se está observando desde fuera del cuerpo, o siente que las cosas que lo rodean no son reales, o ambas cosas. Los sentimientos de despersonalización y falta de realización pueden ser inquietantes y es posible que sienta que está soñando. ⁴⁶

Muchas personas tienen una experiencia fugaz de despersonalización o desrealización en algún momento de sus vidas. Sin embargo, cuando estas sensaciones continúan apareciendo o nunca desaparecen por completo y afectan su capacidad para funcionar, se considera que padece un trastorno de despersonalización-desrealización. Este trastorno es más común en personas que han tenido experiencias traumáticas. ⁴⁶

El trastorno de despersonalización y desrealización puede ser grave y afectar las relaciones, el trabajo y otras actividades diarias. El principal tratamiento para los trastornos de despersonalización y desrealización es la terapia de

comunicación (psicoterapia), aunque a veces se utilizan fármacos. ⁴⁶

Objetos impersonales: La palabra impersonal se refiere a la falta de cualidades de la persona física, o también se usa cuando hablamos de alguien en abstracto, sin referirnos a un individuo en particular. ⁴⁷

Endurecimiento emocional: El endurecimiento de la persona respecto a sus emociones es un mecanismo de defensa, debido a experiencias negativas en su vida, esto lo hace ajeno a los eventos que una persona reaccionaría normalmente, es decir limita las emociones no cede tan fácil ni se abre emocionalmente a otras personas. ⁴⁷

Desinterés: Es la falta de interés hacia una acción o servicio realizado, en lo que respecta a la enfermería es la falta de motivación en atender y cuidar a los pacientes, lo cual puede perjudicar su servicio y la salud del paciente.

Paranoia de culpa: El sentimiento de culpa es considerado un sentimiento negativo que, aunque a nadie le guste experimentarlo, es la verdad que es necesario para una correcta adaptación a nuestro entorno. Muchos autores coinciden en definir la culpa como una influencia dolorosa que surge a través de la creencia o el sentimiento de haber violado normas éticas personales o sociales, especialmente si alguien ha sido lastimado. Pero la paranoia de culpa es el estado psicológico de un individuo en donde piensa que ciertas situaciones son por influencias negativas de él, es decir tiene una idea o percepción errónea de que cierta situación es por influencia de él. ⁴⁷

Dimensión 3: Realización personal.

Es equivalente a la disminución de la autoestima; y se encuentra vinculado con el desarrollo profesional que se puede lograr en el campo laboral; asimismo es típico que esta dimensión del síndrome de burnout expresa en el trabajador incapacidad para soportar tensión en el trabajo, disminución o nula productividad. ⁴⁸

La realización personal no depende de las circunstancias, sino de la capacidad que alguien desarrolla a través del autocontrol para sentirse bien consigo mismo y los demás, superar los problemas y utilizar gran parte de su potencial para lograr la mayoría de las experiencias que llenan su existencia. ⁴⁹

Por otro lado, la falta de realización personal surge cuando se comprueba que los requisitos superan la capacidad para realizarlos de forma competente; también incluye reacciones negativas hacia usted y su trabajo, evita las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento en el trabajo, incapacidad para soportar la presión y baja autoestima; asimismo la falta de realización personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa decepción y una incapacidad para darle un significado personal al trabajo. ⁴⁹

Empatía: Es la capacidad de ver las cosas desde el punto de vista de otra persona, ponerse en su lugar y sentir lo que está sintiendo. Cuando sentimos y empatizamos, podemos adaptarnos fácilmente a los demás y, por lo tanto, es de gran ayuda para convencer a un cliente. ⁵⁰

Por otro lado, es la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona y saber lo que esa otra persona siente o piensa, también es capaz de capturar una gran cantidad de

información sobre la otra persona a partir de su lenguaje o palabras no verbales, por el tono de voz, postura o expresión facial, etc., con esta información pueden saber qué está pasando dentro de ellos y qué están sintiendo; Dado que los sentimientos y las emociones a menudo son un reflejo del pensamiento, también pueden inferir lo que la persona está pensando.⁵¹

Eficiencia: En términos económicos, una definición de efectividad puede ser el grado de consecución de los objetivos perseguidos por un plan de acción sin tener en cuenta la economía de los medios utilizados para alcanzar los objetivos, como es el caso del concepto de eficiencia. Término que a menudo se confunde con eficacia.⁵²

Optimismo: El optimismo puede proteger a las personas de la depresión, incluidas las que están en mayor riesgo. Una actitud optimista permite a las personas soportar más el estrés. El optimismo puede incluso hacer que las personas vivan más tiempo.⁵³

Asimismo, también está determinado por nuestras experiencias en la edad adulta; aprendemos a ser optimistas observando a las personas que nos rodean como modelos a seguir, adoptando nuevas formas de pensar y practicando nuevos hábitos; además la buena noticia es que incluso si sus puntos de vista son más pesimistas, puede aprender a ser optimista.⁵³

Metas personales: Son los deseos, propósitos, propósitos o experiencias que una persona desea para su vida. Donde dispondrá una serie de recursos y acciones para lograr el propósito propuesto. Los objetivos personales son el apoyo

para experimentar una alta calidad de vida y utilizar mucho potencial humano y creatividad.

Teoría del Autocuidado: Dorothea Orem.

Es una actividad aprendida por los individuos y que está orientada a un objetivo; también es considerado como un comportamiento que existe en determinadas situaciones de la vida para regular los factores que afectan su desarrollo y funcionamiento en beneficio de su bienestar. En esta teoría Dorothea Orem explica el concepto de autocuidado como la contribución constante del individuo a su propia existencia: “El autocuidado es un hecho que realizan los individuos a partir de su experiencia y aprendizaje, y que se orienta hacia un determinado objetivo que se le da en algún momento de la vida. Asimismo, esta acción puede estar dirigida hacia usted mismo o hacia otras personas con el fin de mejorar su entorno, controlar los riesgos que afectan a esta función y la calidad de vida y la integridad de la persona. Además, se definen tres requisitos para el autocuidado, por lo que las metas o resultados a alcanzar con el autocuidado se entienden como tales los requisitos del autocuidado universal que son comunes en las personas además de la interacción de las actividades humanas y el descanso, requisitos de autocuidado del desarrollo que promueven condiciones necesarias para la vida y maduración, requisitos de autocuidado de desviación de la luz que están vinculados con los estados de salud. Dorotea E. Orem asimismo definió los siguientes conceptos metaparadigmáticos necesarios en el autocuidado de la persona:

Persona: La autora entiende al ser humano como un organismo biológico, racional y pensante; así como un todo integral dinámico con capacidad para reconocerse a sí mismo, para utilizar ideas, palabras y símbolos para pensar,

comunicar y orientar los esfuerzos, para reflejar las propias experiencias y hechos para llevar a cabo el autocuidado dependiente.

Salud: La autora menciona que es una condición que significa cosas diferentes para la persona en sus diversos componentes; además significa integridad física, estructural y funcional; ausencia de defecto que signifique deterioro de la persona; desarrollo progresivo e integrado del hombre como entidad individual, acercándose a niveles de integración cada vez más elevados. Por tanto, lo considera una percepción de bienestar que tiene una persona.

Enfermería: Dorotea dijo que la enfermería es un servicio humano que se brinda cuando la persona no puede cuidarse a sí misma para mantener la salud, la vida y el bienestar, por lo tanto, se trata de brindar a las personas y / o grupos ayuda directa en su autocuidado, de acuerdo a sus requerimientos debido a discapacidades que provienen de sus situaciones personales.

3.3 Identificación de las Variables.

Variable 1: Factores laborales

Dimensiones

Ambiente laboral

Tecnología

Organización

Variable 2: Estrés laboral

Dimensiones

Cansancio Emocional

Despersonalización

Realización personal.

IV. METODOLOGÍA.

4.1 Tipo y Nivel de Investigación.

Tipo

Es una investigación de tipo descriptivo y de un enfoque cuantitativo. ⁵⁴

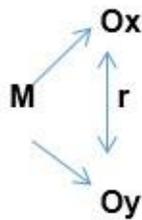
Nivel

Presenta un nivel relacional, la cual busca la relación de dos variables, pero no se enfoca en la causa. ⁵⁴

4.2 Diseño de Investigación.

El diseño de esta investigación es no experimental de corte transversal que se realiza sin manipular deliberadamente variables en un momento determinado y lugar específico. ⁵⁴

Esquema:



Donde:

M	Muestra.
O_x	Factores laborales.
O_y	Estrés laboral
r	Relación entre las variables.

4.3 Operacionalización de Variables.

VARIABLE	DIMENSIÓN	Indicadores/Ítems		NIVELES	ESCALA
V.1: Factores laborales	Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Estresores laborales • Cultura Organizacional 	(ítems 1,2,3) (ítems 4,5)	Bueno Regular Malo	Ordinal
	Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Retroalimentación 	(ítems 6,7,8) (ítems 9,10)	Bueno Regular Malo	Ordinal
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabajo • Horas extras 	(ítems 11,12,13) (ítems 14)	Bueno Regular Malo	Ordinal
V.2: Estrés laboral	Cansancio Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Vacío emocional. • Fatiga diaria. • Rutina • Desgaste • Frustración • Trato directo • Límites emocionales. 	(ítems 1,2) (ítem 3) (ítem 4) (ítem 5) (ítem 6) (ítem 7) (ítem 8) (ítem 9)	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Objetos impersonales • Endurecimiento emocional • Desinterés • Paranoia de culpa 	(ítem 10) (ítems 11, 12) (ítem 13) (ítem 14)	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Realización personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Eficacia • Optimismo • Metas personales 	(ítems 15) (ítems 16) (ítems 17, 18, 19) (ítems 20,21,22)	Alto Medio Bajo	Ordinal

4.4 Hipótesis general y específica.

Hipótesis General

Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

Hipótesis Específicas

- Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.
- Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.
- Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población.

La investigación presentó como población de estudio a profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020, registrados en la oficina de personal de dicho nosocomio.

$$N = 38$$

4.5.2 Muestra.

La muestra es una fracción de la totalidad de la población una parte representativa, la cual permitió obtener resultados similares a la investigación de la totalidad. Es decir, el resultado obtenido de ella se verá reflejado de igual forma en toda la población. En este caso por

ser una cantidad mínima se tomó a toda la población de estudio como muestra.

$$n = 38$$

Muestreo

El tipo de muestreo de la presente investigación es el no probabilístico censal; no probabilístico ya que no se hizo uso de ecuaciones o se basó en probabilidades, además de ello censal porque se tomó a toda la población sin excepción alguna.

4.6 Técnicas e instrumentos: validación y confiabilidad.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumentos una escala. Para la variable factores laborales se utilizó un cuestionario de 14 ítems el cual presenta las siguientes dimensiones:

Variable 1: factores laborales.

- Ambiente laboral, ítems (1-5).
- Tecnología, ítems (6-10).
- Organización, ítems (11-14).

Para la variable estrés laboral se utilizó el conocido cuestionario de Maslach Burnout Inventory de 22 ítems, dichos instrumentos presentan una escala de Likert y preguntas cerradas, el cual se detalla a continuación:

Variable 2: Estrés laboral.

- Cansancio Emocional, ítems (1-9).
- Despersonalización, ítems (10-14).
- Realización personal, ítems (15-22).

Validación y confiabilidad:

Para el presente estudio el instrumento fue adaptado por los investigadores y sometido a los siguientes procedimientos de validación:

Validación por jueces o de Delfos. El instrumento fue sometido a un grupo interdisciplinario de jueces integrado por:

1. Licenciado de enfermería, jefe de inmunizaciones
2. Licenciado de enfermería, responsable del área de epidemiología
3. Licenciado de enfermería, jefe de hospitalización
4. Licenciado de enfermería, jefe encargado de emergencia
5. Licenciado de enfermería, jefe de sala de operaciones

Para obtener una opinión parametrada de las necesidades en esta fase de validación, se le entregó una fotocopia de los instrumentos, a los jueces para que evalúen los ítems en términos de: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad. Finalmente se elaboró una constancia de validación para que los jueces den fe del trabajo realizado.

Confiabilidad. Para medir la confiabilidad del instrumento (factores laborales), se utilizó el Índice de consistencia interna de Alfa de Cronbach, el valor alfa obtenido fue ($\alpha = 0.779$). En el caso del instrumento (estrés laboral), el valor del Alfa obtenido fue ($\alpha = 0.766$) ambos resultados están por encima del 0,7 en consecuencia se trata de instrumentos fiables que hará mediciones estables y consistentes.

4.7 Recolección de datos.

La recolección de información se realizó durante los meses de agosto a setiembre del año 2020, mediante la coordinación con la jefatura de enfermería, donde se realizó la aplicación del instrumento entre 1 a 3 a profesionales de enfermería por día obteniendo su totalidad en el mes de setiembre, previamente a cada profesional se les explicó de los objetivos de la investigación, así como los beneficios enfocados en ellos, asegurando además su total confidencialidad.

4.8 Técnica de análisis e interpretación de datos.

El procesamiento de los datos recolectados, comprende las siguientes etapas: recolección, control de calidad, codificación de respuestas, tabulación y elaboración de base de datos, análisis por lo software correspondientes, plasmado descriptivo de los resultados a raves de tablas y figuras con su respectiva interpretación.

Análisis estadístico descriptivo: Se realizó un análisis univariado de las variables principales.

Análisis inferencial: Se realizó la prueba de Rho de Spearman, para determinar la relación de las variables y la comprobación de las hipótesis, considerando un valor de $p < 0.05$ como diferencia significativa entre los valores obtenidos de las variables

Aspectos éticos.

Se tomó en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Permiso del establecimiento de salud: Se solicitó el permiso a la Dirección Ejecutiva del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, donde trabajan los profesionales de enfermería.
- Formulario de encuesta: El instrumento es absolutamente confidencial y anónimo, pues no lleva el nombre del profesional de enfermería, la información que se obtenga pertenece al investigador.
- Se indicó que la participación de los profesionales enfermeros es voluntaria, anónima y en consecuencia sus respuestas no serán divulgadas en forma individual sino colectiva en gráficos o tablas.

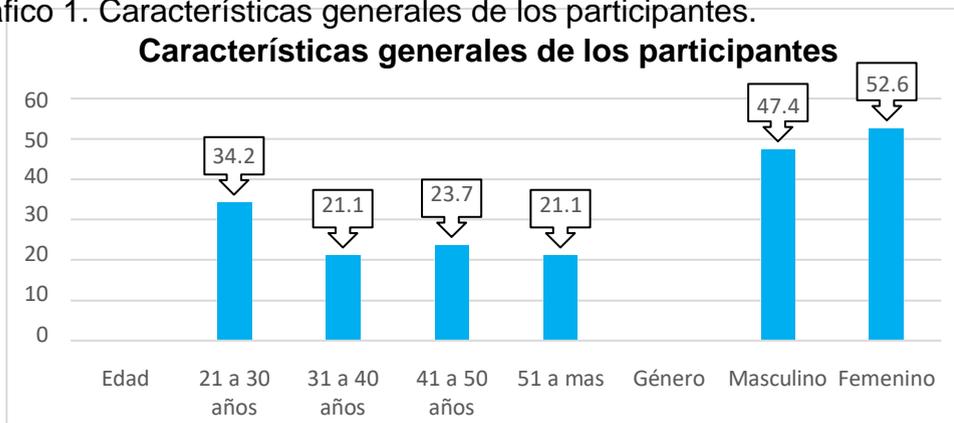
V. RESULTADOS

5.1 Presentación e interpretación de resultados.

Tabla 1. Características generales de los participantes.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
21 a 30 años	13	34.2
31 a 40 años	8	21.1
41 a 50 años	9	23.7
51 a mas	8	21.1
Género		
Masculino	18	47.4
Femenino	20	52.6

Gráfico 1. Características generales de los participantes.



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la tabla y gráfico 1, en cuanto a la edad de los participantes, un 34.2% (13/38) tienen de 21 a 30 años, 23.7% (9/38) 41 a 50 años, 21.1% (8/38) 31 a 40 años y 21.1% (8/38) 51 a más años. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería tienen de 21 a 30 años de edad.

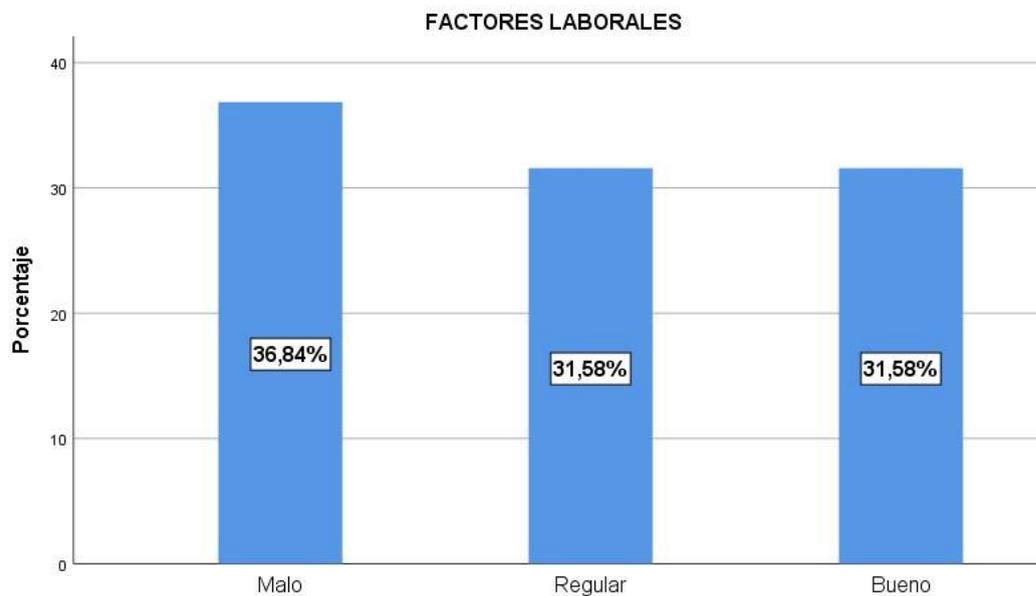
En lo referente al género de los participantes, un 52.6% (20/38) es de género femenino y 47.4% (18/38) masculino. Se puede constatar que en una mayor proporción son los participantes de género femenino.

Tabla 2. Distribución de datos según percepción de factores laborales.

Nivel	F	%
Malo	14	36.8
Regular	12	31.6
Bueno	12	31.6
Total	38	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 2. Distribución de datos según percepción de factores laborales.



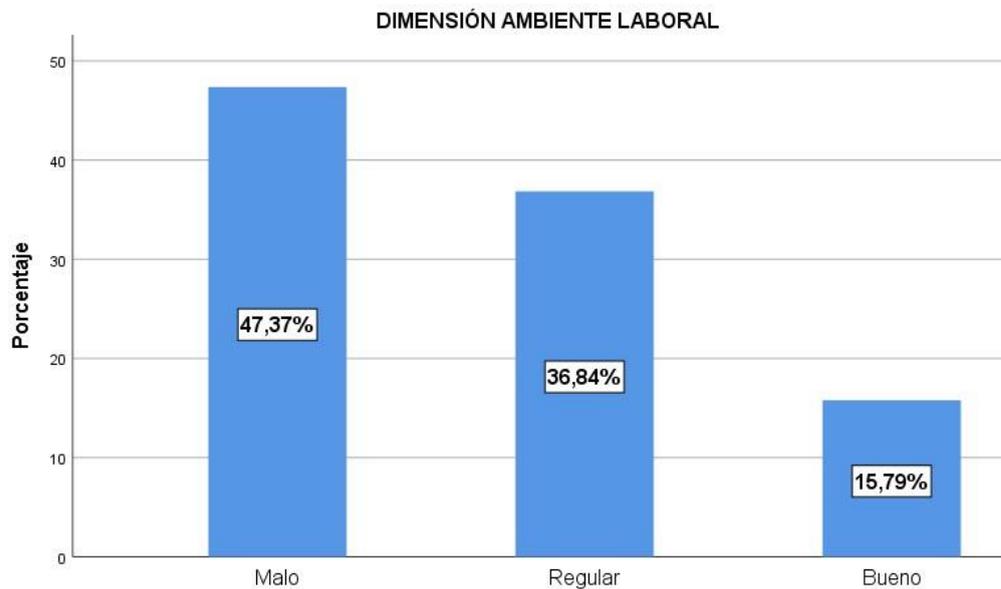
En la tabla y gráfico 2, podemos observar que el 36.84% (14/38) percibe a los factores laborales como malos, 31.58% (12/38) regulares y 31.58% (12/38) buenos.

Tabla 3. Nivel de percepción en la dimensión ambiente laboral.

Nivel	F	%
Malo	18	47.4
Regular	14	36.8
Bueno	6	15.8
Total	38	100.0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 3: Nivel de percepción en la dimensión ambiente laboral



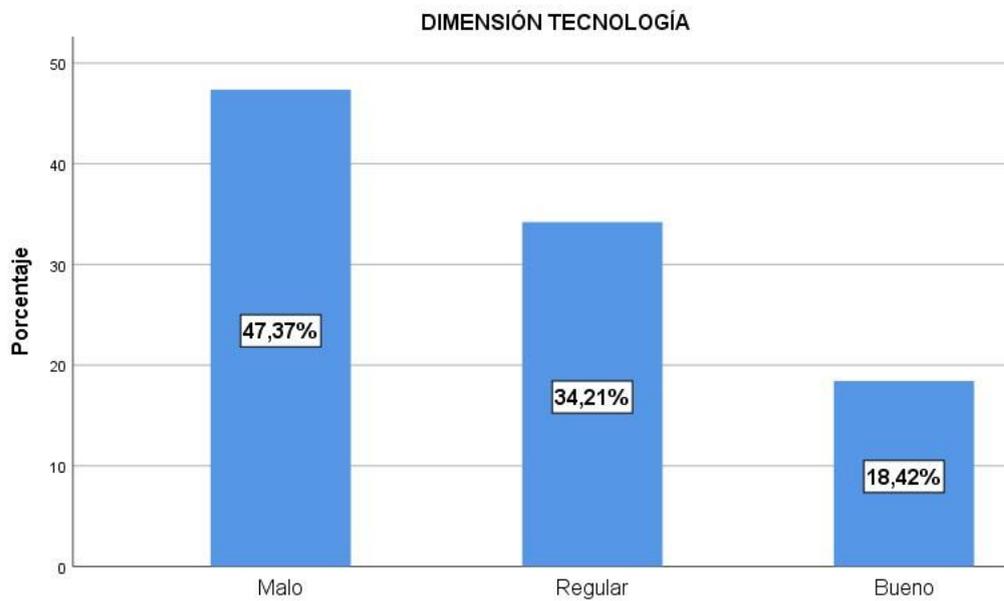
En la tabla y gráfico 3, podemos observar que el 47.37% (18/38) percibe al ambiente laboral como malo, 36.84% (14/38) regular y el 15.79% (6/38) bueno.

Tabla 4. Nivel de percepción en la dimensión tecnología.

Nivel	F	%
Malo	18	47.4
Regular	13	34.2
Bueno	7	18.4
Total	38	100.0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 4: Nivel de percepción en la dimensión tecnología.



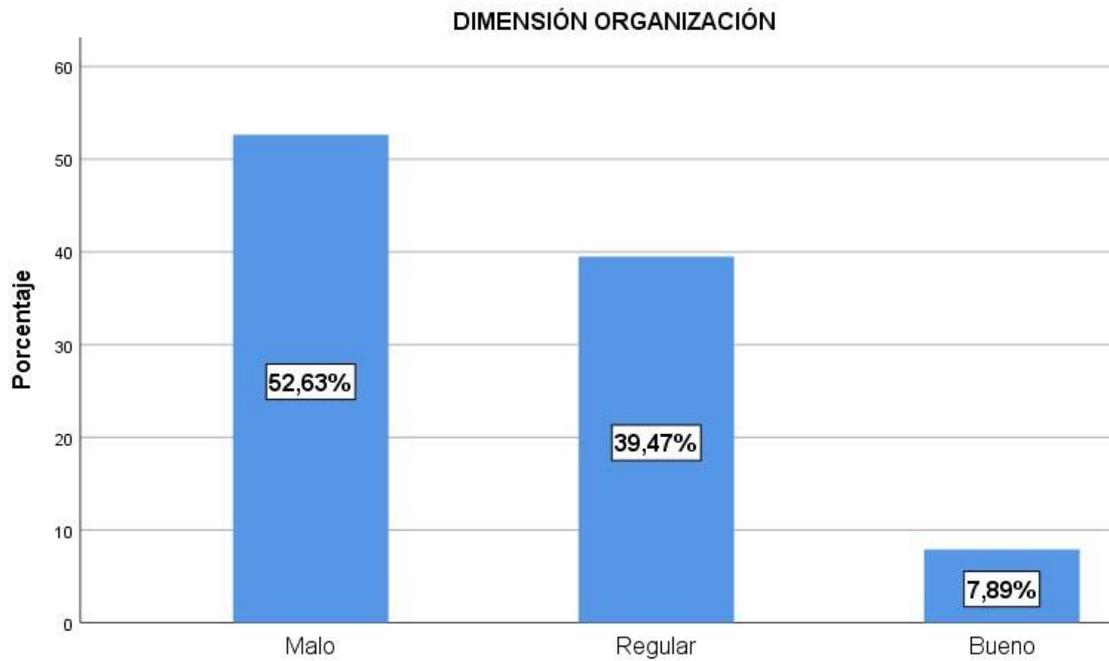
En la tabla y gráfico 4, podemos observar que el 47.37% (18/38) percibe al desarrollo de la tecnología como malo, 34.21% (13/38) regular y el 18.42% (7/38) bueno.

Tabla 5. Nivel de percepción en la dimensión organización.

Niveles	F	%
Malo	20	52.6
Regular	15	39.5
Bueno	3	7.9
Total	38	100.0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 5: Nivel de percepción en la dimensión organización.



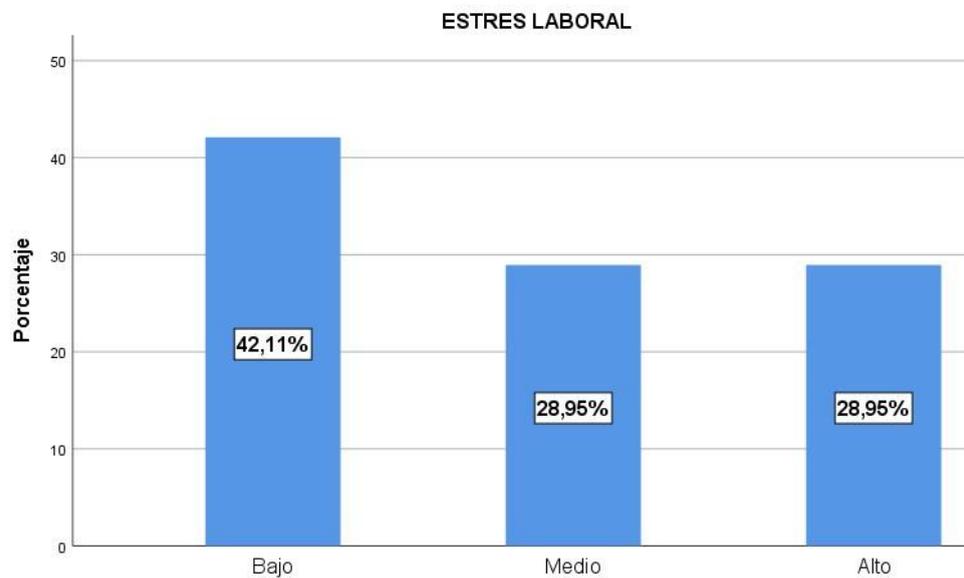
En la tabla y gráfico 5, podemos observar que el 52.63% (20/38) percibe a la organización como mala, 39.47% (15/38) regular y el 7.9% (3/38) buena.

Tabla 6. Nivel de estrés laboral.

Niveles	F	%
Bajo	16	42.1
Medio	11	28.9
Alto	11	28.9
Total	38	100.0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 6: Nivel de la variable estrés laboral.



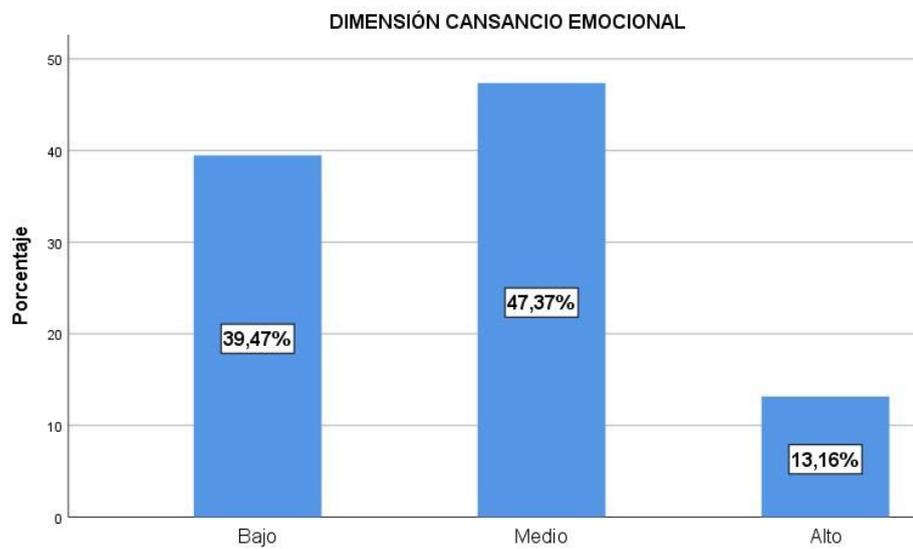
En la tabla y gráfico 6 podemos observar que el 42.11% (16/38) presenta estrés laboral bajo, 28.95% (11/38) medio y 28.95% (11/38) alto.

Tabla 7. Nivel estrés en la dimensión cansancio emocional.

Niveles	F	%
Bajo	15	39.5
Medio	18	47.4
Alto	5	13.2
Total	38	100.0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 7: Nivel de la dimensión cansancio emocional.



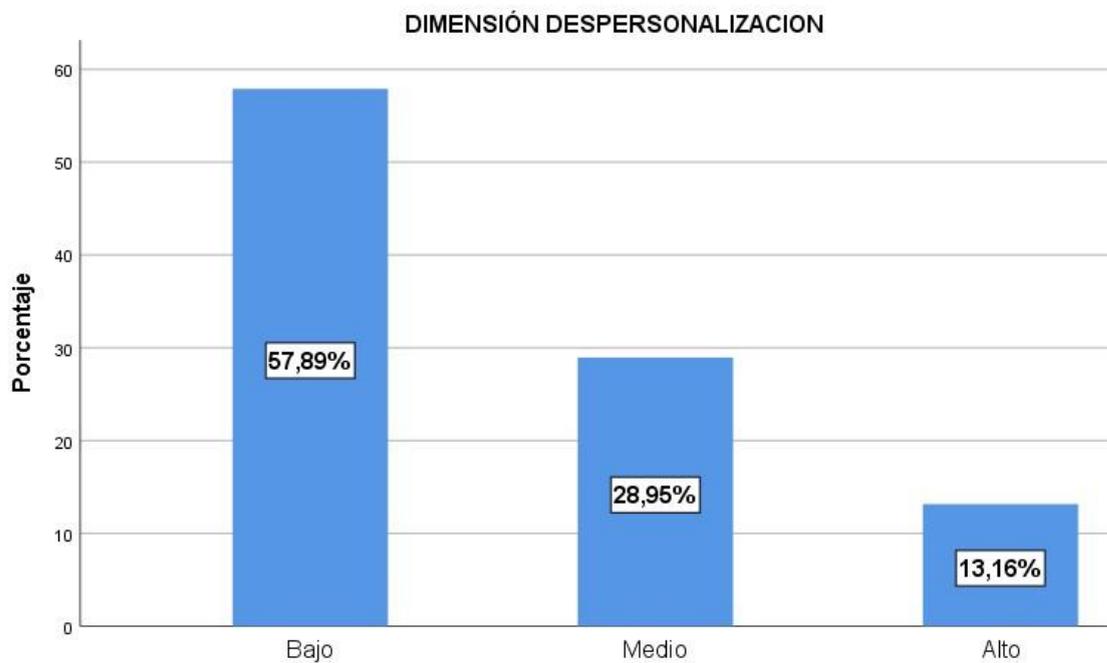
En la tabla y gráfico 7 podemos observar que el 47.37% (18/38) presenta cansancio emocional medio, 39.47%(15/38) bajo y el 13.16% (5/38) alto.

Tabla 8. Nivel de la dimensión despersonalización.

Niveles	F	%
Bajo	22	57.9
Medio	11	28.9
Alto	5	13.2
Total	38	100.0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 8: Nivel de la dimensión despersonalización.



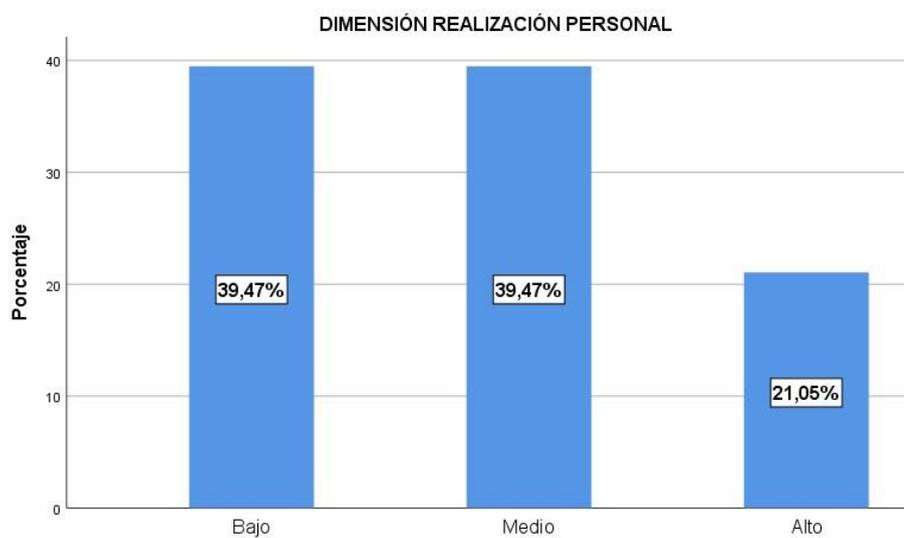
En la tabla y gráfico 8 podemos observar que el 57.89% (22/38) presenta despersonalización de nivel bajo, el 28.95% (11/38) medio y el 13.16% (5/38) alto.

Tabla 9. Nivel de la dimensión realización personal.

Niveles	F	%
Bajo	15	39.5
Medio	15	39.5
Alto	8	21.1
Total	38	100.0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 9: Nivel de la dimensión realización personal.



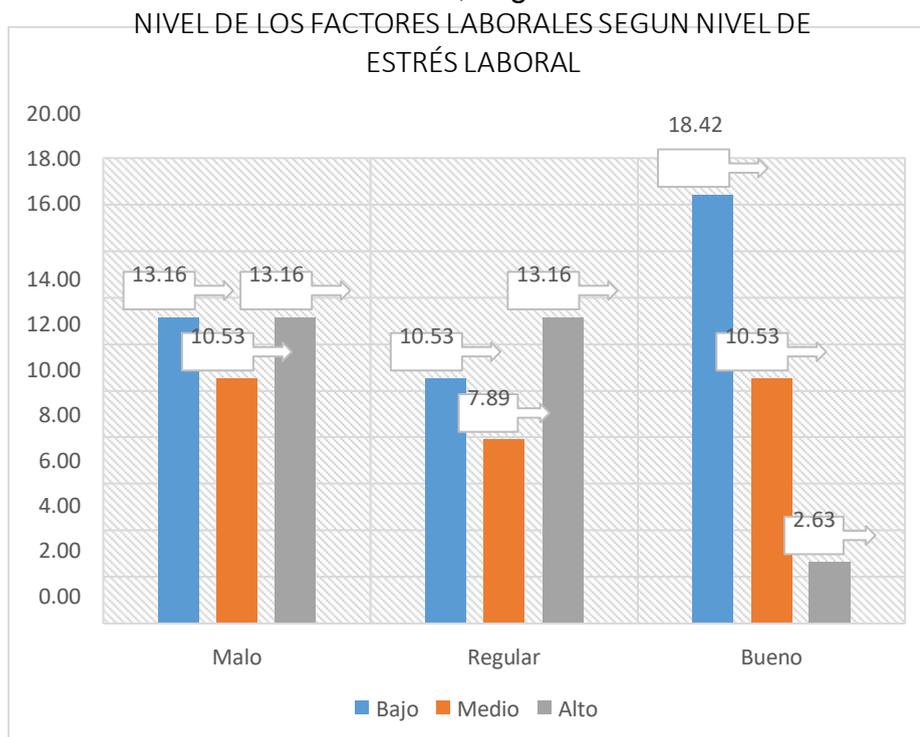
En la tabla y gráfico 9 podemos observar que el 39.47% (15/38) presenta una realización personal baja, 39.47% media y el 21.05% alta.

Tabla 10. Nivel de factores laborales, según nivel de estrés laboral.

		Estrés laboral							
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
Factores laborales	Malo	5	13.16	4	10.53	5	13.16	14	36.84
	Regular	4	10.53	3	7.89	5	13.16	12	31.58
	Bueno	7	18.42	4	10.53	1	2.63	12	31.58
Total		16	42.11	11	28.95	11	28.95	38	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Grafico 10. Nivel de factores laborales, según nivel de estrés laboral.



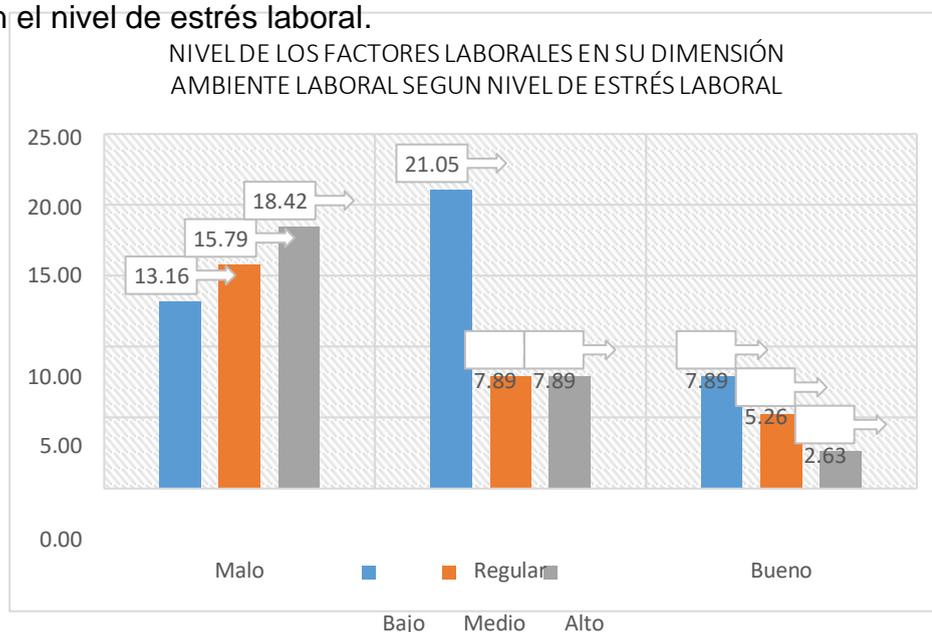
Al correlacionar los factores laborales con el estrés laboral, se encontró que en el grupo que percibe factores laborales como malos el 13.16% (5/16) presenta estrés laboral bajo; 10.53% (4/11) medio y 13.16% (5/11) alto. Por otro lado, en el grupo que percibe factores laborales como regulares el 10.53% (4/16) presenta estrés laboral bajo; 7.89% (3/11) medio y 13.16% (5/11) alto. Finalmente, en el grupo que percibe factores laborales como buenos el 18.42% (5/16) presenta estrés laboral bajo; 10.53% (4/11) medio y 2.63% (1/11) alto.

Tabla 11. Nivel de factores laborales en su dimensión ambiente laboral, según el nivel de estrés laboral.

		Estrés laboral							
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
Ambiente laboral	Malo	5	13.16	6	15.79	7	18.42	18	47.37
	Regular	8	21.05	3	7.89	3	7.89	14	36.84
	Bueno	3	7.89	2	5.26	1	2.63	6	15.79
Total		16	42.11	11	28.95	11	28.95	38	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 11. Nivel de factores laborales en su dimensión ambiente laboral, según el nivel de estrés laboral.



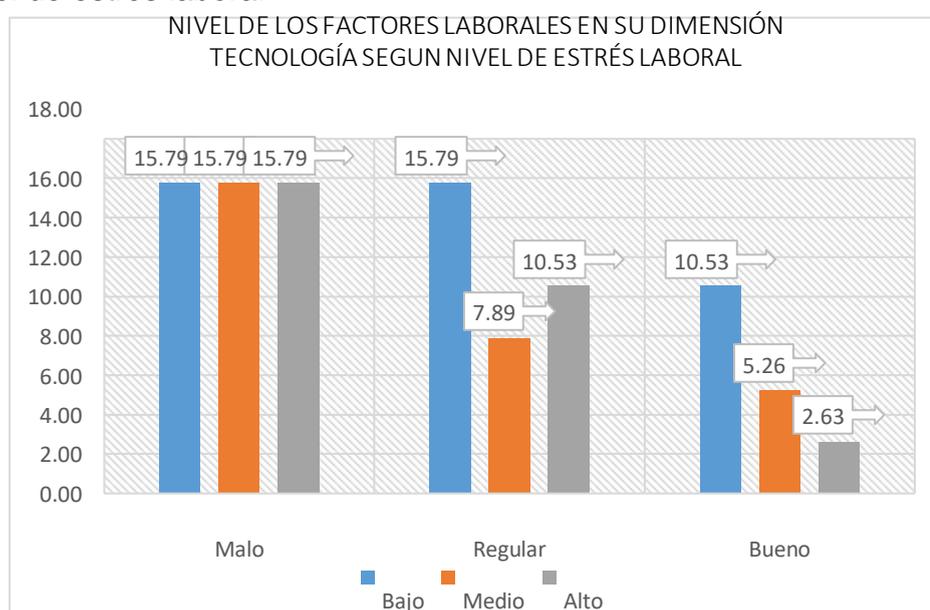
Al correlacionar el ambiente laboral con el estrés laboral, se encontró que en el grupo que percibe un ambiente laboral malo el 13.16% (5/16) presenta estrés laboral bajo; 15.79% (6/11) medio y 18.42% (7/11) alto. Por otro lado, en el grupo que percibe un ambiente laboral regular el 21.05% (8/16) presenta estrés laboral bajo; 7.89% (3/11) medio y 7.89% (3/11) alto. Finalmente, en el grupo que percibe un ambiente laboral bueno el 7.89% (3/16) presenta estrés laboral bajo; 5.26% (2/11) medio y 2.63% (1/11) alto.

Tabla 12. Nivel de factores laborales en su dimensión tecnología, según el nivel de estrés laboral

		Estrés laboral							
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
Tecnología	Malo	6	15.79	6	15.79	6	15.79	18	47.37
	Regular	6	15.79	3	7.89	4	10.53	13	34.21
	Bueno	4	10.53	2	5.26	1	2.63	7	18.42
Total		16	42.11	11	28.95	11	28.95	38	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Grafico 12. Nivel de factores laborales en su dimensión tecnología, según el nivel de estrés laboral



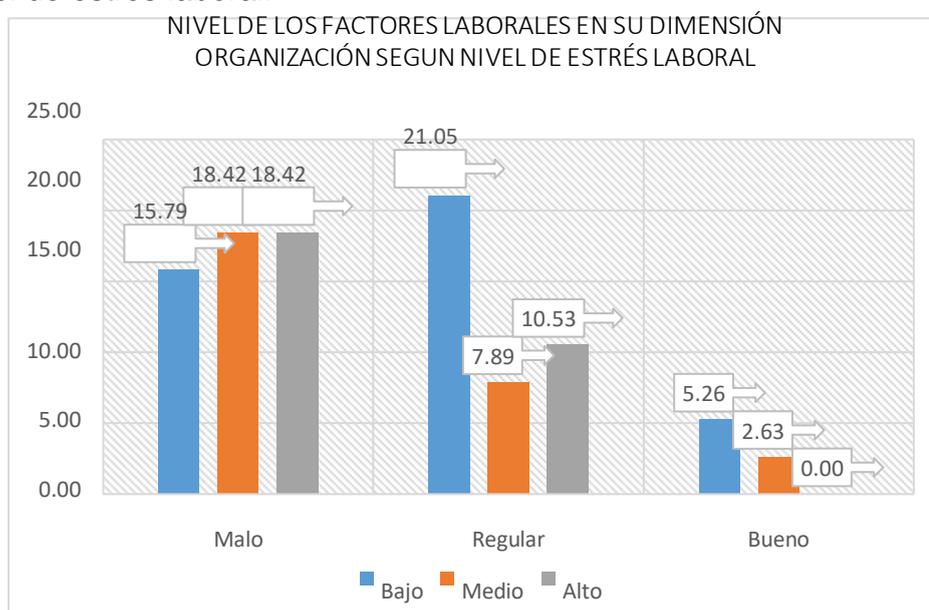
Al correlacionar la tecnología con el estrés laboral, se encontró que en el grupo que percibe un desarrollo de la tecnología mala; el 15.79% (6/16) presenta estrés laboral bajo; 15.79% (6/11) medio y 15.79% (6/11) alto. Por otro lado, en el grupo que percibe un desarrollo de la tecnología regular; el 15.79% (6/16) presenta estrés laboral bajo; 7.89% (3/11) medio y 10.53% (3/11) alto. Finalmente, en el grupo que percibe un desarrollo de la tecnología bueno; el 10.53% (3/16) presenta estrés laboral bajo; 5.26% (2/11) medio y 2.63% (1/11) alto.

Tabla 13. Nivel de factores laborales en su dimensión organización, según el nivel de estrés laboral

		Estrés laboral							
		Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
Organización	Malo	6	15.79	7	18.42	7	18.42	20	52.63
	Regular	8	21.05	3	7.89	4	10.53	15	39.47
	Bueno	2	5.26	1	2.63	0	0.00	3	7.89
Total		16	42.11	11	28.95	11	28.95	38	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Grafico 13. Nivel de factores laborales en su dimensión organización, según el nivel de estrés laboral.



Al correlacionar la organización con el estrés laboral, se encontró que en el grupo que percibe a la organización como mala; el 15.79% (6/16) presenta estrés laboral bajo; 18.42% (7/11) medio y 18.42% (7/11) alto. Por otro lado, en el grupo que percibe a la organización como regular; el 21.05% (8/16) presenta estrés laboral bajo; 7.89% (3/11) medio y 10.53% (3/11) alto. Finalmente, en el grupo que percibe a la organización como buena; el 5.26% (3/16) presenta estrés laboral bajo y 2.63% (1/11) bajo.

5.2 Contrastación de las hipótesis.

Se realizó la contrastación de las hipótesis se desea correlacionar los factores laborales y el estrés laboral, utilizando el estadístico de Rho de Spearman. Se planteó la siguiente hipótesis estadística principal.

Hipótesis estadística 1.

H₀: No existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

H₁: Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.627
- p-valor = 0.000

Si existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

Los factores laborales y el estrés laboral están correlacionados de manera significativa ($p=0.000$) y positiva (0.627), siendo una correlación directa; lo que indica, que si aumenta la percepción de los factores laborales se incrementa los niveles de estrés y viceversa.

Hipótesis estadística 2.

H₀: No existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

H₁: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.546
- p-valor = 0.000

Si existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

La dimensión ambiente laboral y el estrés laboral están correlacionadas de manera significativa ($p=0.000$) y positiva (0.546), siendo una correlación directa; lo que indica, que si aumenta la percepción del ambiente laboral se incrementa los niveles de estrés y viceversa.

Hipótesis estadística 3.

H₀: No existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

H₁: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.694
- p-valor = 0.000

Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

La dimensión tecnología y el estrés laboral están correlacionadas de manera significativa ($p=0.000$) y positiva (0.694), siendo una correlación directa; lo que indica, que si aumenta la percepción de la tecnología se incrementa los niveles de estrés y viceversa.

Hipótesis estadística 4.

H0: No existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

H1: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.414
- p-valor = 0.001

Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.

La dimensión organización y el estrés laboral están correlacionadas de manera significativa ($p=0.001$) y positiva (0.414), siendo una correlación directa; lo que indica, que si aumenta la percepción de la organización se incrementa los niveles de estrés y viceversa

5.3 Discusión de resultados.

De acuerdo al análisis de los datos se observó que la mayoría de la muestra percibe factores laborales en un nivel regular, por otro lado, en cuanto al estrés laboral se presentó en su mayoría en un nivel bajo, pero también se presenta un nivel significativo con estrés medio y alto. Por lo que se concluyó que existe una relación significativa y directa entre las variables de estudio. Lo que se compara con el estudio de **Gallego L, et al.**⁹ (2017). En, Colombia, donde halló que debido a un posible proceso de habituación a los factores estresores que se presentan en el trabajo generado en la población de estudio, el autor encontró que no presentan estrés laboral, pero si una tendencia alta de estrés por problemas financieros, familiares y de salud, pero no laborales. Lo que presenta una discordancia con el presente estudio donde se halló un nivel regular de estrés en la muestra de estudio, pero esta fue atribuida a aspectos o factores que se desarrollan dentro del trabajo, así como en el caso del estudio de **Medina A.**¹⁰ (2017). Donde se observa que sus factores laborales son percibidos en su mayoría en un nivel regular, donde la mayoría han sentido tensión muscular, desmotivación en el trabajo y pocas personas sintieron depresión, ansiedad, dificultad para tomar decisiones, insomnio, cefaleas y agotamiento debido al estrés laboral. Lo que concuerda con la presente investigación donde los factores laborales se relacionan significativamente con la presencia de estrés en la muestra de estudio, y según el estudio de Medina A., esto perjudicaría directamente con su desempeño lo que no es beneficioso para el personal de enfermería ni para la institución y por ende esto atenta con la seguridad del paciente. Siendo relevante siempre mantener un control sobre los niveles de estrés en el personal para no afectar la calidad del servicio.

Por otro lado, en un estudio presentado por **Silva G.**¹³ (2018), se logró determinar la relación entre las variables de estudio; factores

laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras, obteniéndose de esta manera un grado de relación de 0,759 a través de la prueba de Rho de Spearman, llegando a la conclusión que existe una relación directa entre dichas variables estudiadas. Lo que concuerda con los resultados de la presente investigación donde encontramos una correlación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales es de enfermería, con un resultado de Rho Spearman de 0.627 lo que indica que debemos trabajar directamente en la revisión de las condiciones y factores que se están desarrollando en el trabajo del profesional de la enfermería y brindar las mejores condiciones para evitar cuadros de estrés que perjudiquen su labor.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.627$).
- Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.546$).
- Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.694$).
- Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.001$; $r_s=0.414$).

Recomendaciones

- A los directivos del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca se recomienda que establezcan reuniones con todo el personal de enfermería manteniendo una comunicación continua que permitan identificar sus preocupaciones, disgustos, aportes del profesional de enfermería, con el fin de hacerlo participe de las decisiones y poder mejorar las condiciones sabiendo exactamente sus deficiencias o limitaciones, acorde al presupuesto de la institución.
- Asimismo, a los Directivos de la institución desarrollar un anexo o departamento de psicología especialmente para el profesional de enfermería y realizar evaluaciones psicológicas y de bienestar psicológico en el personal para identificar a tiempo los posibles casos de riesgo a trastornos más graves como el síndrome de Burnout
- De igual manera a los profesionales de enfermería capacitarse constantemente en el manejo de la tecnología médica, donde pueda desarrollarse con un mejor uso de dichas tecnologías dentro de sus funciones, ya que un desconocimiento en el uso de estas herramientas muchas veces estresa al personal y deja de utilizarlo por un método más antiguo.
- Por otro lado, a la jefa de enfermería revisar constantemente el cronograma de labores, verificando una equidad en la repartición de responsabilidades y horas trabajadas, para no llegar agotar al personal ni física ni mentalmente, asimismo organizar reuniones recreativas periódicamente para generar una disminución en el estrés en el personal de enfermería, previniendo casos más crónicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención. Salud pública del ayuntamiento de Madrid España. 2019 (Internet) (Citado 2020 enero 12). Recuperado de: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>.
2. OMS. La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud. 2018. (Internet) (Citado 2020 enero 12). Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es.
3. Portero de la Cruz S, Cebrino J, Vaquero M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería en un hospital de tercer nivel. Rev. Metas Enferm abr 2016; 19(3): 27-32. (Internet) (Citado 2020 enero 12). Recuperado de: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>.
4. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el Servicio de Pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2018. (Tesis de titulación) (Citado 2020 enero 12). Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/4369>.
5. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 2016. (Internet) (Citado 2020 enero 14). Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
6. OPS. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Organización Panamericana de la Salud. (Internet) (Citado 2020 enero 14). Recuperado de: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es.
7. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Rev. Med. segur. trab. 62 (245) Madrid 2016. (Internet) (Citado 2020 enero 14). Recuperado de:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008.

8. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Universidad Nacional de Trujillo. 2018. (Tesis de titulación) (Citado 2020 enero 12). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11644>.
9. Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y, Téllez Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío, Colombia. Rev. Revista Psicología Científica. 2017 2(1) (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>.
10. Medina A. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Guayaquil, Ecuador. 2017 (Tesis de titulación) (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>.
11. García J. Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca. Cuenca 2015, Universidad de Cuenca, Ecuador. 2016 (Tesis de maestría) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>.
12. Aldrete M, Navarro C, González, R, Contreras M, Pérez J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. Universidad de Guadalajara, México. Rev. Ciencia & trabajo. 17 (52) (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007.
13. Silva G. Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos

- neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017, Perú. Universidad Cesar Vallejo 2018 (Tesis de Maestría) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14463>.
14. Manrique M. Factores laborales relacionado al nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima. Universidad Privada Norbert Wiener 2016 (Tesis de titulación) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/636>.
 15. Menor M, Díaz R, Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. Perú. Rev. Cuidado y Salud/Kawsayninchis. 2 (1) (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: https://doi.org/10.31381/cuidado_y_salud.v2i1.1119.
 16. Paredes M. Factores asociados al síndrome de Burnout en las enfermeras del servicio de neonatología en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. 2015. (Tesis de especialización) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13646/Paredes_Oyarce_Milagros_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 17. ISTAS. Condiciones de trabajo y salud. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España. 2018. (Internet) (Citado 2020 Enero 20). Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
 18. El Peruano. Enfoque laboral: Las condiciones de trabajo. Diario el Peruano, editora Perú. 2018. (Internet) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-las-condiciones-trabajo-66580.aspx>.
 19. Ludeñas N. Condiciones laborales y riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de emergencia, Complejo Hospitalario Luis N. Saenz, 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. 2018 (Tesis de titulación) (Citado 2020 enero 15).

- Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3740>.
20. Randstand El ambiente laboral, eso que siempre está y muchas veces no prestamos atención. Human forward and shaping the world of work are registered trademarks of Randstad N.V. sede Argentina. 2018 (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/.
 21. Camacaro P. Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la Organización Castrense Venezolana. (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/>.
 22. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Prevención de lesiones por movimientos repetidos. INSHT–Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Dulcet, 2-10 08034 Barcelona, España. 2015. (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/160119/N%C3%BAmero+28.+PREVENCION+DE+LESIONES+POR+MOVIMIENTOS+REPETIDOS>.
 23. OEI (2018) La cultura Organizacional. Escuela de Organización Industrial. (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>.
 24. Hernández Z. La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Área de Cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. Universidad Señor de Sipan. 2016 (Tesis de titulación) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2284>.
 25. Arandojo I. Nuevas Tecnologías y nuevos retos para el profesional de enfermería. Rev. Index Enferm 25 (1) Granada. 2016. (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000100009.

26. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Competencia Digital. Competencias claves. Gobierno de España. 2018 (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <http://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/lomce/curriculo/competencias-clave/digital.html>.
27. Onplus. Competencias Digitales. 2016 (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <https://www.onplusformacion.com/formacion-talento/competencias-digitales/>.
28. ESAN. La retroalimentación: pieza clave en la mejora del desempeño. Escuela de posgrado. Perú. 2018. (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/la-retroalimentacion-pieza-clave-en-la-mejora-del-desempeno/>.
29. Neffa J. Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. (Internet) (Citado 2020 enero 15). Recuperado de: <http://www.cytred.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>.
30. Paredes M. La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de cobranza de la empresa Unipower American S.A.C., en el distrito Miraflores del año 2016. Universidad Cesar Vallejo. 2016. Perú. (Tesis de titulación) (Citado 2020 enero 16). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21764>.
31. Sunafil. Jornada de Trabajo. Superintendencia Nacional de Fiscalización. Laboral. 2018 (Internet) (Citado 2020 enero 16). Recuperado de: [https://www.gob.pe/sunafil?orders\[publishUp\]=publishUp&issearch=1&start=300](https://www.gob.pe/sunafil?orders[publishUp]=publishUp&issearch=1&start=300).
32. Atarama M. Factores de riesgo ergonómicos y presencia de dolor musculo esquelético en los enfermeros, del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2018. (tesis de titulación) (Citado 2020 enero 16). Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3209>.

33. Nunes P. Organización informal. Universidad Nova de Lisboa. 2018. (Internet) (Citado 2020 enero 16). Recuperado de: <https://know.net/es/cieeconcom/gestion/organizacion-informal/>.
34. Diario Gestión ¿Cómo se calculan las horas extras? Diario peruano Gestión, Grupo El Comercio. Perú. 2018. (Internet) (Citado 2020 enero 16). Recuperado de: <https://gestion.pe/tu-dinero/calculan-horas-extras-221817-noticia/>.
35. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 2016. (Internet) (Citado 2020 enero 18). Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
36. Otero J. Estrés laboral y Burnout en profesores de Enseñanza secundaria, España. (pág. 46). Editorial: Díaz Santo. España. 2012. (Internet) (Citado 2020 enero 18). Recuperado de: <https://www.editdiazdesantos.com/libros/otero-lopez-jose-manuel-estres-laboral-y-burnout-en-profesores-de-ensenanza-secundaria-L03009930101.html>.
37. Trujillo I. Factores que inciden en el incremento de las complicaciones crónicas de la diabetes mellitus tipo 2 en el Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huaraz en periodo de enero a abril del 2015. Universidad Autónoma de Ica. (Tesis de Especialidad) (Citado 2020 enero 18). Recuperado de: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/17/3/IRENE%20FELICITAS%20TRUJILLO%20POLO%20-%20%20COMPLICACIONES%20CRONICAS%20DE%20LA%20DIABETES.pdf>.
38. Alza S. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Perú. 2018. (Tesis de Maestría) (Citado 2020 enero 18). Recuperado de: <http://docplayer.es/156523879-Cansancio-emocional-y-rendimiento-academico-de-los-estudiantes-de-la-escuela-tecnica-superior-pnp-puente-piedra-2017.html>.
39. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. (Internet) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de:

http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1.

40. Acosta C, Mullings R, Torralbas A. Síndrome burnout. Un acercamiento al tema. *Interpsiquis*. 2014. (Internet) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de: <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/sindrome-burnout-un-acercamiento-al-tema/>.
41. García L. Vacío emocional: cuando nos falta algo que no podemos explicar. *Psicología y Mente*. 2018. (Internet) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de: <https://psicologiymente.com/clinica/vacio-emocional>.
42. Medline Plus. Fatiga. Institutos Nacionales de la Salud Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU. (Internet) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003088.htm>.
43. Rodríguez E. ¿Qué es la frustración y cómo afecta a nuestra vida? Licenciada en Psicología por la Universidad de Barcelona. Especializada en Psicología Clínica y Máster en Psicología General Sanitaria. 2018. (Internet) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de: <https://psicologiymente.com/psicologia/frustracion>.
44. Clínica Universidad de Navarra. Aislamiento afectivo, *Diccionario Médico*. 2018 (Internet) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de: <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/aislamiento-afectivo>.
45. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. (Tesis de titulación) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/345/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf.
46. Mayo Clinic. Trastorno de despersonalización-desrealización. Mayo Foundation for Medical Education and Research (MFMER). 2018 (Internet) (Citado 2020 enero 22). Recuperado de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911>.

47. Alza S. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Perú. 2018. (Tesis de Maestría) (Citado 2020 enero 18). Recuperado de: <http://docplayer.es/156523879-Cansancio-emocional-y-rendimiento-academico-de-los-estudiantes-de-la-escuela-tecnica-superior-pnp-puente-piedra-2017.html>.
48. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. (Tesis de titulación) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/345/1/TL_Garcia_Baca_RosaDeGuadalupe.pdf.
49. LUCID. La realización personal. 2018. (Internet) (Citado 2020 enero 20). Recuperado de: <http://articulos.corentt.com/la-realizacion-personal/>.
50. Axioma ¿Qué es la empatía? Definición de empatía. Axioma Sales Training, Escuela de Ventas. España. 2015. (Internet) (Citado 2020 enero 26). Recuperado de: <https://www.axiomafv.com/la-empatia-definicion-empatia/>.
51. Muñoz A. (2019) ¿Qué es la empatía? About en español. (Internet) (Citado 2020 enero 26). Recuperado de: <https://www.aboutspanol.com/que-es-la-empatia-2396438>.
52. García I. Definición de Eficacia. Economía simple. 2017 (Internet) (Citado 2020 enero 26). Recuperado de: <https://www.economiasimple.net/glosario/eficacia>.
53. Kidshealth. El optimismo. The Nemours Foundation. 2018 (Internet) (Citado 2020 enero 26). Recuperado de: <https://kidshealth.org/es/teens/optimism-esp.html>.
54. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de Investigación. (p. 145). Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores. 2014. (Citado 2020, enero 26).

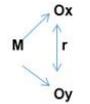
ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020

ESTUDIANTE: BACH: Sánchez Vásquez, Nilda Socorro y Caruajulca Cercado Nancy Robertina

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA								
¿Qué relación existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020?	Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.	Existe relación directa entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.	V.1: Factores laborales	Ambiente laboral	Enfoque: Cuantitativo Método Inductivo Tipo: Descriptivo correlacional Nivel de estudio: Relacional Diseño: No experimental, transversal  Donde: <table border="1" data-bbox="1787 758 2128 906"> <tr> <td>M</td> <td>Muestra.</td> </tr> <tr> <td>Ox</td> <td>Factores laborales.</td> </tr> <tr> <td>Oy</td> <td>Estrés laboral</td> </tr> <tr> <td>r</td> <td>Relación entre las variables.</td> </tr> </table>	M	Muestra.	Ox	Factores laborales.	Oy	Estrés laboral	r	Relación entre las variables.
M	Muestra.												
Ox	Factores laborales.												
Oy	Estrés laboral												
r	Relación entre las variables.												
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS											
Problema Específico 1 ¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020?	Objetivo Específico 1: Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.	Hipótesis Específica 1: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión ambiente laboral y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.	V.2: Estrés laboral	Tecnología									
Problema Específico 2 ¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería	Objetivo Específico 2: Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería	Hipótesis Específica 2: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión tecnología y el estrés laboral en los profesionales de enfermería		Organización									
				Cansancio Emocional									
				Despersonalización									

del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020?	del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.	del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.			Técnicas e instrumentos de recolección de información
¿Qué relación existe entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020?	Objetivo Específico 3: Identificar la relación que existe entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.	Hipótesis Específica 3: Existe relación directa entre los factores laborales en su dimensión organización y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, 2020.		Realización personal.	Encuesta Instrumentos: Cuestionario Técnica de análisis de datos, Se aplicará la prueba estadística de Rho de Spearman para evaluar correlaciones entre las variables

Anexo 2
Instrumento de medición

CUESTIONARIO

Factores laborales y estrés laboral

Buenas tardes somos bachiller Sánchez Vásquez, Nilda Socorro, Caruajulca Cercado Nancy Robertina el presente cuestionario es para obtener información esencial en el estudio de los factores laborales relacionados al estrés laboral.

Estimado colega la información obtenida en los presente instrumentos solo es para el ámbito de la investigación y solo para la investigación no se utilizará para otros fines, asimismo su respuesta será respetada y presentada tal y como la exprese.

De antemano le agradezco su participación y aporte en la investigación.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

I. Datos Generales:

Edad

- a) 21 a 30 años () 1
- b) 31 a 40 años () 2
- c) 41 a 50 años () 3
- d) 51 a más años () 4

Sexo

- a) Masculino () 1
- b) Femenino () 2

II. Variable 1: Factores laborales

N	Ambiente laboral	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores					
2	Está en constante presión en su trabajo					
3	Se presenta constantes conflictos en su área					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo					
5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada					
Tecnología						
6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área					
7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas					
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente					
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente					
Organización						
11	Considera que su horario es adecuado					
12	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					
13	Considera que se respeta sus funciones					
14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas					

III. Variable 2: Estrés laboral/ Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

N	Cansancio Emocional	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6	Me siento frustrado en mi trabajo					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
Despersonalización						
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
11	Siento que me he hecho más duro con la gente					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes					

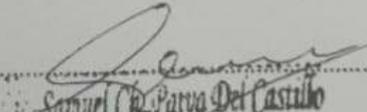
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas					
Realización personal						
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes					
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes					
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, Samuel Christian Parva del Castillo, certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla las autoras: Sánchez Vázquez, Nilda - Bonajula Areco, Nancy. Titulado: Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambaamarca, Cajamarca 2020....., y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 10 de setiembre del 2020.

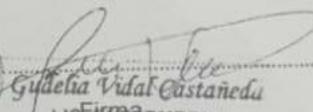

.....
Samuel Christian Parva Del Castillo
Firma
EMERGENCIAS Y DESASTRES
EP 48900 CE 8740

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, Vidal Castañeda, Guadalupe, certifico haber evaluado los
ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que
desarrolla la autora: Sanchez Vásquez, Nilda / Cruz Jara, Nancy. Titulado:
Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de
enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bamba Morca y Capmurca, 2020
....., y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 9 de Setiembre del 2020.




Guadalupe Vidal Castañeda
LIC. EN ENFERMERIA
CEP 76305

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, Yony Haydee Cieza Ingoir, certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla las autoras: Sánchez Vázquez, Nilda / Casapula Cordero, Mery. Titulado: Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villus Cabezas, Lambayeque, Cajamarca 2020, y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 8 de septiembre del 2020.



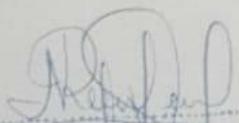
Yony Haydee Cieza Ingoir
LIC. EN ENFERMERÍA

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, ... Nancy M. Rojas Regalado, certifico haber evaluado los
ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que
desarrolla la autora: Sánchez Vázquez, Nilda / Carvajal, Cecilio, Nancy Titulado:
.. Factores Laborales y Estrés Laboral en los profesionales de ...
.. Enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambaamarca, Cajamarca 2020.
....., y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, ... 9 ... de ... Septiembre ... del 2020.



Nancy M. Rojas Regalado
LIC. ENFERMERIA
C.F.P. 31464

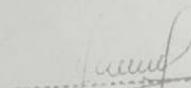
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, Olga Rincón de Torralba, certifico haber evaluado los
ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que
desarrolla la(s) autor(es) Sánchez Vásquez, Nilda Socorro Titulado:
Carajulca Cercado Nancy Robertina

.....
Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de
enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca, 2020
....., y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 10 de Setiembre del 2020.


Olga Rincón de Torralba
LIC. EN ENFERMERIA
CEP: 31435
Firma

Anexo 4
Escala de valoración del instrumento

Variable 1: Factores laborales

Escala/dimensiones	RANGO DE PUNTUACIONES	Evaluación de puntuación		
		Malo	Regular	Bueno
Global	14-70	14-32	33-51	52-70
Ambiente laboral	5-25	5-11	12-18	19-25
Tecnología	5-25	5-11	12-18	19-25
Organización	4-20	4-9	10-14	15-20

Variable 2: Estrés laboral

Escala/dimensiones	RANGO DE PUNTUACIONES	Evaluación de puntuación		
		Bajo	Medio	Alto
Global	22-110	22-50	51-80	81-110
Cansancio Emocional	9-45	9-20	21-32	33-45
Despersonalización	5-25	5-11	12-18	19-25
Realización personal.	8-40	8-18	19-29	30-40

Anexo 5
Base de datos SPSS

Base de datos.

Variable 1: Factores laborales

data variable factores laborales.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3 : EDAD 2 Visible: 16 de 16 v

	EDAD	SEXO	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
1	3	1	5	1	5	1	3	4	5	1	4	4	2	3	5	3
2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	2	1	5	4	2	1
3	2	2	4	1	5	2	2	1	1	2	3	2	5	1	5	1
4	3	1	5	3	1	3	5	3	4	5	5	4	3	3	5	2
5	2	2	4	3	2	5	3	5	3	1	1	2	1	3	5	4
6	2	2	2	1	5	3	2	4	4	2	2	1	3	3	5	2
7	4	1	1	3	3	5	1	1	2	3	1	5	3	2	2	2
8	1	2	3	1	5	1	5	3	2	5	1	1	4	5	3	3
9	1	2	2	4	2	1	2	3	1	5	5	1	4	2	1	3
10	4	2	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	3	2	1
11	1	2	4	2	3	3	4	5	4	3	5	1	2	2	1	3
12	4	1	1	3	2	2	3	5	2	5	2	1	1	3	2	1
13	4	2	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1
14	1	1	5	2	5	4	2	3	5	1	4	3	5	2	1	3
15	4	1	5	1	1	1	4	5	5	2	4	2	2	5	2	4
16	1	1	3	1	2	3	3	5	4	4	2	4	4	1	2	3
17	1	1	1	4	3	3	2	5	5	3	3	2	4	1	2	4
18	4	1	2	2	1	4	3	2	4	2	4	1	1	5	5	4
19	4	2	2	2	2	3	2	1	4	4	1	5	1	4	2	5
20	2	2	3	3	1	4	5	4	2	2	2	3	5	2	2	2
21	3	1	3	5	1	1	3	2	4	5	2	3	1	5	3	4
22	3	2	2	1	5	1	3	4	1	2	1	2	2	5	3	4
23	3	1	3	4	2	2	5	1	3	3	2	1	1	2	1	4
24	1	2	5	3	3	1	5	1	5	2	2	3	4	3	5	2
25	4	1	1	2	4	3	1	1	1	1	5	2	5	5	5	3
26	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
27	3	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3
28	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1
29	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
30	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
31	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
32	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3
33	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
34	3	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3
35	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON IBM SPSS Statistics P

data variable factores laborales.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

5: Visible: 16 de 16 v

	EDAD	SEXO	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
35	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1
36	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
37	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
38	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2

Variable 2: Estrés laboral

data variable estres laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
1	1	2	2	3	4	4	5	4	1	5	5	3	5	5
2	4	4	4	4	5	2	2	3	3	1	3	1	3	5
3	2	4	5	5	3	2	4	5	1	2	3	2	4	4
4	2	2	3	1	2	4	4	2	2	3	5	5	4	1
5	3	2	4	1	1	5	5	2	4	5	4	5	2	4
6	4	4	1	4	4	5	4	1	4	3	5	4	5	5
7	5	1	1	2	4	3	2	1	5	1	4	3	1	5
8	1	2	4	4	4	4	2	1	1	1	2	5	2	4
9	3	4	4	1	2	5	4	1	4	4	2	5	4	2
10	3	4	3	1	1	4	3	5	4	2	3	3	1	4
11	4	3	1	2	1	4	3	1	1	3	3	4	3	4
12	2	1	4	5	1	4	4	2	1	4	4	2	5	5
13	1	1	2	1	1	5	4	5	3	1	2	4	1	5
14	3	3	4	4	4	1	2	5	5	4	1	5	2	3
15	4	5	1	1	5	2	3	2	2	2	3	1	4	4
16	1	3	4	4	5	4	5	1	2	5	5	4	5	2
17	1	2	3	1	3	2	4	4	5	4	4	4	3	3
18	4	1	1	2	1	3	5	5	1	3	1	2	4	2
19	3	5	1	1	4	4	4	1	1	5	5	1	4	1
20	3	5	5	2	2	5	4	5	5	3	3	1	2	2
21	3	2	2	3	3	5	1	3	4	3	1	2	1	5
22	1	3	1	1	1	1	4	4	1	1	3	4	2	1
23	2	3	1	1	4	1	1	1	4	4	2	4	1	1
24	4	1	3	1	4	1	1	1	4	1	1	3	4	4
25	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	4	2	2	2
26	1	1	2	3	3	3	3	4	1	1	1	4	1	1
27	4	1	2	4	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1
28	1	2	3	4	2	4	3	2	2	2	3	1	2	2
29	4	2	1	3	3	4	3	3	5	5	1	3	4	4
30	1	3	1	1	1	1	4	4	1	1	3	4	2	1
31	2	3	1	1	4	1	1	1	4	4	2	4	1	1
32	4	1	3	1	4	1	1	1	4	1	1	3	4	4
33	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	4	2	2	2
34	1	1	2	3	3	3	3	4	1	1	1	4	1	1
35	4	1	2	4	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

Aplicaciones Ventana Ayuda								
Visible: 22								
ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	
5	4	1	5	5	3	5	5	
2	3	3	1	3	1	3	5	
4	5	1	2	3	2	4	4	
4	2	2	3	5	5	4	1	
5	2	4	5	4	5	2	4	
4	1	4	3	5	4	5	5	
2	1	5	1	4	3	1	5	
2	1	1	1	2	5	2	4	
4	1	4	4	2	5	4	2	
3	5	4	2	3	3	1	4	
3	1	1	3	3	4	3	4	
4	2	1	4	4	2	5	5	
4	5	3	1	2	4	1	5	
2	5	5	4	1	5	2	3	
3	2	2	2	3	1	4	4	
5	1	2	5	5	4	5	2	
4	4	5	4	4	4	3	3	
5	5	1	3	1	2	4	2	
4	1	1	5	5	1	4	1	
4	5	5	3	3	1	2	2	
1	3	4	3	1	2	1	5	
4	4	1	1	3	4	2	1	
1	1	4	4	2	4	1	1	
1	1	4	1	1	3	4	4	
3	1	1	1	4	2	2	2	
3	4	1	1	1	4	1	1	
1	1	1	3	4	1	1	1	
3	2	2	2	3	1	2	2	
3	3	5	5	1	3	4	4	
4	4	1	1	3	4	2	1	
1	1	4	4	2	4	1	1	
1	1	4	1	1	3	4	4	
3	1	1	1	4	2	2	2	
3	4	1	1	1	4	1	1	
1	1	1	3	4	1	1	1	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

data variable estres laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
36	1	2	3	4	2	4	3	2	2	2	3	1	2	2
37	4	1	2	4	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1
38	1	2	3	4	2	4	3	2	2	2	3	1	2	2
39														
40														
41														
42														
43														
44														
45														
46														
47														
48														
49														
50														
51														
52														
53														
54														
55														
56														
57														
58														
59														
60														
61														
62														
63														
64														
65														
66														
67														
68														
69														
70														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

data variable estres laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	var						
36	3	2	2	2	3	1	2	2							
37	1	1	1	3	4	1	1	1							
38	3	2	2	2	3	1	2	2							
39															
40															
41															
42															
43															
44															
45															
46															
47															
48															
49															
50															
51															
52															
53															
54															
55															
56															
57															
58															
59															
60															
61															
62															
63															
64															
65															
66															
67															
68															
69															
70															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Confiabilidad de los instrumentos

Factores laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	38	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	14

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	31,74	75,280	,643	,742
ITEM2	31,87	89,631	,090	,788
ITEM3	31,66	84,339	,223	,783
ITEM4	32,00	84,378	,315	,772
ITEM5	31,61	77,759	,566	,750
ITEM6	31,74	78,253	,445	,761
ITEM7	31,63	74,725	,638	,742
ITEM8	31,95	82,484	,342	,771
ITEM9	31,76	81,645	,387	,767
ITEM10	32,11	83,556	,339	,771
ITEM11	31,84	77,001	,489	,756
ITEM12	31,66	81,366	,409	,765
ITEM13	31,76	81,483	,350	,770
ITEM14	31,76	86,456	,237	,778

Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	38	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	22

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	56,29	169,779	-,141	,783
ITEM2	56,58	153,007	,372	,754
ITEM3	56,53	154,634	,325	,757
ITEM4	56,47	165,932	-,035	,779
ITEM5	56,34	156,772	,225	,763
ITEM6	55,87	150,550	,381	,753
ITEM7	55,95	147,943	,536	,744
ITEM8	56,47	157,932	,162	,768
ITEM9	56,42	151,385	,336	,756
ITEM10	56,29	148,536	,465	,747
ITEM11	55,97	159,972	,146	,767
ITEM12	56,05	156,754	,218	,763
ITEM13	56,34	145,312	,571	,740
ITEM14	56,13	145,955	,491	,744
ITEM15	55,95	147,943	,536	,744
ITEM16	56,47	157,932	,162	,768
ITEM17	56,42	151,385	,336	,756
ITEM18	56,29	148,536	,465	,747
ITEM19	55,97	159,972	,146	,767
ITEM20	56,05	156,754	,218	,763
ITEM21	56,34	145,312	,571	,740
ITEM22	56,13	145,955	,491	,744

Anexo 6: Documentos Administrativos

Señor(a).

Director del Hospital "Tito Villar Cabeza" – Bambamarca
José Luis Castillo Montenegro

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en mi condición de estudiante universitaria de Taller de Tesis, debo realizar un trabajo de investigación para obtener el Título de Licenciado en Enfermería, en la Universidad Autónoma de Ica.

Motivo por el cual, solicito su autorización para recolectar los datos de mi tesis titulada:
"Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería" del Hospital "Tito Villar Cabeza" – Bambamarca – 2020.

Durante el desarrollo de la investigación se tendrá en cuenta las siguientes consideraciones éticas: consentimiento informado, así como la privacidad y confidencialidad de los datos.

Agradeciéndole de antemano por la atención que pueda merecer la presente, es propicia la ocasión para expresarle mi consideración más distinguida.

Atentamente.



Alumna/Tesista

Nombres y apellidos:

Nilda Socorro Sánchez Vásquez



Alumna/Tesista

Nombres y apellidos:

Nancy R. Caruajulca Cercado

V^oB^o del asesor:

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 16 de Noviembre del 2020.

Mg. MARIANA CAMPOS SOBRINO
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. –

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente e informarle que los estudiantes:

- Sánchez Vásquez, Nilda Socorro
- Caruajulca Cercado, Nancy Robertina

De la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa de Enfermería (curso: Taller de titulación), han concluido con la elaboración de la tesis titulada: **FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL TITO VILLAR CABEZAS, BAMBAMARCA, CAJAMARCA. 2020.**

Por lo tanto, quedan expeditos para la sustentación. Remito adjunto a la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para renovar mi consideración más distinguida.

Atentamente



Dr. Bladimir Becerra Canales
Código ORCID N°0000-0002-2234-2189

Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud

FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL TITO VILLAR CABEZAS, BAMBAMARCA, CAJAMARCA. 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE

INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL

ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la

1%

Vega

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

