

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA FILIAL - JAÉN**



TESIS

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DEL ÁREA COVID – 19 DEL HOSPITAL
REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022**

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

AUTORA:

GLORIA STEFANI PUERTA PÉREZ

ASESORA:

M.CS. MARÍA AMELIA VALDERRAMA SORIANO

CAJAMARCA - PERÚ

2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA FILIAL - JAÉN**



TESIS

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DEL ÁREA COVID – 19 DEL HOSPITAL
REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022**

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

AUTORA:

GLORIA STEFANI PUERTA PÉREZ

ASESORA:

M.CS. MARÍA AMELIA VALDERRAMA SORIANO

CAJAMARCA - PERÚ

2023



Universidad Nacional de Cajamarca

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería – Filial Jaén

Unidad de Investigación

INFORME DIGITAL DE TESIS N° 020-D-UI-FCS-FJ-UNC-2023

Fecha: Jaén, 25 de julio del 2023

Solicitante	Bach. Enf. GLORIA STEFANI PUERTA PÉREZ
Fecha de solicitud	mar, 25 jul 2023 a las 11:21
Fecha de recepción	mar, 25 jul 2023 a las 12:04
Documentos que adjunta	1) Reporte de Originalidad, suscrito por el asesor de tesis [5%] 2) Carta del Jurado Evaluador señalando fecha y hora de sustentación del informe final de la tesis
Título de tesis	“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022”.
Asesor(a)	M.Cs. María Amelia Valderrama Soriano
Documentos de legalidad al proceso	Resolución de Consejo Universitario N° 944-2020-UNC Resolución de Consejo de Facultad N°162-2022-FCS-UNC
Análisis y respuesta a lo solicitado	En cumplimiento de los documentos que acreditan la legalidad del proceso y el acto resolutorio, que acredita mi condición de Delegado de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud - Filial Jaén, y luego de la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para tal fin, se otorga el INFORME DIGITAL DE TESIS - FAVORABLE , para los fines correspondientes, en la continuación del trámite académico respectivo

Es cuanto comunico a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente


Dr. Emiliano Vera Lara
DELEGADO UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
FILIAL JAÉN

c.c. – Arch.

COPYRIGHT © 2023
GLORIA STEPHANI PUERTA PÉREZ
Todos los derechos reservados.

Puerta G. 2022. Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del área covid-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca,2022, Gloria Stephani Puerta Pérez 2022/ 58 páginas.

Asesor: M. Cs. María Amelia Valderrama Soriano.

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería-UNC 2022.

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS
DEL ÁREA COVID – 19 DEL HOSPITAL REGIONAL
DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022

Autora: Gloria Stefani Puerta Pérez.

Asesora: M.Cs. María Amelia Valderrama Soriano.

Tesis evaluada y aprobada para la obtención del Título Profesional de
Licenciada en Enfermería en la Universidad Nacional de Cajamarca
por los siguientes miembros:

JURADO EVALUADOR



.....
Dra. Elena Vega Torres
Presidente



.....
M.Cs. Lucy Dávila Castillo
Secretaria



.....
M.Cs. Wilmer Vicente Abad
Vocal

Jaén – Perú
2023

Se dedica este trabajo:

A Dios por darme las fuerzas necesarias para culminar con este proceso de mi vida profesional.

A mi familia por ser mi inspiración y sostén en los momentos que más he necesitado.

A mis amigas y compañeras de estudios que estuvieron conmigo en los buenos y malos momentos.

A mis padres Don Felizandro Puerta Huamán que desde el cielo siempre me guía y está conmigo en todo momento de mi vida y Doña Teodosia Pérez Pérez por brindarme la vida y cuidados para ser una persona de bien y lograr mis metas.

A mi esposo Freddy Edinson Ramírez Quispe por su apoyo y amor incondicional que me brinda en el día a día.

A mis hijas Bryanna y Evoleth por ser el motivo e inspiración para poder superarme día a día

Se agradece:

A todos los que formaron parte de este camino de formación profesional; a cada uno de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Jaén.

A los licenciados de enfermería del Hospital Regional Docente de Cajamarca por brindarme el apoyo para el desarrollo de esta investigación.

A la M. Cs. María Amelia Valderrama Soriano por su orientación brindada durante el desarrollo de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. Objetivos.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes del estudio	8
2.2. Bases conceptuales.....	11
2.2.1. Estrés.....	11
2.2.2. Estrés laboral	11
2.2.3. Estrés en el personal de enfermería	12
2.2.4. Desempeño	13
2.2.5. Desempeño laboral.....	14
2.2.6. Desempeño de los enfermeros en el área de Covid-19	15
2.2.7. Covid-19	16
2.2.8. Dimensiones de estrés	17
2.2.9. Dimensiones del desempeño laboral.....	17

2.3. Bases teóricas	18
2.3.1. Teorías de estrés y desempeño laboral.....	18
2.4. Hipótesis de la investigación.....	19
2.5. Variable de estudio	19
2.6. Operacionalización de las variables.....	19
CAPÍTULO III.....	21
MARCO METODOLÓGICO	21
3.1. Diseño y Tipo de estudio.....	21
3.2. Población y muestra	22
3.3. Criterio de inclusión y exclusión	22
3.4. unidad de análisis	22
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos	23
3.7. Procesamiento y análisis de datos	23
3.8. Consideraciones éticas de la investigación.....	24
CAPÍTULO IV	25
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
4.1. Resultados	25
4.1.1. Estrés laboral en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca.	25
4.1.2. Desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca.	25
4.1.3. Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los enfermeros del área de COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca	26
4.2. Discusión.....	27
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES	32

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	41
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2. Cuestionario para estrés y desempeño laboral en los enfermeros del área covid-19 del Hospital Regional Docente De Cajamarca.....	43
Anexo 3. Consentimiento informado	48
Anexo 4. Autorización para recolección de la información	49
Anexo 5. Características sociales y laborales de los enfermeros	50
Anexo 6. Tablas de Resultados.....	51
Anexo 7. Formulario de Autorización	56

LISTA DE TABLAS

		Página
Tabla 1	Nivel de estrés laboral global en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.	25
Tabla 2	Niveles de Desempeño laboral en enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.	25
Tabla 3	Relación del estrés laboral en el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.	26
Tabla 4	Test Chi cuadrado	26

	Página
Anexo 1. Matriz de consistencia	42
Anexo 2. Cuestionario para estrés y desempeño laboral en los enfermeros del área COVID -19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca	43
Anexo 3. Consentimiento informado	48
Anexo 4. Tablas de resultados	51

RESUMEN

TÍTULO: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL ÁREA COVID – 19 DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022.

Autor: Gloria Stefani Puerta Pérez ¹

Asesora: M. Cs. María Amelia Valderrama Soriano ²

Objetivo: El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca. **Metodología:** Estudio descriptivo-correlacional de corte transversal, con una población muestral de 26 enfermeros que laboran en área COVID-19. Se recolectó información de la variable estrés con un cuestionario según la Escala de Estrés de Enfermería-NSS elaborado por Quispe⁵² y Morales⁵ adaptada de Gray-Toft y Anderson y para el desempeño laboral se empleó un cuestionario previamente validado por Huamán⁴⁷, cada uno de estos instrumentos contienen 3 dimensiones según la variable de estudio. **Resultados:** se determinó que los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca tiene un nivel de estrés laboral regular (58 %) y el nivel del desempeño laboral medio (77 %). Así mismo, se constató que el ambiente psicológico tiene más relación con el nivel regular de estrés laboral (69 %). **Conclusión:** existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, COVID-19, pandemia.

¹Aspirante a Licenciada en Enfermería [Bach. Enf. Gloria Stefani Puerta Pérez, UNC]

²María Amelia Valderrama Soriano. [Maestra en Ciencias. Profesora Principal de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú]

ABSTRACT

TITLE: STRESS AND WORK PERFORMANCE IN NURSES OF THE COVID - 19 AREA OF THE REGIONAL TEACHING HOSPITAL OF CAJAMARCA, 2022.

Author: Gloria Stefani Puerta Pérez ¹

Advisor: M. Cs. María Amelia Valderrama Soriano ²

Objective: The study aimed to determine the relationship between stress and work performance in nurses in the COVID-19 area of the Cajamarca Regional Teaching Hospital.

Methodology: Cross-sectional descriptive-correlational study, with a sample population of 26 nurses who work in the COVID-19 area. Information on the stress variable was collected with a questionnaire according to the Nursing Stress Scale-NSS developed by Quispe⁵² and Morales⁵ adapted from Gray-Toft and Anderson and for work performance a questionnaire previously validated by Huamán⁴⁷ was used, each of these instruments They contain 3 dimensions depending on the study variable. **Results:** it was determined that the nurses in the COVID-19 area of the Cajamarca Regional Teaching Hospital have a regular level of work stress (58%) and an average level of work performance (77%). Likewise, it was found that the psychological environment has more relationship with the regular level of work stress (69%). **Conclusion:** there is a relationship between stress and work performance in nurses in the COVID-19 area of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca.

Keywords: Work stress, work performance, COVID-19, pandemic.

¹ Applicant to Bachelor of Nursing [Bach. nurse Gloria Stefani Puerta Pérez, UNC]

² Maria Amelia Valderrama Soriano. [Master of Science. Principal Professor of the Faculty of Health Sciences of the National University of Cajamarca, Peru]

INTRODUCCIÓN

En el año 2020 se desencadenó una pandemia a causa del virus COVID-19, con lo cual cambió el estilo de vida de muchas de las personas por el estado de emergencia sanitaria que se decretó en muchos países del mundo. Durante esta pandemia, el personal de salud ha batallado en primera línea lo cual ha conllevado a que se expongan a la infección con dicho virus¹.

Del personal que labora en salud, los enfermeros fueron los más afectados ya que trabajaban en ambientes muy exigentes, debido a la cantidad de pacientes que atendían, así como el ambiente estresante que se generaba en los puestos de salud, lo cual es una causa de que la salud mental y física de estos profesionales se vea mermada².

El estrés es un conjunto de factores que origina que el organismo interno del ser humano pierda su equidad, dificultando su adaptación a los cambios o exigencias del entorno en el que se desenvuelve; en el ámbito laboral el estrés suele originarse por la aprensión producto de la sospecha de perseverar o perder el empleo, conservar o pretender incremento en sus haberes, el exceso de horas de trabajo, afrontar conflictos laborales; así como cambios bruscos en las organizaciones entre otros³. Durante la etapa de la pandemia los enfermeros se vieron inmersos en actividades de mucha sobre carga física y emocional que genera una interacción negativa entre el entorno de trabajo y los factores humanos con lo cual puede desencadenar respuestas físicas y emocionales que causan daño a la calidad de vida y conducen a la aparición de enfermedades⁴.

Todos los factores negativos que se dieron durante la pandemia hacen que el personal de salud de primera línea como los enfermeros sea más propenso a sufrir más problemas a relacionados con el estrés laboral consecuencia de la lucha contra el COVID19, en comparación con la población general⁴; por lo tanto, muchos de estos profesionales disminuyen su nivel de desempeño en las labores siendo esto una preocupación latente, pues al tratarse de personas que brindan apoyo asistencial es necesario que su desempeño sea óptimo y que tenga grandes niveles pues solo de esta forma se asegurará un desarrollo y recuperación de la salud de los pacientes.

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca. De diseño no

experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 26 enfermeros que laboran en área COVID-19.

La investigación está organizada de la siguiente manera: Introducción. Capítulo I. Problema de investigación, incluye planteamiento del problema, objetivos y justificación. Capítulo II. Marco teórico, se presentan los antecedentes del estudio, base teórica, hipótesis y variable. Capítulo III. Marco metodológico, describe el tipo y diseño, población de estudio, criterios de selección, unidad de análisis, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos, consideraciones éticas. Capítulo IV. Resultados y discusión, finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, el estrés afecta a una gran cantidad de personas a nivel mundial, debido a la forma de vida que llevan y las diferentes presiones a las que están expuestos. En el sector de salud, se conoce que a nivel mundial los casos de estrés en el personal de enfermería son muy recurrentes debido a la carga laboral y la presión psicológica que conlleva ejecutar sus labores (5).

(5) Cobos-López, G. Soriano-Torres, A. Seijo-López, M.L. “Estrés laboral en enfermería de cuidados críticos”. SANUM 2021, 5(4) 74-85. Disponible en: www.revistacientificasanum.com

Reportes estadísticos revelan que en países como España y México tan solo el 17.83 % y 6.79 % de los enfermeros revelan problemas por este trastorno, a diferencia de Chile que alcanzó un índice considerable de 30% y Perú que es país que presenta la tasa más alta llegando al 89%, lo cual es causado por las condiciones del ambiente laboral (6).

(6). Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería, unidad de terapia intensiva, Instituto Gastroenterológico Boliviano Japones, La Paz- Bolivia, gestión 2018. Disponible en: repositorio.umsa.bo

Según la Organización Mundial de Salud (OMS), el estrés se define como la respuesta fisiológica y emocional del cuerpo ante situaciones que se perciben como desafiantes o amenazantes, generando una alerta en el ser humano preparándolo para la supervivencia⁵.

Sin embargo, a pesar de ser concebida como una alerta que puede ayudar a prever problemas futuros, cuando el estrés se asocia al área laboral de las personas se convierte en un problema psicológico, constituyéndose en un problema principal que está afectando a muchas personas⁶, afectando su desempeño de manera óptima.

En el Perú, el estrés es un problema de mucha relevancia en la salud pública, que afecta al personal de salud lo cual conlleva a incapacidad física y mental, uno de los grupos laborales

más afectados del sector salud, es el personal de enfermería, por la gran responsabilidad que asumen para la atención de pacientes con diferentes patologías y críticas, producto de la sobre carga laboral, clima institucional inadecuado e inestabilidad laboral, entre otros⁷.

Según Valderrama y Polino⁸, el estrés se manifiesta con mayor frecuencia a nivel laboral, siendo la dolencia más grave, considerando que sus daños pueden perdurar muchos años y llegan a ser irreversibles en la vida familiar y social de la persona que lo adolece, el grupo más afectado son los profesionales del sector salud, específicamente el personal de enfermería. Este autor en su estudio encontró que el 44,1 % de médicos y enfermeras padecen de estrés laboral lo cual conlleva a que se vea afectado el desempeño laboral, pues manifiestan que la calidad de atención de los clientes disminuyó considerablemente.

Por otra parte, el desempeño laboral es considerado como un indicador mediante el cual un empleado puede completar una tarea asignada con éxito, el desempeño laboral se ve relacionado de manera directa con el estrés, ya que como manifiesta Brito-Ortiz et al.⁹ los altos niveles de estrés negativo pueden generar aspectos nocivos en el desempeño laboral, lo cual conlleva a que la calidad laboral se vea mermada. En cuanto al personal de enfermería el desempeño laboral es muy importante, pues está relacionado con la productividad y calidad de atención brindada a los usuarios¹⁰. Correa¹¹ menciona que según la Asociación Americana de Psicología existen tres tipos diferentes de relaciones entre el estrés y el desempeño laboral. Una de ellas es la relación lineal negativa, se da cuando la productividad disminuye con el estrés. La segunda es cuando existe una relación lineal positiva, se da cuando la productividad aumenta como consecuencia del estrés. La tercera relación es curvilínea, primero aumenta la productividad hasta un punto más alto y luego disminuye.

La pandemia generada por el COVID-19 se constituyó una emergencia sanitaria de gran envergadura pues ha ocasionado gran número de muertes, lo que significa uno de los desafíos más grandes para los profesionales de enfermería⁴, quienes han sufrido mayor daño psicológico producto del estrés¹², debido a que el personal de enfermería labora en un ambiente hostil, pues están en contacto directo con el dolor, desesperación y la muerte¹³.

A toda esta problemática se suma que están más propensos a ser contagiados por el virus de la COVID-19 y contagiar de manera directa a familiares, amigos y colegas, lo cual hace que los niveles de estrés y tensión vividos durante el periodo laboral sean muy altos, que

conlleva a que el desempeño laboral de estos profesionales se vea alterado, llegando algunas veces a ser deficiente. Según reportes del Centro de Control y Prevención de Enfermedades, la transmisión del COVID-19 en el personal de salud hasta el 11 de mayo del 2021 desde que se dio inicio la pandemia, se reportaron 3 019 casos de los cuales 1 716 fueron confirmados y hubo 5 muertos. Todo este ambiente negativo generado por la pandemia COVID-19 ha provocado cambios negativos en el clima laboral afectando así el desempeño laboral y organizacional del profesional en la consulta.

En nuestro país, el estrés laboral afecta negativamente a los profesionales de enfermería; puesto que, a diario presentan problemas en su entorno, los que se van acumulando y generando vulnerabilidad; en consecuencia, empiezan a buscar un equilibrio entre el trabajo y su vida cotidiana, el cual afecta directamente en la calidad de su trabajo¹⁴.

Sin embargo, a pesar de las complicaciones físicas y mentales que genera este problema mostrándose evidente relación entre el estrés y el desempeño laboral, este tema es de poco interés. En Cajamarca Caceres¹⁵ en su estudio encontró relación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, por otra parte, en un estudio realizado en el hospital EsSalud de Cajamarca reporta que de 72 personas incluidas en el estudio el 13% representan estrés de tipo moderado a extremo lo cual genera un problema en su desempeño laboral¹⁶.

En esta investigación se considera al Hospital Regional Docente de Cajamarca como lugar de estudio, ya que durante la pandemia COVID-19 el personal de enfermería por turno estuvo conformado por un equipo de 4 enfermeras que laboraban 12 horas continuas en el Área de Hospitalización COVID -19, atendiendo cerca de 40 pacientes diagnosticados con la enfermedad.

Estas condiciones de sobrecarga laboral y emocional, sumado a la presión del trabajo ha conllevado a que el personal de enfermería que labora en dicho nosocomio muestre algunas alteraciones psicológicas de manera directa e indirecta, las cuales se ven reflejadas en su desempeño laboral, debido al estrés al que están sometidos durante el desarrollo de sus labores, lo cual significa un problema en la salud de dichos profesionales ya que se genera un clima laboral desfavorable e ineficiente que puede repercutir en todo el personal de trabajo y pacientes. En este establecimiento de salud el personal de enfermería que labora

en dicha área ha manifestado de manera verbal complicaciones como fatiga, cansancio mental, inestabilidad emocional, entre otros síntomas a causa de la sobre carga laboral.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de estrés en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.
- Calificar el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID- 19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

1.4. Justificación

Debido a que la pandemia COVID-19 ha generado que se altere el estilo de vida de las personas, sobre todo en el ámbito laboral, como consecuencia de esto se tiene diversos efectos negativos, dentro de las cuales destacan las enfermedades psicológicas pues éstas causan grandes daños. Dentro de los profesionales el personal de enfermería es uno de los grupos de trabajadores de primera línea que ha sufrido los mayores daños por causa de la pandemia, pues el estrés laboral puede llegar a ser muy alto ya que estos profesionales lidian con personas contagiadas por el virus.

Siendo así que durante el tiempo de pandemia los profesionales de enfermería se encuentran más propensos a sufrir problemas ocasionados por el estrés, lo cual es algo preocupante, pues si esta enfermedad no es detectada a tiempo y tratada de la forma adecuada, se corre el riesgo de que se vuelva un estrés crónico lo cual conlleva a las alteraciones de personalidad y autoestima. Por lo anteriormente mencionado se tiene la

necesidad de desarrollar el presente trabajo de investigación para conocer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

La presente investigación se justifica desde el ámbito teórico, ya que contribuye a determinar el nivel de estrés de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca y a su vez se proporcionará conocimiento con base científica sobre cómo afecta este problema en el desempeño laboral de los profesionales.

A su vez, desde el enfoque práctico, con los resultados obtenidos en esta investigación se pueden usar para abordar el tema y proponer lineamientos a fin de disminuir y controlar la problemática.

A nivel social esta investigación aportará a la salud ocupacional, ya que se busca identificar y prevenir el estrés en los enfermeros de área COVID-19 lo cual es de mucha importancia las instituciones nacionales e internacionales que se encuentran en constante búsqueda de prevenir y controlar el estrés en el ámbito laboral de la salud.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Internacional

Lozano A.¹⁷ en el año 2020 realizó una investigación sobre el impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Contaron con 246 participantes con un muestreo por conglomerado, se aplicó la escala de autoevaluación para la ansiedad (SAS) y la escala de autoevaluación para el trastorno de estrés postraumático (PTSD-SS). Dentro de sus principales resultados resalta que, de manera general, la población de China el 53,8% de impacto psicológico moderado a severo; un 16,5% de síntomas depresivos, un 28,8% de síntomas ansiosos y un 8,1% de estrés, todos entre moderados y severos, además menciona que el estrés se intensifica en mujeres, además concluye que es necesario el cuidado de la salud mental del personal de salud y de la población en general.

En un estudio realizado en el año 2021 en Ecuador por Veloz et al.¹⁸, titulado Síndrome de Burnout también llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome de estar quemado; en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19, realizó un estudio de tipo observacional de corte transversal, donde colaboraron 244 médicos/as y enfermeros/as de diferentes establecimientos de la red integral de salud ecuatoriana, a los que se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados obtenidos indican que el 90 % de los médicos/as y enfermeros/as presentaron SB moderado-severo. Los autores concluyen que durante la pandemia de COVID-19 más del 90% del personal médico y de enfermería presentó SB moderado a severo, siendo el personal médico el afectado con más frecuencia.

Saltos¹⁹, en su investigación realizada en Ecuador, tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés del personal de enfermería en el proceso de atención por el COVID-19 en el Hospital Rafael Rodríguez Zambrano de la Ciudad de Manta, 2021. El estudio fue descriptivo con enfoque mixto cualitativo-cuantitativo, aplicando métodos analíticos, deductivos, inductivos y el histórico lógico, se realizó una encuesta a 30 enfermeros del

área COVID-19. Los resultados obtenidos evidencian que el personal de enfermería presenta un alto nivel de estrés con síntomas de cefaleas, migrañas, dolores musculares y otros trastornos que afectan al desempeño laboral. La autora concluye que la principal causa es la sobrecarga laboral, falta de implementos de bioseguridad, temor al contagio y las condiciones en las que laboran.

Nacional

Los autores Obando et al⁷ en su investigación Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19, desarrollaron una metodología de tipo descriptivo transversal, donde se evaluaron 126 profesionales de enfermería del servicio de emergencia de dos hospitales públicos de nivel III de Lima y Callao, en Perú. Los datos fueron recopilados durante el mes de mayo del 2020, utilizando la escala DASS-21 vía virtual. Los resultados indican que el 39.1% de los enfermeros presentaron algún grado de ansiedad, 24.6% algún grado de depresión y 8,8% algún grado de estrés. El sexo femenino está asociado a las 3 condiciones estudiadas. Otras características asociadas a alguna condición son edad, años de servicio y ubicación del hospital. Los enfermeros que atienden a los pacientes sospechosos por Covid-19 en los servicios de emergencia, presentan mayor ansiedad que depresión. En pocos casos presentaron estrés.

Retuerto et al²⁰. en su investigación tuvo el objetivo de Determinar el estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte, 2021. Para lo cual desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, descriptivo y transversal; por otra parte, usó el instrumento denominado The Nursing Stress Scale (NSS). Sus principales resultados indican que el estrés en profesionales de enfermería predominó el nivel bajo con 57% (n=65), seguido del nivel medio 41,2% (n=47) y nivel alto con 1,8% (n=2). Referente a las dimensiones, en el ambiente físico predominó el nivel medio con 48,2% (n=55), seguido del 45,6% (n=52) nivel bajo y 6,1% (n=7) nivel alto de estrés; en la dimensión ambiente psicológico predominó el nivel bajo con 57% (n=65), seguido del 41,2% (n=47) nivel medio y 1,8% (n=2) nivel alto de estrés; y en el ambiente social predominó el nivel bajo con 92,1% (n=105), seguido del 7% (n=8) nivel medio y 0,9% (n=1) nivel alto de estrés. La dimensión con un mayor puntaje de estrés fue el ambiente físico con 6,1% (n=7). Los

autores concluyen que La mayoría de profesionales de enfermería tuvo un nivel bajo de estrés, seguido del medio y el alto. En cuanto a las dimensiones, en el ambiente psicológico y social predominó el nivel bajo, mientras que, en el ambiente físico predominó el nivel medio.

Regional

León¹⁰ tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020, la investigación fue de alcance descriptivo correlacional, cuyo diseño fue no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo comprendida por 45 Enfermeras en la red de salud Contumazá – 2020. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario con una adaptación de la Escala de Likert. Los resultados principales denotan que el 46,67 % de las enfermeras tiene un desempeño laboral bajo, el 44,44 % tiene una alta percepción sobre el agotamiento emocional; por otra parte, a partir de las pruebas de hipótesis se concluye que el coeficiente Rho de Spearman es $-0,925$ y de acuerdo con el baremo de la relación de Spearman, existe una relación positiva moderada. Asimismo, como el nivel de probabilidad es menor que 0.05 ($p=0.000<0.5$), esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá.

Alva y Valdivia²¹ en el año 2021 desarrollaron una investigación con el objetivo de determinar las condiciones sociolaborales y su relación con los niveles de estrés en el personal de enfermería del servicio de Pediatría y Cirugía del Hospital Regional Docente de Cajamarca, el estudio fue de tipo descriptivo, transversal y correlacional, realizado en 30 enfermeras que laboran en los servicios antes indicados, a quienes se les aplicó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (46) y un cuestionario para obtener datos de las condiciones sociolaborales. Dentro de los resultados más resaltantes destacan que más de la mitad (53.3%) tiene nivel de estrés intermedio y el 43.3% estrés propiamente dicho, además se demostró que hay una relación significativa entre estrés con la edad, estado civil, religión, tiempo de servicio, horas de trabajo y remuneración.

2.2. Bases conceptuales

2.2.1. Estrés

Duval et al.²⁶, definen al estrés es definido como una amenaza a la homeostasis, frente a la cual el organismo, para resistir, reacciona con un gran número de respuestas adaptativas que implican la activación del sistema nervioso simpático y el eje hipotalámico-pituitario-adrenal. Los cambios estructurales/funcionales en las regiones cerebrales inducidos por el estrés pueden contribuir al desarrollo de desórdenes psiquiátricos, tales como depresión y trastorno por estrés postraumático. Se ha sugerido que las influencias de la hormona gonadal proporcionan complejas contribuciones a las diferencias sexuales en las vulnerabilidades a las enfermedades relacionadas con el estrés.

Para Barrio et al.²⁷ El estrés es una reacción de lucha (afrontamiento) o de huida del organismo como respuesta a una amenaza para la supervivencia o la autoestima personal. Es decir, se refiere a las consecuencias de las demandas que nos solicita el ambiente. En consecuencia, se produce tanto en condiciones positivas como negativas: la vida cotidiana conlleva indefectiblemente estrés.

Se trata de un proceso adaptativo y de emergencia, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona; éste no se considera una emoción en sí mismo, sino que es el agente generador de las emociones. En todo caso, el estrés es una relación entre la persona y el ambiente, en la que el sujeto percibe en qué medida las demandas ambientales constituyen un peligro para su bienestar, si exceden o igualan sus recursos para enfrentarse a ellas²².

2.2.2. Estrés laboral

El estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión²⁸.

Las interacciones personales en el mundo laboral se encuentran determinadas por las expectativas de rol que comprenden los deberes y obligaciones de la persona que los

desempeña en relación con otras personas que ocupan roles y posiciones relacionadas con él dentro del mismo sistema. Quizá, la nota más distintiva de las expectativas de rol es que, a través de ellas se pretende reducir la incertidumbre de los comportamientos de las personas que mantienen interrelaciones en la organización, al proporcionar los medios para realizar algunas predicciones acerca de la conducta de los otros, facilitando, de esta forma, la interacción²⁸.

Para Sánchez²⁹ existen muchas conexiones entre el trabajo y el estrés, pues la gran mayoría de las personas dedica cada vez un mayor tiempo de su vida a trabajar, por lo que ésta se convierte en una actividad importante pero estresante, el estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación.

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias observadas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa³⁰.

2.2.3. Estrés en el personal de enfermería

Abreu³⁰ manifiesta que el estrés es frecuente entre los profesionales del sector salud los cuales desarrollan su trabajo entre la vida y la muerte, generalmente laboran bajo presión, en confinamiento, teniendo un contacto directo con el usuario y sus padecimientos; circunstancias que aumentan el riesgo de padecer algún trastorno de sus estados afectivos emocionales.

El estrés que afecta a los enfermeros y enfermeras, pues en muchos países estos enferman con frecuencia de afecciones psiquiátricas, presentando niveles altos de suicidio. Una de las causas fundamentales es la sobrecarga de trabajo, lo cual lleva a un

deterioro de la salud mental, por lo que consideramos importante tener los conocimientos necesarios sobre este síndrome para poder enfrentarlo y sobre todo prevenirlo³¹.

En las últimas dos décadas, ha habido una creciente preocupación por los efectos del estrés sobre los profesionales de enfermería, que representan el colectivo sanitario más numeroso proporcionando cuidados a los pacientes las 24 horas al día. Según la Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la American Nurses Association (ANA), la principal preocupación para el personal de enfermería en relación a la salud y seguridad en el entorno laboral es el efecto agudo o crónico del estrés⁷. Las condiciones de trabajo en enfermería implican la exposición al dolor y la muerte, conflictos interpersonales, falta de autonomía y autoridad en la toma de decisiones e indefinición del papel profesional que generan un estado de estrés crónico³².

Gómez et al.³³, indican que el personal de enfermería es uno de los grupos sanitarios profesionales, tanto hospitalarios como extra hospitalarios, que tienen mayor riesgo para desarrollar este tipo de estrés laboral, al estar en contacto directo con pacientes que necesitan constantemente sus cuidados y ayuda. Soportan duras condiciones de trabajo como consecuencia del sistema de turnos de sus jornadas laborales, remuneración económica escasa en algunos puestos de trabajo, y conflictos a la hora de tratar con las familias de los pacientes, residentes, equipo de trabajo.

El estrés se manifiesta de diversas formas en las personas que lo padecen, de manera física se puede evidenciar a través de problemas en la piel como aparición de tiña. Psoriasis, caída de cabello, etc, y psicológicamente se puede ver reflejado en problemas de depresión, angustia, enfermedades emotivas como gastritis, ira, etc¹⁸.

2.2.4. Desempeño

Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación

hacia el desempeño efectivo. La Administración del desempeño, es definida como “el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización”, así como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones³⁴.

Desempeño profesional de enfermería es una definición poco abordada, por lo que se hace necesario un análisis valorativo de conceptos y enfoques para su formación desde referentes en el contexto internacional y cubano y sus implicaciones en el desempeño del profesional de enfermería³⁵.

2.2.5. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud, para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo y las personales, en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados, cuáles requieren decisiones de gestión y/o capacitantes³⁶.

Chavez³⁷ menciona que, el desempeño laboral es la motivación, por lo tanto, para entender el comportamiento humano es importante conocer las motivaciones humanas, se entiende por motivación que es el proceso administrativo de influir en la conducta de los colaboradores, esto basado en el conocimiento de cómo hacer que le gente funcione.

Bautista et al³⁸ definen al desempeño laboral como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones.

2.2.6. Desempeño de los enfermeros en el área de Covid-19

La labor de las enfermeras es esencial en el tratamiento a pacientes con COVID-19, frecuentemente son ellas quienes están más cerca del paciente, con un contacto más directo, y con una alta exposición al contagio; ello provoca que estén sometidas de manera permanente a riesgos físicos que pueden afectar su salud, pero también a un tipo de “riesgo silencioso” que tiene una repercusión directa en su bienestar laboral, nos referimos a los riesgos psicosociales, para los cuales se necesitan de recursos emocionales que permitan su manejo efectivo³⁹.

Dentro de las numerosas experiencias que pueden desencadenarse en el sector salud, se observa que los pacientes juzgan el desempeño de las enfermeras y tienen cierta percepción negativa; por ello es que surge muchas veces el rechazo a ser hospitalizado; es por ello que es importante que haya una relación empática entre el paciente y la enfermera, de forma que así perciban que para el personal de salud es de suma importancia su rápida recuperación de su salud⁴⁰.

Los enfermeros están en todos los escenarios donde se enfrenta la COVID-19, por lo que las organizaciones internacionales de Enfermería demandan de la realización de acciones informativas para estos profesionales con énfasis en cómo actuar en los diversos escenarios. Detrás del desempeño profesional efectivo y seguro de nuestros enfermeros está la gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería, responsables de la capacitación de todos los enfermeros, así como la organización y distribución de los recursos humanos y materiales que garanticen la atención en los diferentes escenarios⁴¹.

El desempeño de la Enfermería resulta importante por la trascendencia de su encargo social: la atención técnica y el cuidado humano de personas vulnerables, y la familiaridad y cercanía que con ellas se establece. En situaciones de pandemia debe ser la garante de los derechos del paciente al acompañamiento, a la seguridad, y al apoyo espiritual, protegiéndolo de prácticas incompetentes o no seguras de la actividad sanitaria, no obstante, salvo excepciones, no debe asumir riesgos desproporcionados de contagio y, por tanto, debe trabajar con respeto a las normas de seguridad que se establecen para evitar la infección⁴².

2.2.7. Covid-19

En diciembre de 2019, se produjo una serie de enfermedades respiratorias atípicas agudas en Wuhan, China. Esto se extendió rápidamente desde Wuhan a otras áreas. Pronto se descubrió que un nuevo coronavirus era el responsable. El nuevo coronavirus se denominó síndrome respiratorio agudo severo coronavirus-2 (SARS-CoV-2, 2019-nCoV) debido a su alta homología (~80 %) con el SARS-CoV, que causó el síndrome de dificultad respiratoria aguda (SDRA) y alta mortalidad durante 2002-2003⁴³. Se consideró que el brote de SARS-CoV-2 comenzó originalmente a través de una transmisión zoonótica asociada con el mercado de mariscos en Wuhan, China. Más tarde se reconoció que la transmisión de persona a persona desempeñó un papel importante en el brote posterior. La enfermedad causada por este virus se denominó enfermedad del Coronavirus 19 (COVID-19) y fue declarada pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS). COVID-19 ha estado afectando a una gran cantidad de personas en todo el mundo, y se ha informado en aproximadamente 200 países y territorios. Hasta el 7 de abril de 2020, se han informado alrededor de 1 400 000 casos en todo el mundo según el Centro de Ciencia e Ingeniería de Sistemas (CSSE) de la Universidad John Hopkins⁴⁴.

Los coronavirus (CoV), incluido el SARS-CoV-2, la causa de la pandemia actual de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19), tienen propensión a la neuroinvasión. Las neuronas olfatorias se están discutiendo actualmente como una puerta de entrada para la neuroinvasión y la propagación de CoV después de la infección de las células neurales desde el SNC hacia la periferia a través de una ruta transneuronal. Una cuarta parte de los pacientes ingresados con COVID-19 reportan una alteración en su sentido del olfato, que puede estar relacionado con esta capacidad. Presumimos que la pérdida del olfato a menudo no se nota subjetivamente y que la proporción de pacientes afectados es superior al 25%. Burghart Sniffin' Sticks®, una prueba de detección ampliamente utilizada para los trastornos del olfato, se utilizó de acuerdo con las especificaciones del fabricante en un estudio transversal prospectivo para objetivar la magnitud del trastorno del olfato causado por el SARS-CoV-2⁴⁵.

2.2.8. Dimensiones de estrés

Existen diversas investigaciones que mencionan muchas dimensiones del estrés, de las cuales para esta investigación se tomaron en cuenta las siguientes:

Ambiente físico: Son las características relacionadas con el contenido y carga de las actividades de trabajo, los horarios irregulares y el ambiente físico en el que se realiza el trabajo⁴⁹.

Ambiente psicológico: Son aquellas características psicológicas personales que por ende generan una organización dinámica en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento característicos ante la presencia de agentes estresores. Son característicos de cada individuo, y que en ellos se refleja su adaptación al ambiente, a la vez que son formas de acción sobre él⁴⁹.

Ambiente social: Son aquellas características de la organización del trabajo en el hospital que afectan la salud de los miembros del equipo de salud⁴⁹.

2.2.9. Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones de desempeño laboral son variadas, las investigaciones realizadas al respecto evidencian que no existe un consenso universal que clasifique en un determinado número de dimensiones, sin embargo, para fines de esta investigación se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones⁴⁹.

Componente técnico: consiste en la aplicación de la ciencia y la tecnología en el manejo del problema de una persona de manera que rinda lo máximo de su capacidad en beneficio posible de la institución

Componente interpersonal: las normas y valores sociales de los individuos como base fundamental para lograr un ambiente laboral satisfactorio en el que se respete las ideas de los demás, con miras de mejorar la actividad de la enfermera.

Confort: constituidos por todos los elementos del entorno que aumentan la confortabilidad de cualquier servicio.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Teorías de estrés y desempeño laboral

Callista Roy en el año 1970 propuso una teoría de adaptación como el Roy Adaptation Model (RAM) donde indica que las contradicciones adaptativas son contestaciones que benefician la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Su modelo nos presenta una herramienta de gran utilidad para poder comprender la función de la enfermera y su intervención para reducir los mecanismos productores de estrés. Así mismo, describió los mecanismos innatos de afrontamiento como procesos automáticos, aunque los seres humanos no piensan en ellos. Las experiencias vividas a lo largo de la vida ayudan a presentar reacciones habituales ante estímulos particulares. El campo de actuación de la enfermera estaría vinculado a aquellas situaciones en las que la persona que se está adaptando presenta reacciones ineficaces. La enfermera que se guía mediante los cuatro modos adaptativos de la teoría de Roy puede encontrar una valoración de las conductas que manifiesta la persona que son generadoras de estrés⁴⁶. Por otra parte, Roy consideró que las personas tienen cuatro formas de adaptación: Fisiológica, autoconcepto, desempeño de funciones y relaciones de interdependencia. El resultado final más conveniente es un estado en el cual las condiciones facilitan la consecución de las metas personales, incluyendo supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Subrayó que, en su intervención, la enfermera debe estar siempre consciente de la responsabilidad activa que tiene el paciente de participar en su propia atención cuando es capaz de hacerlo. La meta de la enfermería es ayudar a la persona a adaptarse a los cuatro modos, ya sea en la salud o en la enfermedad. Define seis pasos en el proceso de enfermería: a) valoración de las conductas; b) estímulos que afectan a esas conductas; c) elaboración de un diagnóstico de enfermería sobre la situación adaptativa de la persona; d) establecimiento de objetivos que favorezcan la adaptación; e) intervenciones de enfermería (intentar manipular los estímulos para lograr la adaptación); y, f) evaluación, mediante la manipulación de los estímulos del paciente, la enfermera incrementa la interacción de la persona con el entorno, promoviendo con ello la salud⁴⁷.

Por otra parte, en cuanto a las teorías sobre el desempeño laboral Terán⁴⁸ menciona que existe la propuesta por Andrew Gonzi en 1996, menciona que el desempeño laboral se divide en:

- Enfoque de Tareas Desempeñadas: es aquella en la cual el desempeño se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas y sub-tareas especificadas de manera clara.
- Enfoque atributos personales: está basada en lo que la persona sabe, puede y quiere hacer.
- Enfoque integrado: dado por la combinación de las tendencias de enfoque de tareas con el enfoque de atributos personales. Está orientada a la evaluación y certificación de las competencias

2.4. Hipótesis de la investigación

H1: El estrés tiene una relación directa con el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

H2: El estrés no tiene relación directa con el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

2.5. Variable de estudio

Variable 1: Nivel de estrés

Variable 2: Desempeño laboral

2.6. Operacionalización de las variables

N°	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Valor final	Escala de medición	Instrumento
01	Estrés	Es una respuesta física y emocional del ser humano que se presenta ante algunas exigencias, en el caso del personal de enfermería puede aumentar por el ambiente laboral, competencias y necesidades físicas y psicológicas ⁴⁵	El estrés comprende las dimensiones de ambiente físico, psicológico y social	Ambiente físico	Carga Laboral Tiempo de trabajo Labores realizadas	Nivel de estrés Nivel Bajo (0-34= Nivel Medio (35-68) Nivel Alto (68-102)	Ordinal	Cuestionario
				Ambiente psicológico	Falta de preparación emocional. Falta de apoyo en el área de trabajo. Nivel de apoyo.			
				Ambiente social	Conflicto con familiares de pacientes. Conflicto con compañeras de trabajo.			
02	Desempeño laboral	Es definido como la conducta que manifiesta un trabajador cuando realiza sus actividades y está relacionado con la producción de acuerdo a su puesto de trabajo ³³ .	El desempeño laboral se encuentra comprende las dimensiones de componente técnico, interpersonal y confort	Componente técnico	Conocimientos profesionales	Nivel de desempeño laboral: Bajo (0-10) Medio (10 – 20) Alto (20 – 30)	Ordinal	Cuestionario
				Componente interpersonal	Normas y valores sociales para ambiente laboral			
				Confort	Elementos del entorno			

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y Tipo de estudio

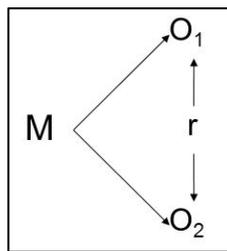
3.1.1. Diseño de estudio

La presente investigación fue no experimental, su finalidad fue observar lo que ocurre en el evento de interés y que en se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contexto que se dan sin la intervención directa del investigador, a partir de lo cual el investigador puede aplicar un análisis⁵⁰.

Corte Transversal, porque recolecta datos de un solo momento y en un tiempo único⁵¹.

3.1.2. Tipo de estudio

- Descriptivo, describe tendencias de un grupo o población tal como acurren.
- Correlacional, permite conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. En este estudio se correlacionará las variables nivel de estrés y el desempeño laboral de los enfermeros⁵¹



M: Profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente de Cajamarca

O1: Nivel de Estrés

O2: Desempeño laboral

3.2. Población y muestra

La población para esta investigación estuvo conformada por 26 Licenciados en enfermería que laboran en el Área Covid-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

3.3. Criterio de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Enfermeros (as) que laboran en el área de hospitalización de Covid-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Criterios de exclusión

- Enfermeros (as) que no estuvieron de turno el día de la aplicación de la encuesta.

3.4. unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por cada uno de los enfermeros (as) que laboran en el área de hospitalización de Covid-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la variable estrés se empleó la encuesta como técnica y la Escala de Estrés de Enfermería-NSS como instrumento de recolección de datos, tomada de Quispe⁵² y Morales⁵ adaptada de Gray-Toft y Anderson, que consta de 34 ítems con la cual los encuestados percibieron la exposición de estresores en su entorno laboral, estos ítems se agrupan en 3 dimensiones y 7 factores, siendo la primera dimensión el ambiente físico, la segunda el ambiente psicológico y la tercera el ambiente social. La ponderación final de la variable fue: Nivel bajo 0 -34 puntos, nivel medio 35-68 puntos, nivel alto 68-102 puntos.

Para la variable desempeño laboral se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario empleado por Huaman⁴⁷ que consta de 30 ítems con la cual los encuestados denotaron el nivel de desempeño laboral según las dimensiones contempladas: Componente técnico, componente interpersonal y confort. La

ponderación final de esta variable fue: Nivel bajo 0-10, medio 10 – 20 puntos, y alto 20 30 puntos.

3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

El instrumento Escala de Estrés de Enfermería (NSS) para la variable estrés fue utilizado y validado en el Perú por Belizario³⁷, mediante juicio de expertos y una confiabilidad Alpha de Cronbach de 0,922 ($\alpha > 0.6$), garantizando consistencia interna y externa del instrumento.

La confiabilidad del instrumento para la variable desempeño laboral fue realizado por Huaman⁴⁷, analizado mediante Alfa de Cronbach obteniendo como resultado un $\alpha = 0.81$ garantizando una alta confiabilidad.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Recolección de datos

Para la recolección de información se procedió de la siguiente manera:

- Se solicitó el permiso y autorización al director del Hospital Regional Docente de Cajamarca para proceder con la aplicación del instrumento de evaluación a los enfermeros(as) que laboran en el área Covid-19
- De manera individual se explicó a cada uno de los participantes la finalidad del estudio y la información que se iba a recopilar, al mismo tiempo se hizo conocer y firmar el consentimiento informado.

3.7.2. Procesamiento de datos

Los datos recolectados fueron analizados en el software estadístico SPSS versión 21.0, en esta etapa de análisis se aplicó la estadística descriptiva para la presentación de los resultados en tablas y figuras, adicional a esto, se aplicó la estadística inferencial que estudia el comportamiento de unas variables y sus consecuencias; para la contrastación de hipótesis y analizar la relación de las variables se utilizó la prueba no paramétrica Chi-cuadrado.

3.8. Consideraciones éticas de la investigación

La investigación se realizó de acuerdo a los siguientes principios éticos:

- *Principio de respeto a la dignidad humana*: Permite reconocer la capacidad de las personas para tomar sus propias decisiones, es decir, su autonomía⁵³. Durante la ejecución de esta investigación se mantuvo el respeto hacia los enfermeros(as) respetando su privacidad y autonomía.
- *Principio de beneficencia*: Deber ético de buscar el bien para las personas participantes en la investigación, con el fin de lograr los máximos beneficios y reducir al mínimo los riesgos de los cuales deriven posibles⁵⁵. Los participantes de esta investigación no recibieron ninguna retribución económica por su colaboración de la investigación. Además, se les informó a los participantes que la información proporcionada será tratada con cautela y no será usada en perjuicio de ellos.
- *Principio de justicia*: Comprende el derecho al trato justo y a la privacidad de los sujetos en el estudio⁵⁶. Se cumple con este principio ya que durante todo el proceso se ofreció un trato justo con igualdad y no discriminación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Estrés laboral en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Tabla 1. Nivel de estrés laboral global en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[17-21]	4	15
Regular	[22-26]	15	58
Alto	[27-31]	7	27
Total		26	100

En la tabla 1 se presenta los resultados del nivel del estrés global de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca, donde se puede apreciar que el 15 % de los participantes presentaron nivel bajo, el 58 % presentaron nivel regular y el 27 % presentó nivel alto.

4.1.2. Desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Tabla 2. Niveles de Desempeño laboral en enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[53-65]	4	15
Medio	[66-79]	20	77
Alto	[80-92]	2	8
Total		26	100

En la tabla 2, se observa que el 77 % de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca presenta desempeño laboral “*medio*”, el 15 % presenta desempeño laboral “*bajo*” y el 2 % presenta un desempeño laboral “*alto*”, con lo cual se puede apreciar que la tendencia es un desempeño laboral regular con tendencia a baja.

4.1.3. Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los enfermeros del área de COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Tabla 3. Relación del estrés laboral en el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

DESEMPEÑO LABORAL	ESTRÉS LABORAL							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	3,8	1	3,8	2	7,7	4	15,4
Medio	3	11,5	12	46,2	5	19,2	20	76,9
Alto	0	0	2	7,7	0	0	2	7,7
Total	4	15,4	15	57,5	7	26,9	26	100

A partir de las manifestaciones de los enfermeros del área Covid-19 del Hospital Regional docente Cajamarca se puede determinar que el estrés laboral tiene relación media con el desempeño laboral con el 46.2 %.

Tabla 4.

Test Chi cuadrado

	Value	df	p
X ²	20,548	1	0.00003
N	26		

La prueba estadística aplicada de Chi Cuadrado fue igual a 20,548 y el valor de significancia es $0,00003 < 0,05$ aceptamos la hipótesis de investigación planteada; es decir, el estrés tiene una relación directa con el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

4.2. Discusión

Respecto al primer objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca, encontramos en los resultados obtenidos, evidencian que la mayoría de enfermeros con estrés laboral de nivel medio (46,2%), también mostraron un desempeño laboral medio, lo cual indica que el estrés laboral influye en el desempeño laboral. Estos hallazgos son reforzados por los obtenidos por Pérez y Gardey quien encontró que el desempeño laboral está asociado con el nivel de estrés en el personal de enfermería; asimismo Sarsora y Charria⁵⁶ menciona que estas variables tienen un impacto directo de mucha influencia, por lo cual es necesario corregir el problema del estrés, caso contrario puede desencadenar problemas graves en la salud de los trabajadores, con implicancias familiares e institucionales.

A partir de lo indicado anteriormente se puede llegar a determinar que el desempeño laboral de personal de enfermería se ve influenciado por agentes estresores intrínsecos y extrínsecos como es en el caso de esta investigación, donde la presión externa del personal de enfermería y la presión interna de los mismos conlleva a que denoten niveles de estrés alarmantes y por ende un bajo rendimiento en sus labores, lo cual es preocupante debido a que el personal de

enfermería se encarga de velar por el bienestar de seres humanos y es necesario que estén en óptimas condiciones físico-mentales y así desarrollen sus labores correctamente.

Respecto objetivo: Determinar los niveles de estrés en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca, se encontró que el 58% de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca presentan nivel de estrés laboral “Regular”, el 27% presentan nivel alto y el 15% presenta nivel “Bajo”, resultados que se asemejan a lo encontrado por García et al.⁵⁷ quien en su estudio identificó que el 59% de las enfermeras en contexto de pandemia COVID presentan un nivel de estrés regular, resultados similares obtuvo Reyna et al.⁵⁸ quien en su estudio determinó que el 39,3% de las enfermeras en tiempos de COVID-19 presenta estrés de nivel regular o medio; por su parte, Choque⁵¹ en su investigación pudo determinar que el 74,5% de los enfermeros del área COVID 19 de un hospital en Juliaca presentaron nivel bajo de estrés. Resultados distintos obtuvo Puma¹ quien obtuvo que el 47% de los enfermeros que laboran en área COVID de un hospital de Lima presentan nivel de estrés bajo.

La pandemia ocasionada por el COVID-19 generó muchos cambios abruptos en la vida de los seres humanos y fueron el personal de primera línea que enfrentaba la mayor parte de esta pandemia, pues en sus funciones estaba atender a personas contagiadas por el virus, esto es un factor que desencadena desequilibrios en el sistema psicológico.

Respecto al estudio del estrés por dimensiones, se encontró que los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca tienen el 54% de estrés “Regular” generado por el *ambiente físico*, lo cual implica que los agentes estresores son eventualidades que ocurren en el área de servicio y que imposibilitan un óptimo desarrollo de sus actividades como las interrupciones cuando realizan sus tareas, no tener tiempo para realizar todas sus tareas, falta de personal para cubrir el servicio, entre otros.

Asimismo, Odar⁵⁹ señala que para el personal de enfermería de área COVID los agentes estresores son las acciones que se dan dentro del servicio, estos resultados son reforzados por los hallazgos de Moreira et al⁴. quienes refieren que en el personal de enfermería que labora en este servicio tiene factores estresantes intrínsecos y extrínsecos, donde los segundos tiene que ver básicamente con el desarrollo de sus actividades en el ambiente físico del servicio. Así mismo, los resultados obtenidos son congruentes con los hallazgos

de Borja y Salas² quienes en su investigación identificaron que los enfermeros que laboran en este servicio presentan estrés laboral de medio a alto.

En cuanto a la dimensión “Ambiente psicológico” se pudo constatar que el 69% de los enfermeros implicados en esta investigación presentan estrés regular ante los agentes estresores psicológicos como la muerte de pacientes, aplicación de cuidados dolorosos a los pacientes, además de las relaciones que tienen con sus compañeros de trabajo, entre otros. Estos hallazgos son similares a los obtenidos por Condezo⁶⁰ quien indica que, dentro de los agentes estresores, los enfermeros de área COVID se ven susceptibles al estrés por factores psicológicos que se dan en las actividades diarias de todo profesional durante su jornada laboral viviendo de cerca el sufrimiento y muchas veces el fallecimiento.

Sobre los resultados de la dimensión Ambiente social, se pudo evidenciar que esta dimensión ejerce poco estrés sobre los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca pues el 62 % de ellos reportó que el nivel de estrés por esta dimensión es regular en la cual influyen muchos factores como recibir críticas de un médico o sus superiores, así como dificultad para trabajar con sus compañeros de servicio entre otros más.

Respecto al objetivo: Describir el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID del Hospital Regional Docente Cajamarca, se encontró que en el componente técnico lo más resaltante del desempeño de estos profesionales es medio el 92 % de los enfermeros del área COVID del Hospital Regional Docente Cajamarca realizan notas de enfermería de todos los pacientes, por otra parte el 46 % manifestaron que “*frecuentemente*” realizar actividades durante su turno para satisfacer las necesidades de los pacientes, además que, entre otros indicadores más, lo cual es muy importante ya que depende de la técnica que empleen los enfermeros para que los pacientes evolucionen favorablemente; por otra parte, en el componente interpersonal resalta que el 58 % de los pacientes prioriza las necesidades de los pacientes considerando el grado de dependencia, además que el 85 % respeta la privacidad de los pacientes, además el 92 % de los enfermeros demuestra compromiso e interés con el cuidado de la persona, y que el 46 % frecuentemente evita conflictos dentro del equipo de trabajo, entre otros indicadores más, lo cual es importante pues va a depender de la relación que tenga el enfermero con sus compañeros para que el ambiente de trabajo sea bueno y esto se vea reflejado en un buen desempeño laboral. En cuanto a la dimensión

“*Confort*” se registraron valores como que el 69 % de los enfermeros permite la estancia de familiares en pacientes de grado de dependencia II-II, además que el 88 % de los enfermeros supervisa la existencia de contenedores de bioseguridad, entre otros indicadores se pudo evidenciar que entre el 42 y 73 % de los enfermeros se encargan de verificar el confort en el ambiente donde se presta el servicio para pacientes Covid.

A partir de los hallazgos en las tres dimensiones mencionadas anteriormente se pudo constatar que el nivel de desempeño laboral de los enfermeros del área COVID del Hospital Regional Docente Cajamarca es regular (77 %), estos hallazgos contrastan con los obtenidos por Enríquez y Miranda⁶¹ quien indica que en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19 presentaron un desempeño laboral medio (56.3 %), de la misma forma Abanto⁶² identificaron que las enfermeras presentaron nivel regular (67 %) en el desempeño laboral.

Adicionalmente se realizó la contrastación de hipótesis haciendo uso se utilizó la prueba no paramétrica Chi- cuadrado, mediante el cual se pudo constatar que existe una correlación de 20.548 con lo cual se establece que hay correlación positiva alta, además se constató que se dice que el estrés y el desempeño laboral se relacionan significativamente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- El nivel de estrés laboral en los enfermeros que laboran en el área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca es alto, producto de factores intrínsecos como el ambiente psicológico y factores extrínsecos como el ambiente físico y social en el que desarrollan sus actividades.
- Mediante esta investigación se pudo determinar que el desempeño laboral de los enfermeros del del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca en sus componente técnico, interpersonal y confort es de nivel medio, lo cual se debe a la existencia de agentes estresores en su lugar de trabajo.
- La relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca, es estadísticamente significativa.

RECOMENDACIONES

Al Hospital Regional Docente Cajamarca

- Realizar campañas de evaluación permanente para disminuir los niveles de estrés en el personal que labora en dicha institución.
- Implementar mejoras en todas las áreas de servicio que presta dicho hospital para así asegurar un óptimo desempeño laboral de sus trabajadores.
- Realizar talleres motivacionales a sus trabajadores para concientizarlos e instruir sobre la importancia de tener un alto desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Puma, YA. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital covid-19 en lima. *Revista Científica Ágora*, 7(2), 107-113; 2022. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
2. Borja, ChKY, Salas, LSC. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz– 2022; 2022. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>
3. Muñante, FRY. (2021). Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66418>
4. Moreira, MA, Fernández, T. P., & Parra, I. P. T. (2022). Principales patologías psíquicas que generó el estrés laboral durante la pandemia de COVID-19, en el personal de salud. *Revista Médica Sinergia*, 7(4), e793-e793. <https://www.revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/793>
5. Morales, VR. Estrés Laboral En Licenciados De Enfermería En Áreas Covid Del Hospital José Cayetano Heredia - Piura, Mayo 2021. Universidad Nacional de Piura; 2021. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>
6. Durand, VM. Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>
7. Obando, ZR, Arevalo-Ipanaqué, MJ, Aliaga, SRA, Obando, ZM. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de Enfermería*. 2020;29:225–9. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000300008&script=sci_arttext
8. Valderrama, MEJ, Polino, LYB. Estrés laboral en las organizaciones del serctor salud en Perú: Una revisión teórica. 2020;1–93. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960>
9. Brito-Ortíz, JF, Nava-Gómez, ME, Brito-Nava, E, Juárez-García, A, López, M. Estrés percibido y desempeño laboral en enfermeras: un análisis estructural. *Rev Mex Sal Trab*.

- 2016;7(17–18):10–7. https://www.researchgate.net/profile/Arturo-Juarez-Garcia/publication/309354295_Estres_percibido_y_desempeno_laboral_en_enfermeras_un_analisis_estructural/links/582cc97f08aef19cb8104158/Estres-percibido-y-desempeno-laboral-en-enfermeras-un-analisis-estructural.pdf
10. León, FGK. Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá – 2020. Niv estrés y su relación en el desempeño Labor del Pers enfermería en la Red Salud Contumazá. 2020;0–3. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55426>
 11. Correa, RCM. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa servicios Casar SRL, Cajamarca, 2021. Vol. 1. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2205>
 12. Pelegrín, E, Pelegrín, V, Galindo, W. Cómo afecta el COVID-19 a la salud mental del personal hospitalario. Rev Médica Ocronos. 2020;23:203. <https://revistamedica.com/covid-19-salud-mental-personal-hospitalario/>
 13. García, CLM, Salazar, RR. Nivel de estrés de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Simón Bolivas de Abril - 2021. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2024>
 14. Caruajulca, CNR, Sánchez, VNS. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2020. <http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/690>
 15. Cáceres, CVP, Peralta, OME. Relación del estrés laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Clínica Santa Ana, Cajamarca 2016. Universidad Privada del Norte. 2016. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9884>
 16. Miranda, A, Yopla, M. Nivel de estrés en el personal de salud durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Essalud-Cajamarca 2021. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2017/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Lozano, A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatria [revista en Internet]* 2020; 83(1): 51-56. *Rev Neuropsiquiátrica*. 2020;83(1):51-6. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-5972020000100051
18. Veloz, AFV, Pachacama, NRA, Segovia, CMM, Vaca, DPP, Veloz, ECT, Veloz, MFV. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. *Rev la Asoc Esp Espec en Med del Trab*. 2020;29(4):330-9. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958>
19. Saltos, PDN. Nivel de estrés del personal de enfermería en el proceso de atención por covid-19. Universidad Estatal de Sur de Manabí; 2021. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3332/1/SALTOS%20PINCAY%20DENISSE%20NICOLLE.pdf>
20. Retuerto, del RFR, Capcha, CSJ, Chasnamote, DS. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Rev Investig Científica Ágora*. 2021;08(2):27-32. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
21. Alva, A, Valdivia, L. Condiciones sociolaborales y estrés del personal de enfermería del servicio de pediatría y cirugía del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2021. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1685>
22. Lazarus, RS, Valdés, MM, Folkman, S. *Estrés y procesos cognitivos*. 1st ed. Roca M, editor. Barcelona; 1986. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>
23. Cruz-Fierro, N, González-Ramírez, MT, Vanegas-Farfano, MTJ. Structural model to explain bruxism from the transactional stress theory. *Ansiedad y Estrés*. 2018;24(2-3):53-9. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371730091X>
24. Soares, F, Carvalho, S, Vilanova, JDM, Marciano, I, Filho, DM. Aplicação da teoria de Callista Roy a pais / cuidadores de crianças autistas : uma proposta intervencionista Application of the callista roy theory to parents / caregivers of autistic. 2020;1-12.

<http://revistaenfermagematual.com/index.php/revista/article/view/728>

25. Saldanha, EA, Fernandes, MICD, Medeiros, ABA, Frazão, CMFQ, Costa, IA, Lira, ALBC. A teoria de Callista Roy, a NANDA-I e o cuidado ao paciente prostatectomizado. *Rev Enferm.* 2012;20(SPL2):764–70.
26. Duval, F, González, F, Rabia, H. Neurobiología del estrés Neurobiology of stress. 2010;48(4):307–18. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-92272010000500006&script=sci_arttext
27. Barrio, J, García, M, Ruiz, I, Arce, A. El estrés como respuesta. *Int J Dev Educ Psychol.* 2006;1:37–48. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
28. Peiró, JM, Rodríguez, I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo.* 2008;29:68–82. <https://informaciopsicologica.info/revista/article/view/102>
29. Sánchez, JM. Estrés laboral. *Hidrogénesis.* 2010;8(2):55–63. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
30. Abreu, DJF. Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos. *Multiciencias.* 2011;11(4):370–7. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90421972006.pdf>
31. Barco, DV, Miranda, PY, Herrera, CD, Álvarez, FZC. El Síndrome de Burnout en enfermeros básicos del segundo año de la carrera. *Rev Cubana Enferm.* 2008;24(3–4):1–11. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192008000300005&script=sci_arttext
32. De La Cruz, SP, Abellan, MV. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. *Rev Lat Am Enfermagem.* 2015;23(3):543–52. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Xn3jBc6TsNwMf3fTXb9JJBd/>
33. Gómez, CC, Puga, MA, Mayán, SJM, Gandoy, CM. Stress levels on nursing staff of palliative care units. *Gerokomos.* 2012;23(2):59–62. <https://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v23n2/comunicacion2.pdf>
34. Montejo, AP. Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA.* 2009;17:50–1.

<https://www.academia.edu/download/38543984/50-51-2.pdf>

35. Espinosa, A, Gibert, MP, Oria, M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Rev Cubana Enferm.* 2015;32:1–12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011
36. Salas, R. La evaluación en la educación superior contemporánea. 2nd ed. Universidad Católica Nordestana., editor. San Francisco de Macorís; 2005. <http://bibliotecas.uasb.edu.bo/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3679>
37. Chavez, PCO. El desempeño laboral en la empresa Talma Servicios Aeroportuarios, Lima 2017. Universidad César Vallejo; 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27917>
38. Bautista, R, Cienfuegos, R, Aguilar, J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agreg.* 2020;7(1):54–60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
39. Acosta, AD. Competencias emocionales para el bienestar laboral y el desempeño de enfermeras en la atención a pacientes con Covid-19. *Rev Cubana Enferm.* 2020;36(2):1–5. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4193/0>
40. Niquen, SMA. Percepción de pacientes hospitalizados por COVID-19 sobre el cuidado de enfermería durante su estadía en Hospital Provincial Cascas, 2020. Universidad Cesar Vallejo; 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72900>
41. González, E, Torres, J, Álvarez, C, Lauzán, Y. Gestión de enfermería durante la pandemia de Covid-19. *Cent Investig Médico Quirúrgicas.* 2021;13(3):3–11. <https://revcimeq.sld.cu/index.php/imq/article/view/729>
42. Lahite-Savón, Y, Céspedes-Pereña, V, Maslen-Bonnane, M. El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Rev Inf Científica.* 2020;99(5):494–502. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494
42. Kannan, S, Shaik, S, AP, Sheeza, A, Hemalatha, K. COVID-19 (Novel Coronavirus 2019) - recent trends. *Eur Rev Med Pharmacol Sci.* 2020;24(4):2006–11.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32141569/>

43. Cruz, PM, Santos E, Cervantes VM, Juárez, LM. COVID-19, una emergencia de salud pública mundial M. Rev clínica española. 2020;221(January):55–61. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7102523/>
44. Hornuss, D, Lange, B, Schroter, N, Rieg, S, Kern, WV, Wagner, D. Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID- 19 . The COVID-19 resource centre is hosted on Elsevier Connect , the company ’ s public news and information. Clin Microbiol Infect. 2020;26(January):1426–7. https://escholarship.org/content/qt9ft3v0r7/qt9ft3v0r7_noSplash_90a03e4d97ca5f1df338136478b18223.pdf
45. Diaz, RIP, Gaviria, TKJ. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013. Universidad Nacional de San Martín; 2013. <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/1264>
46. Santillan, L. S. L. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima–2017; 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14452>
47. Huaman, RYL. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del hospital Belés de Trujillo, 2016. Universidad Cesar Vallejo; 2016. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/770>
48. Terán, RCA. Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en enfermeras de la Caja Petrolera de Salud en la ciudad de La Paz (Doctoral dissertation);2017. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/12419>
49. Lourdes, DMJ, González, RC. Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo. Universidad Nacional de Cuyo; 2017. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf
50. Dzul, M. Unidad 3: Aplicación básica de los métodos científicos, “Diseño No-Experimental” [internet]. Asignatura de fundamentos de la Metodología: Sistema de

Universidad Virtual. [Consultado el 20 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI Presentaciones/licenciatura en mercadotecnia/fundamentos de metodologia investigacion/PRES38.pdf>

51. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. Sexta edición. México, 2015
52. Quispe, ER. Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un hospital de Lima-2020. Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4007>
53. Tamayo-Arboleda, FL, Sotomayor-Acosta, JO. ¿Penas sin humillaciones? Límites al derecho penal derivados del respeto a la dignidad humana. *Opinión Jurídica*, 17(33), 19-41. 2018.
54. López, VLE, Zuleta, SGL. El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Franciscanum. Revista de las Ciencias del Espíritu*, 62(174), 7-7.2020.
55. Pérez, CAI. El principio de justicia universal: fundamentos y límites. *El principio de justicia universal*, 1-674. 2012.
56. Sarsora, K, Charria, V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista Scielo*. [Internet]. 2017. 20(1):44-52. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072018000100044&script=sci_arttext
57. García, PG, Martínez, AAJ, García, LH, Castillo, GNG, Fajardo, LEC, Zúñiga, RAA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de salud pública*, 65-73; 2020. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
58. Reyna, PLL, Loza, MGL, Vega, JR. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista cubana de enfermería*, 37(1); 2021. <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>

59. Odar, PJG. Estrés laboral y agresividad en personal de salud del área Covid de la Provincia de Chiclayo; 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75188>
60. Condezo, MYM. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima, 2021; 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100828>
61. Enríquez, RGL, Miranda, GMDR. Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021; 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88288>
62. Abanto, MEK. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19; 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar los niveles de estrés en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca. - Describir el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID del Hospital Regional Docente Cajamarca. 	<p>H1: el nivel de estrés influye significativamente el desempeño laboral de los enfermeros del área covid-19 del hospital regional docente cajamarca</p> <p>H2: el nivel de estrés no influye significativamente el desempeño laboral de los enfermeros del área covid-19 del hospital regional docente cajamarca</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Nivel de estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Ambiente psicológico - Ambiente social <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componente técnico - Componente interpersonal - Componente confort 	<p>Tipo de estudio</p> <p>Estudio descriptivo-correlacional de corte transversal</p> <p>Sujetos de estudio</p> <p>26 enfermeros que laboran en el área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Procesamiento</p> <p>Software estadístico SPSS versión 26.0</p> <p>Criterio ético y rigor científico</p> <p>Respeto a las personas</p>

Anexo 2. Cuestionario para estrés y desempeño laboral en los enfermeros del área covid-19 del Hospital Regional Docente De Cajamarca

INSTRUCCIONES: Para contestar esta encuesta usted debe marcar con una X en el recuadro que estime conveniente, sea objetivo al responder cada pregunta.

I. DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado civil: Soltero(a) () Casado () Conviviente () Divorciado (a) () Viudo(a) ()

Tiempo de experiencia: Menor a 2 años () De 2 a 5 años () Mas de 5 años ()

Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()

Marque según el tipo de familia que corresponda

- () Nuclear: Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.
- () Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.
- () Ampliada: Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.
- () Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.
- () Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos)
- () Persona sola: Convive sola

II. Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque con una X con qué frecuencia en su área actual ha encontrado las situaciones para ser estresante.

III. Nivel de estrés

Preguntas		Nunca (0)	A veces (1)	Frecuentemente (2)	Muy frecuentemente (3)
1	Interrupciones frecuentes en la realización de mis tareas				
2	Personal y turno imprevisible				
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				

5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
7	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
9	Problemas con un supervisor				
10	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
11	La muerte de un paciente				
12	"No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros				
13	compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio"				
14	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
15	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
16	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
17	"No tener ocasión para expresar a otros				
18	compañeros (enfermeras/os y/o				
19	auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los				
	pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)"				

20	"Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de				
21	un paciente"				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
23	Ver a un paciente sufrir				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
25	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
26	El médico no está presente en una urgencia medica				
27	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
28	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
29	Recibir críticas de un medico				
30	Problemas con un supervisor				
31	Problemas con uno o varios médicos				
32	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
33	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
34	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				

IV. Desempeño laboral

Preguntas		Nunca (0)	A veces (1)	Frecuentemente (2)	Muy frecuentemente (3)
1	Planifica actividades durante su turno, para satisfacer las necesidades de los pacientes				
2	Prioriza las necesidades de los pacientes según grado de dependencia				
3	Realiza una valoración holística del paciente y familia				
4	Satisface las necesidades del paciente durante su turno				
5	Realiza actividades sustentadas en el método científico				
6	Realiza procedimientos al paciente hospitalizado teniendo en cuenta la técnica y asepsia adecuada				
7	Aplica los principios de bioseguridad, durante los procedimientos realizados en el turno				
8	Registra correctamente las actividades realizadas en el Kardex				
9	Realiza notas de enfermería de todos los pacientes				
10	Brinda educación al paciente, para incentivar al autocuidado, en proceso salud-enfermedad				
11	Se muestra cortés con el paciente				
12	Es confidencial con los temas de salud del paciente				
13	Respeto la cultura del paciente Hospitalizado				
14	Respeto la privacidad del paciente				
15	Demuestra compromiso, e interés con el cuidado de la persona				
16	Muestra cordialidad y respeto dentro de su entorno laboral				
17	Acepta las críticas constructivas manifestadas por sus compañeros de trabajo				

18	Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo				
19	Se muestra asequible al cambio				
20	Tiene gran capacidad para resolver problemas				
21	Cuenta con los materiales indispensables para realizar los procedimientos básicos				
22	Se preocupa por mantener la ventilación en las salas de hospitalización				
23	Se preocupa por mantener la iluminación en las salas de hospitalización				
24	La enfermera ayuda que la estancia del paciente sea la mejor en la usencia de sus familiares				
25	Se preocupa por el buen estado de funcionamiento de los equipos utilizados en los pacientes hospitalizados				
26	Supervisa y/o realiza el baño diario cefalocaudal del paciente				
27	Permite la estancia de un familiar, en los pacientes con grado de dependencia II - II				
28	Supervisa la limpieza y desinfección de la sala de los pacientes				
29	Se asegura que el paciente tenga su velador ordenado y limpio, con los medicamentos necesarios.				
30	Supervisar la existencia de los contenedores de bioseguridad en cada habitación				

Anexo 3. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FILIAL JAÉN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DEL ESTUDIO: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA

Yo,.....
identificado (a) con DNI N°....., acepto participar en la Investigación “Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del área covid-19 del Hospital Regional Docente De Cajamarca” realizado por la Bach. Enfermería Gloria Stefani Puerta Pérez, asesorada por M. Cs. María Amelia Valderrama Soriano Dicha investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca. Por lo cual participaré en la encuesta realizada por la investigadora, quien menciona que dicha información será publicada sin mencionar los nombres de los participantes, garantizando el secreto respecto a mi privacidad.

Cajamarca, Junio del 2022

Firma del participante

Anexo 4. Autorización para recolección de la información



HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA
OFICINA DE CAPACITACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Av. Larry Johnson y Mártires de Uchuracay
TELÉFONO N° 076 – 599029
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Cajamarca, 03 de agosto del 2022

CARTA N° 28 -2022-GRC/DRS/HRDC/CDEI

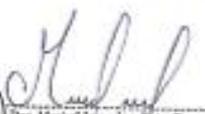
Lic. Ad. Isaac Federico Delgado Ayala
Jefe de la Oficina de Personal

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el proyecto de investigación titulado: **"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA"**, que está siendo realizado por la investigadora Gloria Stefani Puerta Pérez, ha sido **aprobado** para su ejecución por el comité de Investigación del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Por lo que se le solicita a usted brindar las facilidades para el recojo de información bajo las normativas y ordenanzas que su servicio y la institución consideren necesarias

Sea propicia la ocasión para expresarle a Usted la muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente:




Dr. Marcel Jaqueline Rojas Torres
GASTROENTERÓLOGA
CAP FITE, 198 1688
JEFE DE LA OFICINA DE CAPACITACIÓN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

MJRT/CKBM
C.C. Archivo

NOTA: Los datos serán manejados bajo estrictas conductas de **"Ética en Investigación Científica"**, los problemas legales generados por el mal uso de estos datos será de única responsabilidad del Investigador

"Nuestra Atención, Con Calidad y Buen Trato"

Anexo 5. Características sociales y laborales de los enfermeros

Característica	Frecuencia	Porcentaje (%)	
Edad (años)	25 - 27	6	23
	28 - 31	14	54
	32 - 35	5	19
	36 - 39	1	4
Sexo	Femenino	23	88
	Masculino	3	12
Estado civil	Soltero	18	69
	Casado	1	4
	Conviviente	6	23
	Divorciado	1	4
Tiempo de experiencia	Menor a 2 años	16	62
	Entre 2 y 5 años	10	38
Condición laboral	Nombrado	0	0
	Contratado	26	100
Tipo de familia	Nuclear	18	69
	Monoparental	4	15
	Ampliada	3	12
	Persona sola	1	4

Anexo 6. Tablas de Resultados

Tabla 5. Estrés laboral en los enfermeros de área covid-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca según la Dimensión Ambiente físico, 2022

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[1-2]	3	12
Regular	[3-5]	14	54
Alto	[6-8]	9	35
Total		26	100

En la tabla 5 se presenta los resultados del nivel del estrés de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca en respecto a la dimensión correspondiente al ambiente físico, donde se puede apreciar que el 12 % de los participantes presentaron nivel bajo, el 54 % presentaron nivel regular y el 35 % presentó nivel alto.

Tabla 6. Estrés laboral en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca según la Dimensión Ambiente psicológico, 2022

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[9-11]	2	8
Regular	[12-15]	18	69
Alto	[16-18]	6	23
Total		26	100

En la tabla 6 se presenta los resultados del nivel del estrés de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca en cuanto a la dimensión correspondiente al ambiente psicológico, donde se puede apreciar que el 2 % de los participantes presentaron nivel bajo, el 69 % presentaron nivel regular y el 23 % presentó nivel alto.

Tabla 7. Estrés laboral en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca según la Dimensión Ambiente social, 2022

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[2-3]	2	8
Regular	[4-6]	16	62
Alto	[7-8]	8	31
Total		26	100

En la tabla 7 se presenta los resultados del nivel del estrés de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca en cuanto a la dimensión correspondiente al ambiente social, donde se puede apreciar que el 8 % de los participantes presentaron nivel bajo, el 62 % presentaron nivel regular y el 31 % presentó nivel alto.

Tabla 8. Desempeño laboral en los enfermeros del área COVID- 19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca según el Componente técnico, 2022.

PREGUNTA	Nunca		A Veces		Frecuentemente		Muy Frecuentemente	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Planifica actividades durante su turno, para satisfacer las necesidades de los pacientes	0	0	3	12	12	46	11	42
Prioriza las necesidades de los pacientes según grado de dependencia	0	0	0	0	11	42	15	58
Realiza una valoración holística del paciente y familia	0	0	3	11.5	16	62	7	27
Satisface las necesidades del paciente durante su turno	0	0	0	0	18	69	8	31
Realiza actividades sustentadas en el método científico	0	0	0	0	21	81	5	19

Realiza procedimientos al paciente hospitalizado teniendo en cuenta la técnica y asepsia adecuada	0	0	0	0	2	8	24	92
Aplica los principios de bioseguridad, durante los procedimientos realizados en el turno	0	0	0	0	9	35	17	65
Registra correctamente las actividades realizadas en el Kardex	0	0	0	0	9	35	17	65
Realiza notas de enfermería de todos los pacientes	0	0	0	0	2	8	24	92
Brinda educación al paciente, para incentivar al autocuidado, en proceso salud-enfermedad	0	0	0	0	14	54	12	46

En la tabla 8 se presenta los resultados relacionados con el componente técnico de desempeño laboral entre lo que más resalta se tiene que el 92% de los enfermeros indicaron que “*Muy frecuentemente*” realiza procedimientos al paciente hospitalizado teniendo en cuenta la técnica y asepsia adecuada y realiza notas de enfermería de todos los pacientes, “*Frecuentemente*” el 81 % realizan actividades sustentadas en el método científico, además el 69 % “*Frecuentemente*” satisface las necesidades del paciente durante su turno. El 46 % “*Frecuentemente*” planifica actividades durante su turno, para satisfacer las necesidades de los pacientes.

Tabla 9. Desempeño laboral en los enfermeros del área COVID- 19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca según el Componente interpersonal, 2022.

PREGUNTAS	Nunca		A veces		Frecuentemente		Muy frecuentemente	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Se muestra cortes con el paciente	0	0	0	0	12	46	14	54
Es confidencial con los temas de salud del paciente	0	0	0	0	9	35	17	65
Respeto la cultura del paciente Hospitalizado	0	0	0	0	6	23	20	77
Respeto la privacidad del paciente	0	0	0	0	4	15	22	85

Demuestra compromiso, e interés con el cuidado de la persona	0	0	0	0	2	8	24	92
Muestra cordialidad y respeto dentro de su entorno laboral	0	0	0	0	11	42	15	58
Acepta las críticas constructivas manifestadas por sus compañeros de trabajo	0	0	7	23	5	19	14	54
Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo	0	0	0	0	12	46	14	54
Se muestra asequible al cambio	0	0	0	0	16	62	10	38
Tiene gran capacidad para resolver problemas	0	0	6	20	9	35	11	42

En la tabla 9 se presenta los resultados relacionados con el componente interpersonal de desempeño laboral, en donde se puede apreciar que “*Muy frecuentemente*” el 54 % de los enfermeros se muestra cortés con el paciente, el 65 % de los enfermeros es confidencial con temas de salud del paciente, el 92 % demuestra compromiso e interés con el cuidado de la persona, el 85 % respeta la privacidad del paciente, el 77 % tiene gran capacidad para resolver problemas. Por otra parte, también se puede ver que el 23 % “*A veces*” acepta las críticas constructivas manifestadas por sus compañeros de trabajo.

Tabla 10. Desempeño laboral en los enfermeros del área COVID- 19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca según el Componente de Confort, 2022.

PREGUNTAS	Nunca		A veces		Frecuentemente		Muy frecuentemente	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cuenta con los materiales indispensables para realizar los procedimientos básicos	0	0	7	27	11	42	8	31
Se preocupa por mantener la ventilación en las salas de hospitalización	0	0	2	8	14	54	10	38
Se preocupa por mantener la iluminación en las salas de hospitalización	0	0	2	8	15	58	9	35
La enfermera ayuda que la estancia del paciente sea la mejor en la usencia de sus familiares	0	0	0	0	15	58	11	42

Se preocupa por el buen estado de funcionamiento de los equipos utilizados en los pacientes hospitalizados	0	0	2	8	14	54	10	38
Supervisa y/o realiza el baño diario cefalocaudal del paciente	0	0	0	0	17	65	9	35
Permite la estancia de un familiar, en los pacientes con grado de dependencia II - II	0	0	18	69	6	23	2	8
Supervisa la limpieza y desinfección de la sala de los pacientes	0	0	7	27	19	73	0	0
Se asegura que el paciente tenga su velador ordenado y limpio, con los medicamentos necesarios.	0	0	3	12	19	73	4	15
Supervisar la existencia de los contenedores de bioseguridad en cada habitación	3	12	0	0	23	88	0	0

En la tabla 10 se presenta los resultados relacionados con el componente de confort de desempeño laboral en donde se puede apreciar que el 69 % de los enfermeros “*A veces*” Permite la estancia de un familiar en los pacientes con grado de dependencia II - II, el 88 % de los enfermeros “*Frecuentemente*” supervisa la existencia de los contenedores de bioseguridad de cada habitación, el 65 % de los enfermeros “*Frecuentemente*” Supervisa y/o realiza el baño diario cefalocaudal del paciente.

Anexo 7. Formulario de Autorización

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
“NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA”
Av. Atahualpa N° 1050

Repositorio institucional digital

Formulario de Autorización

1. Datos del autor:

Nombres y Apellidos: GLORIA STEFANI PUERTA PÉREZ

DNI N°: 71636051

Correo electrónico: gspuertap12@unc.edu.pe

Teléfono: 951714235

2. Grado, título o especialidad

Bachiller

Título

Magister

Doctor

Segunda especialidad profesional

3. Tipo de investigación¹:

Tesis

Trabajo académico

Trabajo de investigación

Trabajo de suficiencia profesional

Título: Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del área Covid – 19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022.

Asesora: M. Cs. María Amelia Valderrama Soriano

DNI: 26632337

Código ORCID: 0000-0002-2722-5790

Año: 2024

Escuela Académica/Unidad: Enfermería/Facultad Ciencias de la Salud.

¹ Tipos de investigación

Tesis: para título profesional, Maestría, Doctorado y programas de segunda especialidad Trabajo

Académico: Para programas de Segunda Especialidad

Trabajo de Investigación: para Bachiller

4. Licencias:

a) Licencia Estándar:

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el **Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.**

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación, en forma físico o digital en cualquier medio, conocido por conocer, a través de los diversos servicios provistos de la universidad, creados o por crearse, tales como el repositorio digital de la UNC, colección de tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad y respaldo y preservación.

La Universidad Nacional de Cajamarca consignará en nombre del/los autores/re del trabajo de investigación, y no lo hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad comparativa, y me encuentro facultando a conceder la presente licencia, y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas.

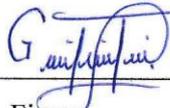
Autorizo el depósito (marque con un X)

- Si, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Si, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa)
 No autorizo

b) Licencias Creative Commons²

Autorizo el depósito (marque con un X)

- Si autorizo el uso comercial y las obras derivadas de mi trabajo de investigación.
 No autorizo el uso comercial y tampoco las obras derivadas de mi trabajo de investigación.


Firma

06 / 01 / 2024
Fecha

² Licencia creative commons: Las licencias creative commons sobre su trabajo de investigación, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente. Todas las Licencias Creative Commons son de ámbito mundial. Emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales. En consecuencia, goza de una eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutra.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
SECCION JAEN

"Norte de la Universidad Peruana"
 Fundada por Ley N° 14015 del 13 de Febrero de 1,962
 Bolívar N° 1368 Plaza de Armas - Telf: 431907
 JAEN PERU

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

MODALIDAD "A"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERIA

En Jaén, siendo las 9.10 a.m del 22 de agosto del 2023 los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente auditorio de la Escuela Académico Profesional de Enfermería – Sede Jaén, de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada:

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL ÁREA COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, 2022

Presentado por la **Bachiller: GLORIA STEFANI PUERTA PÉREZ**

Siendo las 10:40 del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos: Buena, con el calificativo de: Quince (15), con lo cual el (la) Bachiller en Enfermería se encuentra apta para la obtención del Título Profesional de: **LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA.**

	Miembros Jurado Evaluador Nombres y Apellidos	Firma
Presidente:	<u>Dr. Elena Vega Torres</u>	<u>[Firma]</u>
Secretario(a):	<u>M.Cs. Lucy Dávila Bastillo</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal:	<u>M.Cs. Wilmar Vicente Abad.</u>	<u>[Firma]</u>
Accesitaria:		
Asesor (a):	<u>M.Cs. María Amelia Valderrama Soriano</u>	<u>[Firma]</u>
Asesor (a):		

Términos de Calificación:

EXCELENTE (19-20)
 REGULAR (12-13)

MUY BUENO (17-18)
 REGULAR BAJO (11)

BUENO (14-16)
 DESAPROBADO (10 a menos)