

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**FACTORES ESTRESANTES Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL
INTERNADO HOSPITALARIO DE LAS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA EN
EL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2021**

PRESENTADO POR:

BEKEY QUISPE CCORA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2022



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**TESIS**

**FACTORES ESTRESANTES Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL
INTERNADO HOSPITALARIO DE LAS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA EN
EL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2021**

PRESENTADO POR:

BEKEY QUISPE CCORA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


DR. DAVID MOISES CALIZAYA ZEVALLOS

PRIMER MIEMBRO

:


Mtra. MARITZA KARINA HERRERA PEREYRA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. NOEMI ELIDA MIRANDA TAPIA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

Área : Ciencias Médicas y de Salud.

Disciplina : Salud pública.

Especialidad : Promoción de la salud.

Puno, 22 de Agosto de 2022.



DEDICATORIA

A Dios mi padre celestial, mi mentor de sabiduría, a Él no tengo como expresar mi gratitud por su amor infinito.

A mi hijo Nelson que es fuente de inspiración que con su alegría y su apoyo moral me dieron muchas fuerzas para poder culminar mi trabajo de investigación.

Bekey

AGRADECIMIENTOS

-En esta oportunidad quiero mostrar mi gratitud infinita a la Universidad Privada San Carlos, a sus autoridades y cuerpo de catedráticos de la Escuela Profesional de Enfermería por haberme formado como profesional.

-Asimismo, quiero agradecer a mi Hijo que con solo un abrazo me hace sentir orgullosa de lo que soy y de lo que le puedo enseñar.

-De igual forma, agradezco infinitamente a mis jurados por realizar las observaciones idóneas, gracias a sus consejos y correcciones hoy pude culminar este trabajo de investigación.

-Un agradecimiento muy especial al Ing. Yony Gerardo Ccapa Maldonado por todo el asesoramiento en el transcurso de la presente investigación. Que Dios guíe sus pasos a este gran profesional que contribuye a la sociedad en temas de investigación.

-Un agradecimiento inmenso a los internos de enfermería que colaboraron con la presente investigación realizada en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa.

Bekey

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.1.1.1 Problema General	13
1.1.1.2 Problemas específicos	14
1.2. ANTECEDENTES	14
1.2.1. Antecedentes internacionales	14
1.2.2. Antecedentes nacionales	14
1.2.3. Antecedentes locales	17
1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	19
1.3.1 Objetivo general	19
	3

1.3.2. Objetivos específicos	19
------------------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	20
2.1.1. Factores estresantes	20
2.1.2. Estrés laboral.	20
2.1.3. Factores estresantes más comunes en el trabajo	22
2.1.4. Características de las situaciones de estrés laboral.	25
2.1.5. Tipos de estrés laboral	25
2.1.6. Los síntomas de estrés laboral.	25
2.1.7. Consecuencias del estrés laboral	26
2.1.7.1 Consecuencias sociales.	26
2.1.7.2 Consecuencias económicas.	26
2.1.7.3. Consecuencias en la salud.	27
2.1.8. Desempeño laboral	28
2.2. MARCO CONCEPTUAL	29
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.3.1 Hipótesis general	30
2.3.2 Hipótesis específicas	31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	32
3.2 .TAMAÑO DE MUESTRA	32
3.2.1. Población	32
3.2.2. Muestra	32
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	33
3.3.1. Técnica.	33

3.3.2. Instrumento.	33
3.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	34
3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	35
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. ASPECTOS GENERALES	37
4.2 .PRUEBAS DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.2.1. Contraste con respecto a la hipótesis general	50
4.2.2. Contraste con respecto a la hipótesis específica 1	52
4.2.3. Contraste con respecto a la hipótesis específica 2	54
4.2.4. Contraste con respecto a la hipótesis específica 3	56
4.2.5. Contraste con respecto a la hipótesis específica 4	58
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Valores del coeficiente de correlación	36
Tabla 02: Resultados de los factores estresantes (ambiente laboral, relación al paciente, socioeconómico, académica) de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	37
Tabla 03: Desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	41
Tabla 04: Ambiente laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	42
Tabla 05: Relación al paciente de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	44
Tabla 06: La parte socioeconómico de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	46
Tabla 07: La parte académica de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	48
Tabla 08: Correlación entre los factores estresantes y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	51
Tabla 09: Correlación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	53
Tabla 10: Correlación entre relación al paciente y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	55
Tabla 11: Correlación entre lo Socioeconómico y Desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	57
Tabla 12: Correlación entre lo Académico y Desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	58

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Factores estresantes (ambiente laboral, relación al paciente, socioeconómico, académica) de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	71
Figura 02: Desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	71
Figura 03: Ambiente laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario	72
Figura 04: Relación al paciente de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	73
Figura 05: La parte socioeconómico de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	74
Figura 06: La parte académica de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.	75

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia	69
Anexo 2: Figuras de resultados obtenidos	71
Anexo 3: consentimiento informado	76
Anexo 4: Solicitud	77
Anexo 5: Instrumentos para la investigación	78
Anexo 6: Base de datos de la investigación	84
Anexo 7: Evidencias del trabajo de investigación	85

RESUMEN

El presente trabajo de investigación que lleva por título: “FACTORES ESTRESANTES Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL INTERNADO HOSPITALARIO DE LAS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2021 ”, cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre los factores estresantes y desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021. La metodología aplicada al estudio fue de tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, la muestra de estudio estuvo conformada por 30 estudiantes internas de enfermería. La técnica es la encuesta y como instrumento el cuestionario. Resultados: Existe relación inversa entre el ambiente laboral estresante y desempeño laboral ($r_s = -0.398$) un 43.33% de internas de enfermería que se estresan poco al realizar una sola función asistencial y administrativa; existe relación inversa entre la relación del paciente estresante y desempeño laboral ($r_s = -0.441$) el 40% de internas se estresa moderadamente en atender a pacientes complejos y críticos; existe relación inversa entre la parte socioeconómica y desempeño laboral ($r_s = -0.351$), el 26.67% de internas se estresa moderadamente al tener que gastar doble pasaje; existe relación inversa entre lo académico y desempeño laboral ($r_s = -0.405$) el 36.67% de internas se estresan poco por el distanciamiento de la teoría con práctica clínica en el internado. Conclusión: Existe relación inversa entre los factores estresantes y desempeño laboral ($r_s = -0.440$) También se concluye que el 26.67% de internas tienen un estrés moderado, y un 60% de internas de enfermería tienen un regular desempeño durante el internado hospitalario del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa.

Palabras clave: Desempeño laboral, estudiantes, factores estresantes, internado.

ABSTRACT

The present research work entitled: "STRESS FACTORS AND WORK PERFORMANCE DURING THE HOSPITAL INTERNSHIP OF NURSING STUDENTS AT THE ANTONIO BARRIONUEVO HOSPITAL OF LAMPA, 2021", whose objective was to determine the degree of relationship between stress factors and performance labor during the hospital internship of the nursing students of the Antonio Barrionuevo de Lampa hospital, 2021. The methodology applied to the study was of a descriptive correlational type with a quantitative approach, the study sample was made up of 30 nursing intern students. The technique is the survey and the questionnaire as an instrument. Results: There is an inverse relationship between the stressful work environment and job performance ($r_s = -.398$) in 43.33% of nursing interns who feel little stress when performing a single care and administrative function; there is an inverse relationship between the stressful patient relationship and work performance ($r_s = -.441$). 40% of inmates are moderately stressed when caring for complex and critical patients; there is an inverse relationship between the socioeconomic part and job performance ($r_s = -.351$), 26.67% of inmates are moderately stressed by having to spend double tickets; there is an inverse relationship between academics and job performance ($r_s = -.405$) 36.67% of interns are slightly stressed due to the distance between theory and clinical practice in the internship. Conclusion: There is an inverse relationship between stressors and job performance ($r_s = -.440$) It is also concluded that 26.67% of interns have moderate stress, and 60% of nursing interns have a regular performance during the hospital internship of the Antonio Barrionuevo hospital in Lampa.

Keywords: Job performance, students, stressors, boarding school

INTRODUCCIÓN

La investigación fue posible ya que los datos fueron recogidos directamente de los internos de enfermería pertenecientes a las universidades públicas y privadas que trabajan en el Hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa. Los resultados del estudio pueden servir de referencia e inspiración para replicar estudios similares en los diferentes hospitales de la región de Puno.

Beneficia directamente a las internas que realizan sus prácticas profesionales o denominado también como internado en cualquier servicio hospitalario, en conocer cuáles son esos factores estresantes que afectan directamente a su desempeño laboral durante su internado, una vez obtenido resultados se pueden desarrollar medidas preventivas para disminuir los factores estresantes de las internas, y por ende se aumentará la productividad o su desempeño laboral.

Este estudio pretende demostrar existe una relación inversamente proporcional de las variables en estudio quiere decir que a menor factores estresantes mayor será el nivel de desempeño laboral, ya que las internas por su internado son meramente practicantes para luego desempeñar el rol que les corresponda en su profesión como personal de salud.

Este estudio es una contribución a las internas al proporcionarles información sobre sus factores estresantes muy importantes que desgastan su energía para un buen desempeño laboral.

Sin embargo la investigación se justifica por la normas de la universidad Privada San Carlos ya que pertenece a la línea de investigación de Salud Pública; asimismo, se dará a conocer aspectos importantes como los indicadores de factores estresantes que afectan directamente a la interna para un buen desempeño laboral.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los centros sanitarios como los hospitales, independientemente de la universidad en la que los estudiantes realicen sus prácticas hospitalarias, son lugares notoriamente exigentes. Este problema se amplía en la profesión de enfermería. A lo largo de las prácticas, el estudiante de enfermería se encontrará con acontecimientos que le causarán estrés. Si estos factores estresantes no se gestionan, el estrés puede manifestarse de diversas formas. El estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio en las expectativas y presiones que se ejercen sobre el estudiante de enfermería a lo largo de sus prácticas, tanto por parte del paciente como de la familia del personal sanitario. El estrés evalúa la capacidad de un individuo para hacer frente a la situación y no se refiere necesariamente a los casos en los que la presión laboral supera las capacidades del interno. Los factores estresantes en el internado hospitalario surgen un estrés laboral que da lugar a acciones disfuncionales y aberrantes en el trabajo, así como a una mala salud física y mental de la persona. Cuando una persona está bajo presión, puede ser difícil mantener un buen equilibrio entre la vida laboral y la no laboral; también puede tener un efecto adverso en el sistema inmunológico, perjudicando la capacidad del individuo para luchar contra las enfermedades. En el año 2021 se realizó una investigación acerca sobre Estrés y nivel de afrontamiento de las internas de enfermería ante la pandemia por Covid

-19. En donde se puede afirmar que el 62.3% de internos tiene un nivel de estrés medio, además el 63.8% de internos tiene un nivel de afrontamiento medio. (1)

En el Hospital Regional Docente de Trujillo el 36% de internas tienen un alto factor de estrés, con respecto al desempeño laboral un 40% tuvo un alto nivel. (2)

En los Hospitales del MINSA Arequipa 2018 el 80% de internas se estresan en la práctica clínica, el afrontamiento de adaptación está en una baja capacidad con un 60%, de acuerdo a los factores estresantes el más resaltante fue del 94% de internas que tienen estrés por falta de competencia, también otro factor estresante es la sobrecarga laboral con un 94% de internas que así lo mencionan. (3)

Al comienzo de sus prácticas hospitalarias en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, los internos de los ciclos pertenecientes al IX-X, los estudiantes de enfermería en prácticas se ven expuestos a una serie de factores estresantes, como la sobrecarga de trabajo, la atención por igual al paciente y a la familia, y las presiones académicas. Cuando se enfrentan a esto, los estudiantes utilizan una variedad de estrategias para afrontar y procesar el estrés; algunas de estas estrategias tienen implicaciones negativas, como la evitación del problema, la idealización de las condiciones, el absentismo hospitalario, la comunicación ineficaz y los cambios de comportamiento. El desinterés, el agotamiento prematuro, la indiferencia ante la agonía del paciente, la incapacidad de cumplir con las acciones y responsabilidades asignadas, los errores frecuentes, el poner al paciente en grave peligro. Debido a la escasez de investigaciones sobre este tema en la actualidad, creemos que es fundamental examinarlo.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1.1 Problema General

¿Cuál es el grado de relación entre los factores estresantes y desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?

1.1.1.2 Problemas específicos

¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión de ambiente laboral y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?

¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión relación al paciente y desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?

¿Qué grado de relación hay entre la dimensión socioeconómica y desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?

¿Cómo es el grado de relación entre la dimensión académica y desempeño laboral de las internas de estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Antecedentes internacionales

Velásquez , F.D.; Villavicencio , D. A. En el año 2016 en el Ecuador realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016. En una muestra de 167 profesionales de la salud, el 71,9% participantes tienen un nivel de estrés percibido, de los cuales 57,5 % presentaron un nivel de estrés bajo mientras que el 14,4 % presentaron un nivel de estrés alto. Conclusión: El estrés del personal de salud tiene una disminución leve en su desempeño laboral, por lo tanto se afirma que existe relación ($p=0.000$). (4)

1.2.2. Antecedentes nacionales

Delgado, M. E.; Ulloa, T.L. En el año 2016 se realizó en Lambayeque una investigación cuyo objetivo fue caracterizar y comprender el afrontamiento del estrés generado durante el internado hospitalario en estudiantes de enfermería de la Universidad Señor de Sipán. 2016. La presente investigación es un estudio de casos. La muestra fue de 14 internos. Resultados: La comunicación y el buen ambiente de trabajo contribuyen a la unidad y la

unión de equipo y eso disminuye significativamente el estrés, por otro lado la técnicas de relajación como la meditación, la hipnosis, visualización y respiración, relajación muscular, es muy significativo a la hora de disminuir el estrés. Conclusión: Los internos consideran al estrés como una experiencia positiva para la motivación y superación durante el periodo de su internado. (5)

Huisacayna F.M., Ninahuaman L.K. Semino Y.A. y Figueroa M.E. En el año 2016 en Ica hicieron una investigación cuyo propósito fue conocer el estrés que experimentan los internos de enfermería de la Universidad Nacional y Privadas durante sus prácticas hospitalarias en el Hospital Santa María del Socorro de Ica desde septiembre de 2015 hasta agosto de 2016. Fue una Investigación transversal, cuantitativa y descriptiva. La muestra fue de 50 internos de enfermería que realizaron su internado hospitalario en el Hospital Santa María del Socorro de Ica, adscrito a la Universidad Nacional y Privadas. Se utilizó un cuestionario validado, estructurado sobre la base del cuestionario de Kezkak y adaptado a las características de la muestra, con 38 ítems divididos en cuatro dimensiones. Se utilizó un coeficiente Alfa-Cronbach de 0,75. Resultados: En la dimensión de entorno laboral, los internos valoraron la sobrecarga de trabajo como fuente de estrés excesivo con una puntuación del 62%; en relación con el paciente, los internos calificaron el estar solo en una urgencia como fuente de estrés excesivo con una puntuación del 60%. En la dimensión socioeconómica, el estresor: miedo al robo en la entrada y salida del hospital por ser una zona peligrosa fue calificado como generador de mucho estrés por el 44%, mientras que en la dimensión académica, el estresor: tener que asistir a clase y ser evaluado en la universidad de origen fue calificado como generador de mucho estrés por el 50%. Los siguientes factores fueron identificados como los más estresantes a lo largo de las prácticas: la sobrecarga de trabajo (asistencia y nivel administrativo 5), la responsabilidad y la falta de supervisión. (6)

Ventura L.M. y Ramos P.R. En el año 2017 en Arequipa realizaron una investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral en las/os internas de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza.

La investigación es de tipo descriptivo de corte transversal y diseño correlacional, la muestra son de 57 internas, en relación a variable desempeño laboral los cuales son necesarios para nuestra investigación dichos investigadores encontraron que la dimensión psicosociales un 39.6% de internas son afectadas por esta dimensión, un 41.7% de internas fue por acciones físicas , y un 43.8% de internas por acciones de planificación, el 45.8% de internas por acciones de administración, finalmente el 37.5% de internas por acciones de investigación, un 41.7% de internas tienen un nivel medio de desempeño laboral, y un 31.3% de internas tuvieron un alto nivel. (7)

Apaza K.M. y López D.M. En el año 2018 en Arequipa realizaron una investigación cuyo propósito fue determinar la relación entre la adaptación y el estrés en la práctica clínica en internas(os) de enfermería procedentes de diferentes ciudades en los Hospitales del MINSA Arequipa 2018. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo de diseño correlacional. El 80% de internas se estresan en la práctica clínica, el afrontamiento de adaptación está en una baja capacidad con un 60%, de acuerdo a los factores estresantes el más resaltante fue del 94% de internas que tienen estrés por falta de competencia, también otro factor estresante es la sobrecarga laboral con un 94% de internas que así lo mencionan. (3)

Zelaya realizó En el año 2018 en Lima una investigación cuyo objetivo fue determinar el Nivel de estrés durante las prácticas hospitalarias en internas de enfermería del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, Comas 2018, el método de estudio fue tipo cuantitativo; descriptivo y de corte transversal la muestra estuvo conformada por 43 internos. Se obtuvo como resultado que el 63% tuvo un nivel medio de estrés, el 21% un nivel y el 16% un nivel alto, por lo tanto, se concluye que el nivel de estrés que predomina en el medio. (8)

Gil P.L. En el año 2019 en Lima realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar cuál es el factor estresor en los internos de enfermería. El trabajo de investigación se caracteriza por ser un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo; la muestra tomada fue de 114 internos. Resultados: El 28.1% de internos tiene un nivel alto de estrés, el 26.3% de

internos tienen un nivel medio de estrés, de acuerdo a las dimensiones el 41.2% de internos tienen un nivel medio. Conclusión: El nivel de estrés más alto está en la sobrecarga de trabajo (9)

Torres A.M. En el año 2019 en Trujillo realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los factores estresantes y desempeño de las internas de enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019. El enfoque de la investigación es el cuantitativo, el tipo de investigación es el descriptivo – correlacional, la muestra fue de 50 enfermeras. Resultados: el 36% de internas tienen un alto factor de estrés, con respecto al desempeño laboral el 40% de internas tuvieron un nivel alto. Conclusión: Existe relación significativa entre el estrés y desempeño de las internas(os) donde se observa que el 20% de las internas tienen un alto nivel de factores estresantes y reflejan un nivel de desempeño bajo, sin embargo existe un 30% de internas que obtuvieron un nivel de factor estresante bajo y reflejaron un nivel de desempeño alto (2)

Vargas R. A. y Vargas D.A. en el año 2021 en Trujillo realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de afrontamiento de las internas(os) de enfermería ante la pandemia por COVID-19. La investigación es de enfoque cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra fue de 69 internas. Los resultados muestran que el 62.3% de internos tiene un nivel de estrés medio y un 37.7% un nivel de estrés alto, además el 63.8% de internos tiene un nivel de afrontamiento medio y un 36.2% un nivel de afrontamiento bajo. Conclusiones: Existe relación estadística significativa entre el nivel de estrés y el nivel de afrontamiento. (1)

1.2.3. Antecedentes locales

Kaccallaca M. en el año 2016 en Puno realizó una investigación cuyo objetivo fue identificar las medidas de afrontamiento al estrés en internos de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2016. El estudio fue de tipo descriptivo y transversal, con diseño descriptivo simple; la muestra fue de 28 internos; la recolección de datos se realizó con la técnica de la encuesta; como instrumento se utilizó un cuestionario. Los resultados en la dimensión afrontamiento individual, del 100% de

17

internos sobresalientes tenemos que frecuentemente, el 78.6% refiere que le dan vueltas al problema tratando de entenderlo y el 71.4% buscan la solución en experiencias anteriores; en la categoría a veces, el 57.1% refieren creo que el tiempo cambia las cosas, por lo que es preciso esperar, y el 46.4% intentan sentirse mejor, comiendo, bebiendo, fumando, tomando medicamentos. En la dimensión de afrontamiento grupal, el 75% refiere que oculta a los demás lo mal que se siente, manifiesta su enojo a la persona responsable del problema, el 60.7% se desquita con los demás. En la dimensión de afrontamiento organizacional, se evaluaron 10 ítems, el 96.4% refieren que nunca existen grupos de apoyo para el manejo del estrés, asimismo el 89.3% manifiesta que no hay cursos antiestrés que oferta su institución; en la categoría frecuentemente, el 46.4% refieren que sienten satisfacción al realizar su internado. Por lo tanto se concluye que las medidas de afrontamiento más utilizadas son las del nivel individual. (10)

Pacori M.G. y Huancapaza R.en el año 2016 en Juliaca realizaron una investigación cuyo propósito fue determinar el desempeño de las internas(os) de enfermería en los diferentes servicios asistenciales y su nivel de relación, con la satisfacción de los usuarios del Hospital Carlos Monge Medrano durante los meses de Diciembre 2015 - marzo 2016.El tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo de diseño transversal, el nivel es relacional; la muestra es 540 internos, la técnica es la entrevista individual, el instrumento es ficha de entrevista. Resultados el 58% de internos tienen conocimiento técnico pocas veces, por otro lado el 59% de los internos tiene pocas veces una capacidad intelectual, asimismo el 59% de internos tiene pocas veces las habilidades y destrezas, también hay un 61% de internos tienen pocas veces el cuidado del paciente, el 62% de internos tiene pocas veces el trato de pacientes, el 52% de internos tienen pocas veces confianza, el 56% de internos pocas veces les preocupa el paciente, el 56% de internos pocas veces su eficiencia, el 50% de internos tienen pocas veces una buena eficacia , el 48% de internos tienen pocas veces identifica necesidades, el 61% de internos tienen pocas veces atención oportuna. (11)

1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación entre los factores estresantes y desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

-Analizar el grado de relación entre la dimensión de ambiente laboral y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa,2021.

-Establecer el grado de relación entre la dimensión relación al paciente y desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa,2021.

-Determinar grado de relación hay entre la dimensión socioeconómica y desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa,2021.

-Establecer el grado de relación entre la dimensión académica y desempeño laboral de las internas de estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa,2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Factores estresantes

Cuando hablamos de los factores estresantes nos referimos a aquellas situaciones que hemos vivido en algún momento y que no hemos podido controlar. Situaciones que nos han generado sensaciones de peligro o amenaza. El estrés se asocia a emociones negativas y dolorosas. Sin embargo, el estrés es una experiencia habitual en nuestras vidas. Situaciones de carácter personal, familiar, social y laboral pueden ser causa de estrés (12).

El estrés es una información emitida por el cerebro para alertarnos de que vivimos una situación que nos supera, que nos coloca en una situación incómoda y/o nos da inseguridad. Este síntoma, aunque poco agradable, siempre ha existido y es muy útil. Sin embargo podemos mencionar también que un sentimiento de estrés no controlado puede impedir que seamos realmente quienes somos, y además nos prohíbe directamente el acceso a nuestro potencial y a nuestras competencias futuras. (13).

2.1.2. Estrés laboral.

El estrés laboral en enfermería es toda manifestación que presenta una enfermera ante situaciones exigentes que se suscitan en la práctica diaria, que ponen de manifiesto la capacidad de afrontamiento ante la presión laboral ejercida por el entorno de su trabajo

por querer cumplir con el cuidado del paciente. (12).

Lang en el 2007 refiere que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al agobio laboral en los siguientes términos: "Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores"

Para el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH):

"El estrés en el trabajo puede definirse como las respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión" (12).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), a su vez, al referirse al estrés laboral afirma lo siguiente:

"Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia de estrés" (12).

El estrés puede resultar perjudicial, habitualmente, aumenta el cansancio y empeora la salud. Desde este punto de vista, el término de agobio tendría dos acepciones: el "eustrés", que sería una estimulación que el sujeto es capaz de enfrentar de forma eficaz con consecuencias fundamentalmente positivas, y el "distrés", que sería la experiencia excesiva y fuera del control del sujeto. Sin embargo, a menudo se utiliza el término genérico de agobio (14).

Un determinado grado de agobio estimula el organismo y deja que este alcance su objetivo, volviendo al estado basal cuando el estímulo ha cesado. Los inconvenientes que genera el agobio afloran cuando se mantiene la presión y se entra en estado de resistencia. Entre las circunstancias causales del estado de resistencia se encuentran la sobrecarga de trabajo, presiones económicas o sociales, ambientes laborales

competitivos, cuando esta sensación se mantiene en el tiempo, se puede llegar a un estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y orgánicas (15).

2.1.3. Factores estresantes más comunes en el trabajo

a) Tiempo de servicio

Cuando las enfermeras trabajan más tiempo en un servicio o en una organización adquiere mayor experiencia, ya que es un agente más fuerte en la creación de conocimiento. Sin embargo los que tienen mayor tiempo de servicio tienen también mayor desgaste profesional, pero eso no les desanima ya que tienen vocación en su profesión y por esta razón siguen presentes (16).

La jornada laboral normal está fijada en ocho horas, sin embargo, existen diversas circunstancias que pueden alterar esta situación. Algunas de ellas son conseguir un mayor aprovechamiento de las instalaciones y la maquinaria, o la necesidad de atender la demanda de los clientes o usuarios de determinados servicios que funcionan todo el día completo y todos los días del año. En estos casos, será necesario realizar horas extraordinarias, guardias o trabajos con distinta periodicidad, que pueden hacer que el número de horas trabajadas de forma continua se incremente considerablemente (12).

b) Turnos laborales

Los turnos y el horario laboral de las enfermeras pueden conllevar a factores psicosociales aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo en el personal de salud donde esta influencia es mayor, donde igual se trabaja de mañana, de tarde o bien por la noche padeciendo las consecuencias que trabajar a turnos implica, o bien por poner un ejemplo trabajar por la mañana, proseguir con la guardia pertinente y proseguir con el trabajo normal por la mañana siguiente (17)

Los turnos permanentes alivia al personal de salud de la presión y los problemas relacionados con la salud que resultan de los turnos aleatorios y rotativos. También proporcionan ventajas sociales, educativas y psicológicas. Cuando el personal de salud puede elegir el turno que mejor le conviene, es capaz de tomar parte en actividades sociales, religiosas y comunitarias; sin embargo dichas actividades exigen regularidad en

la asistencia y les ayudaría a aliviar sus tensiones laborales (17).

c) Servicios de hospitalización

El trabajo hospitalario es intenso en carga física y mental, asimismo lo es en laboratorios, particularmente en servicios como urgencias, UCI, servicios de restauración quirúrgica, salas de trabajo de parto. En todos los servicios se combina una gran responsabilidad y una continua disponibilidad a las necesidades de los enfermos, de sus familias y del personal de salud que en conjunto son generadores de agobio sensible y fatiga (17).

Conforme al servicio, el progreso excesivo o el escaso, como los cambios imprevisibles y no deseados son factores de estrés y tensión. El grado en que un cambio resulta estresante depende de su magnitud, del momento en que se presenta y del nivel de incongruencia con respecto a las esperanzas personales. El personal expuesto a proseguir riesgos biológicos, químicos y físicos que se forman en amenaza para la salud (18)

Las múltiples causas que determinan que quienes trabajan en un servicio especializado padezcan desgaste, y cambian de un servicio a otro, mas las que se reconocen con más frecuencia son las siguientes: las largas horas de intensos sacrificios en un entorno limitado, necesidad de adquirir y sostener habilidades técnicas complejas, usual existencia de situaciones morales de bastante difícil solución en cuidados intensivos; el inconveniente en muchas ocasiones no es tanto que podría, sino debería hacer y la usual complejidad para lograr personal y equipos en calidad y cantidad convenientes. Características del centro laboral y aspectos patológicos del paciente y otras situaciones aunque se relacionan con la aparición del síndrome en el personal de salud:

-Cuanto más grande es la situación mayor es el número de pacientes por personal, se genera más cansancio. Con lo que se debe estimar un límite de paciente por personal y días de trabajo.

-Cuanto más grave es la enfermedad, más baja es la satisfacción del personal de salud, especialmente si se intuye que no hay o bien son escasas las posibilidades terapéuticas.

- El personal de salud menos calificada pasan más tiempo con los pacientes, por ser

menos resolutivos, con lo que son mayores aspirantes al desgaste. En consecuencia, es esencial una formación continuada de conocimiento.

- Si las condiciones laborales están lejos de las esperanzas y deseos del personal de salud (sueldo, estabilidad de empleo, ocasiones de mejora en lo que se refiere a estatus, progreso, autonomía, apoyo laboral y del equipo de trabajo) es considerablemente más simple “quemarse”.

- Cuestiones personales, sentimientos y falta de hacer algo en el trabajo relacionadas con la vida exterior personal, pueden contribuir al Síndrome de Burnout.

- Además de esto asimismo debe prestar atención a una serie de factores y situaciones de clase personal a las que todos podemos vernos sometidos (18).

d) Salario

El salario es la remuneración de un trabajo o bien su equivalente pagado por el empleador al empleo dependiendo del cargo que éste ejercita y de todos y cada uno de los servicios que presta. El usuario es tipificado como la retribución que forma todo cuando el empleado recibe, directa o bien de forma indirecta, a consecuencia del trabajo que desarrolla en UCI. Todo trabajo causa desgaste de energías, de esmero o bien de aplicación de esmero de cara al desarrollo de actividades (19).

El salario obtenido por trabajo realizado ha sido invocado como otro factor que favorece al desarrollo del nivel de estrés del personal de salud (Enfermería), aunque no queda claro en la literatura. Las remuneraciones que no responde a las necesidades básicas tanto presentes como futuras, crea respuestas no específicas en el organismo, cuando son expectativas se convierte en situaciones amenazantes para el bienestar e integridad del trabajador (20)

Las necesidades de autorrealización son únicas y variables, dependientes del individuo en tanto que están ligadas con necesidad de satisfacer la naturaleza individual con el cumplimiento del potencial de desarrollo siendo uno de los medios para satisfacer la necesidad de autorrealización efectuar la actividad laboral o bien vocacional que uno quiere, aparte de efectuarse del modo deseado (21).

2.1.4. Características de las situaciones de estrés laboral.

Coronado refiere que en toda situación generadora de estrés, existen una serie de características comunes: (22)

- a) Se produce un cambio o bien una situación nueva. La inminencia del cambio puede producir aún más agobio.
- b) Acostumbra a haber falta de información produciendo inseguridad. No se puede pronosticar lo que ocurrirá.
- c) Vaguedad, cuanto más equívoca sea la situación, mayor poder agobiante producirá.
- d) Se generan perturbaciones de las condiciones biológicas del organismo que nos fuerzan a trabajar más intensamente para regresar al estado de equilibrio.

Duración de la situación de agobio. Cuanto más tiempo dure una situación nueva, mayor es el desgaste del organismo.

2.1.5. Tipos de estrés laboral

Coronado (2006) refiere que existen dos tipos de estrés laboral:

El episódico: Puede ser ocasionada por la aparición no prevista de gran intensidad, pero de corta duración por ejemplo, un despido.

El crónico: que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida frecuentemente a las siguientes situaciones:

- a. Ambiente laboral inadecuado
- b. Sobrecarga de trabajo
- c. Alteraciones de ritmos biológicos
- d. Responsabilidades y decisiones muy importantes
- e. Estimulación lenta y monótona
- f. Condiciones laborales inadecuadas.

2.1.6. Los síntomas de estrés laboral.

El estrés desatendido es como una tormenta que a su paso se lleva muchas cosas por delante. Puede activarse de distintas maneras: una falta de confianza en uno mismo, un

miedo de decepcionar, un objetivo que parece inalcanzable, un ambiente difícil entre colegas, una presión debido a algo que hay que lograr, una falta de diálogo y de comunicación lo que hace que la tensión en el ambiente aumente, un responsable autoritario y desdeñoso, un malestar personal, etc.

Al principio, la persona estresada ignora su malestar repitiéndose que el tiempo arregla las cosas. Supera sus preocupaciones, presta más atención a las cosas para no cometer errores.

- En la fase siguiente del estrés, se da cuenta de que este mal existe y persiste. Se da cuenta de que esto la pone bajo presión, la desconcentra, le impide dormir, dificulta sus relaciones con los demás, la aísla durante el día. Luchará constantemente contra el malestar que la sigue de vuelta a casa.
- Si la situación empeora todavía más, su trabajo sufrirá las consecuencias con un riesgo de errores más importantes. Esta persona está agotada mental y físicamente, ya que lucha para seguir en su puesto y esto le pide mucha energía.
- Entonces aparece la desesperación, las ganas de tirar la toalla. ¿Qué hay de bueno, ya que todo es opaco, sin vida, sin alegría, sin motivación? (13).

2.1.7. Consecuencias del estrés laboral

Lorenzo (2002) refiere que el estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos:

2.1.7.1 Consecuencias sociales.

La imposibilidad de alterar el factor estresor, y en ocasiones a enorme presión psicológica a la que se ve sometida la persona, lleva de forma frecuente a salidas como, por servirnos de un ejemplo, incremento en el consumo de cigarro, alcohol, psicofármacos, drogas, perturbaciones de humor y de sueño, relaciones perturbadas y problemáticas a nivel conyugal, familiar y con los amigos (23).

2.1.7.2 Consecuencias económicas.

Son grandes los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja

productividad, accidentes profesionales, incremento del lucro muy usual y lo que es más esencial, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, etcétera, son verdaderamente invaluableles, por cuanto a la calidad de vida y la vida en sí no deben tener índices (23).

2.1.7.3. Consecuencias en la salud.

Lorenzo refiere que la relación entre el agobio laboral y una pluralidad de enfermedades, semejantes como: alteraciones de humor y de sueño, el estómago descompuesto y el dolor de cabeza son señales tempranas del agobio relacionado al trabajo, en general son bien simples de reconocer. Pero los efectos del agobio de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de ver, puesto que en estas, precisan de un buen tiempo para desarrollarse y pueden ser influidos por muchos factores aparte del agobio. Sin embargo, la patentiza de forma veloz amontona y sugiere que el agobio tiene un papel esencial en múltiples géneros de inconvenientes crónicas de la salud particularmente la enfermedad cardiovascular, las afecciones músculos esqueléticos y las afecciones psicológicas. Para resumir podría concluirse que como consecuencia, el agobio puede desarrollar diferentes patologías: ansiedad, depresión, neurosis, enfermedad cardíaca y cerebrovascular, hipertensión, etcétera Asimismo son expresiones de las condiciones malas de trabajo:

- a) El envejecimiento precoz: Es consecuencia de la acción conjunta de distintos agentes ambientales beligerantes y se mide conforme la aparición de nosologías no propias de la edad.
- b) El desgaste: Se define como la pérdida de capacidad eficaz y/o potencial, biológica y psíquica. Los indicadores de desgaste más usados son los signos y síntomas inespecíficos, el perfil patológico, los años de vida útil perdidos, el envejecimiento precoz y la muerte prematura. También, este género de procesos se generan en condiciones sociales y relaciones de producción determinadas.
- c) El ausentismo: Es un indicador de las malas condiciones y medio ambiente de trabajo, pese a que no suponga un daño a la salud de los trabajadores.

2.1.8. Desempeño laboral

El profesionalismo de enfermería debe demostrarse a través de los resultados tangibles de su trabajo en el contexto interactivo de la institución de salud, el individuo, la familia y la comunidad; a través de las visitas de campo, las consultas planificadas y otras tareas derivadas de sus funciones que contribuyen a la transformación de la realidad del proceso de atención. Cabe destacar que el concepto de desempeño laboral del profesional de enfermería es el ejercicio de cada cargo y de las responsabilidades individuales, la ampliación de las prácticas cotidianas en cada servicio en el que se desempeña el profesional y que contribuye a la mejora de la persona, la familia y la comunidad mediante la satisfacción de las necesidades durante el ejercicio de su profesión, y que contribuye a la satisfacción de las necesidades de la persona, la familia y la comunidad, en coordinación con estos cargos y obligaciones no remuneradas. (24)

El desempeño a nivel individual incluye la medida en que los empleados aportan valor a la organización a través de sus funciones y responsabilidades, su iniciativa y capacidad de innovación, su colaboración con los compañeros de trabajo para lograr un beneficio mutuo, su capacidad de adaptación a nuevos contextos, trabajando de forma virtual y entre departamentos, funciones y niveles. A nivel de grupo, el rendimiento implica el establecimiento de objetivos compartidos, la comprensión de cómo los diversos miembros del grupo pueden contribuir al equipo y la construcción de operaciones que sean eficaces en circunstancias imprevistas y adaptables a escenarios nuevos y poco claros. (24)

Las evaluaciones de desempeño son enfoques de gestión críticos en la actividad administrativa de una organización. Es fundamental analizar el desempeño profesional al momento de identificar los desafíos; esto ayuda a la determinación efectiva y a la formulación de una política ajustada a las necesidades de la organización. El análisis integral implica la evaluación de la calidad del desempeño del profesional de enfermería y la determinación de los resultados de los que es responsable. Es fundamental subrayar que los gerentes, directores, coordinadores y supervisores se dan cuenta de la naturaleza

crítica y útil de la evaluación del desempeño de los profesionales de la salud; los empleados requieren retroalimentación sobre sus esfuerzos diarios. (24)

Como resultado, se obtienen los siguientes beneficios:

- Garantizar que la organización cumpla sus objetivos en el plazo previsto y de la manera más eficaz posible.
 - Organizar mejoras con el objetivo de mantener o elevar los índices de calidad y productividad de la institución, mejorando así la productividad personal o grupal de los colaboradores.
 - Organizar prácticas correctivas que se interpretan en la ejecución de programas de capacitación o en la provisión de entrenamiento al personal que lo necesita, en la determinación de cambios de puesto, en la adjudicación de promociones o en la promoción de puestos de trabajo, cuando los resultados son buenos. Igualmente, ayuda en la preparación y formación de los directivos, asegurando que la supervisión, la motivación, la comunicación y el trabajo en equipo sigan mejorando.
- Asegúrate de que los trabajadores entienden sus funciones y están cualificados para realizarlas correctamente; además, asegúrate de que el trabajador es consciente de sus insuficiencias y limitaciones para superar los obstáculos.
- Reponer los sistemas de recompensa y los incentivos laborales.
 - Desarrollar las políticas de gestión de personal que se consideren insuficientes.
 - Realizar una evaluación del proceso de selección. (24)

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Desempeño laboral

El desempeño a nivel individual incluye la medida en que los empleados aportan valor a la organización a través de sus funciones y responsabilidades, su iniciativa y capacidad de innovación, su colaboración con los compañeros de trabajo para lograr un beneficio mutuo, su capacidad de adaptación a nuevos contextos, trabajando de forma virtual y entre departamentos, funciones y niveles. (24)

Factores estresantes

Cuando hablamos de los factores estresantes nos referimos a aquellas situaciones que hemos vivido en algún momento y que no hemos podido controlar. Situaciones que nos han generado sensaciones de peligro o amenaza. El estrés se asocia a emociones negativas y dolorosas. Sin embargo, el estrés es una experiencia habitual en nuestras vidas. Situaciones de carácter personal, familiar, social y laboral pueden ser causa de estrés (12).

Estrés laboral.

El estrés laboral en enfermería es toda manifestación que presenta una enfermera ante situaciones exigentes que se suscitan en la práctica diaria, que ponen de manifiesto la capacidad de afrontamiento ante la presión laboral ejercida por el entorno de su trabajo por querer cumplir con el cuidado del paciente. (12).

Turnos laborales

Los turnos y el horario laboral de las enfermeras pueden conllevar a factores psicosociales aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo en el personal de salud donde esta influencia es mayor, donde igual se trabaja de mañana, de tarde o bien por la noche padeciendo las consecuencias que trabajar a turnos implica, o bien por poner un ejemplo trabajar por la mañana, proseguir con la guarda pertinente y proseguir con el trabajo normal por la mañana siguiente (17)

Servicios de hospitalización

El trabajo hospitalario es intenso en carga física y mental, asimismo lo es en laboratorios, particularmente en servicios como urgencias, UCI, servicios de restauración quirúrgica, salas de trabajo de parto. En todos los servicios se combina una gran responsabilidad y una continua disponibilidad a las necesidades de los enfermos, de sus familias y del personal de salud que en conjunto son generadores de agobio sensible y fatiga (17).

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 Hipótesis general

Los factores estresantes tienen un grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería en

el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.

2.3.2 Hipótesis específicas

-El ambiente laboral tiene un grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.

-La relación con el paciente tiene un grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.

-Lo socioeconómico tiene un grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.

-Lo académico tiene un grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El hospital Antonio Barrionuevo Lampa se encuentra ubicado en la parte central occidental de la región de Puno, aproximadamente entre las coordenadas geográficas 15° 21' 42" de latitud sur y 70° 21' 54" de longitud oeste del meridiano de Greenwich, comprende altitudes desde 3,842 m.s.n.m., hasta las alturas que sobrepasan los 4,390 m.s.n.m., presenta clima frío y seco, con temperaturas promedio que oscila entre 5°C a 13°C. Esta unidad está formada por tres unidades geográficas o paisajes altiplánicos, ladera y cordillera. Tiene como límites:

- Por el norte, con las provincias de Melgar y Azángaro.
- Por el sur, con la provincia de San Román.
- Por el este, con las provincias de San Román y Azángaro.
- Por el oeste, con las provincias de Espinar y Canas de la región Cuzco, y las provincias de Caylloma de la región de Arequipa.

3.2 .TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. Población

La población fue de 30 estudiantes de enfermería que realizaron su internado en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa en el año 2021.

3.2.2. Muestra

La muestra es un estudio censal ya que se tomó la misma cantidad de población que son 30 estudiantes de enfermería. (25)

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. Técnica.

La técnica que se aplicó en la presente investigación es la encuesta, dicho interrogatorio fue para la obtención de información sistemática de los encuestados a través de la aplicación de cuestionarios con preguntas normalizadas (personales, telefónicas o por correo). (25).

3.3.2. Instrumento.

El cuestionario es un tipo de instrumento de investigación por encuesta que consiste en una secuencia de preguntas diseñadas para obtener datos de los encuestados. A pesar de que suelen estar destinados a facilitar el análisis estadístico de las respuestas. (27)

El instrumento es validado del cuestionario bilingüe de KEZKAK la cual será de 55 preguntas, tuvo una modificación en Perú por los investigadores Huisacayna , Flora Martha ; Ninahuaman , Linda Karim; Semino de flores , Yolanda Aguilar ; Figueroa , María Elena dicho instrumento se realizó con internas de las universidades nacionales y privadas que realizan sus prácticas en el hospital Santa María del Socorro de Ica. El instrumento de los factores estresantes el cual tiene 35 preguntas con 4 dimensiones las cuales detallamos a continuación: Sobre el ambiente laboral se tiene 14 preguntas, en relación al paciente con 14 preguntas, en relación socio económico con 4 preguntas, y finalmente en lo académico con 3 preguntas dicho instrumento está en la escala de likert y tiene una confiabilidad en el alfa de cronbach $\alpha = 0.75$. (6)

De acuerdo al instrumento de desempeño laboral fue creado por baquerizo en el año 2016 en Lima-Perú, con 57 preguntas las cuales están particionado de la siguiente manera:

El instrumento tienen 6 dimensiones: conocimiento del trabajo (1-8 ítems), calidad del trabajo (9-23 ítems), relaciones con las personas (24-41 ítems), estabilidad emotiva (42-47 ítems), capacidad de síntesis (48-52 ítems) y capacidad analítica (53-57 ítems). El instrumento tiene la escala de Likert, la confiabilidad del instrumento fue por los investigadores Díaz Ledesma, Gutiérrez Crespo y Amancio Castro en el año 2018, los

cuales encontraron en su trabajo realizado en Lima-Perú, un valor de alfa de cronbach $\alpha = 0.93$. (28).

3.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Factores estresantes	Ambiente laboral	1,2,3,4,5,6,7,8,	0 = No me estreso.
		9,10,11,12,13,14	1= Me estreso mínimamente.
	Relación al paciente	15,16,17,18,19,20,21,	
		22,23, 24,25,26,27,28	2 = Me estreso poco
	Socioeconómico	29,30,31,32	3=Me estreso moderadamente.
	Académico	33,34,35	4= Me estreso bastante.
			5=Me estreso demasiado.
Desempeño o laboral	Conocimiento del trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8	- Nunca
			- Casi nunca
	Calidad del trabajo	9,10,11,12,13,14,15,1	-Algunas veces
		6,17,18,19,20,21,22,2	-Casi siempre
		3	-Siempre
	Relaciones con las personas	24,25,26,27,28,29,30,	
		31,32,33,34,35,36,37, 38,39,40,41	
Estabilidad emotiva	42,43,44,45,46,47		
Capacidad de síntesis	48,49,50,51,52		
Capacidad analítica	53,54,55,56,57		

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

Una vez aceptada la solicitud del director y tener permisos de todos los jefes de servicios, se encuestaron a 4 internas por semana hasta completar las 30 enfermeras que tenemos en nuestra muestra, se realizó así por tiempo de pandemia por el Covid-19. Una vez obtenido las encuestas se empezaron a foliar del 1 al 30 para luego transcribirlos al software estadístico SPSS V.24, dicho software con la manipulación correcta y los conocimientos necesarios nos muestra los resultados en tablas y gráficos que nosotros como investigadores necesitamos en nuestro trabajo de investigación

En el trabajo de investigación ya que la distribución de los datos salió no normal se aplicó la correlación de Spearman esta es una prueba no paramétrica, dicha correlación se somete a los parámetros de la correlación de Rho de spearman, cuyo valores deben oscilar entre el intervalo de $[-1,1]$ (30).

De acuerdo a nuestros datos la cual son no normales se aplicó la correlación de Spearman que a continuación describimos con la fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6}{n(n^2 - 1)} \sum_{i=1}^n d_i^2$$

Donde :

r_s : Coeficiente de correlación de Spearman.

d_i^2 : Diferencias existentes entre los rangos de las dos variables.

n : Tamaño de la muestra.

Interpretación del coeficiente de correlación

Tabla 01:

Valores del coeficiente de correlación.

Coeficiente de correlación	Grado de correlación
0 - 0.2	Muy baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Moderada
0.6 - 0.8	Buena
0.8 - 1.0	Alta

Nota: Valores referenciales de correlación para obtener el grado de correlación. (30).

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. ASPECTOS GENERALES

Con respecto al objetivo general

Tabla 02:

Resultados de los factores estresantes (ambiente laboral, relación al paciente, socioeconómico, académica) de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

	fi	%
No me estreso	3	10.00%
Me estreso mínimamente	4	13.33%
Me estreso poco	7	23.33%
Me estreso moderadamente	8	26.67%
Me estreso bastante	5	16.67%
Me estreso demasiado	3	10.00%
TOTAL	30	100.00%

Fuente: Encuesta de factores estresantes y tabulados en la base de datos SPSS V.24.

De acuerdo a nuestra tabla estadística podemos afirmar que el 26.67% de internas tienen un estrés moderado, de igual manera existe un 23.33% de internas que tienen poco estrés, 16.67% de internas tienen bastante estrés, seguidamente de 13.33% de internas que tienen un mínimo de estrés, por otro lado tenemos que el 10% de internas tienen

demasiado estrés, el mismo porcentaje de 10% de internas no tienen estrés.

De acuerdo con el investigador Velásquez, F.D. ; Villavicencio , D. A. encontró resultados muy similares y que de los cuales el 57,5 % presentaron un nivel de estrés bajo mientras que el 14.4% presentaron un nivel de estrés alto. Conclusión: El estrés del personal de salud tiene una disminución leve en su desempeño laboral, por lo tanto se afirma que existe relación ($p=0.000$). (4)

Otros investigadores como Delgado, M. E.; Ulloa, T.L. En el año 2016 realizó en Lambayeque La comunicación y el buen ambiente de trabajo contribuyen a la unidad y la unión de equipo y eso disminuye significativamente el estrés, por otro lado la técnicas de relajación como la meditación, la hipnosis, visualización y respiración, relajación muscular, es muy significativo a la hora de disminuir el estrés. Conclusión: Los internos consideran al estrés como una experiencia positiva para la motivación y superación durante el periodo de su internado. (5)

Sin embargo los investigadores Huisacayna F.M., Ninahuaman L.K. Semino Y.A. y Figueroa M.E. encontraron en la dimensión de entorno laboral, los internos valoraron la sobrecarga de trabajo como fuente de estrés excesivo con una puntuación del 62%; en relación con el paciente, los internos calificaron el estar solo en una urgencia como fuente de estrés excesivo con una puntuación del 60%. En la dimensión socioeconómica, el estresor: miedo al robo en la entrada y salida del hospital por ser una zona peligrosa fue calificado como generador de mucho estrés por el 44%, mientras que en la dimensión académica, el estresor: tener que asistir a clase y ser evaluado en la universidad de origen fue calificado como generador de mucho estrés por el 50%. Los siguientes factores fueron identificados como los más estresantes a lo largo de las prácticas: la sobrecarga de trabajo (asistencia y nivel administrativo 5), la responsabilidad y la falta de supervisión. (6)

También es corroborado por los investigadores Apaza K.M. y Lopez D.M. En el año 2018 realizaron una investigación en la ciudad de Arequipa en el año 2018 denominada Adaptación y estrés en la práctica clínica en internas(os) de enfermería procedentes de

diferentes ciudades, hospitales del MINSA, Arequipa. Las cuales se mencionan que el 80% de internas se estresan en la práctica clínica, el afrontamiento de adaptación está en una baja capacidad con un 60%, de acuerdo a los factores estresantes el más resaltante fue del 94% de internas que tienen estrés por falta de competencia, también otro factor estresante es la sobrecarga laboral con un 94% de internas que así lo mencionan. (3)

Asimismo el investigador Zelaya realizó en el año 2018 una investigación en la ciudad de Lima denominada Nivel de estrés durante las prácticas hospitalarias en internas de enfermería del hospital nacional Sergio E. Bernales, comas-2018. Obteniendo resultados parecidos a nuestra investigación que el 63% tuvo un nivel medio de estrés, el 21% un nivel y el 16% un nivel alto, por lo tanto, se concluye que el nivel de estrés que predomina en el medio. (8)

De igual manera el investigador Gil P.L. En el año 2019 realizó una investigación en Lima cuyo título fue Factor estresor en los internos de enfermería de la universidad privada Norbert Wiener 2019. Cuyo objetivo fue determinar cuál es el factor estresor en los internos de enfermería. Resultados: El 28.1% de internos tiene un nivel alto de estrés, el 26.3% de internos tienen un nivel medio de estrés, de acuerdo a las dimensiones el 41.2% de internos tienen un nivel medio. Conclusión: El nivel de estrés más alto está en la sobrecarga de trabajo (9)

Por otra parte el investigador Torres A.M. Realizó una investigación en el año 2019 en la ciudad Trujillo cuyo título es Factores Estresantes y Desempeño de las Internas(os) de Enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019. El investigador encontró resultados parecidos a nuestra investigación ya que el obtuvo un 36% de internas que tienen un alto factor de estrés. (2)

De igual manera los investigadores Vargas R. A. y Vargas D.A. En el año 2021 realizaron una investigación en Trujillo denominada Estrés y nivel de afrontamiento de las internas(os) de enfermería ante la pandemia por Covid -19. Los resultados muestran que el 62.3% de internos tiene un nivel de estrés medio y un 37.7% un nivel de estrés alto. (1)

Asimismo el investigador Kaccallaca M. en el año 2016 realizó una investigación en la

ciudad de Puno. Los resultados en la dimensión afrontamiento individual, del 100% de internos sobresalientes tenemos que frecuentemente, el 78.6% refiere que le dan vueltas al problema tratando de entenderlo y el 71.4% buscan la solución en experiencias anteriores; en la categoría a veces, el 57.1% refieren creo que el tiempo cambia las cosas, por lo que es preciso esperar, y el 46.4% intentan sentirse mejor, comiendo, bebiendo, fumando, tomando medicamentos. En la dimensión de afrontamiento grupal, el 75% refiere que oculta a los demás lo mal que se siente, manifiesta su enojo a la persona responsable del problema, el 60.7% se desquita con los demás. En la dimensión de afrontamiento organizacional, se evaluaron 10 ítems, el 96.4% refieren que nunca existen grupos de apoyo para el manejo del estrés, asimismo el 89.3% manifiesta que no hay cursos antiestrés que oferta su institución; en la categoría frecuentemente, el 46.4% refieren que sienten satisfacción al realizar su internado. Por lo tanto se concluye que las medidas de afrontamiento más utilizadas son las del nivel individual. (10)

Asimismo los investigadores Pacori M.G. y Huancapaza R.en el año 2016 mencionan en sus resultados que el 58% de internos tienen conocimiento técnico pocas veces, por otro lado el 59% de los internos tiene pocas veces una capacidad intelectual, asimismo el 59% de internos tiene pocas veces las habilidades y destrezas, también hay un 61% de internos tienen pocas veces el cuidado del paciente, el 62% de internos tiene pocas veces el trato de pacientes, el 52% de internos tienen pocas veces confianza, el 56% de internos pocas veces les preocupa el paciente, el 56% de internos pocas veces su eficiencia, el 50% de internos tienen pocas veces una buena eficacia , el 48% de internos tienen pocas veces identifica necesidades, el 61% de internos tienen pocas veces atención oportuna. (11)

Tabla 03:

Desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

	fi	%
Deficiente	3	10.0%
Regular	18	60.0%
Bueno	9	30.0%
Total	30	100.0%

Fuente: Encuesta de factores estresantes y tabulados en la base de datos SPSS V.24.

De acuerdo a nuestra tabla se puede observar que el 60% de estudiantes de enfermería durante el internado tienen un regular desempeño, un 30% que tiene un buen desempeño laboral, finalmente un 10% que tienen un deficiente desempeño laboral. Esto es corroborado por el investigador Torres A.M. realizó una investigación en el año 2019 en la ciudad Trujillo cuyo título es Factores Estresantes y Desempeño de las Internas(os) de Enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019. El investigador encontró resultados parecidos a nuestra investigación ya que el obtuvo un 40% de internas que tienen un alto nivel de desempeño laboral. (2). Sin embargo los investigadores Huisacayna F.M., Ninahuaman L.K. Semino Y.A. y Figueroa M.E. encontraron en la dimensión de entorno laboral, los internos valoraron la sobrecarga de trabajo como fuente de estrés excesivo con una puntuación del 62%; en relación con el paciente, los internos calificaron el estar solo en una urgencia como fuente de estrés excesivo con una puntuación del 60%. En la dimensión socioeconómica, el estresor: miedo al robo en la entrada y salida del hospital por ser una zona peligrosa fue calificado como generador de mucho estrés por el 44%, mientras que en la dimensión académica, el estresor: tener que asistir a clase y ser evaluado en la universidad de origen fue calificado como generador de mucho estrés por el 50%. Los siguientes factores fueron identificados como los más estresantes a lo largo de las prácticas: la sobrecarga de trabajo (asistencia y nivel administrativo 5), la responsabilidad y la falta de supervisión. (6)

Con respecto al objetivo específico 1

Tabla 04:

Ambiente laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

Factor estresante	No me estreso		Me estreso mínimamente		Me estreso poco		Me estreso moderadamente		Me estreso bastante		Me estreso demasiado		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1	0	0.00%	5	16.67%	9	30.00%	10	33.33%	2	6.67%	4	13.33%	30	100.00%
2	3	10.00%	5	16.67%	9	30.00%	7	23.33%	4	13.33%	2	6.67%	30	100.00%
3	0	0.00%	5	16.67%	11	36.67%	6	20.00%	5	16.67%	3	10.00%	30	100.00%
4	5	16.67%	2	6.67%	13	43.33%	6	20.00%	3	10.00%	1	3.33%	30	100.00%
5	4	13.33%	5	16.67%	7	23.33%	8	26.67%	4	13.33%	2	6.67%	30	100.00%
6	2	6.67%	4	13.33%	11	36.67%	7	23.33%	5	16.67%	1	3.33%	30	100.00%
7	2	6.67%	3	10.00%	5	16.67%	7	23.33%	8	26.67%	5	16.67%	30	100.00%
8	7	23.33%	6	20.00%	4	13.33%	4	13.33%	3	10.00%	6	20.00%	30	100.00%
9	2	6.67%	5	16.67%	3	10.00%	8	26.67%	7	23.33%	5	16.67%	30	100.00%
10	3	10.00%	4	13.33%	8	26.67%	9	30.00%	6	20.00%	0	0.00%	30	100.00%
11	8	26.67%	2	6.67%	7	23.33%	7	23.33%	5	16.67%	1	3.33%	30	100.00%
12	3	10.00%	1	3.33%	7	23.33%	11	36.67%	7	23.33%	1	3.33%	30	100.00%
13	1	3.33%	5	16.67%	4	13.33%	9	30.00%	10	33.33%	1	3.33%	30	100.00%
14	3	10.00%	3	10.00%	7	23.33%	10	33.33%	5	16.67%	2	6.67%	30	100.00%

1) Sobrecarga de trabajo 2) Excesiva responsabilidad y sin supervisión 3) Ejecutar tareas distintas simultáneamente 4) Realizar sola lo función asistencial y administrativa 5) Ausencia de protocolos y guías en servicios como consulta 6) Reducido ambiente de enfermería 7) Trabajar con enfermeras muy exigente y poco o nada colaboradoras 8) Pincharme con aguja infectada 9) Riesgo a sufrir contagio 10) Confundirme con la medicación 11) No ser capaz de guardar el secreto profesional 12) Contar con equipos y material insuficientes y deteriorados 13) Tener a realizar nuevos procedimientos y manejo de nuevas tecnologías 14) Tener poco tiempo para cumplir con el turno.

De acuerdo a nuestra tabla se puede observar que el 33.33% de internas de enfermería afirman que se estresan moderadamente con la sobrecarga de trabajo, de igual manera existe un 30% de internas que mencionan que se estresan poco con la excesiva responsabilidad y sin supervisión, asimismo el 36.67% de internas de enfermería mencionan que se estresan poco en ejecutar tareas distintas simultáneamente, también existe un 43.33% de internas de enfermería que se estresan poco al realizar una sola función asistencial y administrativa, sin embargo también se observa que el 26.67% de internas mencionan que se estresan moderadamente en la ausencia de protocolos y guías en servicios como consulta, 36.67% de internas mencionan que se estresan poco en un ambiente reducido en la labor de enfermería, se menciona también que el 26.67% de internas se estresa bastante en trabajar con enfermeras muy exigente y poco o nada colaboradoras, asimismo podemos afirmar que el 23.33% de internas no se estresa nada al pincharse con una aguja infectada, el 26.67% de internas mencionan que se estresan moderadamente en el riesgo a sufrir contagio, el 30% de internas afirman que se estresan moderadamente al confundirse con la medicación, de igual manera 26.67% de internas mencionan que no son capaces de guardar el secreto profesional, también hay un 36.67% de internas que se estresa moderadamente al contar con equipos y material insuficientes y deteriorados, el 33.33% de internas mencionan que se estresan bastante porque temen a realizar nuevos procedimientos y manejo de nuevas tecnologías, el 33.33% de internas se estresan moderadamente por no tener poco tiempo para cumplir con el turno.

Sin embargo los investigadores Huisacayna F.M., Ninahuaman L.K. Semino Y.A. y Figueroa M.E. encontraron en la dimensión AMBIENTE LABORAL que fueron percibidos por los internos y que le causan mayor estrés son: tener poco tiempo para cumplir con el turno un 80%, existencia de equipos y materiales insuficientes y deteriorados el 70%, sobrecarga de trabajo en un 62% realizan solas la función asistencial y administrativas el 62%, trabajar con enfermeras muy exigentes y poco nada colaboradoras 66%. Pincharse con agujas infectadas 68%, confundirse con la medicación 66%. (6)

Con respecto al objetivo específico 2

Tabla 05:

Relación al paciente de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

Factor estresa	No me estreso		Me estreso mínimamente		Me estreso poco		Me estreso moderadamente		Me estreso bastante		Me estreso demasiado		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
15	5	16.67%	3	10.00%	6	20.00%	12	40.00%	2	6.67%	2	6.67%	30	100.00%
16	1	3.33%	3	10.00%	5	16.67%	9	30.00%	7	23.33%	5	16.67%	30	100.00%
17	2	6.67%	5	16.67%	5	16.67%	11	36.67%	5	16.67%	2	6.67%	30	100.00%
18	0	0.00%	2	6.67%	6	20.00%	9	30.00%	4	13.33%	9	30.00%	30	100.00%
19	1	3.33%	7	23.33%	8	26.67%	7	23.33%	5	16.67%	2	6.67%	30	100.00%
20	4	13.33%	4	13.33%	3	10.00%	10	33.33%	4	13.33%	5	16.67%	30	100.00%
21	4	13.33%	5	16.67%	5	16.67%	9	30.00%	4	13.33%	3	10.00%	30	100.00%
22	2	6.67%	6	20.00%	6	20.00%	6	20.00%	8	26.67%	2	6.67%	30	100.00%
23	1	3.33%	6	20.00%	8	26.67%	9	30.00%	4	13.33%	2	6.67%	30	100.00%
24	0	0.00%	3	10.00%	10	33.33%	7	23.33%	8	26.67%	2	6.67%	30	100.00%
25	6	20.00%	3	10.00%	4	13.33%	10	33.33%	3	10.00%	4	13.33%	30	100.00%
26	3	10.00%	5	16.67%	5	16.67%	6	20.00%	9	30.00%	2	6.67%	30	100.00%
27	0	0.00%	5	16.67%	8	26.67%	6	20.00%	5	16.67%	6	20.00%	30	100.00%
28	2	6.67%	4	13.33%	8	26.67%	6	20.00%	5	16.67%	5	16.67%	30	100.00%

15) Atender a pacientes complejos y críticos 16) Atender a pacientes poco colaborador 17) Atender a pacientes en fase terminal 18) Atender a pacientes y familias irrespetuosas. 19) Ser afectado con el sufrimiento del paciente. 20) Encontrarme sola ante una situación de emergencia 21) Temer-a no sentirme integrada en el equipo de salud 22) Miedo a dañar al paciente 23) Realizar procedimientos que causen dolor 24) Atender a pacientes exigentes 25) Ver fallecer a paciente 26) Ser denunciado por parte de paciente y familia 27) Recibir solo críticas por personal de salud 28) Culparme de cualquier motivo (robo, infiltración y lo caída del paciente, etc.)

En nuestra tabla se observa que el 40% de internas se estresa moderadamente en atender a pacientes complejos y críticos, también se puede afirmar que el 30% de internas se estresan moderadamente en atender a pacientes poco colaboradores, sin embargo también existe un 36.67% de internas que se estresan moderadamente al atender a pacientes en fase terminal, existe también un 30% de internas que se estresan moderadamente al atender a pacientes y familias irrespetuosas, de igual manera el 26.67% de internas se estresan poco por el sufrimiento del paciente, el 33.33% de internas se estresa moderadamente al encontrarse sola ante una situación de emergencia, del mismo modo el 30% de internas se estresa moderadamente al temer y no sentirme integrada en el equipo de salud, el 26.67% de internas se estresan bastante ya que tienen miedo a dañar al paciente, de igual manera un 30% de internas se estresa moderadamente al realizar procedimientos que causen dolor al paciente, también existe un 33.33% de internas que se estresan poco al atender a pacientes exigentes, sin embargo también observamos que el 33.33% de internas se estresan moderadamente al ver fallecer a un paciente, un 30% de internas se estresan bastante al ser denunciado por parte de paciente y familia, también existe un 26.67% de internas que se estresan poco al recibir solo críticas por personal de salud, también existe un 26.67% de internas que se estresa poco por culpa de cualquier motivo (robo, infiltración y la caída del paciente, etc.).

Esto es corroborado por los investigadores Huisacayna F.M., Ninahuaman L.K. Semino Y.A. y Figueroa M.E. encontraron en la dimensión RELACIÓN AL PACIENTE que le produce mayor estrés: atender pacientes en la fase final 72%, tener que realizar procedimientos que causen dolor 70%, encontrarse sola ante una situación de emergencia un 60%, atender a pacientes y familiares irrespetuosos 50%, atender a pacientes poco colaboradores 40%, miedo a dañar al paciente 52%, ver fallecer a paciente 60%. (6)

Con respecto al objetivo específico 3

Tabla 06:

La parte socioeconómico de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

Factor	No me estreso		Me estreso minimamente		Me estreso poco		Me estreso moderadamente		Me estreso bastante		Me estreso demasiado		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
29	1	3.33%	5	16.67%	7	23.33%	8	26.67%	5	16.67%	4	13.33%	30	100.00%
30	4	13.33%	6	20.00%	4	13.33%	6	20.00%	5	16.67%	5	16.67%	30	100.00%
31	7	23.33%	5	16.67%	5	16.67%	1	3.33%	5	16.67%	7	23.33%	30	100.00%
32	2	6.67%	7	23.33%	8	26.67%	6	20.00%	3	10.00%	4	13.33%	30	100.00%

29) tener que gastar doble pasaje 30) temer al robo a la entrada y salida del hospital por ser zona peligrosa 31) no tener acceso al comedor del hospital 32) no contar con material de bioseguridad en el hospital.

De la tabla 11 podemos mencionar con respecto a la parte socioeconómica de la enfermera lo siguiente: que el 26.67% de internas se estresa moderadamente al tener que gastar doble pasaje, de igual manera podemos mencionar que 20% de internas se estresan moderadamente por temor al robo a la entrada y salida del hospital por ser zona peligrosa, del mismo modo un 20% de internas mencionan que tienen un estrés mínimo por temor al robo a la entrada y salida del hospital por ser zona peligrosa, también existe un 23.33% de internas que no se estresan por no tener acceso al comedor del hospital, el mismo porcentaje del 23.33% de internas se estresan demasiado por no tener acceso al comedor del hospital, un 26.67% de internas se estresan un poco al no contar con material de bioseguridad en el hospital.

Esto es corroborado por los investigadores Huisacayna F.M., Ninahuaman L.K. Semino Y.A. y Figueroa M.E. encontraron en la dimensión SOCIOECONÓMICO le produce mayor estrés: no tener acceso al comedor de la institución como otras internas el 44%, temer al robo hospital por ser zona peligrosa 44%, tener que gastar doble pasaje 30% y no contar con material de bioseguridad por parte del hospital 30%. (6)

Con respecto al objetivo específico 4

Tabla 07:

La parte académica de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

IFactor estresa	No me estreso		Me estreso mínimamente		Me estreso poco		Me estreso moderadamente		Me estreso bastante		Me estreso demasiado		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
33	3	10.00%	4	13.33%	11	36.67%	6	20.00%	3	10.00%	3	10.00%	30	100.00%
34	2	6.67%	5	16.67%	10	33.33%	6	20.00%	1	3.33%	6	20.00%	30	100.00%
35	5	16.67%	2	6.67%	7	23.33%	11	36.67%	3	10.00%	2	6.67%	30	100.00%

33) Distanciamiento de la teoría con práctica clínica en el internado

34) Roles no son equitativos en los servicios

35) Tener que ir a clases y ser evaluadas en la universidad de origen.

En la tabla 14 se puede afirmar que el 36.67% de internas se estresan poco por el distanciamiento de la teoría con práctica clínica en el internado, de igual manera existe un 33.33% de internas que se estresa poco con los roles que no son equitativos en los servicios, también existe un 36.67% de internas que se estresan moderadamente al tener que ir a clases y ser evaluadas en la universidad de origen.

Esto es corroborado por los investigadores Huisacayna F.M., Ninahuaman L.K. Semino Y.A. y Figueroa M.E. encontraron en la dimensión ACADÉMICA: tener que ir a las clases y ser evaluadas en la universidad de origen 50%, los roles no son equitativos en los servicios 40% y distanciamiento de la teoría con la práctica clínica el 30%. (6)

También es corroborado por los investigadores Apaza K.M. y Lopez D.M. En el año 2018 realizaron una investigación en la ciudad de Arequipa en el año 2018 denominada Adaptación y estrés en la práctica clínica en internas(os) de enfermería procedentes de diferentes ciudades, hospitales del MINSA, Arequipa. Las cuales se mencionan que el 80% de internas se estresan en la práctica clínica, el afrontamiento de adaptación está en una baja capacidad con un 60%, de acuerdo a los factores estresantes el más resaltante fue del 94% de internas que tienen estrés por falta de competencia, también otro factor estresante es la sobrecarga laboral con un 94% de internas que así lo mencionan. (3)

De igual manera el investigador Gil P.L. En el año 2019 realizó una investigación en Lima cuyo título fue Factor estresor en los internos de enfermería de la universidad privada Norbert Wiener 2019. Cuyo objetivo fue determinar cuál es el factor estresor en los internos de enfermería. Resultados: El 28.1% de internos tiene un nivel alto de estrés, el 26.3% de internos tienen un nivel medio de estrés, de acuerdo a las dimensiones el 41.2% de internos tienen un nivel medio. Conclusión: El nivel de estrés más alto está en la sobrecarga de trabajo (9)

Asimismo el investigador Kaccallaca M. en el año 2016 realizó una investigación en la ciudad de Puno. Los resultados en la dimensión afrontamiento individual, del 100% de internos sobresalientes tenemos que frecuentemente, el 78.6% refiere que le dan vueltas al problema tratando de entenderlo y el 71.4% buscan la solución en experiencias anteriores; en la categoría a veces, el 57.1% refieren creo que el tiempo cambia las cosas, por lo que es preciso esperar, y el 46.4% intentan sentirse mejor, comiendo, bebiendo, fumando, tomando medicamentos. En la dimensión de afrontamiento grupal, el 75% refiere que oculta a los demás lo mal que se siente, manifiesta su enojo a la persona responsable del problema, el 60.7% se desquita con los demás. En la dimensión de

afrontamiento organizacional, se evaluaron 10 ítems, el 96.4% refieren que nunca existen grupos de apoyo para el manejo del estrés, asimismo el 89.3% manifiesta que no hay cursos antiestrés que oferta su institución; en la categoría frecuentemente, el 46.4% refieren que sienten satisfacción al realizar su internado. Por lo tanto se concluye que las medidas de afrontamiento más utilizadas son las del nivel individual. (10)

Asimismo los investigadores Pacori M.G. y Huancapaza R.en el año 2016 que el 58% de internos tienen conocimiento técnico pocas veces, por otro lado el 59% de los internos tiene pocas veces una capacidad intelectual, asimismo el 59% de internos tiene pocas veces las habilidades y destrezas, también hay un 61% de internos tienen pocas veces el cuidado del paciente, el 62% de internos tiene pocas veces el trato de pacientes, el 52% de internos tienen pocas veces confianza, el 56% de internos pocas veces les preocupa el paciente, el 56% de internos pocas veces su eficiencia, el 50% de internos tienen pocas veces una buena eficacia, el 61% de internos tienen pocas veces atención oportuna. (11)

4.2 .PRUEBAS DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. Contraste con respecto a la hipótesis general

a) Hipótesis

$H_0: r_s = 0$: Los factores estresantes no tienen relación con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

$H_a: r_s < 0$: Los factores estresantes tienen relación inversa con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Prueba estadística

La prueba estadística utilizada es la correlación de Spearman ya que es una prueba no paramétrica cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6}{n(n^2 - 1)} \sum_{i=1}^n d_i^2$$

$$r_s = -.440$$

En el paquete estadísticos SPSS V.24 se calculó la correlación de Rho de Spearman

Tabla 08:

Correlación entre los factores estresantes y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

Correlaciones				
			Factores estresantes	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores estresantes	Coeficiente de correlación	1.000	-.440*
		Sig. (bilateral)	.	.015
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-.440*	1.000
		Sig. (bilateral)	.015	
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Tabla de correlación obtenida de la base de datos SPSS V.24.

En la tabla podemos observar que la correlación es negativa por lo tanto es una correlación inversa esto lo afirma el autor Gamarra, Guillermo; Rivera, Tito Armando; Wong, Francisco Javier; Pujay, Oscar Eugenio en su libro de Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS donde menciona que la correlación tiene un rango que va desde -1 a 1 y que también menciona que existe correlaciones tanto negativas como positivas; por lo tanto la tabla muestra la correlación de Rho de Spearman la cual salió $r_s = -.440$, la cual significa que a mayor factores estresantes fusionados como el ambiente laboral, relación al paciente, socioeconómico, académica; tendrá menor desempeño

laboral, o viceversa a menor factor estresante de las internas de enfermería tendrá mayor desempeño laboral.

d) Conclusión

La correlación es $r_s = -.440$, lo cual salió negativa por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la nula, esto quiere decir que los factores estresantes tienen una relación inversa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante su internado.

4.2.2. Contraste con respecto a la hipótesis específica 1

a) Hipótesis

$H_0: r_s = 0$: El ambiente laboral no tienen relación con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

$H_a: r_s < 0$: El ambiente laboral tienen relación inversa con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Prueba estadística

La prueba estadística utilizada es la correlación de Spearman ya que es una prueba no paramétrica cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6}{n(n^2 - 1)} \sum_{i=1}^n d_i^2$$

$$r_s = -.398$$

En el paquete estadísticos SPSS V.24 se calculó la correlación de Rho de Spearman

Tabla 09:

Correlación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

			Ambiente laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ambiente	Coeficiente de correlación	1.000	-.398**
	laboral	Sig. (bilateral)	.	.029
		N	30	30
Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	-.398**	1.000
	ñ	Sig. (bilateral)	.029	.
	Laboral	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Tabla de correlación obtenida de la base de datos SPSS V.24.

En nuestra tabla muestra la correlación de Rho de Spearman la cual salió $r_s = -.398$, la cual significa que a mayor factores estresantes en el ambiente laboral como por ejemplo se tiene la sobrecarga de trabajo, la excesiva responsabilidad y sin supervisión, ejecutar tareas distintas simultáneamente, esto ocasionará menor desempeño laboral, descrito de otra manera también se puede decir que a menor factor estresante en el ambiente laboral como la menor sobrecarga de trabajo, menor responsabilidad y sin supervisión, ejecutar tareas distintas una después de otra se tendrá mayor desempeño laboral tendrá la interna de enfermería.

d) Conclusión

La correlación es $r_s = -.398$, lo cual salió negativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, esto quiere decir que el ambiente laboral tienen una relación inversa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante su internado.

4.2.3. Contraste con respecto a la hipótesis específica 2

a) Hipótesis

$H_0: r_s = 0$: La relación al paciente no tiene relación con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

$H_a: r_s < 0$: La relación al paciente tiene relación inversa con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Prueba estadística

La prueba estadística utilizada es la correlación de Spearman ya que es una prueba no paramétrica cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6}{n(n^2 - 1)} \sum_{i=1}^n d_i^2$$

$$r_s = -.441$$

En el paquete estadísticos SPSS V.24 se calculó la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 10:

Correlación entre relación al paciente y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

		Relación al paciente		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Relación al paciente	Coeficiente de correlación	1.000	-.441*	
		Sig. (bilateral)	.	.015	
		N	30	30	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-.441*	1.000	
		Sig. (bilateral)	.015	.	
		N	30	30	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En nuestra tabla muestra la correlación de Rho de Spearman la cual salió $r_s = -.441$, la cual significa que a mayor factores estresantes en relación al paciente como puede ser atender a pacientes complejos y críticos, atender a pacientes poco colaborador, atender a pacientes en fase terminal, atender a pacientes y familias irrespetuosas eso generará en las estudiantes de enfermería menor desempeño laboral, dicho de otra manera a menor factor estresante en relación al paciente como puede ser atender a pacientes no complejos ni críticos, atender a pacientes muy colaboradores, atender a pacientes no en fase terminal, atender a pacientes y familias respetuosas se tendrá mayor desempeño laboral la interna de enfermería.

d) Conclusión

La correlación es $r_s = -.441$, lo cual salió negativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, esto quiere decir que la relación al paciente tienen una relación inversa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante su

internado.

4.2.4. Contraste con respecto a la hipótesis específica 3

a) Hipótesis

$H_0: r_s = 0$: La parte socioeconómica no tiene relación con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

$H_a: r_s < 0$: La parte socioeconómica tiene relación inversa con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Prueba estadística

La prueba estadística utilizada es la correlación de Spearman ya que es una prueba no paramétrica cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6}{n(n^2 - 1)} \sum_{i=1}^n d_i^2$$

$$r_s = -.351$$

En el paquete estadístico SPSS V.24 se calculó la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 11:

Correlación entre lo Socioeconómico y Desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

			Socioeconómico	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Socioeconómico	Coefficiente de correlación	1.000	-.351
		Sig. (bilateral)	.	.057
		N	30	30
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-.351	1.000
		Sig. (bilateral)	.057	.
		N	30	30

En nuestra tabla muestra la correlación de Rho de Spearman la cual salió $r_s = -.351$, la cual significa que a mayor factores estresantes en lo económico como por ejemplo tener que gastar doble pasaje, temer al robo a la entrada y salida del hospital por ser zona peligrosa, no tener acceso al comedor del hospital, no contar con material de bioseguridad en el hospital esto generará menor desempeño laboral, de igual manera podemos decir que a menor factor estresante en la parte económica como tener dinero para el pasaje, no temer al robo a la entrada y salida del hospital por ser zona peligrosa, tener acceso al comedor del hospital, contar con material de bioseguridad en el hospital esto generará mayor desempeño laboral tendrá la interna de enfermería.

d) Conclusión

La correlación es $r_s = -.351$, lo cual salió negativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, esto quiere decir que la parte socioeconómica tienen una relación inversa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante su internado.

4.2.5. Contraste con respecto a la hipótesis específica 4

a) Hipótesis

H₀: r_s = 0: Lo académico no tiene relación con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

H_a: r_s < 0: Lo académico tiene relación inversa con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Prueba estadística

La prueba estadística utilizada es la correlación de Spearman ya que es una prueba no paramétrica cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6}{n(n^2 - 1)} \sum_{i=1}^n d_i^2$$

$$r_s = -.405$$

En el paquete estadístico SPSS V.24 se calculó la correlación de Rho de Spearman

Tabla 12:

Correlación entre lo académico y desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

		Académic o	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Académico	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.027
		N	30
	Desempeñ o laboral	Coficiente de correlación	-.405
		Sig. (bilateral)	.027
		N	30

En nuestra tabla muestra la correlación de Rho de Spearman la cual salió $r_s = -.405$, la cual significa que a mayor factores estresantes en lo académico en el distanciamiento de la teoría con práctica clínica en el internado, en los roles no son equitativos en los servicios, tener que ir a clases y ser evaluadas en la universidad de origen, se tendrá menor desempeño laboral, dicho de otra manera a menor factor estresante en relación al paciente

Que teniendo regular conocimiento de teoría con práctica clínica en el internado, que los roles son equitativos en los servicios, y tener que ir a clases y ser evaluadas en la universidad de origen esto ocasionará un mayor desempeño laboral tendrá la interna de enfermería.

d) Conclusión

La correlación es $r_s = -.405$, lo cual salió negativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, esto quiere decir que lo académico tienen una relación inversa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante su internado.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación inversa o negativa entre los factores estresantes y desempeño laboral ($r_s = -.440$), por lo tanto podemos afirmar que a menor factores estresantes mayor será el desempeño laboral o viceversa, también se asevera que hay una correlación moderada. También se concluye que el 26.67% de internas tienen un estrés moderado, y un 60% de internas de enfermería tienen un regular desempeño durante el internado hospitalario del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa.

SEGUNDA: Existe relación inversa o negativa entre el ambiente laboral y desempeño laboral ($r_s = -.398$) de las estudiantes de enfermería, por lo tanto podemos afirmar que a menor ambiente laboral estresante mayor será el desempeño laboral o viceversa, también se asevera que hay una correlación baja. También se concluye que el 36.67% de internas de enfermería mencionan que se estresan poco en ejecutar tareas distintas simultáneamente, un 43.33% de internas de enfermería que se estresan poco al realizar una sola función asistencial y administrativa, un 26.67% de internas mencionan que se estresan moderadamente en la ausencia de protocolos y guías en servicios como consulta, 36.67% de internas mencionan que se estresan poco en un ambiente reducido en la labor de enfermería

TERCERA: Existe relación inversa o negativa entre la relación al paciente y desempeño laboral ($r_s = -.441$) de las estudiantes de enfermería por lo tanto podemos afirmar que a

menor relación con el paciente estresante mayor será el desempeño laboral o viceversa, también se asevera que hay una correlación moderada. También se concluye que el 40% de internas se estresa moderadamente en atender a pacientes complejos y críticos, el 30% de internas se estresan moderadamente en atender a pacientes poco colaboradores, un 36.67% de internas que se estresan moderadamente al atender a pacientes en fase terminal el 33.33% de internas se estresa moderadamente al encontrarse sola ante una situación de emergencia.

CUARTA : Existe relación inversa o negativa entre la parte socioeconómica y desempeño laboral ($r_s = -.351$) de las estudiantes de enfermería por lo tanto podemos afirmar que a menor estrés en la parte socioeconómica mayor será el desempeño laboral o viceversa, también se asevera que hay una correlación baja. También se concluye que el 26.67% de internas se estresa moderadamente al tener que gastar doble pasaje, un 20% de internas se estresan moderadamente por temor al robo a la entrada y salida del hospital por ser zona peligrosa, un 23.33% de internas se estresan demasiado por no tener acceso al comedor del hospital, un 26.67% de internas se estresan un poco al no contar con material de bioseguridad en el hospital.

QUINTA: Existe relación inversa o negativa entre lo académico y desempeño laboral ($r_s = -.405$) de las estudiantes de enfermería por lo tanto podemos afirmar que a menor estrés en la parte académica mayor será el desempeño laboral o viceversa, también se asevera que hay una correlación moderada. También se concluye que el 36.67% de internas se estresan poco por el distanciamiento de la teoría con práctica clínica en el internado, un 33.33% de internas se estresa poco con los roles que no son equitativos en los servicios, finalmente un 36.67% de internas que se estresan moderadamente al tener que ir a clases y ser evaluadas en la universidad de origen.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los Jefes de cada servicio tratar de forma más cordial a los estudiantes de enfermería que realizan su internado, ya que dicho trato también es un factor estresante y eso va ocasionar una regular o mal desempeño laboral por parte de la interna.

SEGUNDA: Se recomienda a los jefes de cada servicio brindar un buen ambiente laboral a las internas para que ellas se desenvuelven con normalidad y sin presión, por lo tanto se tendrá un excelente desempeño laboral por parte de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa.

TERCERA: Se recomienda a las estudiantes que realizan su internado en un hospital tener mucho cuidado al tener contacto con el paciente, ya que se tienen que dar cuenta que ustedes son internas y están realizando prácticas y tienen que aprender de la enfermera del turno o de la jefa del servicio al cómo se debe tratar y cuidar al paciente utilizando los conocimientos en enfermería.

CUARTA : Se recomienda a las estudiantes que realizan su internado que no se compliquen mucho en la parte socioeconómica ya que sabemos que algunas se auto educan solas y el gasto que hacen en los pasajes y en sus viáticos puede ser muy estresante y no saben de donde obtener el dinero ya que dejan de laborar para cubrir sus gastos en el internado, por lo tanto se recomienda que todo lo que les afecte no disminuya su desempeño laboral en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa.

QUINTA: Se recomienda a las estudiantes lo aprendido en su internado lo apliquen cuando ya obtengan su título profesional y laboral en un establecimiento de salud, ya que la experiencia adquirida durante el internado jamás podrá ser compartida con las demás internadas, ya que las experiencias que uno pasa con interna solo queda en la experiencia académica de una misma y eso lo llevará a mejorar cada día como personal de salud en aras de un buena atención al paciente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Vargas , Vargas A. Estrés y nivel de afrontamiento de las internas(os) de enfermería ante la pandemia por Covid -19. [Tesis de grado]<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17683/1975.pdf?sequence=1&isAllowed=y> ; 2021.
2. Torres. Factores Estresantes y Desempeño de las Internas(os) de Enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019. [Tesis de grado] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40335/Torres_IAM.pdf?sequence=5&isAllowed=y ; 2019.
3. Apaza M, Lopez M. Adaptación y estrés en la práctica clínica en internas(os) de enfermería procedentes de diferentes ciudades, hospitales del MINSA, Arequipa 2018. [Tesis de grado]<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8126/ENapmakm.pdf?sequence=1&isAllowed=y> ; 2018.
4. Velásquez , Villavicencio. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016. [Tesis de grado]. ; 2016.
5. Delgado ME, Ulloa TL. Afrontamiento del estrés generado durante el internado hospitalario en estudiantes de enfermería de la universidad señor de Sipán. 2016. [Tesis de grado]<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3383/Delgado%20Leon%20y%20Ulloa%20Gonzales.pdf?sequence=7&isAllowed=y> ; 2016.
6. Huisacayna , Ninahuaman K, Semino de flores , Figueroa E. Factores estresantes durante el internado hospitalario en internos de enfermería-universidad nacional y privadas en un hospital de la región de ica septiembre 2015-agosto 2016. Rev. Enfer. Vanguard. 2016; 5(1): p. 27-34.

7. Ventura , Ramos. Inteligencia emocional y desempeño laboral internas/os de enfermería del hospital regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2017. [Tesis de grado]<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6472/ENvehalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>; 2017.
8. Zelaya. Nivel de estrés durante las prácticas hospitalarias en internas de enfermería del hospital nacional Sergio E. Bernales, comas-2018. [Tesis de grado]https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27989/Zelaya_OW.pdf?sequence=1&isAllowed=y; 2018.
9. Gil. Factor estresor en los internos de enfermería de la universidad privada Norbert Wiener 2019. [tesis de grado]http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3590/T061_46907502_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y; 2019.
10. Kaccallaca M. Afrontamiento al estrés en internos de enfermería de la universidad nacional del altiplano Puno, 2016. [Tesis de grado]. ; 2016.
11. Pacori , Huancapaza R. Desempeño de las internas (os) de enfermería en los diferentes servicios asistenciales y su nivel de relación, con la satisfacción de los usuarios del hospital Carlos Monge Medrano durante los meses de diciembre 2015 - marzo 2016. [Tesis de grado]. ; 2016.
12. Mateo. Control del estrés laboral. ; 2013.
13. Radigues. Combate el estrés laboral. ; 2020.
14. Peiro J. El estrés laboral una perspectiva individual y colectiva prevención trabajo y salud. revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. 2001;; p. 18-38.
15. Torrades S. Estrés y burnout España: Offarm; 2007.
16. Carames R. Precarización y burnout del docente e investigador de la UAC Chile. Praxis. 2004;; p. 34-57.
17. Sellantes M. El síndrome de burnout o desgaste profesional Madrid: Interamericana;

- 2004.
18. Cairo H. Estrés laboral un síndrome cada vez mas expandido. Publicación mensual de woman. 2002;; p. 14-15.
19. Chavienato I. Administración de recursos humanos: DVININI; 2001.
20. MINSA. Normas y directiva del personal. Revista del MINSA. 2016;; p. 71-74.
21. Gutierrez U. Supervisión educativa y evaluación del desempeño del docente de educación física. Maracaibo;; 2007.
22. Coronado LL. Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion. IIMA;; 2006.
23. Lorenzo S. Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento. revista calidad asistencial. 2002.
24. Aguilar A, Lamadrid M, Saavedra M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería. 2016; 32(1).
25. Moisés , Valenzuela , Pariona , Bendezú. Ejecución del proyecto de investigación científica: Editorial San Marcos ; 2018.
26. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la Investigación. sexta edición ed. Mexico: McGraw-Hill Interamericana; 2014.
27. Palomino JA, Peña JD, Zevallos G, Orizano LA. Metodología de la investigación guía para elaborar un proyecto en salud y educación : Editorial San Marcos ; 2015.
28. Venturo. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019. [Tesis de grado]. ; 2019.
29. Ibañez V. Estadística aplicada a la educación Puno: Edición Universitaria; 2007.
30. Gamarra G, Rivera TA, Wong FJ, Pujay OE. Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS. primera edición ed. Lima: San Marcos ; 2016.

31. Quezada N. Metodología de la investigación Lima: Empresa editora Macro EIRL; 2019.
32. Hernandez R, Fernández C, Baptista Mdp. Metodología de la investigación Mexico: Publicaciones McGraw-Hill Interamericana; 2014.
33. Córdova I. Estadística aplicada a la investigación Lima: San Marcos EIRL; 2018.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre los factores estresantes y desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el grado de relación entre los factores estresantes y desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería del hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Los factores estresantes tienen un grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral durante el internado hospitalario de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Factores estresantes</p>	<p>-Ambiente laboral</p> <p>-Relación al paciente.</p> <p>-Socioeconómico</p> <p>-Académico</p> <p>-Conocimiento del trabajo</p> <p>-Calidad del trabajo</p> <p>-Relaciones con las personas</p> <p>-Estabilidad emotiva</p> <p>-Capacidad de síntesis</p> <p>-Capacidad analítica</p>	<p>Nivel : básico</p> <p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 30 estudiantes de enfermería que realizan su internado en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión de ambiente laboral y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>● Analizar el grado de relación entre la dimensión de ambiente laboral y el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p> <p>● Establecer el grado de relación entre la</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>- El ambiente laboral tiene un grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p> <p>- La relación con el paciente tiene un</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Muestra:</p> <p>La muestra es un estudio censal de 30 estudiantes de enfermería.</p> <p>Técnica :</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento :</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Instrumento :</p> <p>Cuestionario</p>

<p>al paciente y desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?</p> <p>- ¿Qué grado de relación hay entre la dimensión socioeconómica y desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?</p> <p>- ¿Cómo es el grado de relación entre la dimensión académica y desempeño laboral de las internas de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021?</p>	<p>dimensión relación al paciente y desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p> <p>● Determinar grado de relación hay entre la dimensión socioeconómica y desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p> <p>● Establecer el grado de relación entre la dimensión académica y desempeño laboral de las internas de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p>	<p>grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p> <p>- Lo socioeconómico tiene un grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p> <p>- Lo académico tiene un grado de relación inversa y significativa con el desempeño laboral de las estudiantes de enfermería en el hospital Antonio Barrionuevo de Lampa, 2021.</p>			
---	--	--	--	--	--

Anexo 02: Figuras de resultados obtenidos

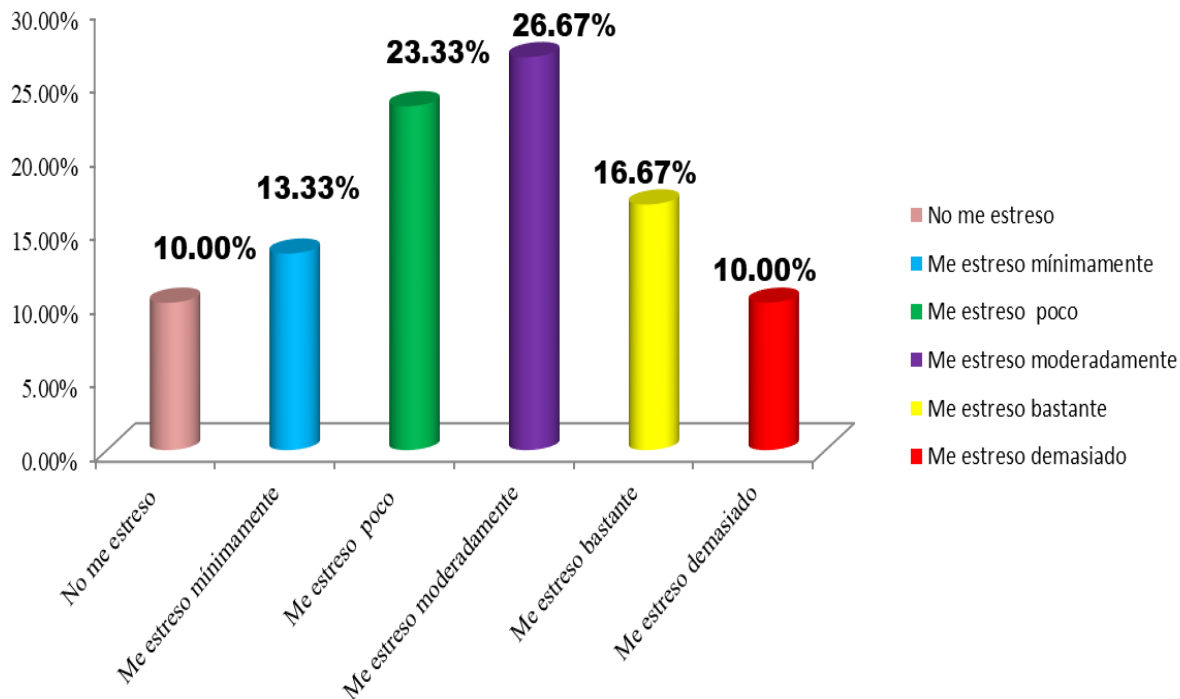


Figura 01: Factores estresantes (ambiente laboral, relación al paciente, socioeconómico, académica) de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

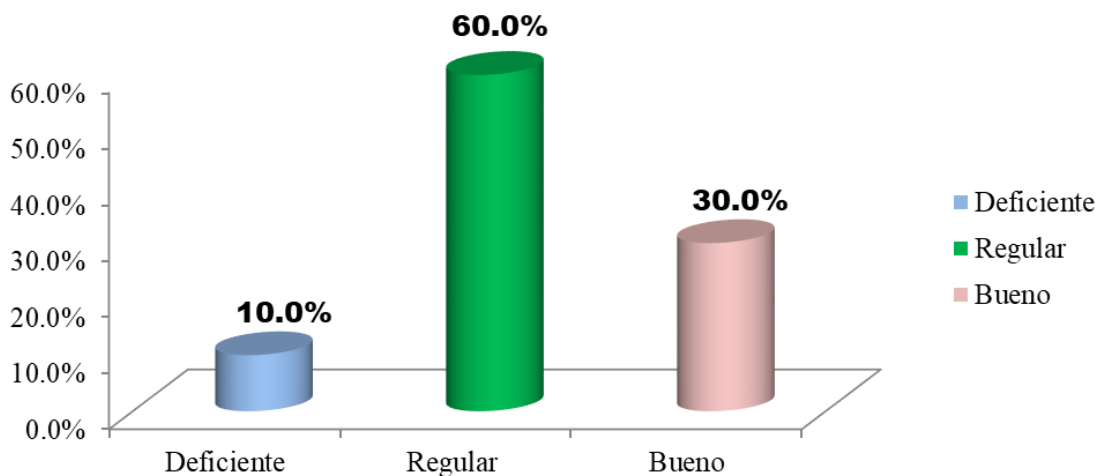


Figura 02: Desempeño laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

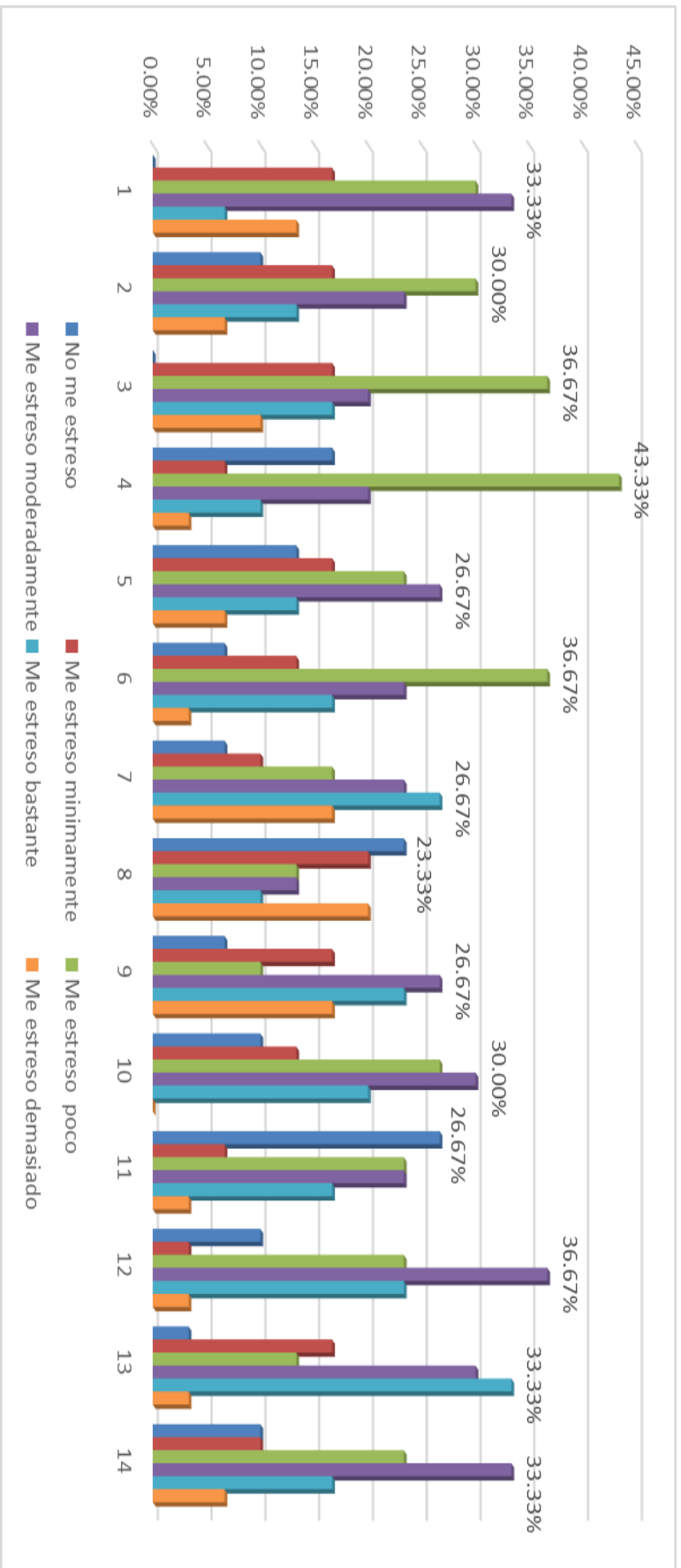


Figura 03: Ambiente laboral de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario

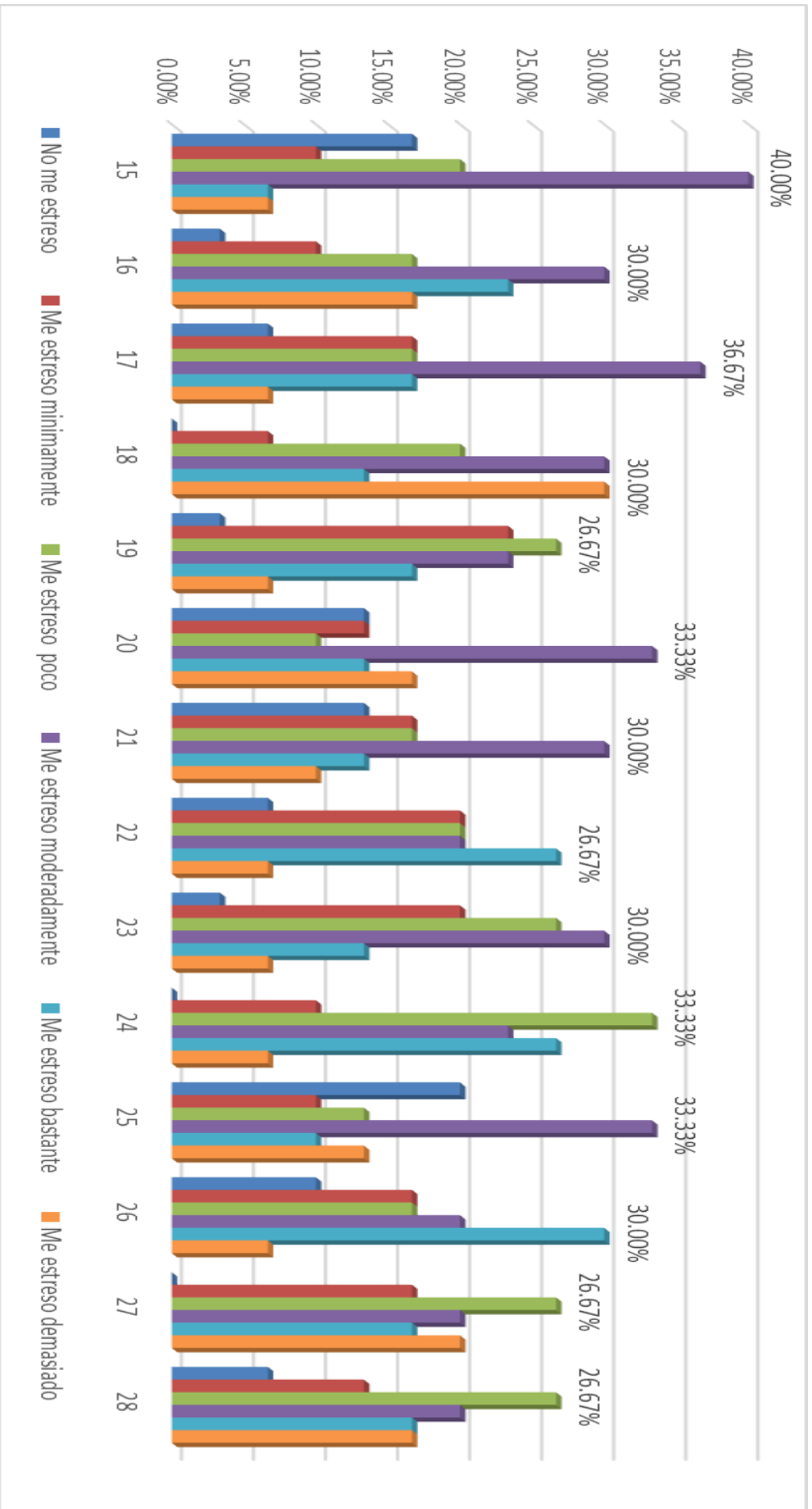


Figura 04: Relación al paciente de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

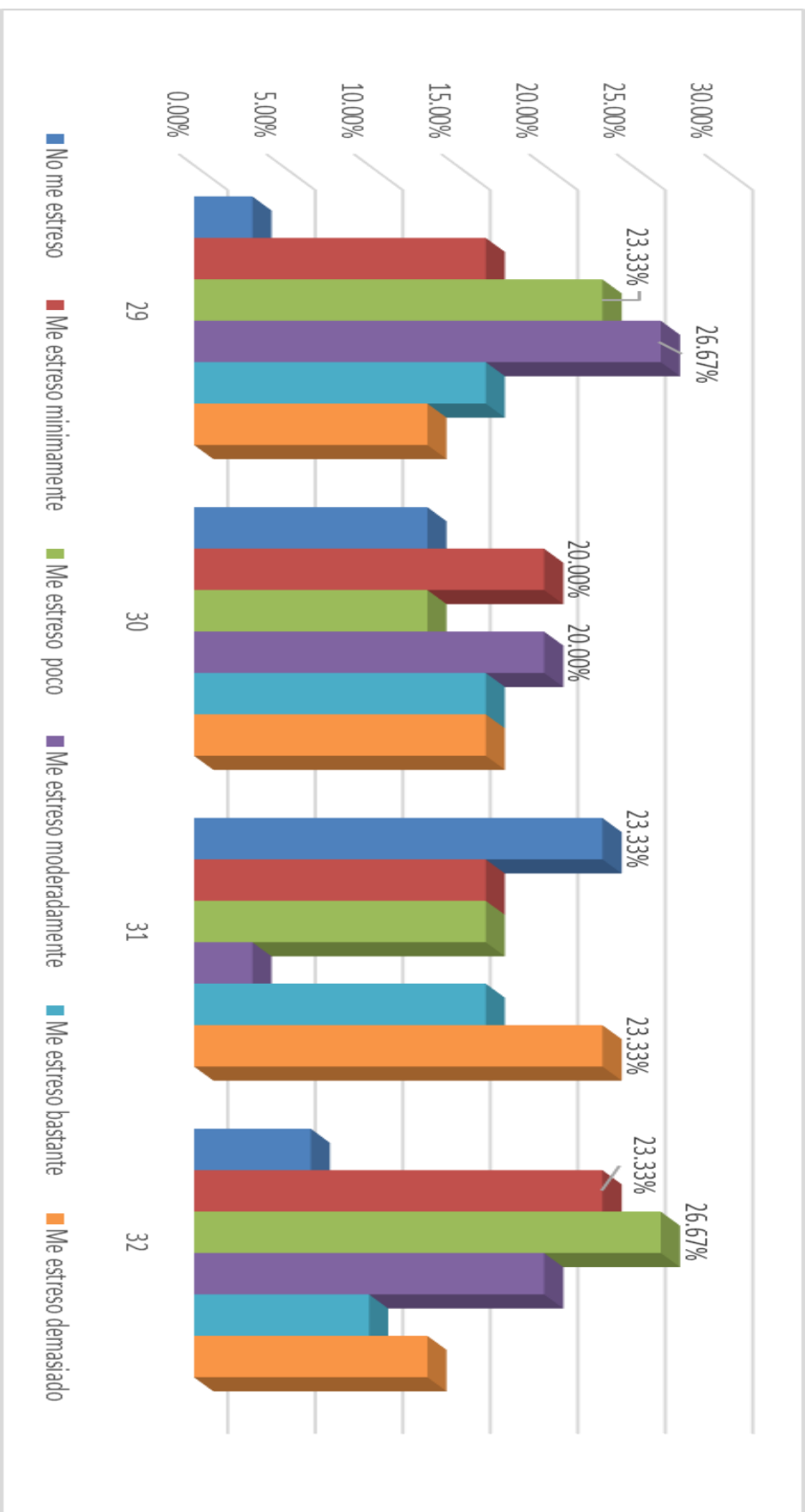


Figura 05: La parte socioeconómico de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.

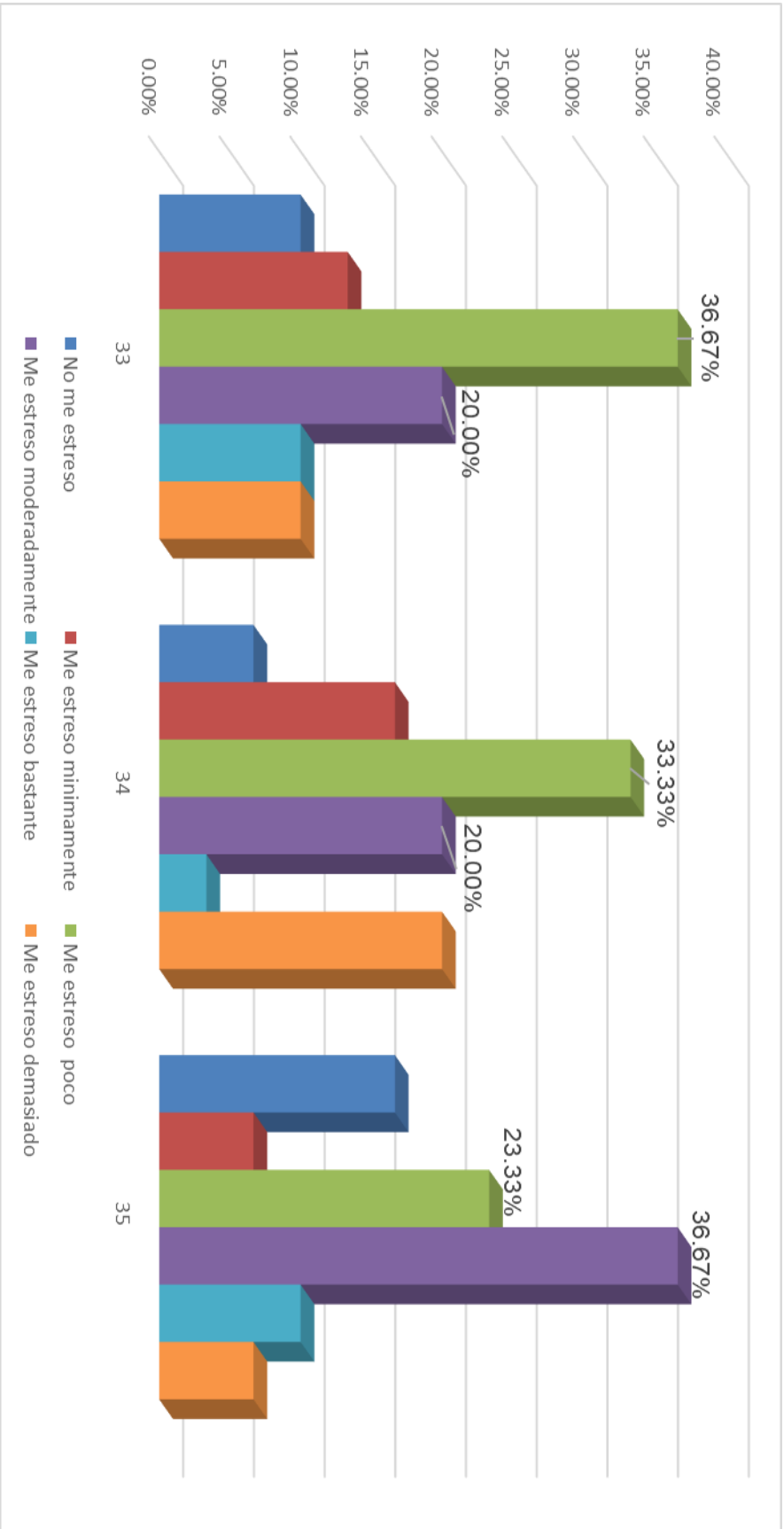


Figura 06: La parte académica de las estudiantes de enfermería durante el internado hospitalario.



Anexo 03: consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo,.....identific
ado con DNI.....con domicilio
en.....,por medio del presente
documento declaro que doy mi consentimiento para participar en dicho estudio. Donde la
información recaudada tiene que ser confidencial y no dañando al que participa en dicho
estudio.

Firma

Firma del investigador

Anexo 04: Solicitud

" AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITO: Permiso para recopilación de datos

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA

Dr. KELLER JOEL MIRANDA AGUILAR



Yo, BEKEY QUISPE CCORA, Identificada con DNI N°43445651 con domicilio en el Av. Normal N°309 de la ciudad de Juliaca. Ante Ud. respetuosamente me presento y digo:

Siendo bachiller de la escuela profesional de enfermería de la Universidad San Carlos, solicito a su distinguida persona permiso para ejecutar el trabajo de investigación que consistirá en realizar encuestas a las internas que laboran en su hospital acerca de los factores estresantes y su desempeño laboral, cuya investigación lleva por título: **FACTORES ESTRESANTES Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL INTERNADO HOSPITALARIO DE LAS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL ANTONIO BARRIONUEVO DE LAMPA, 2021.** Se menciona también que no causara inconvenientes a sus internas en su labor por el recojo de información de la presente investigación.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a su jefatura acceder a mi solicitud por ser justo y legal.

Juliaca, 05 de Enero del 2021.

BEKEY QUISPE CCORA
DNI N° 43445651



*se acepta la investigación
pero aplica el instrumento
del referido estudio.*

*q. lora
Resp. Cepulani
Nelson Lora
28/01/2022*

Anexo 05: Instrumentos para la investigación

Evaluación de los factores estresantes

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su servicio a Ud. en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales Por favor, marque con una X la respuesta que creo conveniente para Ud.

Datos generales.

Edad :
 Sexo : Masculino () Femenino ()
 Estado civil : Soltera(o) () Casada(o) () Conviviente () Viuda(o) ()

¿Con qué frecuencia usted siente que estas situaciones son estresantes?

**0 = No me estreso 1= Me estreso mínimamente 2 = Me estreso poco
 3 = Me estreso moderadamente 4= Me estreso bastante 5=Me estreso demasiado.**

N°	Preguntas	0	1	2	3	4	5
Ambiente laboral							
1.	Sobrecarga de trabajo	0	1	2	3	4	5
2.	Excesiva responsabilidad y sin supervisión	0	1	2	3	4	5
3.	Ejecutar tareas distintas simultáneamente	0	1	2	3	4	5
4.	Realizar sola lo función asistencial y administrativa	0	1	2	3	4	5
5.	Ausencia de protocolos y guías en servicios como consulta	0	1	2	3	4	5
6.	Reducido ambiente de enfermería	0	1	2	3	4	5
7.	Trabajar con enfermeras muy exigente y poco o nada colaboradoras	0	1	2	3	4	5
8.	Pincharme con aguja infectada	0	1	2	3	4	5
9.	Riesgo a sufrir contagio	0	1	2	3	4	5
10.	Confundirme con la medicación	0	1	2	3	4	5

11.	No ser capaz de guardar el secreto profesional	0	1	2	3	4	5
12.	Contar con equipos y material insuficientes y deteriorado	0	1	2	3	4	5
13.	Temer a realizar nuevos procedimientos y manejo de nuevas tecnología	0	1	2	3	4	5
14.	Tener poco tiempo para cumplir con el turno	0	1	2	3	4	5
En relación al paciente							
15.	Atender a pacientes complejos y críticos	0	1	2	3	4	5
16.	Atender a pacientes poco colaborado	0	1	2	3	4	5
17.	Atender a pacientes en fase termina	0	1	2	3	4	5
18.	Atender a pacientes y familias irrespetuosas	0	1	2	3	4	5
19.	Ser afectado con el sufrimiento del paciente	0	1	2	3	4	5
20.	Encontrarme sola ante una situación de emergencia	0	1	2	3	4	5
21.	Temer a no sentirme integrada en el equipo de salud	0	1	2	3	4	5
22.	Miedo a dañar al paciente	0	1	2	3	4	5
23.	Realizar procedimientos que causen dolor	0	1	2	3	4	5
24.	Atender a pacientes exigentes	0	1	2	3	4	5
25.	Ver fallecer a paciente	0	1	2	3	4	5
26.	Ser denunciado por parte de paciente y familia	0	1	2	3	4	5
27.	Recibir solo críticas por personal de salud	0	1	2	3	4	5
28.	Culparme de cualquier motivo (robo, infiltración y lo caída del paciente, etc.	0	1	2	3	4	5

SOCIOECONÓMICO							
29.	Tener que gastar doble pasaje	0	1	2	3	4	5
30.	Temer al robo a la entrada y salida del hospital por ser zona peligros.	0	1	2	3	4	5
31.	No tener acceso al comedor del hospital	0	1	2	3	4	5
32.	no contar con material de bioseguridad por hospital	0	1	2	3	4	5
ACADÉMICA							
33.	Distanciamiento de la teoría con práctica clínica en el internado.	0	1	2	3	4	5
34.	Roles no son equitativos en los servicios	0	1	2	3	4	5
35.	Tener que ir a clases y ser evaluadas en la universidad de origen.	0	1	2	3	4	5

Instrumento de desempeño laboral

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente su desempeño laboral en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido un desempeño laboral bueno o malo. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales Por favor, marque con una X la respuesta que creo conveniente para Ud.

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. Mantiene profesionalismo en sus tareas diarias.	1	2	3	4	5
2. Programa y organiza en forma excelentes las actividades.	1	2	3	4	5
3. Cumple su labor satisfactoriamente.	1	2	3	4	5
4. Alcanza todos los objetivos y metas establecidas por el área.	1	2	3	4	5
5. Conoce los detalles y procesos del trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
6. Conoce de las metas y objetivos a corto, mediano, largo plazo.	1	2	3	4	5
7. Se ha tomado en cuenta la experiencia laboral.	1	2	3	4	5
8. Ha tenido experiencia anteriormente en evaluar a sus compañeros, jefes superiores / intermedios, equipo médico.	1	2	3	4	5
9. Es respetuoso con su cuidado en la apariencia e higiene personal.	1	2	3	4	5
10. Promueve y proyecta limpieza y orden en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
11. Cumple puntualmente con su horario de trabajo.	1	2	3	4	5
12. Sabe a cabalidad lo que es la evaluación de desempeño.	1	2	3	4	5
13. Considera que la evaluación del desempeño es un proceso positivo para la organización.	1	2	3	4	5
14. Práctica frecuentemente la autoevaluación	1	2	3	4	5
15. Las decisiones que toma son acertadas, prácticas y oportunas.	1	2	3	4	5
16. Alcanza los objetivos y metas establecidas por el área que dirige.	1	2	3	4	5

17. Existe un registro de la productividad de cada colaborador.	1	2	3	4	5
18. Recibe algún tipo de motivación permanentemente por su rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
19. Comunica y facilita adecuadamente y a tiempo los procesos, horarios, nombre de delegados de áreas a los clientes.	1	2	3	4	5
20. Proyecta altos principios éticos.	1	2	3	4	5
21. Colabora, es respetuoso, cordial y actúa anticipadamente a los requerimientos de los clientes.	1	2	3	4	5
22. Brinda el servicio que exige sus puesto.	1	2	3	4	5
23. Existe algún registro de reconocimiento y felicitaciones del cliente, hacia el trabajador.	1	2	3	4	5
24. Se expresa en forma clara y precisa.	1	2	3	4	5
25. Se dirige por nombre, claridad y respeto a su compañero.	1	2	3	4	5
26. Demuestra interés y respeto por lo que dicen otras personas	1	2	3	4	5
27. Se comunica de manera directa inclusive en asuntos delicados	1	2	3	4	5
28. Escucha cuidadosamente sin interrumpir.	1	2	3	4	5
29. Solicita ideas, sugerencias y opiniones de los demás.	1	2	3	4	5
30. Su liderazgo orienta al equipo a realizar el trabajo eficientemente.	1	2	3	4	5
31. Escucha y motiva al equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
32. Tiene consideración, buen trato y respeto por sus compañeros	1	2	3	4	5
33. Existe interés de las necesidades que surgen entre sus compañeros al cumplir las tareas diarias.	1	2	3	4	5
34. Ejerce los valores dentro y fuera de la empresa con sus compañeros	1	2	3	4	5
35. El puesto que ocupa es estrictamente por su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
36. Reconocen y valoran permanentemente los jefes la labor que realiza.	1	2	3	4	5
37. Establece relaciones interpersonales con respeto.	1	2	3	4	5
38. Existe confianza y buen trato entre los colaboradores.	1	2	3	4	5

39. Está al pendiente de las dudas que tienen los clientes y compañeros	1	2	3	4	5
40. Hace críticas constructivamente continuamente.	1	2	3	4	5
41. Resuelve conflictos con imparcialidad	1	2	3	4	5
42. Tiene criterio para responder problemas que se presentan en el proceso de atención al cliente.	1	2	3	4	5
43. Maneja y controla sus emociones	1	2	3	4	5
44. Actúa correctamente en caso de algún incidente en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
45. Demuestra positivismo, buen ánimo en las tareas encomendadas.	1	2	3	4	5
46. Es proactivo en el trabajo.	1	2	3	4	5
47. Demuestra honestidad y transparencia en sus actos tanto con sus compañeros, como con los clientes externos.	1	2	3	4	5
48. Se organizan seminarios especializados y motivacionales.	1	2	3	4	5
49. Se preocupado por actualizarse y especializarse.	1	2	3	4	5
50. Participa puntualmente de las capacitaciones en el trabajo.	1	2	3	4	5
51. Presenta ideas para mejorar su trabajo y el de su personal a cargo.	1	2	3	4	5
52. Presenta soluciones a problemas administrativos.	1	2	3	4	5
53. Analiza los procesos de servicio en el área.	1	2	3	4	5
54. Observa meticulosamente y presenta sugerencias.	1	2	3	4	5
55. Existe realimentación consecuente de información en el trabajo.	1	2	3	4	5
56. Hace uso inteligente de los recursos.	1	2	3	4	5
57. Integra nuevas teorías, tendencia y métodos en las operaciones de negocios apropiadas	1	2	3	4	5

Anexo 07 : Evidencias del trabajo de Investigación



