

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO



TESIS

Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del servicio Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL “ÁREA DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA - ESPECIALISTA
EN CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO”

INVESTIGADORA:

Lic. Enf. Pérez Guerrero, Gabriela.

ASESORA:

Dra. Muro Carrasco Tania Roberta

Lambayeque, Perú

2023

Aprobado por:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Santa Cruz", with a large circular flourish above the text.

Dra. Efigenia Rosalía Santa Cruz Revilla

Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Teófila", with a large circular flourish above the text.

Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva

Secretaria

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "María Margarita", with a large circular flourish above the text.

Dra. María Margarita Fanning Balarezo

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Tania Roberta", with a large circular flourish above the text.

Dra. Tania Roberta Muro Carrasco

Asesora



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N°001-2023-UI-FE

Siendo las 9:30 am del día 31 de enero del 2023, se reunieron vía plataforma virtual, <https://meet.google.com/uos-maxz-xgn>, los miembros de jurado evaluador de la tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DURANTE LA PANDEMIA COVID 19, HOSPITAL DE APOYO BAGUA, 2021** designados por

Resolución N°433-V-2021-D-FE de fecha 30 de noviembre del 2021, con la finalidad de Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, conformados por los siguientes docentes: Dra. Efigenia Rosalía Santa Cruz Revilla Presidente

Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva

Secretario Dra. María Margarita

Fanning Balarezo

Vocal Dra. Tania Roberta Muro

Carrasco

Asesora

El acto de sustentación fue autorizado por **RESOLUCIÓN N° 023-2023-D-FE** de fecha 31 de enero del 2023.

La tesis fue presentada y sustentada por la **Lic. Enf: Gabriela Pérez Guerrero** y tuvo una duración de 90 minutos. Después de la sustentación, y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, otorgándole el calificativo de 18 (**dieciocho**), **mención MUY BUENO**.

Por lo que queda **APT** para obtener el Título de Segunda Especialidad "Área del Cuidado de Enfermería -Especialista en Cuidados Intensivos Adulto" de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Enfermería y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 11:00 am, se dio por concluido el presente acto académico, con la firma de los miembros del jurado.

Dra. Efigenia Rosalía Santa Cruz Revilla
Presidente

Dra. Teófila Esperanza Ruiz Oliva
Secretaria

Dra. María Margarita Fanning Balarezo

vocal

Dra. Tania Roberta Muro Carrasco
Aseso

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Gabriela Pérez Guerrero, investigadora principal y Dra. Tania Roberta Muro Carrasco, asesora del trabajo de investigación “Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021”, juramos que este informe, ha sido evaluado por Turnitin obteniéndose un índice de similitud del 15%. Así mismo que contiene datos fidedignos obtenidos por las investigadoras, este no es producto de plagio. Si se demostrara que hemos faltado a la verdad nos hacemos responsable de ello y de las consecuencias que se deriven como es su anulación y afrontaremos el proceso administrativo que se establezca o la anulación del título producto de esta investigación.

Lambayeque, 19 de diciembre del 2022



Lic. Enf. Gabriela Pérez Guerrero

DNI 70437018

Investigadora

Dra. Muro Carrasco Tania Roberta

DNI 17403791

Asesora

DEDICATORIA

A Dios por darme la salud y guiarme en el camino del bien, por darme la oportunidad de lograr mis objetivos y metas.

A mi hijo por ser la luz de mis ojos y mi gran motivación para conseguir mis objetivos y ser mejor cada día. Gracias por darle sentido a mi vida, por no soltarme frente a las dificultades por quedarte a mi lado y elegirme siempre.

La investigadora

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la “Unidad de Posgrado de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”; quienes nos inculcaron el interés y gusto por la especialidad elegida, por su paciencia y constante dedicación.

A mi asesora Dra. Tania Roberta Muro Carrasco, por acompañarme en el camino de la investigación con entusiasmo e interés, mi gratitud será eterna.

Al director de Hospital de Apoyo Bagua y profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Adulto COVID 19, que a pesar de estar en sus labores se dieron tiempo de apoyarme en la recolección de los datos del presente trabajo.

La investigadora

ÍNDICE GENERAL

Copia de acta de sustentación	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
i	
Índice	
general.....	viii
Índice de tablas	ix
Indice de anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I. DISEÑO TEÓRICO.....	16
1.1. Antecedentes de la investigación.....	16
1.2. Base teórica o conceptual.....	18
1.3. Hipótesis.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.1. Hipótesis general	Error! Bookmark not defined.
1.3.2. Hipótesis específicas.....	Error! Bookmark not defined.
1.4. Definición operacional de términos	22
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO.....	23
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	23
2.2. Población.....	23
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
2.4. Procesamiento y análisis de datos.....	24
2.5. Principios éticos.....	25

CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	26
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	31
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	38
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrés laboral del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021	26
Tabla 2. Desempeño profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021	28
Tabla 3. Relación entre el agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021	29
Tabla 4. Relación entre la despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021	29
Tabla 5. Relación entre la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua 2021	30
Tabla 6. Relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021	30

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos- Cuestionario de desempeño profesional	47
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos- Cuestionario de estrés laboral	49
Anexo 4. Validación del cuestionario estrés laboral.....	51
Anexo 5. Validación del cuestionario desempeño profesional	53
Anexo 6. Confiabilidad del cuestionario estrés laboral	55
Anexo 7. Confiabilidad del cuestionario desempeño profesional	56

Resumen

Objetivo: determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021. **Metodología:** cuantitativo, correlacional. La población fue de 20 profesionales de enfermería, los datos se recolectaron por el Maslach Burnout Inventory para estrés laboral y el cuestionario de competencias profesionales de Chumpitaz, validados a través del juicio de 2 expertos y su confiabilidad determinada por alfa de Cronbach de 0.982 % y 0.983% respectivamente, considerándose los principios éticos. **Resultados:** Se prueba la hipótesis, demostrándose una relación negativa entre el estrés laboral con el desempeño de los profesionales de enfermería con Rho de Spearman igual a -0.657 y un p-value inferior al 5%. La relación es negativa entre el agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería, con Rho de Spearman igual a -0.977 y probabilidad de $0.000 < 0.05$; entre la despersonalización y el desempeño laboral, la relación es negativa alta con Rho de Spearman de -0.974 y probabilidad de 0.000 y por último entre la realización personal y el desempeño profesional, la relación es directa y alta; con Rho de Spearman de 0.984 y probabilidad en 0.000. **Conclusión,** el personal de enfermería con niveles bajos de estrés muestra mayor disposición de desenvolverse de forma eficiente con las labores encomendadas y contribuir con el bienestar de los pacientes.

Palabras clave: Estrés laboral, enfermero, desempeño profesional, UCI.

Abstract

Objective: to determine the relationship between work stress and the performance of the nursing professional in the intensive care unit service during the COVID 19 pandemic, Hospital de Apoyo Bagua, 2021. **Methodology:** quantitative, correlational. The sample population was 20 nursing professionals, the data was collected by the Maslach Burnout Inventory and the Chumpitaz professional competency questionnaire, validated through the judgment of 2 experts and its reliability determined by Cronbach's alpha, with the results being 0.982% and 0.983%, for each instrument, considering the ethical principles of informed consent, intellectual honesty and respect for authorship. **Results:** The hypothesis is tested, demonstrating a negative relationship between work stress with the performance of nursing professionals with Spearman's Rho equal to -0.657 and a p-value less than 5%. The relationship is negative between emotional exhaustion and the performance of the nursing professional, with Spearman's Rho equal to -0.977 and probability of $0.000 < 0.05$; between depersonalization and work performance, the relationship is high negative with Spearman's Rho of -0.974 and probability of 0.000 and finally between personal fulfillment and work performance, the relationship is direct and high; with Spearman's Rho of 0.984 and probability at 0.000. **Conclusion,** nursing staff with low stress levels show a greater willingness to function efficiently with the tasks entrusted to them and contribute to the well-being of patients.

Keywords: Work stress, nursing, professional performance, ICU

Introducción

La crisis sanitaria a causa de la COVID 19, Ha traído consigo distintos desafíos para los sistemas sanitarios en el mundo¹. La rápida propagación de la enfermedad a fines del 2019 y principios del 2020 tomó por sorpresa a muchos sistemas de salud y se esforzaron por contar con camas especializadas en unidad de cuidados intensivos, equipos de protección y sobre todo contar con ventiladores mecánicos para todas las personas. Por tanto, se desencadenó una tormenta para las enfermeras debido a la sobre carga laboral, además de las amenazas que demandaba para su salud y continuar ejerciendo sus labores².

Al conocerse la denominada SARS-CoV-2, y sin tener toda la información necesaria sobre como aminorar su propagación, así como su control y tratamiento, los encargados de la salud presentaron situaciones de miedo y estrés. El miedo se dice que es un estado mental desagradable que se origina por estar expuesto ante un peligro, por tanto, ante la situación de la COVID 19, se generaron diversos intentos de suicidio³. Sin embargo, también es considerado como un medio de prevención que tendría la persona para cuidarse de que suceda algo⁴. Asimismo, se evidenciaron cuadros de estrés por el mismo problema de la pandemia en el personal de Salud, principalmente en los médicos y enfermero(a)s. En un estudio de Europa, se reportaron un nivel de estrés severo entre su personal con síntomas mentales, los cuales, incrementaban cuando se tenía una proximidad con individuos que fueron infectados.⁵

Informes de los medios de muchos de los lugares con mayor número de contagiados por COVID 19 del mundo, incluidos Italia ⁶ y los Estados Unidos ⁷, documentan agotamiento extremo, malestar físico por largas jornadas de trabajo con mascarillas y otros EPP, miedo al contagio y angustia emocional en enfermeras. Esta combinación de tensión física y emocional en una fuerza laboral de enfermería ya estresada se ha transformado en un sello distintivo de la pandemia de COVID 19 ⁸.

En el período que va desde el día 20 de marzo al 10 de abril del 2020, la Asociación Estadounidense de Enfermeras (ANA), ejecutó un cuestionario a nivel nacional, cuyo fin era analizar las preocupaciones y experiencias de 32,000 enfermeras que se encontraban laborando en la primera fase de la pandemia en los Estados Unidos, encontrándose que, casi tres cuartas partes es decir el 74% manifestó que, el principal motivo fue la falta de

materiales de protección personal o EPPs que sean los adecuados, además más de los dos tercios, es decir el 64% mostró preocupación por la seguridad que denotan sus familiares y amigos, demostrándose por más del 85% un temor por ir a trabajar⁹.

En Perú, se ha identificado que, la pandemia ha traído muchos problemas en los profesionales de salud, evidenciándose en un Hospital público de Chimbote, que, el indicador de estrés en el recurso humano fue medio con un valor de 63.3%. ¹⁰

En el Hospital de Apoyo Bagua, durante la época de pandemia, no se encontraron antecedentes de trabajos de investigación respecto a este tema.

En ese sentido, se determinó como problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021?

Por ende, se propuso como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021. Y objetivos específicos (i) Determinar el nivel de estrés laboral según dimensiones en los profesionales de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021. (ii) Determinar el nivel de desempeño profesional según dimensiones en los profesionales de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021. (iii) Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021. (iv) Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021. (v) Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

Siendo las hipótesis las siguientes:

Existe relación negativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

Existe relación negativa entre el agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

Existe una relación negativa entre la despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

Existe una relación positiva entre la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

Se realizó este trabajo de investigación, pues al inicio y durante la pandemia, el desconocimiento sobre la enfermedad, su evolución, cuidado a brindar, el incremento acelerado de los casos, la alta mortalidad así como la escases de los insumos, equipos, materiales, causó en el profesional de enfermería alto grado de incertidumbre, afectación de su salud mental por el temor a contagiarse y contagiar a su familia, sumado a ello se observó la preocupación de las autoridades de la región por el curso que tenía esta pandemia en la población.

Asimismo, se espera que, con los resultados de la investigación, se podrán establecer mejoras en los niveles de desempeño profesional existentes, además de disminución del estrés laboral de las enfermeras, por lo cual, los tomadores de decisiones podrán implementar acciones que propicien un mejor escenario frente a la pandemia. También contribuirá como evidencia científica sobre la respuesta del profesional de enfermería frente a una situación crítica como en el presente estudio de investigación y enriqueciendo la ciencia de la profesión.

Este Informe ha sido estructurado en los siguientes acápite: La introducción la cual considera la situación problema, el problema, los objetivos, la hipótesis, y la justificación e importancia. El Capítulo I es el Diseño Teórico en que se ha considerado los antecedentes y la base teórica. En el Capítulo II, se encuentra el Diseño Metodológico. El cual comprende

el diseño de contrastación de hipótesis, la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procesamiento de éstos y los principios éticos teniendo en cuenta en el proceso de la investigación. El Capítulo III presenta los resultados y el Capítulo IV la discusión de estos. Además se ha considerado las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I. DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

Mantou L, et al. ¹¹, quienes buscaron comparar las fuentes y los niveles de estrés, angustia y enfoques de afrontamiento entre enfermeras y médicos, y examinar si las estrategias de afrontamiento ayudaron a mitigar el impacto negativo del estrés y las intenciones de dejar de fumar. Los resultados sugieren que; en comparación con los médicos, las enfermeras experimentaron un mayor nivel de angustia y agotamiento, y utilizaron estrategias de afrontamiento más desadaptativas. Tanto las enfermeras como los médicos experimentaron más angustia y agotamiento durante el COVID 19 que antes. Las estrategias de afrontamiento adaptativas moderaron el resultado negativo del estrés en las actividades laborales. Las estrategias de afrontamiento adaptativas moderaron el efecto negativo del estrés sobre el agotamiento, lo que a su vez redujo las intenciones de dejar de fumar. Logrando concluir que, el estrés afectó negativamente el desempeño laboral y el agotamiento solo para aquellos con niveles bajos, pero no altos, de estrategias de afrontamiento adaptativas.

Joshi K, et al. ¹², en su investigación plantearon medir el estrés relacionado con el trabajo y su asociación con el desempeño laboral entre enfermeras. Los hallazgos del estudio revelaron que el promedio de estrés fue moderado y severo estaba presente en el 53% y el 45% de las enfermeras, respectivamente. Se encontró que la puntuación media de estrés laboral era más alta entre las enfermeras más jóvenes que entre las de más de 40 años. Hubo una relación negativa entre el estrés y el desempeño ($r = -0,01$) entre las enfermeras del personal. Con base a ello, se concluyó que todas las enfermeras sufrían de un nivel de estrés laboral leve a severo. Y se correlacionó negativamente con el desempeño laboral.

Kakshapat A, et al. ¹³, en su estudio cuyo objetivo fue estudiar las fuentes de estrés entre las enfermeras, estudiar los efectos adversos del estrés en las funciones realizadas por

las enfermeras y estudiar las estrategias de afrontamiento del estrés frente a situaciones estresantes. Los resultados mostraron los factores ocupacionales, organizacionales, sociodemográficos y psicológicos están relacionados con el estrés laboral en enfermería. Concluyendo que, la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, la escasez de personal, la inseguridad laboral, la remuneración inadecuada, la desigualdad en el trabajo, la exposición a la muerte y la enfermedad y la falta de apoyo administrativo se asocian con las principales fuentes de estrés laboral en enfermería.

Elbqry MG, et al.¹⁴, en su estudio buscaron evaluar el efecto de los factores estresantes de COVID 19 sobre el desempeño y la actitud del talento humano. Los resultados fueron más de las tres cuartas partes de los individuos estudiados tenían un nivel satisfactorio de conocimientos y medidas de control de infecciones. Aproximadamente todos los participantes estudiados tuvieron una actitud positiva con respecto a COVID 19. Un total de 57,4% de los participantes médicos estudiados tenían niveles moderados de estrés psicológico COVID 19, mientras que el 49,1% de los participantes paramédicos estudiados tenían niveles moderados de estrés psicológico COVID 19. Pero menos de una cuarta parte tenía niveles severos de estrés psicológico de COVID 19. Concluyéndose que, la mayoría de ellos tenían niveles moderados de estrés psicológico COVID 19.

Obregón M, et al.¹⁵, en su estudio buscó señalar una conexión entre el estrés que se generaba en las labores y su repercusión en el momento de desarrollar sus actividades en las enfermeras y un hospital de Barranca. Obteniendo como resultados que la relación entre ambas variables estudiadas fue de $-0,574$ refiriéndose a una relación indirecta o negativa pero significativa. Concluyéndose que, la correlación tanto en el estrés laboral como en el desempeño laboral fue negativa y a la vez significativa, por tanto, cuando el estrés disminuía, el desempeño laboral, aumentaba.

Oramas H³⁶. en su estudio buscó la relación del agotamiento emocional y cómo repercute en su desempeño laboral, en un hospital de Arequipa, quien trabajó bajo el cuestionario de burnout de Maslach y desempeño laboral de técnicos en salud. Donde observó que el agotamiento emocional y físico estaba en niveles altos en técnicos mayores de 40 años y que conllevaba a un desempeño laboral regular. Ya que ese desgaste emocional y físico producido por el estrés reflejaba menores niveles de rendimiento en su trabajo.

Puma L ³⁷. en su trabajo de investigación desempeño laboral en el centro de salud materno infantil Piedra Lisa. Quien menciona que el 69.4% de los encuestados obtuvieron un nivel alto del desempeño laboral, siendo un total de 39 trabajadores de salud como población de estudio.

1.2.Base teórica o conceptual

En este acápite, se busca realizar un análisis sobre las teorías referentes al estrés laboral como el desempeño profesional en el sector salud, detallándose las dimensiones con las cuales se medirá ambas variables de estudio.

Estrés laboral. El modelo de demandas y recursos del trabajo (JD-R) se usa ampliamente para examinar los predictores del bienestar, el compromiso y los resultados a nivel individual y organizacional de los trabajadores. El modelo JD-R tiene varias proposiciones que se resumen en Bakker AB, et al¹⁶. La primera es que las características del trabajo se pueden clasificar como demandas o recursos laborales. Las demandas laborales generalmente resultan en una tensión laboral que requiere un esfuerzo para hacer frente, mientras que los recursos laborales apoyan el logro de las metas y están asociados con el crecimiento personal ¹⁷. La segunda proposición del modelo JD-R establece que las demandas laborales están asociadas con un proceso de deterioro de la salud (agotamiento) y los recursos laborales con un proceso motivacional (compromiso). En tercer lugar, los recursos laborales amortiguan los efectos negativos de las demandas laborales sobre el agotamiento. También se ha descubierto que los recursos laborales son particularmente importantes cuando las demandas son altas porque impulsan el compromiso laboral ¹⁸. Además, la tensión laboral influye negativamente con el desempeño ejercido en las labores, mientras que la motivación se relaciona con el desempeño laboral positivo ¹⁸. La teoría también describe algo que Bakker ¹⁸ se refiere como el “ciclo de pérdida de demandas y agotamiento del trabajo” y el “ciclo de ganancia de recursos y compromiso del trabajo” (p. 723).

El estrés se usa para significar reacción, desafío, tensión, incompatibilidad y fuerza física y psicológica gastada que fuerza los límites de uno. ¹⁹ El estrés es un fenómeno generalizado durante toda la vida humana. Todas las personas lo han experimentado a lo

largo de su historia y a lo largo de la historia humana. El estrés vendría a ser uno de los elementos especiales de la vida ²⁰.

Maslach y Jackson, fundamentaron el análisis del estrés laboral en tres dimensiones:

El agotamiento emocional corresponde con la noción de tensión, ya que se ha relacionado con la tensión, la ansiedad, la fatiga física, el insomnio, etc. Por lo tanto, se predijo que el agotamiento emocional estaría asociado con la tensión psicológica y fisiológica ²¹.

La despersonalización corresponde a la noción de afrontamiento; los individuos tratan a los demás como objetos o números y no como personas, además la despersonalización constituye un comportamiento a la defensiva, indicando como actividades de protección. Por lo tanto, se predijo que la despersonalización estaría asociada con la tensión psicológica y la evasión como método de afrontamiento²¹.

La realización personal reducida se consideró como resultado de la secuencia estrés-tensión-afrontamiento. La realización personal representa un aspecto de la autoeficacia y, por tanto, está vinculada a la adaptación a situaciones de demanda. La autoeficacia refleja no solo la percepción de control (es decir, la autoevaluación del desempeño o la impotencia) sino también la motivación para tener el control (es decir, el control como método de afrontamiento). La percepción de control depende de las creencias de dominio del desempeño, mientras que la motivación para tener el control es proactiva y es más fuerte cuando una persona se siente capaz de obtener resultados valiosos. Por lo tanto, se predijo que la realización personal se asociaría positivamente con el sistema de afrontamiento y la autoevaluación del desempeño y que se asociaría negativamente con una sensación de impotencia²¹.

Desempeño profesional, viene a ser la efectividad que la persona tiene cuando desarrolla sus labores o funciones, las cuales, en esta oportunidad se encuentran directamente relacionadas con la atención hacia los pacientes. De la misma manera, es indicado como el cumplimiento de los roles o responsabilidades que fueron asignados de forma eficiente. El desempeño laboral de enfermería se estudió ampliamente en la literatura, porque se encuentra asociado a la satisfacción de los enfermos. Cuando se tiene un

desempeño deficiente se debe al estrés ocupacional y por la disminución de la satisfacción en las labores, lo cual, puede ocasionar un riesgo para el paciente ²².

Asimismo, el desempeño profesional de enfermería se define como las acciones y comportamientos de las personas en roles y responsabilidades de su trabajo que contribuyen a las metas organizacionales ²³.

El desempeño profesional puede definirse en la eficacia de un recurso humano con relación a sus responsabilidades y como se encuentra emitiendo su atención al paciente ²² como actividades de enfermería relacionadas con el paciente y no relacionadas con el paciente. En general, es un fenómeno multidimensional que afecta a las altas expectativas de los pacientes, la calidad del trabajo, la tecnología avanzada, el control de calidad y los deberes y responsabilidades pesados ²⁴. Además, las características individuales, la escasez de enfermeras, la falta de recursos, la carga de trabajo y la satisfacción, la experiencia laboral, la capacitación / colaboración, los cuidados críticos, la comunicación y la retroalimentación de apoyo, el comportamiento de liderazgo y el clima organizacional pueden influir en el desempeño de la enfermería.

El desempeño profesional significa la realización real de actividades para cumplir con las responsabilidades de acuerdo con los estándares. Es una indicación de lo que se hace y de lo bien que se hace²⁵.

La gran cantidad de factores que afectan el desempeño de las enfermeras como empleadas hace que Sonnentag et al, las dividan en tres partes según sus perspectivas: diferencias individuales, situacionales y regulatorias²⁶.

Perspectiva de las diferencias individuales: muchos estudios ilustran cómo la perspectiva de las diferencias individuales afecta su desempeño. Para lograr un buen desempeño de las enfermeras, el hospital debe seleccionar a las personas en función de sus habilidades, experiencia laboral, motivación y personalidad²⁶.

Perspectiva situacional: esta perspectiva se refiere a los factores ambientales que podrían apoyar la mejora del desempeño de la enfermera. La pregunta más básica en esta perspectiva: “¿En qué situaciones podría el individuo realizar el mejor desempeño?”

Algunos factores en esta perspectiva son las características del trabajo, las capacidades / circunstancias que permiten el control del estrés y las situaciones forzadas²⁶.

Perspectiva de la regulación: esta perspectiva se centra en los procesos y conceptos de desempeño como resultado del trabajo. La pregunta más importante en esta perspectiva: "¿Cómo se genera el rendimiento?" Y "¿Qué pasa cuando una persona trabaja?" Esta regulación podría ser intervenciones financieras o no financieras (retroalimentación, recompensa social)²⁶.

La evaluación del desempeño de las enfermeras representa un papel importante a la hora de garantizar una atención clínica de alta calidad para lograr los resultados deseados para los pacientes. La búsqueda de un método válido y confiable para acceder al desempeño clínico de las enfermeras tiene una larga trayectoria y sigue siendo motivo de preocupación. Una de las mayores dificultades para desarrollar una herramienta deseable es seleccionar elementos que proporcionen la descripción más precisa y representativa del desempeño efectivo de la enfermera²⁷.

Dimensiones del desempeño profesional. El desempeño profesional, se debe evaluar por lo cual, se desarrollan las intervenciones de competencia de las organizaciones y procesos de aseguramiento para la calidad y la contratación de empleados ²⁸.

Competencia cognitiva. La capacidad cognitiva y de pensamiento de una enfermera (por ejemplo, resolución de problemas y pensamiento reflexivo), que influye en sus habilidades analíticas y su comportamiento como enfermera²⁹.

Competencia social. La competencia social examina cómo el individuo que, en este caso es la enfermera, reconoce, se da cuenta y emplea la información emocional relativa a los demás que facilita un desempeño eficaz o excepcional³⁰.

Competencia de capacidad y técnica. Considerada como la capacidad que incluye una habilidad que será útil en una tarea, donde dicha habilidad aprendida se suma al conjunto de habilidades de una persona. Además, se considera como la combinación de conocimientos, habilidades, cualidades personales y comprensión empleada de manera eficaz no solo en contextos especializados predecibles, sino también en circunstancias inesperadas e inestables³¹.

1.3. Definición operacional de términos

Variable. Estrés laboral

Definición conceptual. Conformar un sentimiento de tensión mental y presión que afecta la salud biopsicosocial y reduce el rendimiento de la persona cuando las demandas laborales desafían su capacidad y conocimientos, lo cual, se manifiesta en despersonalización, agotamiento emocional y escasa realización personal²⁰.

Definición operacional. Medido por medio del Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de 22 ítems con escala tipo Likert de 0 a 5 distribuidos en las dimensiones: agotamiento emocional (CE), despersonalización o cinismo (DP) y realización personal (RP), cuya evaluación de la variable general asume la categoría de nivel alto con una puntuación de 76 a 110, medio de 26 a 75 y bajo de 0 a 25. Dicho cuestionario le pertenece al autor Christina Maslach, Susan Jackson y Richard Schwab (1986) adaptado por Br. Zoila Santillán Luyo en Lima en el 2018 ³².

Variable. Desempeño profesional

Definición conceptual. Comportamiento, actitud y conocimientos especializados del individuo demostrados en el cumplimiento de obligaciones y funciones laborales asignadas con fines de alcanzar objetivos establecidos por la organización.

Definición operacional. Evaluado mediante sus competencias cognitivas, sociales, capacidad y técnica, medidas a través del instrumento cuyo valor final será, Alta: 119-125; Media: 103- 118; Baja: 25-102. El autor del instrumento fue Chumpitaz en el año 2017³³.

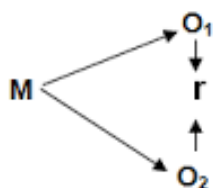
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

El presente estudio corresponde a un tipo cuantitativo, descriptivo correlacional porque se detalló y analizó el fenómeno de interés, asimismo, se estableció la relación entre ambas variables ³⁴.

Asimismo, se enmarcó en un enfoque cuantitativo porque se compiló un acervo de datos sujeto a medición numérica y se empleó una metodología estadística que permitió corroborar o rechazar la hipótesis propuesta.

Por otro lado, se rigió por un diseño no experimental, pues se compiló un acervo de datos relacionados a las variables de análisis en su contexto natural sin efectuar ninguna modificación en su comportamiento a través de una propuesta o estímulo ³⁴.



M: muestra.

r: Relación.

O1: Variable de estrés laboral.

O2: Variable de desempeño profesional

2.2.Población

La población incluyó a los 20 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 del Hospital de Apoyo Bagua.

Por ende, los criterios de inclusión correspondieron a profesional de enfermería que labora en el servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 que otorgó su consentimiento firmado para participar y con antigüedad laboral mayor a

6 meses. No se excluyó a ningún profesional de enfermería, porque todos reunieron los criterios de inclusión.

2.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a la técnica se empleó la encuesta porque se compiló un acervo de información vinculados a las variables de análisis en un periodo específico con fines de determinar la relación del estrés y el desempeño laboral por el profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 en el Hospital de Apoyo Bagua. Siendo recolectadas en el mes de setiembre del 2022.

De esta forma, se empleó el Maslach Burnout Inventory de Christina Maslach, Susan Jackson y Richard Schwab (1986) adaptado por Br. Zoila Santillán Luyo³², sujeto a una escala ordinal que comprendió 22 ítems distribuidos en las dimensiones de agotamiento emocional (1,2,3,6,8,13,14,16,20), realización personal (4,7,9,12,17,18,19,21) y despersonalización (5,10,11,15,22), las cuales, permitió analizar el estrés laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos. La validación del cuestionario original fue de 92.6%, siendo aceptable. La validación del instrumento fue por juicio de expertos con los cuales se obtuvo un 100% de concordancia, mientras que, la confiabilidad resultó de 92.6%. Cabe mencionar que se efectuó, una prueba piloto a 20 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Apoyo Bagua no COVID 19 que arrojó un coeficiente de alfa de Cronbach igual a 0.982, lo cual, indicó una alta confiabilidad del cuestionario y elevada probabilidad de conseguir hallazgos consistentes.

Asimismo, se empleó el cuestionario de competencias profesionales de Chumpitaz en el año 2017 ³³, que permitió medir el desempeño del personal de enfermería compuesto a través de las dimensiones de competencias cognitivas, técnicas, capacidad y sociales, instrumento sujeto a una escala ordinal con una puntuación alta de 119 a 125, media de 103 a 118 y baja correspondiente a 25 a 102. La validación del cuestionario original fue de 92.4%, siendo aceptable. La validación del instrumento encontrado con un valor binomial menor a 0.05 y el grado de concordancia de los especialistas era de 98.73%, mientras que, la confiabilidad de los instrumentos fue de 77.9%.

Para la presente investigación la confiabilidad del instrumento de desempeño profesional se realizó a través de una prueba piloto a 20 profesionales de enfermería de la

unidad de cuidados intensivos no COVID 19 del Hospital de Apoyo Bagua. Reportando un coeficiente de alfa de Cronbach con valor igual a 0.983 que señaló una alta confiabilidad, lo cual, garantizó proseguir con la ejecución del mismo a la muestra seleccionada.

2.4.Procesamiento y análisis de datos

Se compiló una gama de datos a sistematizarse en el Microsoft Excel 2016, lo cual, permitió su exportación al SPSS versión 24 con fines de estimación de estadísticos descriptivos e inferenciales que encaminaron a contrastar la hipótesis propuesta. Cabe enfatizar que, la prueba de normalidad definió Rho de Spearman, con el propósito de otorgar y emitir conclusiones por cada resultado generado.

La discusión se desarrolló considerándose los objetivos específicos y general a través de los resultados del presente estudio, comparándose con los hallazgos de los antecedentes como de la teoría referente.

2.5.Principios éticos

En el desarrollo del estudio se mantuvo un compromiso ético reflejado por medio de la exposición de resultados verídicos y precisos, respeto por la autoría de externos, entrega de consentimiento informado, honestidad intelectual, otorgamiento de permisos a la institución de estudio para facilitar la aplicación de los instrumentos, cumplimiento de los lineamientos metodológicos solicitados por la universidad, así como, asegurar la confidencialidad de la información proporcionada en aras de concretar los fines académicos propuestos acorde a lo establecidos en el Código Nacional de Investigación Científica³⁵.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En la presente investigación las variables de estudio son el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021; siendo el objetivo general determinar la relación entre ambas y los objetivos específicos determinar el nivel de desempeño profesional y de estrés laboral así como la relación entre cada dimensión de este último y el desempeño profesional. El estrés laboral es un estado de tensión física y emocional originado por los factores estresores relacionados con el trabajo que desarrolla los enfermeros durante el ejercicio de sus funciones en la unidad en estudio y estudiado en sus dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal ²⁰. El desempeño profesional ha sido definido como la realización real de actividades del profesional de enfermería en estudio para cumplir con las responsabilidades propias del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, de acuerdo con los estándares establecidos es una indicación de lo que se hace y de lo bien que se hace ²⁵. Y estudiado en sus dimensiones: competencias cognitivas, competencias sociales y competencias de capacidad y técnica. Los resultados se presentan a continuación:

En atención al objetivo específico N° 1, se presenta la siguiente tabla.

Tabla 1: Estrés laboral según dimensiones del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

Dimensiones	Niveles	<i>f</i>	%
Agotamiento emocional	Bajo	10	50.00%
	Regular	8	40.00%
	Alto	2	10.00%
	Total	20	100.00%
Despersonalización	Bajo	9	45.00%
	Regular	7	35.00%
	Alto	4	20.00%
	Total	20	100.00%

	Bajo	6	30.00%
	Regular	6	30.00%
Realización personal	Alto	8	40.00%
	Total	20	100.00%

	Bajo	17	85.00%
	Regular	2	10.00%
Estrés laboral	Alto	1	5.00%
	Total	20	100.00%

Fuente: encuesta realizada a profesionales de enfermería UCI COVID 19.

En la presente tabla se evidencia que el 50% de profesionales de enfermería en estudio presentan nivel bajo de agotamiento profesional, en el 40% este es regular, y en el 10% es alto. En la dimensión de despersonalización se observa que un 45% presenta un nivel bajo, 35% nivel regular, y en el 20% el nivel es alto. En cuanto a la realización personal en el 40% se evidencia nivel alto, siendo regular y bajo en el 30% respectivamente.

A nivel general el 10% de profesionales de enfermería evidencia nivel de estrés regular, en el 85% este es bajo, siendo alto en el 5%.

En atención al objetivo específico N° 2, se presenta la siguiente tabla.

Tabla 2: Desempeño profesional de enfermería según dimensiones del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

Variable	Niveles	<i>F</i>	%
Competencias cognitivas	Bajo	4	20.00%
	Regular	7	35.00%
	Alto	9	45.00%
	Total	20	100.00%
Competencias sociales	Bajo	4	20.00%
	Regular	4	20.00%
	Alto	12	60.00%
	Total	20	100.00%
Competencias de capacidad y técnicas	Bajo	5	25.00%
	Regular	3	15.00%
	Alto	12	60.00%
	Total	20	100.00%
Desempeño profesional	Bajo	5	25.00%
	Regular	3	15.00%
	Alto	12	60.00%
	Total	20	100.00%

Fuente: encuesta realizada a profesionales de enfermería UCI COVID 19.

En la presente tabla se evidencia que el 45% de profesionales de enfermería en estudio presentan nivel alto de competencias cognitivas, en el 35% es regular, y en el 20% es bajo. En la dimensión de competencias sociales se observa que un 60% presenta nivel alto, y 20% de igualdad entre nivel regular y bajo. En cuanto a competencias de capacidad y técnica en el 60% se evidencia nivel alto, siendo bajo en el 25% y regular en el 15%. A nivel general en el 60% de profesionales de enfermería se evidencia un desempeño profesional alto, en el 25% este es bajo, siendo regular en el 15%.

En atención al objetivo específico N°03 se presenta la siguiente tabla

Tabla 3: Relación entre el agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

		Desempeño profesional
Agotamiento emocional	Rho de Spearman	-0.977
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	20

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

En la presente tabla se observa los hallazgos de una relación negativa significativa entre el agotamiento emocional con el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 del Hospital de Apoyo Bagua reportado por el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a - 0.977 y una probabilidad de $0.000 < 0.05$. Evidenciando que un profesional con bajo agotamiento emocional tendrá mejor desempeño profesional en su área laboral, conllevando a ofrecer un trabajo de calidad y calidez hacia sus usuarios.

En atención al objetivo específico N° 04 se presenta la siguiente tabla

Tabla 4: Relación entre la despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

		Desempeño profesional
Despersonalización	Rho de Spearman	-0.974
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	20

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

En la tabla, se aprecia el resultado de una relación negativa significativa en la despersonalización con el desempeño profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, mostrado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.974, p de 0.000. Evidenciando en la presente investigación baja despersonalización en los profesionales de enfermería conllevando a un buen desempeño profesional satisfaciendo las necesidades de atención a los usuarios.

Respondiendo al objetivo específico N° 05 se presenta la siguiente tabla

Tabla 5: Relación entre la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

		Desempeño profesional
Realización personal	Rho de Spearman	0.984
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	20

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

En la tabla 5, se evidencia una relación directa significativa en la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería que laboran en el servicio de unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 que arrojó una correlación de Rho de Spearman igual a 0.984 y probabilidad en 0.000, lo cual, indica que un personal que controla la situación laboral mostrara mejor rendimiento en el cuidado de los pacientes.

Atendiendo al objetivo general se presenta la siguiente tabla

Tabla 6: Relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.

		Desempeño profesional
Estrés laboral	Rho de Spearman	-0.657
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	20

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

Se expresa el resultado de una relación negativa significativa entre el estrés laboral y desempeño efectuado por el profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 del Hospital de Apoyo Bagua mostrado por el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman son igual a - 0.657 y p-value inferior al 5% . Evidenciando que en los profesionales en estudio existe en su gran mayoría un estrés laboral en niveles bajos, conllevando a desarrollar un desempeño profesional adecuado en beneficio de los pacientes.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

La tabla 1 muestra los resultados donde se encontró que existe en el 50% de profesionales de enfermería nivel bajo de agotamiento profesional, en el 40% este es regular, y en el 10% es alto. En la dimensión de despersonalización se observa que un 45% presenta un nivel bajo, 35% nivel regular, y en el 20% el nivel es alto. En cuanto a la realización personal en el 40% se evidencia nivel alto, siendo regular y bajo en el 30% respectivamente. A nivel general el 10% de profesionales de enfermería evidencia nivel de estrés regular, en el 85% este es bajo, siendo alto en el 5%.

De acuerdo con otros estudios se detalló que, conforme a la sustentación de los resultados se llegó a realizar una comparación con el estudio de Mantou L et al.¹¹, cuyas evidencias mostraron indicadores elevados en las enfermeras y doctores sobre la angustia y agotamiento durante la pandemia COVID 19. El agotamiento que se tiene en el personal de salud se ocasiona significativamente debido al estrés a los que son sometidos los trabajadores. Respecto a la dimensión de agotamiento en el presente trabajo de investigación se puede evidenciar un agotamiento emocional en el 10% que representa un nivel alto pero siendo este no relevante sin embargo se puede observar que cierto porcentaje de profesionales si presenta una agotamiento emocional como observado en el trabajo de investigación de Mantou L et al.¹¹

Comparando con los obtenidos por Kakshapati A, et al.¹³, en su estudio cuyo objetivo fue estudiar las fuentes de estrés entre las enfermeras, estudiar los efectos adversos del estrés en el desempeño de las enfermeras y estudiar las estrategias de afrontamiento del estrés frente a situaciones estresantes. Los hallazgos de este estudio reflejaron un estrés mediano en 45% de las enfermeras y que los factores ocupacionales, organizacionales, sociodemográficos y psicológicos están relacionados con el estrés laboral en enfermería. En el presente trabajo de investigación se obtuvo como resultado un estrés laboral bajo en el 85% en los profesionales de enfermería en estudio. Sin embargo se evidenció un estrés laboral regular en el 10% de los profesionales, talvez no sea un resultado relevante como el obtenido por Kakshapati A, et al.¹³ en su estudio, pero refleja que cierta parte del profesional en estudio presenta un grado regular de estrés laboral.

Asimismo comparando con los obtenidos por Joshi K, et al. ¹², en su investigación plantearon medir el estrés relacionado con el trabajo y su asociación con el desempeño laboral entre enfermeras. Los hallazgos del estudio revelaron que el nivel de estrés laboral moderado y severo estaba presente en el 53% y el 45% de las enfermeras, respectivamente. En el presente trabajo de investigación se obtuvieron resultados de estrés laboral regular en el 10% y en el 5% estrés laboral bajo, la cual refleja que pocos profesionales en estudio presentan similitudes con el estudio de Joshi K, et al. ¹² Ya que en el 85% de profesionales en estudio presente un estrés laboral bajo conllevando a no presentar similitud con el trabajo del antecedente.

La tabla 2 evidencia que el 45% de profesionales de enfermería en estudio presentan nivel alto de competencias cognitivas, en el 35% es regular, y en el 20% es bajo. En la dimensión de competencias sociales se observa que un 60% presenta nivel alto, y 20% de igualdad entre nivel regular y bajo. En cuanto a competencias de capacidad y técnica en el 60% se evidencia nivel alto, siendo bajo en el 25% y regular en el 15%. A nivel general en el 60% de profesionales de enfermería se evidencia un desempeño laboral alto, en el 25% este es bajo, siendo regular en el 15%.

Para fundamentar estos porcentajes se tomará en cuenta lo mencionado por Takase M, et al. ²⁹, que señala en su trabajo de investigación desempeño laboral de enfermeras, teniendo como resultados, en alto índices de competencia cognitiva en 45% y en regular un 35% es menos de la mitad del personal que sus capacidades están relacionadas con el desempeño de sus labores. El presente trabajo de investigación haciendo su comparación se evidencia que existen altas similitudes en resultados obtenidos por Takase M, et al. ²⁹ específicamente en la dimensión de capacidad cognitiva, evidenciando que los profesionales en estudio presentan habilidades físicas y psicológicas y de conocimiento científico para satisfacer las necesidades de sus pacientes en su área laboral.

Comparando con los resultados obtenidos por Puma L. ³⁷. En su trabajo de investigación desempeño laboral en el centro de salud materno infantil Piedra Lisa. Quien menciona que el 69.4% de los encuestados obtuvieron un nivel alto del desempeño laboral, siendo un total de 39 trabajadores de salud como población de estudio. Haciendo la comparación del presente trabajo de investigación donde se obtuvo como resultados que el 60% presento nivel alto de desempeño profesional en el servicio unidad de cuidados

intensivos durante la pandemia COVID 19 del Hospital se puede observar las similitudes entre ambos trabajos de investigación demostrando el buen desempeño del profesional en su área laboral conllevando a una atención de calidad para los usuarios.

En la tabla 3 se observa los hallazgos de una relación negativa significativa entre el agotamiento emocional con el desempeño del profesional de enfermería de la población en estudio reportando una correlación Rho de Spearman igual a -0.977 y una probabilidad de $0.000 < 0.05$. De acuerdo con los resultados de Mantou L et al.¹¹, quien evidenció, en los doctores y enfermeras. Que los niveles de estrés ocasionan un agotamiento durante la crisis sanitaria y por ende el desempeño de sus labores son expuestas en niveles disminuidos, ya que, tanto el agotamiento y el desempeño se producen a consecuencia del estrés que es ocasionado por la COVID 19. Al compararlo con el presente trabajo de investigación se observa que difiere con el presentado por Mantou L et al.¹¹. Ya que en nuestra población de estudio existe bajo nivel de agotamiento emocional conllevando a un alto desempeño profesional, y con ello a satisfacer las necesidades de sus usuarios.

Asimismo el estudio de Oramas H³⁶, quién trabajó con el cuestionario de Burnout de Maslach y desempeño laboral de técnicos en salud. Donde observó que el agotamiento emocional y físico estaba en niveles altos en técnicos mayores de 40 años y que conllevaba a un desempeño laboral regular. Ya que ese desgaste emocional y físico producido por el estrés reflejaba menores niveles de rendimiento en su trabajo. Comparado con el presente trabajo de investigación se observa que difiere en los resultados obtenidos, ya que en los profesionales en estudio existe un agotamiento emocional bajo y un desempeño profesional alto.

En la tabla 4, se observa una relación negativa significativa en la despersonalización con el desempeño realizado por los profesionales de enfermería de UCI COVID 19, mostrado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.974 , p de 0.000

Estos indicadores muestran resultados diferentes respecto a lo mencionado por Al-Makhaita H et al.²², puesto que indica el desempeño tiene una relación con el comportamiento que se tiene con el paciente en referente al personal enfermero encargado del cuidado de los pacientes en el área de UCI, dependiendo el liderazgo y el clima

organizacional se tiene una base de cómo estas personas trataran a los enfermos como al resto de sus familiares.

En referencia a la tabla 5, se mostró una relación directa significativa en la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería que laboran en el servicio de UCI COVID 19 que arrojó una correlación de Rho de Spearman igual a 0.984 y probabilidad en 0.000, lo cual, indica que un profesional de la salud enfocado en resolver los problemas de los pacientes y entusiasta con la labor realizada mostrará mejores rendimientos profesionales en su área laboral.

Estos resultados difieren con los encontrados por Joshi K, et al ¹², quien concluyó que la asociación entre ambas variables de estrés y actividades laboral que no permitían en las enfermeras el cumplimiento con un crecimiento personal era de forma negativa con $r = -0,01$, indicando que eran las personas mayores quienes presentaron un mayor cuadro disminución en el estrés.

Finalmente, en la tabla 6, se encontró que, existe una relación negativa significativa entre el estrés laboral y desempeño efectuado por el profesional de enfermería del servicio unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 del Hospital de Apoyo Bagua mostrado por el valor del coeficiente de correlación Rho de Pearson igual a - 0.657 y una probabilidad inferior al 5% que señaló la influencia del estrés en la manifestación de bajos niveles de rendimiento laboral.

Al respecto los resultados obtenidos por Obregón M, et al.¹⁵, son similares a los obtenidos en esta investigación; ya que, en su informe sobre el desempeño laboral y estrés se evidenció correlación negativa y significativa esto quiere decir que mientras se obtenga niveles bajos de estrés el desempeño en las labores de los enfermeros incrementarán, conllevando a satisfacer las necesidades de sus usuarios.

Al ser sustentado con la investigación de Elbqry M, et al. ¹⁴, quienes buscaban conocer el desempeño y actitud del profesional de salud en sus labores en el servicio de COVID 19, encontrando que los paramédicos estaban en niveles moderados sobre el estrés, por tanto, su desempeño disminuyó en medianas escalas en su área laboral. Al compararlo con el presente trabajo de investigación se difiere de los resultados obtenidos.

Entre las principales limitaciones podemos citar la poca información de investigaciones relacionadas con el tema por tratarse de un problema emergente y de gran impacto en la supervivencia de las personas. Lo que limita una mayor discusión.

CONCLUSIONES

Al investigar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio unidad de cuidados intensivos del Hospital de Apoyo Bagua, durante la pandemia COVID19 se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En general se encontró un nivel de estrés laboral bajo, siendo así mismo bajo en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, y en realización personal este fue alto.
2. En las dimensiones competencias cognitivas, sociales, capacidad y técnicas de la variable de desempeño profesional, se obtuvo un resultado alto, evidenciando un buen desempeño de los profesionales enfermeros de la institución en estudio.
3. La relación entre el agotamiento emocional y el desempeño profesional es significativa negativa, determinado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a - 0.977 y una probabilidad de $0.000 < 0.05$, esto confirma la hipótesis planteada.
4. Existe relación negativa significativa entre la despersonalización y el desempeño profesional de los enfermeros, determinado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de - 0.974, p de 0.000.
5. La relación entre la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería es positiva significativa, observándose una correlación de Rho de Spearman igual a 0.984 y probabilidad de 0.000, lo cual, indica que un personal enfocado en resolver los problemas de los pacientes y entusiasta con la labor realizada mostrará mejores rendimientos.
6. Entre el estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería, la relación es negativa significativa mostrado por el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman son igual a - 0.657 y p-value inferior al 5%.

RECOMENDACIONES

Se sugiere a la jefatura de enfermería del servicio UCI de la institución en estudio lo siguiente:

La implementación de estrategias como el desarrollo de pausas activas con todos los enfermeros colaboradores ante el afrontamiento de situaciones estresantes inherentes a su propia jornada de trabajo, a fin de controlar los niveles de estrés que permita mejorar los rendimientos laborales como su satisfacción con el trabajo.

Efectuar evaluaciones del bienestar físico como psicológico del personal de enfermería que se desempeñó en el servicio UCI COVID 19 que permita determinar un diagnóstico encaminado a identificar las necesidades de cada colaborador, lo cual, conlleve a incorporar mecanismos y generar un ambiente seguro que incrementen sus niveles de energía y entusiasmo con el trabajo realizado, así como, fortalezca sus competencias emocionales y profesionales para conseguir un mejor desempeño.

Ejecución de actividades que fortalezcan competencias interpersonales como el liderazgo, trabajo en equipo, empatía y comunicación entre el personal de enfermería que realiza labores en el servicio UCI durante el desarrollo de reuniones organizadas por el área de trabajo, lo cual, encamine a mejorar los niveles de rendimiento laboral y erradicar situaciones de incomprensión e insensibilidad ante los requerimientos de los compañeros de trabajo y pacientes atendidos.

A los jefes inmediatos del servicio UCI:

Desarrollar talleres orientados a sensibilizar al personal de enfermería respecto al cumplimiento de las labores demandadas con notable compromiso e identificación a través del aprendizaje de mecanismos de afrontamiento ante situaciones desafiantes y exigentes que conlleven a reducir los niveles de estrés en aras de alcanzar la cristalización de las metas solicitadas por medio de un servicio de cuidado de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. IBIS World. Effects of COVID-19 on Global Healthcare Systems [Internet]. 2020 [cited 2021 Jul 22]. Available from: <https://www.ibisworld.com/blog/covid19-effects-global-healthcare-systems/1133/1247/>
2. Neto MLR, Almeida HG, Esmeraldo JD, Nobre CB, Pinheiro WR, Oliveira CRT de, et al. When health professionals look death in the eye: the mental health of professionals who deal daily with the 2019 coronavirus outbreak. *Psychiatry Res* [Internet]. 2020 Jun 1 [cited 2021 Jul 22];2:113. Available from: </pmc/articles/PMC7152886/>
3. Pakpour A, Griffiths. The fear of COVID-19 and its role in preventive behaviors. undefined. 2020.
4. Harper CA, Satchell LP, Fido D, Latzman RD. Functional Fear Predicts Public Health Compliance in the COVID-19 Pandemic. *Int J Ment Heal Addict* 2020 [Internet]. 2020 Apr 27 [cited 2021 Aug 1];1–14. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11469-020-00281-5>
5. Barcelo J. [COVID-19 Pandemic: Stress Experience of Healthcare Workers - A Short Current Review]. *Psychiatr Prax* [Internet]. 2020 May 1 [cited 2021 Aug 1];47(4):190–7. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32340048/>
6. International Council of Nurses. High proportion of healthcare workers with COVID-19 in Italy is a stark warning to the world: protecting nurses and their colleagues must be the number one priority | ICN - International Council of Nurses [Internet]. 2020 [cited 2021 Jul 22]. Available from: <https://www.icn.ch/news/high-proportion-healthcare-workers-covid-19-italy-stark-warning-world-protecting-nurses-and>
7. Putrino A, Raso M, Magazzino C, Galluccio G. Coronavirus (COVID-19) in Italy: Knowledge, management of patients and clinical experience of Italian dentists during the spread of contagion. *BMC Oral Health* [Internet]. 2020 Jul 10 [cited 2021 May 15];20(1). Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32650753/>
8. Plaisance S, Warren M. Pandemic taking a toll on mental health of hospital workers

- [Internet]. 2020 [cited 2021 Jul 22]. Available from: <https://apnews.com/article/fadf6ae2b898341833d063c7bc8923a4>
9. American Nurses Association. More than 32k nurses share experience from the front lines [Internet]. 2020 [cited 2021 Jul 22]. Available from: <https://anamichigan.nursingnetwork.com/nursing-news/179188-more-than-32k-nurses-share-experience-from-the-front-lines>
 10. Carrasco O, Castillo E, Salas R., Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. SciELO. 2020;1(1):1–14.
 11. Mantou L, Montreuil A, Feldman G. Nurses’ and Physicians’ Distress, Burnout, and Coping Strategies During COVID-19. J Contin Educ Health Prof [Internet]. 2021;(1). Available from: https://journals.lww.com/jcehp/Abstract/9000/Nurses__and_Physicians__Distress,_Burnout,_and.99834.aspx
 12. Joshi K, Sanjivani C. Ratanpar A. View of A study on the effect of occupational stress on job performance in the nursing staff of a tertiary care teaching hospital in Surendranagar district. Indian J ff Community Heal [Internet]. 2021 [cited 2021 Jul 22];33(1):139–45. Available from: <https://www.iapsmupuk.org/journal/index.php/IJCH/article/view/1892/1146>
 13. Kakshapati A, Shrestha PP, Shrestha P. The Effects of Work-Related Stress on Nurses’ Performance in Hospital Settings: A Literature Review. 2021 [cited 2021 Jul 22]; Available from: <http://www.theseus.fi/handle/10024/504158>
 14. Elbqry MG, Elmansy FM, Elsayed AE, Mansour B, Tantawy A, Eldin MB, et al. Effect of COVID-19 stressors on healthcare workers’ performance and attitude at Suez Canal university hospitals. Middle East Curr Psychiatry 2021 281 [Internet]. 2021 Jan 26 [cited 2021 Jul 22];28(1):1–8. Available from: <https://mecp.springeropen.com/articles/10.1186/s43045-021-00084-x>
 15. Obregón M. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [cited 2021 Jul 22]; Available

from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62572>

16. Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*. 2017 Jul 1;22(3):273–85.
17. Demerouti E, Nachreiner F, Bakker AB, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*. 2001;86(3):499–512.
18. A Job Demands–Resources Approach to Public Service Motivation. *Public Adm Rev* [Internet]. 2015 Sep 1 [cited 2021 Jul 22];75(5):723–32. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/puar.12388>
19. Kurt S, Ozturk H, Balik T. Causes of stress experienced by nurses and its effects on nurses. *New Trends Issues Proc Humanit Soc Sci*. 2017;4(2):1–10.
20. Mohammad A, Marz E, Hakimi M. Facts and Theories through Literature Review. *Int J Med Rev* [Internet]. 2015;2(2):230–41. Available from: http://www.ijmedrev.com/article_68654_37adc02e9432adfa017b8d6095cb6760.pdf
21. Lee R, Ashforth B. On the Meaning of Maslach’s Three Dimensions of Burnout. *J Appl Psychol*. 1991;75(6):743–7.
22. Al-Makhaita H, Sabra A, Hafez A. Job performance among nurses working in two different health care levels, Eastern Saudi Arabia: a comparative study. *Int J Med Sci Public Heal* [Internet]. 2014;3(6). Available from: https://www.researchgate.net/publication/267451957_Job_performance_among_nurses_working_in_two_different_health_care_levels_Eastern_Saudi_Arabia_a_comparative_study
23. Rotundo M. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *J Appl Psychol*. 2002;87(1):66–80.
24. Manaf AR. Job performance of clinical nurse managers and its relationship with their job satisfaction and job stress : A cross sectional study. *www.ijmrhs.com Int J Med Res Heal Sci* [Internet]. 2016 [cited 2021 Jul 22];5(S):381–90. Available from:

25. Saleem A, Sayej S. Selected Organizational Factors Affecting Performance of Professional Nurses in North West Bank Governmental Hospitals. *J Educ Pract* [Internet]. 2015;6(7):100–11. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1083139.pdf>
26. Puspa D, Saputera B, Saleh M, Sholihah, Q, Daud I. Factors Affecting Nurse Performance in Medical Ward. *Indian J Public Heal Res Dev* [Internet]. 2020;11(3):1479–83. Available from: <https://lppm.ub.ac.id/wp-content/uploads/formidable/24/Qomariyatus-Sholihah-Factors-Affecting-Nurse-Performance-in-Medical-Ward.pdf>
27. Kahya E. Measurement of clinical nurse performance: Developing a tool including contextual items. *J Nurs Educ Pract* [Internet]. 2018 Jan 19 [cited 2021 Jul 31];8(6):112. Available from: <https://www.sciedu.ca/journal/index.php/jnep/article/view/12491>
28. Flinkman M, Leino-Kilpi H, Numminen O, Jeon Y, Kuokkanen L, Meretoja R. Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. *J Adv Nurs* [Internet]. 2017 May 1 [cited 2021 Aug 1];73(5):1035–50. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jan.13183>
29. Takase M, Teraoka S. Development of the holistic nursing competence scale. *Nurs Heal Sci*. 2011 Dec;13(4):396–403.
30. Waite R, McKinney N, Sahl M, Nguyen P, Fox AS. Strengthening emotional and social competence: undergraduate health professions students / Stärkung emotionaler und sozialer Kompetenzen bei Bachelorstudierenden in Gesundheitsberufen. *Int J Heal Prof*. 2015 Dec 1;2(2):84–92.
31. Leonardsen AL, Blågestad IK, Brynhildsen S, Olsen R, Gunheim-Hatland L, Gregersen A, et al. Nurses' perspectives on technical skill requirements in primary and tertiary healthcare services. *Nurs Open* [Internet]. 2020 Sep 1 [cited 2021 Aug 1];7(5):1424. Available from: [/pmc/articles/PMC7424445/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3424445/)

32. Santillan Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima – 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14452/Santillan_LZE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2017. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación 6ta ed. México: Mc Graw Hill; 2014.
35. CONCYTEC. Código Nacional de la Integridad Científica [Internet]. Lima; 2020 [cited 2021 Aug 2]. Available from: <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>.
36. Oramas H. Relación del agotamiento emocional y cómo repercute en su desempeño laboral en un hospital de Arequipa. 2020[Internet]. universidad nacional de S. A. de Arequipa, 2020. Available from: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influenciaestr%C3%A9slaboralde desempe%C3%B1o trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
37. Pumas L. Desempeño laboral en el centro de salud materno infantil Piedra Lisa de los directivos del corporativo adventista del norte de México. Revista Invest. 2015; 5(1):69-77.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Método
Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021.	General ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021? Específicos ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño del profesional de enfermería del servicio	General Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021. Específicas Existe una relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021. Existe una relación significativa entre la despersonalización y el	General Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021. Específicos Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021. Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño del	Variable 1: Estrés laboral Variable 2: Desempeño profesional	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal Competencias cognitivas Competencias sociales Competencias de capacidad y técnica	Diseño: No experimental descriptivo – correlacional Nivel: Correlacional Población: 20 profesionales de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Apoyo Bagua durante la pandemia COVID 19. Muestra: 20 profesionales de enfermería que laboraron en el servicio de

<p>UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021? ¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021?</p>	<p>desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021. Existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021.</p>	<p>profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021. Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño del profesional de enfermería del servicio UCI Covid 19, Hospital de apoyo Bagua, 2021.</p>	<p>Unidad de Cuidados Intensivos.</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Procesamiento y análisis de datos: Excel y SPSS versión 26 en el cálculo de estadísticos descriptivos e inferenciales.</p>
--	--	---	--

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrés laboral	Reacción corporal frente a excesivas demandas laborales que causan enojo, frustración, ansiedad o nerviosismo.	Se medirá a través de las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional (CE): considerado como tensión, ya que se ha relacionado con la tensión, la ansiedad, la fatiga física, el insomnio, etc. ²¹ Despersonalización o cinismo (DP): Considerado como la noción de afrontamiento; a través de la despersonalización, el individuo intenta detener el agotamiento de la energía emocional tratando a los demás como objetos o números en	Agotamiento emocional (CE)	Desgaste (1,5,7) Pérdida de energía (2, 9) Agotamiento y fatiga física (3,4) Agotamiento y fatiga psíquica (6,8)	Ordinal Alto [27 – 54] Medio [19 – 26] Bajo [0 – 18]
			Despersonalización o cinismo (DP)	Actitud negativa hacia otras personas (10) Irritabilidad (14) Pérdida de la motivación del trabajo (13) Actitud emocional fría, distante y despectiva (11, 12)	Alto [10 – 30] Medio [6 - 9] Bajo [0 – 5]

		<p>lugar de personas, además, la despersonalización constituye una forma de comportamiento defensivo, definido como acciones reactivas y protectoras destinadas a evitar una demanda no deseada o reducir una amenaza percibida. ²¹</p> <p>Realización personal (RP): La cual es el resultado de la secuencia estrés-tensión-afrontamiento. La realización personal representa un aspecto de la autoeficacia y, por tanto, está vinculada a la adaptación a situaciones de demanda. ²¹</p>	Realización personal (RP)	<p>Presencia de respuestas negativas hacia uno mismo y el trabajo (17, 19)</p> <p>Autoestima (20)</p> <p>Productividad (15, 16, 21)</p> <p>Capacidad para soportar presión (18, 22)</p>	<p>Alto [0 – 33]</p> <p>Medio [34 - 39]</p> <p>Bajo [40 – 48]</p>
Desempeño profesional	Conjuntos de competencias demostradas por el individuo en relación a las tareas	<p>Evaluated mediante las dimensiones:</p> <p>Competencias cognitivas:</p> <p>Consideradas como la capacidad cognitiva y de pensamiento de una enfermera (por ejemplo, resolución de</p>	Competencias cognitivas	<p>Conocimientos adquiridos (1,2)</p> <p>Historia clínica (3,4)</p> <p>Equipos e instrumentos (5)</p> <p>Integridad del paciente (6,7)</p>	<p>Ordinal</p> <p>Alto =35-45</p> <p>Medio=29-34</p>

	laborales asignadas en aras de alcanzar metas planteadas.	<p>problemas y pensamiento reflexivo), que influye en sus habilidades analíticas y su comportamiento como enfermera.²⁹</p> <p>Competencias sociales: Considerada como la competencia social examina cómo el individuo que, en este caso es la enfermera, reconoce, se da cuenta y emplea la información emocional relativa a los demás que facilita un desempeño eficaz o excepcional.³⁰</p> <p>Competencias de capacidad y técnica: Considerada como como la capacidad que incluye una habilidad que será útil en una tarea, donde dicha habilidad aprendida se suma al conjunto de habilidades de una persona.³¹</p>		<p>Lavado de manos (8)</p> <p>Soporte emocional (9)</p>	Bajo= 9-28
			Competencias sociales	<p>Relaciones interpersonales (10,11)</p> <p>Preparación psicológica (12,13)</p> <p>Servicio (14,15)</p> <p>Privacidad (16)</p>	<p>Alto =28-40</p> <p>Medio=23-27</p> <p>Bajo= 8-22</p>
			Competencias de capacidad y técnica	<p>Desempeño (17, 18)</p> <p>Información al paciente (19,20)</p> <p>Conocimiento (21)</p> <p>Medidas de bioseguridad (22)</p> <p>Preparado de material y equipo. (23)</p> <p>Cuidados (24,25)</p>	<p>Alto =28-40</p> <p>Medio=23-27</p> <p>Bajo= 8-22</p>



Anexo 2.

Cuestionario de desempeño profesional



A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales deberá responder de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) la respuesta que Ud. considere. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Donde:

- Siempre: 5
- Casi siempre: 4
- A veces: 3
- Casi nunca: 2
- Nunca: 1

Nº	COMPETENCIAS COGNITIVAS	5	4	3	2	1
1.	Planifico actividades aplicando los conocimientos adquiridos en enfermería					
2.	Considero que me falta aplicar mis conocimientos correctamente en la práctica.					
3.	Considero que no es necesario anotar en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente					
4.	Utilizo los equipos e instrumentos de forma adecuada					
5.	Trató de dar solución a las inquietudes y consultas en los pacientes.					
6.	Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente					
7.	Se me hace difícil identificar signos y síntomas					
8.	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento					
9.	Conozco las patologías que presentan los pacientes					
	COMPETENCIAS SOCIALES					
10.	Brinda soporte emocional a la familia					

11.	No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento					
12.	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en el servicio					
13.	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapistas físicos).					
14.	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo					
15.	Me falta preparación psicológica antes de cada procedimiento.					
16.	Requiero mejorar el servicio que brindo al paciente.					
17.	Respeto la privacidad del paciente					
	COMPETENCIAS DE CAPACIDAD Y TÉCNICA					
18.	Verifico la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente.					
19.	Tengo poca experiencia en aplicación de medicamentos					
20.	Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica					
21.	Pongo en la práctica mi conocimiento clínico adquirido					
22.	Por cuestión de tiempo me olvido de las medidas de bioseguridad					
23.	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento					
24.	Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes					
25.	Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos					

Autor: Chumpitaz en el año 2017.

Anexo 3.

Cuestionario de estrés laboral

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales deberá responder de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) la respuesta que Ud. considere. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Donde:

- Diariamente: 5
- Una vez a la semana: 4
- Algunas veces al mes o menos: 3
- Una vez al mes: 2
- Algunas veces al año o menos: 1
- Nunca: 0

Nº	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	5	4	3	2	1	0
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo						
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacía.						
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada.						
4.	Siento que trabajar todo el día con los pacientes me cansa						
5.	Siento que mi trabajo me está desgastando.						
6.	Me siento frustrado en mi trabajo.						
7.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
8.	Siento que trabajar en contacto directo con los pacientes me cansa (produce estrés).						
9.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades en el trabajo.						
	DESPERSONALIZACIÓN						

10.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.						
11.	Siento que me he hecho más duro, más insensible con la gente.						
12.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
13.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurrirá a mis pacientes.						
14.	Me parece que los padres del bebe me culpan de alguno de sus problemas.						
	REALIZACIÓN PERSONAL						
15.	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes						
16.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.						
17.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.						
18.	Me siento con mucha energía en mi trabajo						
19.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes						
20.	Me siento estimada, reconfortada después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes						
21.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
22.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						

Autor: Christina Maslach, Susan Jackson y Richard Schwab (1986) adaptado por Br. Zoila Santillan Luyo.

Anexo 4. Validación del cuestionario estrés laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO



INSTRUMENTO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: ELFEN RUMBO CASTAÑEDA
- 1.2. Cargo o Institución que labora: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
- 1.3. Nombre del Instrumento: Cuestionario de estrés laboral.
- 1.4. Autor del instrumento: Pérez Guerrero, Gabriela
- 1.5. Título del proyecto de investigación: "Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 0-25%	Poco adecuado 26-50%	Adecuado 51-75%	Muy adecuado 76-100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje adecuado.				95%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado de acuerdo a la hipótesis formulada.				95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				95%
5. SUFICIENCIA	Comprende de aspectos en cantidad y calidad.				95%
6. INTENCIONALIDAD	Está de acuerdo para validar la variable de la hipótesis.				95%
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y/o científicos.				95%
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre variable, dimensiones e indicadores.				95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				95%
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio.				95%

III. PROMEDIO DE VALORACION: 95%.

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado. (✓)
El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado. ()

Lambayeque.....de.....del 2022.



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE APOYO BAGUA
SERVICIO DE EMERGENCIAS

M. Cs. Enf. Esp. Eiferes Mundaqui Castañeda
Médico en Emergencias - Enfermería Emergencias
MIR: 001000 - MRE: 024880 - CEP: 001187

Firma del Experto Informante
DNI: N° 43771117
Teléfono: N° 963910430



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO



INSTRUMENTO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: DÍAZ VITON OLINDA ELIZABETH
- 1.2. Cargo o Institución que labora: ENFERMERA ASISTENCIAL / HOSPITAL DE APOYO II BAGUA
- 1.3. Nombre del Instrumento: Cuestionario de estrés laboral.
- 1.4. Autor del instrumento: Pérez Guerrero, Gabriela
- 1.5. Título del proyecto de investigación: "Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 0-25%	Poco adecuado 26-50%	Adecuado 51-75%	Muy adecuado 76-100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje adecuado.				95
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado de acuerdo a la hipótesis formulada.				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				95
5. SUFICIENCIA	Comprende de aspectos en cantidad y calidad.				95
6. INTENCIONALIDAD	Está de acuerdo para validar la variable de la hipótesis.				95
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y/o científicos.				95
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre variable, dimensiones e indicadores.				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				95
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio.				95

III. PROMEDIO DE VALORACION: 95%

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado. (☒)
El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado. (☐)

Lambayeque 01 de JUNIO del 2022.

Firma del Experto Informante
DNI: N° 41266891
Teléfono: N° 952 236 182

Anexo 5. Validación del cuestionario desempeño profesional



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO



INSTRUMENTO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: ESTHER MONDICO CASTAÑEDA
- 1.2. Cargo o Institución que labora: DOCENTE UNIDAD DE POSGRADO
- 1.3. Nombre del Instrumento: Cuestionario de desempeño profesional.
- 1.4. Autor del instrumento: Pérez Guerrero, Gabriela
- 1.5. Título del proyecto de investigación: "Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 0-25%	Poco adecuado 26-50%	Adecuado 51-75%	Muy adecuado 76-100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje adecuado.				90%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado de acuerdo a la hipótesis formulada.				90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				90%
5. SUFICIENCIA	Comprende de aspectos en cantidad y calidad.				90%
6. INTENCIONALIDAD	Está de acuerdo para validar la variable de la hipótesis.				90%
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y/o científicos.				90%
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre variable, dimensiones e indicadores.				90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				90%
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio.				90%

III. PROMEDIO DE VALORACION: 90%

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado. (✓)
El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado. ()

Lambayeque.....de.....del 2022.



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE APOYO BAGUA
SERVICIO DE EMERGENCIAS

M. Cs. Enf. Exp. Esther Mondico Castañeda
Médica en Emergencias - Enfermera Emergenciales
C.O.P. 081000 - NIRE: 024638 - CEP: 001167

Firma del Experto Informante

DNI: N° 4.277.1117

Teléfono: N° 963910430



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO



INSTRUMENTO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: DÍAZ VITON OLINDA ELIZABETH
- 1.2. Cargo o Institución que labora: ENFERMERA ASISTENCIAL / HOSPITAL DE APOYO II BAGUA
- 1.3. Nombre del Instrumento: Cuestionario de desempeño profesional.
- 1.4. Autor del instrumento: Pérez Guerrero, Gabriela
- 1.5. Título del proyecto de investigación: "Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 0-25%	Poco adecuado 26-50%	Adecuado 51-75%	Muy adecuado 76-100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje adecuado.				95
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado de acuerdo a la hipótesis formulada.				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		50		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				95
5. SUFICIENCIA	Comprende de aspectos en cantidad y calidad.				95
6. INTENCIONALIDAD	Está de acuerdo para validar la variable de la hipótesis.		45		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y/o científicos.				95
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre variable, dimensiones e indicadores.				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.		45		
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio.				

III. PROMEDIO DE VALORACION: 71.1%

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado. (✓)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado. ()

BAGUA
Lambayeque, 01 de JUNIO del 2022.

.....
Firma del Experto Informante
DNI: N° 41366891
Teléfono: N° 957 236 182

Anexo 6. Confiabilidad del cuestionario estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,982	22

Anexo 7. Confiabilidad del cuestionario desempeño profesional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,983	25

Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source		7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper		3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source		1%
4	repositorio.unprg.edu.pe Internet Source		1%
5	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Student Paper		1%
6	repositorio.unc.edu.pe Internet Source		<1%
7	hdl.handle.net Internet Source		<1%
8	recursosbiblio.url.edu.gt Internet Source		<1%



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author:	Gabriela Perez Guerrero
Assignment title:	Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería d...
Submission title:	Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería d...
File name:	1._INFORME_DE_TESIS_GABRIELA_PEREZ_GUERRERO.docx
File size:	2.16M
Page count:	58
Word count:	10,822
Character count:	61,105
Submission date:	19-Dec-2022 06:30AM (UTC-0500)
Submission ID:	1984431590

