



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**El estrés en el desempeño laboral del profesional de
enfermería del área COVID -19 Hospital de Barranca
Enero- junio 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORES:

Ñope Julca, Rosmene Silvia (ORCID: 0000-7002-646-846)

Soto Ramos, María Irma (ORCID: 0000-7002-2665-105)

ASESORA:

Dra. Dimna Zoila Alfaro Quezada (ORCID: 0000 0002 6669 5867)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Mental

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, a mi familia por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes. Me formaron con buenas normas y reglas que me motivaron a diario para alcanzar mis metas y mis anhelos.

Ñope Julca, Rosmene Silvia

A mis hijos, quienes fueron parte fundamental para llegar a este camino de superación; muchos de mis logros se los debo a ustedes; posiblemente en estos momentos no entiendan mis palabras, pero para cuando sean capaz, quiero que se den cuenta de lo significan para mí. Ustedes son la razón de levantarme cada día y esforzarme por el presente y por el mañana, son mi principal motivación.

Muchas gracias hijos, por ser mi soporte.

Soto Ramos, María Irma

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios porque está conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A la Universidad San Pedro mi alma mater que me brindo la formación de mi hermosa profesión.

Y a la Universidad César Vallejo quien abrió sus puertas y me permitió lograr mi título.

A la Dra. Dimma Zoila Alfaro, quien gentilmente me apoyó y me guio para culminar mi investigación.

Ñope Julca, Rosmene Silvia

Agradecer a Dios por tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi madre y mi pareja por apoyarme en cada decisión y proyecto; dándome fortaleza para continuar.

A la Universidad San Pedro mi alma mater que me brindo la formación de mi hermosa profesión.

Y a la Universidad César Vallejo quien abrió sus puertas y me permitió lograr mi título.

A la Dra. Dimna Zoila Alfaro, quien gentilmente me apoyó y me guio para culminar mi investigación.

Soto Ramos, María Irma

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de originalidad de autores	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40
ANEXO 1: Matriz de consistencia	41
ANEXO 2: Operacionalización de variable.....	42
ANEXO 3: Encuesta sobre estrés	44
ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento	48
ANEXO 5: Juicio de expertos.....	50
ANEXO 6: Autorización para la ejecución del instrumento.....	57

Índice de tablas

Tabla 1	34
Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID -19 Hospital de Barranca enero- junio 2021	
Tabla 2	35
Dimensión agotamiento emocional del estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID -19 Hospital de Barranca enero- junio 2021	
Tabla 3	36
Dimensión despersonalización del estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID -19 Hospital de Barranca enero- junio 2021	
Tabla 4	37
Prueba de Chi cuadrado (X ²) entre el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería, del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021	
Tabla 5	38
Prueba de Chi cuadrado (X ²) entre el agotamiento emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería, del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021	
Tabla 6	39
Prueba de Chi cuadrado (X ²) entre la despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería, del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral de profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero a Junio de 2021.

El estudio es de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería del área COVID- Hospital de Barranca y unamuestra de 30 profesionales de enfermería del área COVID- Hospital de Barranca. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario para la variable estrés es del Autor Maslach Burnout Inventory MBI (1999). Compuesto por 2 dimensiones y comprendido por 14 ítems, con respuesta tipo Likert y para la variable desempeño tenemos al instrumento cuestionario, compuesto de 2 dimensiones y comprendido de 20 ítems, con respuesta tipo Likert. El análisis estadístico es descriptivo simple del programa Excel y con apoyo del software estadístico SPSS V 26.

Los principales resultados indican que el estrés influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021; pues el valor de p fue menor que el nivel propuesto ($p=0,002<0.05$).

Palabras clave: Estrés, desgaste emocional, prevalencia y desempeño.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the influence of stress on the work performance of a nursing professional in the COVID-19 area at the Hospital de Barranca, January to June 2021.

The study is of a basic type, descriptive level, non-experimental design, cross sectional and quantitative approach. The population was made up of 30 nursing professionals from the COVID-Hospital de Barranca area and a sample of 30 nursing professionals from the COVID-Hospital de Barranca area. The technique used was the survey and the instrument a questionnaire for the stress variable is from the Author Maslach Burnout Inventory MBI (1999). Composed of 2 dimensions and comprised of 14 items, with a Likert-type response and for the performance variable we have the questionnaire instrument, composed of 2 dimensions and comprised of 20 items, with a Likert-type response. The statistical analysis is simple descriptive of the Excel program and supported by the statistical software SPSS V 26.

The main results indicate that stress significantly influences the work performance of the nursing professional in the COVID-19 area at the Hospital de Barranca, January - June 2021; since the p value was less than the proposed level ($p = 0.002 < 0.05$).

Keywords: Stress, emotional exhaustion, prevalence and performance.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral tiene diversas definiciones, ya que muchos autores lo definen como un fenómeno único y como resultado del estrés crónico relacionado con el trabajo. Sin embargo, para permitir la adopción de estrategias de intervención específica, primero es necesario establecer diferentes perfiles para el síndrome del estrés. En este sentido, se han propuesto tres tipos de agotamiento ("frenético", "poco desafiado" y "desgastado"), cada uno de los cuales requiere diferentes medios para lidiar con la frustración en el lugar de trabajo ⁽¹⁾.

La OMS familiarizado el estrés con el síndrome de burnout asimismo también con el agotamiento en el lugar de trabajo, es decir la sensación de cansancio físico y emocional extremo que a menudo afecta a colaboradores de una empresa o institución. Hasta ahora, el agotamiento se ha denominado síndrome del estrés. Aunque recientemente la OMS actualizo esta definición, y considera al estrés como un "síndrome que ha sido definido como el resultado del exceso de estrés o el llamado estrés crónico en el centro de trabajo que no ha sido manejado de una manera eficiente" ⁽²⁾.

El sentimiento de agotamiento, el rechazo hacia la profesión y la poca productividad profesional. Son características que influyen significativamente en el desempeño y rendimiento laboral ⁽²⁾. Otro factor no menos importante es la carga familiar de los profesionales de enfermería, sus responsabilidades como madres o padres de familia, las clases virtuales que tienen que llevar sus hijos y sumado a ello el poco tiempo que tienen debido a que vienen de muchas horas continuas de trabajo, son factores que influyen también en el stress.

La OMS declaró recientemente al estrés como un "fenómeno ocupacional", considerado como un problema con consecuencias graves en la salud según la 11ª revisión que se realizó para la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). Entre los trabajadores de la salud el más afectado es el profesional de enfermería, se sabe también que las enfermeras luchan más con los síntomas del estrés y muchas veces tiene consecuencias para con los pacientes. La evidencia ha sugerido que los síntomas de agotamiento en las enfermeras son altos en todas las especialidades de enfermería y países. Woo y Col (2019) ⁽³⁾ realizaron una un estudio para examinar la prevalencia de los síntomas de agotamiento en enfermeras de todo el mundo utilizando 8 bases de datos de

investigación académica. El riesgo de sesgo, la heterogeneidad y los análisis de subgrupos se realizaron además en el metaanálisis. Se incluyeron 113 estudios para la revisión sistemática y 61 estudios para el metaanálisis, con 45 539 enfermeras en todo el mundo en 49 países de múltiples especialidades. Una prevalencia combinada general de síntomas de agotamiento entre las enfermeras de todo el mundo fue del 11,23%. Se observaron diferencias significativas entre las regiones geográficas, las especialidades y el tipo de medición del agotamiento utilizada. La región de África tuvo la tasa de prevalencia de síntomas de estrés más alta, por otro lado, la región de Europa central el nivel es baja al igual que la región de Asia Central. Las enfermeras pediátricas tenían las tasas de prevalencia de síntomas de estrés más altas entre todas las especialidades, mientras que las enfermeras de atención geriátrica tenían las más bajas.

En el Perú, de acuerdo a los estudios realizados por Suca y López (2016), refieren que existen pocos estudios realizados en nuestro país, pero que sin embargo se pudo determinar que la prevalencia del estrés fluctúa entre 11,49% y 57,2% entre el personal que trabaja o se desempeña en el sector salud. Por otro lado, en otros países la prevalencia del estrés no es tan alta como Argentina (8%), pero también se pueden encontrar extremos como como Australia con un 75% ⁽⁴⁾.

El problema del estrés está afectando en el desarrollo del desempeño de los profesionales de salud especialmente de la enfermera en el área covid-19 , y se evidencia en la atención del paciente, no obstante el trabajo en equipo también se ha visto afectada en el Hospital de Barranca . Muchos de estos problemas están con una mala coordinación en el área, ocasionando un estrés constante, influyendo en su desempeño, ocasionando quejas, reclamos referentes a la atención.

Ante esta situación y evidencias, se planteó la siguiente interrogante ¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021? Del mismo modo se plantean los siguientes problemas específicos: Problema específico 1: ¿Cómo influye la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021?. Problema específico 2: ¿Cómo incide la dimensión la despersionalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de

Barranca, Enero - junio de 2021?.

En cuanto a la justificación teórica, esta investigación tuvo en cuenta la teoría de adaptación de Callista Roy para la variable de estrés, esta teoría estuvo basada sobre la importancia de la identificación de los mecanismos de adaptación y la respuesta asimismo a los cambios de su entorno, asumiendo que la labor diaria que realiza la enfermera está sujeto a cambios continuos, y a situaciones estresantes , por este motivo es esencial la identificación de los mecanismos de adaptación que posee cada persona, la enfermera para la variable de desempeño laboral consideramos la teoría de Ávila quien afirma que toda enfermera debe cumplir sus deberes, y obligaciones a cabalidad sistemática relacionada con su trabajo habitual, eficazmente con el fin cumplir con sus metas trazadas ⁽⁵⁾.

La presente investigación es justificada desde el punto de vista que da a conocer de qué manera el estrés laboral va afectar al desempeño laboral, así mismo permitirá aportar nuevos conocimientos sobre este problema que afecta mucho en el desempeño profesional y laboral de cualquier profesional; pero en específico en este caso al profesional de enfermería y debido principalmente a la situación del COVID 19 que involucra a muchos pobladores del mundo. También se pretende analizar y reconocer que la salud física y mental del colaborador es importante para el bienestar social.

De igual manera se justifica en la práctica, porque los resultados obtenidos están de forma entendible y porcentual, permitiendo conocer la magnitud de la problemática planteada por ende poder determinar recomendaciones con la finalidad de favorecer al desequilibrio mental del profesional. En parte metodológica este estudio nos ha proporcionado una herramienta que nos a permitido recolectar los datos y de esta forma dejar la evidencia, que ayudara a otras personas que están interesados en realizar investigaciones relacionados al estrés o a otros estudios que son muy similares.

En nuestra presente investigación tenemos al objetivo general: Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021. Y como objetivos específicos: Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el

Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021. Objetivo específico 2: Determinar la influencia de la dimensión despersonalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021. Objetivo específico.

También tenemos a nuestra hipótesis general: La presencia del estrés influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.

Y nuestras hipótesis específicas: Hipótesis específica 1: Existe influencia de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021. Hipótesis específica 2: Existe influencia de la dimensión despersonalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, tenemos investigaciones como la de Altamirano K. (2019), en Lima, en su tesis *“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019”* consideró como objetivo estudiar ambas variables en el ámbito de emergencia, fue de diseño descriptivo nivel correlacional, su población estuvo compuesta de 81 enfermeras, utilizaron como técnica la encuesta, y como instrumentos aplicó cuestionarios, llegando a los siguientes resultados siguientes: Respecto al estrés se evidencio un nivel alto de 86,4 %, en cuanto a sus dimensiones, agotamiento en el aspecto emocional es de 81,5% fue el de nivel alto al igual que la dimensión de despersonalización , otra dimensión a considerar es la de realización personal que obtuvo un 72%, además evidenciaron un desempeño laboral de nivel bajo representado por un 87,7%. Finalmente se concluye según la Rho de Spearman que existe relación es inversa de 0,787 entre las dos variables ⁽⁶⁾.

Garma A. y Sánchez L. (2019), en Trujillo, desarrollaron una investigación con el título *“Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del Departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo, 2019”* tuvo el objetivo de

determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la sobrecarga de trabajo que tienen las enfermeras en el departamento de Neonatología. Asimismo, realizaron un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, aplicaron dos instrumentos mediante la encuesta a 62 enfermeras, obteniendo como resultado que el 80% de la población estudiada padece de estrés en un nivel medio, y respecto a la sobrecarga de trabajo las dimensiones con mayor énfasis fue la dimensión de carga física con un 67% por otro lado la carga mental en un nivel medio de estrés con un 67% respectivamente. Se concluye una relación inversa y el nivel de significancia $p=0.1972>0,05$ ⁽⁷⁾.

Quispe S y Chacolla Y. (2019), en Tacna, realizaron una tesis titulada *“Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2018”*

Esta investigación se planteó el objetivo de determinar la relación entre la carga laboral que existe en el Hospital y la calidad de las notas que realiza el profesional de enfermería, se utilizó un cuestionarios además de una ficha de análisis en 160 enfermeros, por este motivo realizan un muestreo en 55 enfermeros, como resultados encontraron que es adecuado según el 67,27% de los encuestados, respecto al nivel de carga laboral, por otro lado el 87,27% determino que la carga laboral respecto al tratamiento es bajo, no obstante sobre la carga laboral en procedimientos es adecuado en 85,45%, de igual manera sobre el monitoreo donde consideran que la sobrecarga laboral es adecuado en 92,73%. Concluyendo mediante la prueba de Chi cuadrado cuyo resultado fue 9, 7 determinando que existe una relación ⁽⁸⁾.

De La Cruz E., (2019), en Lima, estudio el *“Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, periodo 2018”* su objetivo fue conocer los niveles de este síndrome en todos los profesionales de enfermería en emergencia, cuya investigación fue descriptiva con diseño no experimental y aplicada en un tiempo determinado, se trabajó con una población de 40 enfermeras su muestra fue censal, emplearon el instrumento del Inventario de Burnout Inventory , y se llegó a los siguientes resultados: se encontró que del 90% de profesionales de enfermería presentan un nivel medio del síndrome, lo que pone en riesgo constante la salud por ende el bienestar de las profesionales de enfermería de dicho nosocomio ⁽⁹⁾.

Rodríguez S. (2017), en Lima, desarrolló un estudio titulada *“Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Carlos Lanfranco La*

Hoz. *Universidad Cesar Vallejo*” cuyo objetivo fue establecer el síndrome burnout en las profesionales de enfermería, en este caso esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y también de corte transversal con diseño observacional; su muestra seleccionada fue de 60 enfermeros, en tal sentido se utilizó un cuestionario de 22 ítems. Los hallazgos indican que un 46,6% de los encuestados presentan niveles moderados de estrés, mientras un 26,7% presentan un alto nivel de estrés ⁽¹⁰⁾.

Culquicondor R, (2020), en Lima, elaboró una trabajo de investigación titulado “*Síndrome burnout en personal de enfermería del área COVID-19 En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020*” se plantearon lograr conocer el nivel de síndrome burnout en los enfermeros, a nivel metodológico la investigación fue descriptiva, en un determinado tiempo, con un enfoque cuantitativo; este estudio se incluyó como muestra a 63 licenciadas de enfermería, se empleó como instrumento el Inventario de Burnout de Marlasca. Concluyo que, en la dimensión de agotamiento emocional, la mayor parte de la población representada con un 68.3% tuvo un nivel bajo y el 17.5% tuvo un nivel intermedio; respecto a la despersonalización fue del 60.3%, y el 33.3% obtuvo un nivel bajo de estrés ⁽¹¹⁾.

A nivel internacional citamos a Medina A. (2017), en Guayaquil, Ecuador, en su trabajo de investigación titulado “*Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados intensivos de un Hospital de la Ciudad de Guayaquil*” se planteó conocer los factores relacionados con temas de estrés laboral en el personal de enfermería, en esta investigación la metodología fue descriptiva, prospectivo, tuvo un diseño transversal, la población fue de 20 profesionales de enfermería, utilizaron un cuestionario, obteniendo como resultado referente a la variable de factores estresantes presentes en un 40% de la población, asimismo el 80% del sexo femenino estuvo expuesta a factores estresantes, por otro lado el 70% responde a las exigencias que demandan los supervisores. Concluyeron que la sobrecarga mental y física impedirán a un buen desempeño laboral. ⁽¹²⁾.

Asimismo Betancourt M., Domínguez W., Peláez B y Herrera M, (2020), en Ecuador, desarrollaron un estudio titulado “*Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19*”, en este caso el objetivo fue conocer cuál es el nivel de estrés en el personal de enfermería (licenciados, internos y auxiliares) en tiempos

de la Pandemia de COVID 19, se aplicó en su metodología un estudio de tipo observacional, de corte transversal, analítico, en cuanto a la muestra fue censal aplico la técnica de la encuesta, y concluyeron que del 100% (24) de los participantes trabajan en el área de UCI, y realizan turnos rotativos, en promedio atiende de 8 a 15 pacientes cada uno. Al determinar qué nivel de estrés laboral presentan los participantes del área UCI, se observó que el 21% están expuestos a un nivel alto en padecer estrés y el 79% evidencian un nivel Medio de estrés laboral ⁽¹³⁾.

Para Carrión M. (2017), en Ecuador, en su investigación titulada “*Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Básico civil de Limones*” planteó como objetivo conocer el nivel de prevalencia de este Síndrome Burnout y sus posibles efectos en el personal profesional de la salud, a nivel metodológico su tipo de estudio fue descriptivo cuantitativo no probabilístico, su población de estudio fue 91 profesionales que laboran en el sector salud, la muestra fue de 79, utilizo dos instrumentos el Test de Maslach y otro de satisfacción al usuario, obteniendo como resultados, que el 72% de la población no muestra evidencia de padecer este síndrome, solo un mínimo porcentaje de la población sufre de burnout representado con 2%, concluyendo que se evidenciaron complicaciones graves para el síndrome de burnout ⁽¹⁴⁾.

Vinueza V. y colaboradores (2020), en Ecuador, desarrollaron un estudio titulado “*Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19*” cuyo objetivo fue conocer la frecuencia de este síndrome en el profesional de salud abarcando a los médicos y enfermeras ecuatorianas. A nivel metodológico el estudio fue observacional, transversal y aplicaron su instrumento a una muestra de 224 profesionales de las ciencias de la salud en la red de establecimientos de salud en Ecuador, a quienes se les aplicó el test denominado inventario de Burnout, los resultados obtenidos muestran el 90% de los profesionales de la salud presentó Síndrome de Burnout a nivel moderado y severo, asociado a factores de edad y sexo ⁽¹⁵⁾.

López, A. y Oropeza, M. (2019), en Venezuela, en su investigación titulada “*Síndrome de burnout en el profesional de enfermería que labora en la unidad de emergencia del centro médico docente los altos, durante el primer trimestre del año 2019*” plantearon como objetivo: conocer los niveles del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería, ocasionado por el aumento de la tensión y la sobrecarga de trabajo en la dependencia de

emergencia del Centro Médico Docente “Los Altos”. Tuvo una investigación descriptiva que tuvo un diseño de estudio de campo, se utilizó el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) a una muestra de 78 enfermeras, Se llegó a la conclusión existen factores propios del campo laboral que predisponen a padecer agotamiento emocional, así mismo como la realización profesional e inclusive la despersonalización, además del alto compromiso de desarrollar de alguna manera el síndrome de burnout en los profesionales de la salud ⁽¹⁶⁾.

Arias, L. y Noreña, C. (2015), en su estudio titulada *“Síndrome de burnout (SB) en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín”* plantearon como objetivo: Identificar cuáles son las dimensiones del SB, con la finalidad de identificar de que forma puede afectar a los profesionales de la salud de enfermería una clínica privada en Medellín (unidades neonatal y unidad de cuidado intensivo adulto), con la aplicación del cuestionario MBI - Maslach Burnout Inventory con la finalidad de elaborar un plan de mejora en seguridad en el trabajo y salud. Esta investigación a nivel metodológico fue de enfoque semicuantitativo, el tipo de estudio fue descriptivo, el diseño no experimental transversal, se tuvo una muestra de 32 enfermeras a quienes se les aplicó el cuestionario Maslach Burnout, se concluyó en este estudio que existe la imperiosa necesidad de aplicar intervenciones preventivas, a mediano y corto plazo en los profesionales de enfermería, con la finalidad de disminuir la probabilidad de afectación del SB y/o trastornos mentales y psicológicos relacionados con el ámbito laboral, mejorando los niveles de bienestar, y también con la finalidad de fortalecer la comunicación y el liderazgo transformacional para mejorar el rendimiento laboral y la calidad de vida ⁽¹⁷⁾.

Luego de haber revisado diversas investigaciones se observa que la situación presentada está claramente relacionada al estrés, fatiga o cansancio que presenta la enfermera, además de la presencia de los efectos negativos en su desempeño laboral y que además afectan otras áreas como la emocional, afectiva, psicológica, atención al paciente, entre otras.

Para el National Institute of occupational Safety and Health citado en (Comisión Europea, 2000) sostiene: “El estrés en el área laboral se puede definir como aquellas respuestas perjudiciales tanto a nivel físico y emocional que se originan cuando las demandas en el

trabajo no responden a las competencias, aptitudes o recursos que posee el trabajador. El estrés laboral puede conllevar a que la persona presente una salud inadecuada e incluso sufra algún tipo de lesión”. (p.3) ⁽²⁹⁾

Existen **modelos sobre el estrés laboral**, entre los que tenemos:

Modelo de control y exigencias en relación el trabajo: Este modelo establece que “la presión psicológica es consecuencia del efecto que engloba de las demandas que exige el trabajo y la capacidad que tienen las personas para decidir la manera de cómo afrontar dichas demandas (Karasek, 1979)” (30). Según Karasek (1979 citado en Alcalde, 2010, p. 12) ⁽³⁰⁾ diferencia cuatro situaciones en el área laboral de acuerdo a la combinación de altos y bajos niveles de requerimientos y de control. Es así que un área laboral donde existen niveles altos de requerimientos y bajo control representará un trabajo estresante porque el individuo no tiene la capacidad de enfrentar esos requerimientos por carecer de control. Por otro lado, un trabajo con alto control y altos requerimientos resulta un trabajo dinámico pero que no produce estrés. Sin embargo, un trabajo con bajo nivel de control y requerimientos igualmente bajos es considerado como un trabajo inactivo y por último, un trabajo donde los requerimientos son bajos y el nivel de control es alto deriva en un trabajo con estrés bajo.

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social: Jhonson y Hall Karasek y Theorell, (citados en Mansilla, s.f., π. 2) ⁽³¹⁾ extienden este modelo como moduladora, es decir mientras más alto es el apoyo social dentro del área laboral menor será el estrés, sin embargo, un apoyo social bajo aumentará el efecto del estrés. El tercer factor que el autor considera importante es la calidad y cantidad del apoyo social que brindan los compañeros de labores así como los jefes, cuando están presentes puede mitigar de gran manera la fuerza del estrés ocasionado por la unión del bajo control y altos requerimientos. Según este modelo la manera de prevenir el estrés dentro del trabajo sería a través de la optimización de las demandas laborales, incrementando el control de las personas que trabajan en la institución y mejorando el apoyo social de las autoridades y compañeros de trabajo.

Modelo de estrés orientado a la dirección de empresas: Ivancevich y Matteson resume los principales componentes del estrés, con el objetivo de una mejor intervención, asimismo se identifica seis componentes, como primer componente se encuentran los

estresores internos, que son aquellos elementos propios de una institución, como las características del puesto de trabajo, las recompensas, los estilos de liderazgo que tienen, por otro lado se encuentran los estresores externos, como la situación legal, económica, la familia.

El segundo componente es el estrés percibido, que engloba a la valoración de las condiciones que pueden generar el estrés en la persona.

Como tercer componente se encuentra los resultados, que es la respuesta hacia los agentes estresores, y suelen ser de tipo psicológico, fisiológico o conductual, asimismo las consecuencias es otro componente, porque son las consecuencias de las respuestas frente al agente estresor. ⁽³²⁾

Finalmente se encuentra las variables moderadoras y los estilos de afrontamientos, estos dos componente hacen frente a los aspectos o condiciones que producen el estrés, el estrés percibido y también los resultados.

Dentro de una organización los estresores juegan un rol importante que pueden originar problemas entre el trabajador y sus compañeros y en su desempeño laboral. Las dimensiones consideradas son:

- Respaldo de grupo o medio ambiente organizacional: Se relaciona directamente con la percepción del estrés por parte de la persona dentro del área laboral.
- La falta de cohesión o llamado también disgregación de grupo: Es importante debido a que el respaldo que percibe el trabajador por parte de sus compañeros favorece su identificación con la empresa y mejora su desempeño, cuando esto no se observa produce estrés en el individuo.
- Estilos de dirección y liderazgo: el estilo del liderazgo que ejerce el empleador o superior dentro de la organización puede considerarse o no un factor estresante en el individuo, incluso existen investigaciones que mencionan que cuando los superiores tienen un estilo de liderazgo experto y referente los colaboradores expresan menos estrés.
- El Clima organizacional hace referencia al propio carácter que tiene una organización, que forma parte del esquema productivo de la empresa, además influye en la conducta de los individuos que lo integran, una organización puede tener un clima relajada, tenso, y según la susceptibilidad producir niveles de estrés en el individuo.

- Territorio organizacional: Este término se refiere al escenario donde labora una persona y en donde también se desenvuelve de manera natural y familiar, es decir donde bromea, se relaciona, juega, etc. Cuando este aspecto se ve invadido por alguna circunstancia favorece la aparición del estrés.
- Nuevas tecnologías: Se refiere a todas las herramientas que tiene el trabajador para realizar su labor y que deben responder a las propias demandas de su institución y organización.
- La estructura organizacional: Está comprendida por la posición en la que se encuentra el individuo dentro de ella así como los sistemas burocráticos que se ejercen dentro de la misma ⁽³²⁾.

El síndrome de Burnout (SB) o también llamado síndrome de agotamiento se considera una enfermedad importante relacionada con el trabajo en las sociedades de bienestar. Fue a través de las observaciones de Freudemberger ⁽¹⁸⁾ dentro de una clínica de desintoxicación a mediados de la década de 1960 que salieron a la luz las primeras descripciones científicas del personal afectado por este trastorno. En la década de los 80 se establecieron criterios de evaluación del SB, a través del diseño de un instrumento o test de medición tipo estándar, el llamado Maslach Burnout Inventory o MBI ⁽¹⁹⁾. El agotamiento por estrés es un síndrome de tipo psicosocial, esto implica sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional y la sensación de la falta de realización personal laboral. Cabe precisar que el agotamiento emocional es caracterizado principalmente por la falta de energía y hace que los trabajadores no puedan participar a nivel emocional. La despersonalización por otro lado conlleva al desarrollo de actitudes y sentimientos negativos dirigidos hacia las personas para las que se trabaja, hasta el punto de culparlas de los propios problemas del sujeto. Una tendencia principal es la disminución de la realización personal de los profesionales a valorar en forma negativa su propia capacidad para realizar tareas e interactuar con las personas para las que se realizan, sintiéndose descontentos o insatisfechos con los resultados obtenidos.

El cuestionario MBI se ha adaptado para su aplicación no solo a las profesiones de servicios humanos sino a todo tipo de ocupaciones en general. Una definición actualizada de burnout, construida utilizando la última versión del MBI ⁽²⁰⁾, es la propuesta por Maslach et al. ⁽²¹⁾. En su descripción indica que se trata de un tipo de respuesta prolongada

orientada a estresores interpersonales y emocionales de manera crónica relacionada al trabajo, y está definido por 3 dimensiones: cinismo, agotamiento e ineficiencia". El agotamiento es la sensación de no poder ofrecer más de uno mismo a nivel emocional; el cinismo se contempla como una actitud distante hacia el trabajo, las personas a las que sirve y entre los compañeros; asimismo a la ineficacia se considera a las acciones realizadas de manera inadecuada al momento de cumplir con las tareas demandadas logrando ser incompetentes para el trabajo.

El agotamiento se considera generalmente una respuesta de la persona al estrés de nivel crónico asociado con el trabajo en un intento de protegerse o adaptarse de él ⁽²²⁾. Desde un punto de vista transaccional, el estrés se define como "el resultado de una relación con el entorno que la persona valora como significativa para su bienestar y en la que las demandas gravan o superan los recursos de afrontamiento disponibles" ⁽²³⁾. Este es el caso porque un acontecimiento de la vida no es lo que produce estrés; más bien, está provocada por la valoración que la persona afectada hace de ella ⁽²⁴⁾. Según Lazarus y Folkman ⁽²³⁾, el afrontamiento viene a ser los "esfuerzos conductuales y cognitivos para gestionar demandas internas y / o externas específicas que se evalúan como una carga o un exceso de los recursos de la persona". Una persona será psicológicamente vulnerable a una determinada situación si no posee suficientes recursos de afrontamiento para manejarla adecuadamente, y si al mismo tiempo, le da una importancia considerable a la amenaza implícita en las consecuencias de este manejo inadecuado. Desde esta perspectiva, el síndrome de burnout puede verse como un proceso de desarrollo progresivo resultante del uso de estrategias de afrontamiento relativamente ineficaces con las que los profesionales de todo tipo de profesiones creen que pueden protegerse del estrés relacionado a las diversas actividades del trabajo ⁽²²⁾.

El agotamiento también se ha descrito como una experiencia en la que el trabajador es consciente de una discrepancia considerable entre sus esfuerzos y los resultados, entre las recompensas obtenidas y los esfuerzos invertidos en el trabajo ⁽²⁴⁾. Este marco de análisis fenomenológico se introduce en la experiencia subjetiva de los afectados, y se logró llegar a la conclusión de que el proceso de burnout se desencadena cuando el trabajador siente que sus esfuerzos son desproporcionados a la gratificación lograda y, por tanto, ya no es capaz de justificar o justificar. hacer frente a una mayor inversión de esfuerzo. El síndrome de burnout puede verse como la percepción continua de que los

esfuerzos realizados para realizar las tareas no son efectivos, porque no se están logrando la gratitud, el reconocimiento o el éxito en el trabajo esperados ⁽²⁵⁾.

Farber ⁽²⁶⁾ critica el hecho de que los investigadores en su mayoría hayan contemplado el agotamiento como un fenómeno único, es decir, la manera como un síndrome con determinada etiología y síntomas consistentes en todos los sujetos de evaluación. Por el contrario, el autor propuso la diferenciación de dicho síndrome a partir de la descripción de 3 perfiles clínicos ⁽²⁵⁾. Estos diferentes tipos de agotamiento, que el autor califica de "frenético", "desgastado" y "poco desafiado" podrían resultar de las diferentes maneras de responder a la frustración y el estrés ocasionadas en el trabajo. El perfil frenético trabaja cada vez más duro hasta que se agota y busca el éxito o la satisfacción para igualar algún tipo de estrés ocasionado por ciertos esfuerzos invertidos. El tipo no desafiado se presenta con una motivación insuficiente y, por lo tanto, debe hacer frente a condiciones de trabajo poco estimulantes y monótonas que no brindan la satisfacción necesaria. El perfil de tipo agotado se determina cuando se enfrenta a muy poca gratificación o demasiado estrés en el trabajo. En consecuencia, mientras algunos profesionales indican que la insatisfacción invertida en un mayor esfuerzo en un intento por lograr los resultados esperados, otros lo hacen descuidando sus tareas ⁽²⁵⁾.

Según Farber ⁽²⁶⁾, los tratamientos de forma individual del Síndrome de Burnout deben diseñarse en relación con los síntomas presentes y la etiología en cada individuo. Así, cierto nivel de especificación en el tratamiento de acuerdo referido a las diferencias individuales debería tener en cuenta el inicio de los sentimientos de frustración y aclarar los estresores soportados, la forma de afrontarlos y los síntomas a través de los cuales se manifiesta el síndrome. La clasificación intuitiva de Farber del síndrome de burnout plantea la probabilidad de cuestionar la uniformidad del SB y también indica que existe la necesidad de diseñar enfoques de tipo terapéuticos de manera más específica. Sin embargo, para hablar en serio de una tipología, es necesario mirar un constructo formado por ciertos elementos de tipo abstractos integrados a un modelo o diseño conceptual unificado donde puede haber una intensificación de uno o dos aspectos de la experiencia concreta⁽²⁸⁾. La propuesta de tipología del autor Farber no pudo lograr este nivel de sistematización, ya que no está diseñada a nivel conceptual mediante términos de tipo abstractos que están ordenados en una misma dimensión.

Se cuenta con tres dimensiones, en primer lugar, está la dimensión de agotamiento personal, conceptualizado como pérdida progresiva de la energía causando agotamiento además de desgaste, en este sentido las personas que padecen de este agotamiento sienten que no están aportando lo suficiente en el servicio que brinda, el cansancio es reflejado físico y psicológico. La dimensión de despersonalización, se caracteriza por las actitudes y sentimientos que tiene un individuo de forma negativa hacia otras personas, su forma de trato es deshumanizado hacia los demás considerándolos como objetos o números, a casusa del endurecimiento afectivo, que va junto a la hostilidad y depresión.

El Síndrome Burnout (SB) se debe a la respuesta al estrés en el lugar de trabajo cuando se detectan que fallan las estrategias de afrontamiento que son utilizadas usualmente por los profesionales. Se considera que el SB se trata de una variable intermedia entre el estrés que ha percibido la persona y sus efectos a largo plazo, lo que sugiere de alguna manera un paso intermedio en la relación entre el estrés y el resultado antes de que ocurran cambios adversos en la salud de las personas y las instituciones.

El Desempeño laboral del profesional de enfermería, sintetiza cuando el ser humano cumple sus deberes, y obligaciones a cabalidad y se satisface a asimismo, es una apreciación sistemática relacionada con su trabajo habitual, eficazmente con el fin cumplir con sus metas trazadas. El desempeño profesional se basa en actuar ante los pacientes hospitalizados brindándoles cuidados y tratamientos cuando el paciente lo requiere, sabemos que actualmente los casos de COVID-19 son atendidos con el uso de EPT, porque solo así protegerá a los profesionales de salud, pero es necesario aplicar las técnicas correctas y adecuadas por si no usa las medidas preventivas anti COVID, estarán expuestas a ser contagiadas. En nuestra investigación planteamos las siguientes dimensiones las elegimos por ajustarse a nuestra necesidad de investigación y porque se ajusta a nuestro objetivo.²⁷

La sobrecarga laboral es la demanda excesiva de funciones al trabajar y producto a esto se genera la fatiga en la persona, dependiendo de características sociodemográficos, como el sexo, la edad, condición de salud. Esta sobrecarga está en relación a las consecuencias de los factores estresantes externo, y entre los síntomas que suelen experimentar es el cansancio crónico principalmente, también afecta al sueño, y inclusive en algunos casos dolores abdominales, dolores de cabeza, problemas digestivos ⁽²⁸⁾.

Otro termino a considerar es el afrontamiento que es el conjunto de estrategias innatas de la persona frente a situaciones conflictivas, en tal sentido la persona tiene una capacidad de tolerancia según al grado de tensión²⁹. Por otro lado, el nivel de afrontamiento suele estar influenciadas por la familia, además de aspectos como lo económico, social ⁽³⁰⁾.

El profesional de enfermería según la OMS ⁽³⁵⁾, “debe ser capaz de brindar los cuidados que necesitan las personas en forma independiente a la condición que tengan, dicha atención garantizará la seguridad y bienestar personal de los pacientes con la finalidad de preservar su salud”.

Respecto del COVID la OMS señala que “Los coronavirus (CoV) son una familia grande de virus que ocasionan enfermedades diversas o parecidas que van desde un simple resfriado hasta las más graves enfermedades como el llamado síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el síndrome agudo severo respisatorio (SARS-CoV). Un nuevo tipo de coronavirus (nCoV) viene a ser una nueva cepa que aún no se ha identificado en humanos a la actualidad”.

Algunos de los principales cuidados son : “Las vacunas COVID-19 autorizadas pueden ayudarlo a protegerse del COVID-19. Debe recibir la vacuna COVID-19 lo antes posible . Una vez que esté completamente vacunado , es posible que pueda comenzar a hacer algunas cosas que dejó de hacer debido a la pandemia”. Uso de máscaras en lugares donde hay mucha concentración y cercanía de personas, la distancia social también es una recomendación a 1.5mts. de distancia, el lavado de manos también es importante con jabón y algún tipo de alcohol. ⁽³⁶⁾.

La teoría de enfermería en el marco de esta investigación es esencial para facilitar la comprensión de las experiencias dentro del sistema de salud, y una de las teoristas que se baso este estudio es Callista Roy, con su modelo de adaptación, utilizado para comprender la practica sanitaria con conocimientos filosóficos. ⁽³⁴⁾

La teoría de adaptación de Callista Roy, se enfoque a los mecanismos que tiene un individuo con situaciones nuevas, protegiendo su integridad de manera innata como supervivencia, de acuerdo con el modelo de adaptación, la persona es capaz de amoldarse a todo tipo de circunstancia. ⁽³⁴⁾.

Los principales conceptos de la RAM incluyen: un individuo como sistema adaptativo, el medio ambiente, la salud y el objetivo de la enfermería. 1. Como sistema adaptativo, un individuo es definido como un todo que tiene partes que pueden funcionar de manera unitaria para cierto propósito. 2. El medio ambiente por otro lado se define como todas aquellas circunstancias, influencias o condiciones que rodean y afectan el desarrollo y comportamiento de los seres humanos como sistemas de adaptación con especial consideración de los recursos humanos y terrestres. La salud es un estado y un proceso de ser y volverse integrados y completos. El objetivo de la enfermería es mejorar los procesos de la vida para promover la adaptación, siendo la adaptación el proceso y el resultado de los individuos que piensan y sienten que utilizan la conciencia y la elección conscientes para crear la integración humana y ambiental. ⁽³⁴⁾

Según la teoría de Callista Roy la adaptación se da entre la interacción de la persona con su entorno, además precisa que este medio es cambiante y que el individuo tiene que en un proceso de adaptación, es así como el profesional de enfermería al estar en constante cambios a su entorno, como la demanda de su labor, tiene que desarrollar sus mecanismos de adaptación y afrontamiento a estresores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación desarrollada de acuerdo a lo que indican Hernández R y Mendoza C. es de tipo básica, porque permitió generar nuevos conocimientos a partir del estudio de estas variables de forma teórica, con disciplinas científicas, de enfoque cuantitativo porque se utilizó funciones estadísticas en la recopilación de datos, la investigación descriptiva tiene como finalidad realizar una descripción de cada una de las dimensiones propuestas en el estudio. También esta investigación es no experimental, pues no se realiza la manipulación de las variables en estudio y por también es transversal por el carácter temporal de la misma ⁽³³⁾.

3.2. Variables y operacionalización

La teoría relacionada al estrés y su manejo o gestión y el dominio de sus dimensiones es un elemento esencial para el mejoramiento y fortalecimiento de la salud emocional y afectiva del personal sanitario, específicamente del personal de enfermería.

Variable 1: Estrés

El estrés es a consecuencia de una prolongada situación con estresores interpersonales que ocurren en los ambiente de trabajo, es decir es consecuencia del entorno donde se encuentran laborando, asimismo el estrés suele manifestarse mediante el agotamiento emocional, además de la despersonalización, y el sentimiento de la falta de realización personal. ⁽¹⁷⁾.

Variable 2: Desempeño laboral

La sobrecarga laboral es el conjunto de necesidades psicofísicas que las personas están sometidas durante su jornada laboral, cuando sobrepasa a la respuesta de sus capacidades comienza aparecer el cansancio, que se puede definir como la reducción de la capacidad mental y física de las persona luego de realizar una actividad durante un período de tiempo determinado. Sus dimensiones son: la dimensión física, comportamental, psicológica afrontamiento ⁽³⁰⁾.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población está conformada por 30 profesionales de enfermería, pertenecientes al área de Atención COVID 19 del Hospital de Barranca ⁽³³⁾.

La población según Hernández y Mendoza (2018) viene a ser el grupo de casos diversos que tienen ciertas coincidencias respecto a ciertas especificaciones.

Criterios de inclusión

Profesionales del área de enfermería que tengan el deseo de participar en la aplicación de la encuesta.

Los trabajadores profesionales del área de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital de Barranca.

Criterio de exclusión

Profesionales del área de enfermería que no deseen participar.

Los trabajadores que no trabajan en algún área relacionada a COVID 19 del Hospital de Barranca.

Muestra:

La muestra está conformada por 30 profesionales del área de enfermería, pertenecientes al área de Atención COVID 19 del Hospital de Barranca ⁽³³⁾.

Según Hernández (2018), la muestra es una parte de la población en la que todos los individuos, cosas o sujetos tienen características similares. Asimismo, en esta investigación se comprendió a toda la población y se tomó como muestra por ser pequeña y accesible ⁽³³⁾.

Muestreo:

Para nuestra investigación el muestreo fue de tipo no probabilístico, conforme a lo que indican Hernández y Mendoza (2018), el muestreo de tipo no probabilístico viene a ser un subconjunto del total de la población en donde se seleccionan componentes y no se necesita de la hipótesis sino de ciertas singularidades de la investigación. Para nuestra investigación se eligió a 30 enfermeras de manera intencional a quienes se les propuso la aplicación del instrumento (encuesta). Se trabajó con toda la población por eso es intencional.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica: La técnica utilizada para esta investigación fue la encuesta. Se empleó como instrumento el cuestionario, adaptado por las tésistas Ñope Julca, Rosmene Silvia y Soto Ramos, María Irma.

Asimismo, los procedimientos dirigidos a recolectar la información producto de la aplicación del instrumento fueron previamente coordinados con los encargados o jefes de los diferentes servicios y sin interrumpir sus labores diarias.

Ficha técnica

Denominación: Cuestionario de estrés

Autor: Maslach Burnout Inventory MBI (1999)

Año: 2021

Adaptado por: Adaptado por Ñope Julca, Rosmene Silvia y Soto Ramos, María Irma

Tipo de instrumento: Cuestionario

Administración: Grupo muestra de 30 enfermeras

Duración: De 30 a 40 minutos

Aplicación: Directa a cada personal de enfermería

Estructura: 14 ítems

Escala de medición: Likert

Niveles: Bajo, Medio y Alto.

El Inventario de Burnout de Maslach (MBI) que se utilizó fue la versión MBI-HUMAN Services Survey (MBI-HSS), pues se aplicó a personas que se desempeñan sus labores en actividades asistenciales relacionadas a la salud.

El Inventario de Burnout de Maslach (MBI) viene a ser o es quizás el instrumento más empleado a nivel mundial para medir el estrés, está conformado por 14 ítems a modo de afirmaciones, respecto de las actitudes y sentimientos de los profesionales en su trabajo, siendo su función principal medir el cansancio o desgaste profesional.

El cuestionario se aplicó en un lapso de tiempo entre 30 a 40 minutos y permite medir los 3 aspectos del síndrome: despersonalización, realización personal y cansancio emocional.

Para diagnosticar el trastorno, el resultado debe ser: Puntuaciones altas en los dos primeros aspectos del síndrome y baja en el tercer aspecto.

1. "La Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas y está orientado a valorar la vivencia o sensación de cansancio emocional originadas por el trabajo. La puntuación es de 54 como máximo.

2. La Subescala de despersonalización. Compuesta por 5 ítems, y está orientado a valorar el nivel en que cada individuo reconoce actitudes de distanciamiento y frialdad. La puntuación es de 30 como máximo".

La clasificación de tales afirmaciones es como sigue:

Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

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

Validez: El instrumento (cuestionario) fue validado por tres expertos profesionales relacionados al área de la salud y también fue sometido a una prueba de medición binomial, por lo que se obtuvo un valor de $p=0.05$.

Hernández (2018) refiere que se realiza un juicio de expertos con la finalidad de tener un criterio de validación. El autor manifiesta que el nivel de confiabilidad vienen a ser las características de consistencia, exactitud y estabilidad, tanto de técnicas como herramientas y datos de investigación ⁽³³⁾.

Confiabilidad: En este caso se desarrolló y aplicó una prueba piloto a 10 sujetos o personas conformantes de la muestra quienes representaron el 22% del total. Se obtuvo un valor de 0.866 (Alfa de Krombach) (Anexo 4), lo que nos permite indicar que es alta la confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Se solicitó la respectiva autorización del director del Hospital de Barranca para la aplicación del instrumento; asimismo se realizaron las previas coordinaciones con las jefas de los diversos servicios, de manera que se pudo aplicar el instrumento sin interrumpir las labores de las enfermeras (os); luego se explicó a cada sujeto de estudio el objetivo propuesto en la investigación, para así lograr el consentimiento informado. Seguidamente se realizaron las coordinaciones con los colaboradores a quienes se les hizo llegar a sus correos electrónicos y celulares el consentimiento informado, seguidamente se procedió a tabular las preguntas, los colaboradores respondieron el cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

El tratamiento y manejo de los datos fue realizado a través del software estadístico SPSS V26, donde se ejecutó el análisis y procesamiento de los datos e información acopiados por medio de las encuestas aplicadas, inicialmente se ingresó la data en Excel, y luego fueron exportados al SPSS, para luego procesarlos y obtener las tablas y gráficos.

3.7. Aspectos éticos

Respecto a las cuestiones éticas se consideraron a la confidencialidad, en donde los resultados obtenidos no fueron revelados, la validación de juicio de expertos con la seriedad del caso. La veracidad, es otro aspecto, puesto que los resultados son totalmente verídicos. Asimismo, los aspectos éticos son aquellas consideraciones que el investigador debe tener en cuenta, estos son: consentimiento informado, donde la persona a cargo tendrá conocimiento y participará de manera voluntaria. Los datos de la investigación de los participantes se mantendrán en reserva, pues su identidad no será revelada bajo ninguna circunstancia. Finalmente tenemos a la integridad, en donde se protegió a las personas que han tenido contacto con la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Estrés y desempeño laboral del profesional del área de enfermería del área COVID -19 Hospital de Barranca enero- junio 2021

			Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente correlac.	1,000	,792
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente correlac.	,792	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En la tabla 1, el Coeficiente de correlación calculado es de 0.792 y la significancia bilateral es de 0.002, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables en estudio, por lo tanto, podemos indicar que se demuestra que existe un nivel alto de relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área Covid 19 en el Hospital de Barranca en el período de Enero a Junio de 2021.

.

Tabla 2

Dimensión agotamiento emocional del estrés y desempeño laboral del profesional del área de enfermería del área COVID -19 Hospital de Barranca enero- junio 2021

			Dimensión agotamiento emocional del Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión agotamiento emocional del Estrés	Coeficiente correlac.	1,000	,814
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente correlac.	,814	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En la tabla 1, el Coeficiente de correlación calculado es de 0.814 y la significancia bilateral es de 0.001, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables en estudio, por lo tanto, podemos indicar que se demuestra que existe un alto nivel de relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en Covid 19 en el Hospital de Barranca en el período de Enero a Junio de 2021.

Tabla 3

Dimensión despersonalización del estrés y desempeño laboral del profesional del área de enfermería del área COVID -19 Hospital de Barranca enero- junio 2021

			Dimensión despersonalización del Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión despersonalización del Estrés	Coeficiente correlac.	1,000	,842
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente correlac.	,842	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración Propia, (2021)

En la tabla 1, el Coeficiente de correlación calculado es de 0.842 y la significancia bilateral es de 0.002, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables en estudio, por lo tanto, podemos indicar que se demuestra que existe un alto nivel de relación significativa entre la dimensión despersonalización del estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área Covid 19 en el Hospital de Barranca en el período de Enero a Junio de 2021.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

- H₀. La presencia del estrés no influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.
- H₁. La presencia del estrés influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.

Tabla 4

Prueba de Chi cuadrado (X^2) entre el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería, del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021

Pruebas de chi - cuadrado			
	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,631 ^a	2	,002
Razon de verosimilitudes	2,714	2	,012
Asociación lineal por lineal	2,261	1	,013
N° de casos válidos	30		

a. 1 casillas (16.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. la frecuencia mínima esperada es de 4.78

De los resultados obtenidos, se puede observar que el valor de p fue menor que el nivel propuesto ($p=0,002<0.05$) por lo tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula, y por lo tanto de acuerdo a la evidencia podemos afirmar que:

La presencia del estrés influye en un nivel altamente significativo en el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021

Hipótesis específica 1

- H₀. No existe influencia de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.
- H₁. Existe influencia de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.

Tabla 5

Prueba de Chi cuadrado (X^2) entre el agotamiento emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería, del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021

Pruebas de chi - cuadrado			
	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,221 ^a	2	,001
Razon de verosimilitudes	7,212	2	,021
Asociación lineal por lineal	6,561	1	,033
N° de casos válidos	30		

a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. la frecuencia mínima esperada es de 3.18

En cuanto a los resultados obtenidos, se puede determinar que el valor de p fue menor que el nivel propuesto ($p=0,001 < 0.05$) por lo tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula, y por lo tanto de acuerdo a la evidencia podemos afirmar que:

Existe influencia de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021

Hipótesis específica 2

- H₀. No existe influencia de la dimensión despersonalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.
- H₁. Existe influencia de la dimensión despersonalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.

Tabla 6

Prueba de Chi cuadrado (X^2) entre el despersonalización en el desempeño laboral del personal de enfermería, del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021

Pruebas de chi - cuadrado			
	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,881 ^a	2	,000
Razon de verosimilitudes	4,512	2	,014
Asociación lineal por lineal	3,601	1	,023
N° de casos válidos	30		
a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. la frecuencia mínima esperada es de 2.11			

En cuanto a los resultados obtenidos, se puede notar que el valor de p fue menor que el nivel propuesto ($p=0,000 < 0.05$) por lo tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula, y por lo tanto de acuerdo a la evidencia podemos afirmar que:

Existe influencia de la dimensión despersonalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021

V. DISCUSIÓN

El estrés en el centro de trabajo se deriva de muchas fuentes: Puede ser un jefe exigente, compañeros de trabajo molestos o disconformes, clientes o pacientes enojados o difíciles de tratar, condiciones de trabajo peligrosas o de alto riesgo como es el caso de tratar pacientes con COVID 19, viajes largos hacia el trabajo en condiciones incómodas y una carga de trabajo interminable y poco planificada, considerada injusta a veces. El desempeño laboral del profesional de toda profesión y especialmente el de enfermería se ve afectado por factores estresantes como las relaciones laborales, el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, las relaciones familiares, las finanzas y la falta de sueño derivada de los miedos y ansiedades sobre el futuro o también sobre la forma y condiciones de trabajo y los riesgos a las que está expuesto el profesional de enfermería. La forma en que maneja los efectos del estrés depende de si es más fácil cambiar la situación o cambiar su actitud hacia ella.

En muchos casos, alguna persona se convierte en enfermero (a) porque quiere ayudar a las personas, pero cuando se enfrenta a la realidad del trabajo, pronto se da cuenta de que no es lo que pensaba que sería, considerando la naturaleza de las tareas de enfermería y la implicación con la muerte y moribundos. Las instituciones de salud son de diferente tamaño y naturaleza, y las enfermeras se enfrentan a diferentes tareas y horarios de trabajo - turnos de noche-, condiciones de trabajo - falta de personal y situaciones relacionadas con el estrés - sufrimiento y muerte de los pacientes.

Otro factor estresante grave es que los profesionales de enfermería siempre han pagado un alto precio por las enfermedades infecciosas porque, debido a la naturaleza de su trabajo, entran en contacto con peligros biológicos y en esta época de pandémica por el

COVID 19, esta situación se agrava más porque se exponen a altos niveles de riesgo y contagio. El estrés puede tener consecuencias de gran alcance para las enfermeras, por lo que el manejo del estrés para ellas es tan importante, ya que se ha descubierto que el estrés ocupacional viene a ser uno de los problemas más importantes de salud relacionados con el trabajo para los trabajadores, así como uno de los principales problemas forzados de salud. costo para los hospitales o centros de atención en salud de todo nivel.

Analizando las dimensiones del estrés que se estudiaron, tenemos que en cuanto al agotamiento emocional, se encontró en los resultados que existe un bajo nivel de agotamiento emocional con 23.3%, fue moderado con un 46.7% y un 30% de encuestados tienen alto nivel de agotamiento emocional; lo que demuestra que en su mayoría los profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital de Barranca tienen un moderado y alto nivel de agotamiento emocional provocado por la constante atención de pacientes, las agotadoras jornadas de trabajo, la recarga laboral producto de la inmensa cantidad de personas que deben atender, el temor a contagiarse, entre otros factores.

Respecto de la despersonalización, los resultados indican que es moderada (36.7%) y alta (33.3%) mayoritariamente, esto se debe a que existe un alto desinterés de los profesionales de enfermería por su profesión, no hay mucha preocupación por el paciente y su debida atención y hay un sentimiento de culpabilidad de los encuestados.

En lo que se refiere a las dimensiones relacionadas al desempeño laboral tenemos que en cuanto a las relaciones interpersonales son inadecuadas en un 56.7% de acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta a los profesionales de enfermería

del área COVID 19 del Hospital de Barranca, pues los valores personales y morales no están bien consolidados, el ambiente de trabajo no es agradable y las relaciones no son corteses ni amigables.

Respecto de la experiencia profesional práctica es inadecuada en un 60% de los profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital de Barranca, debido a que el personal no tiene los años de experiencia suficientes para brindar un buen servicio profesional, no cuentan con capacitaciones actualizadas, no asumen roles de liderazgo y muchas veces se agotan porque trabajan en más de un establecimiento de salud.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a la hipótesis general, se pudo demostrar que la presencia del estrés influye a nivel muy significativo en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.
2. En cuanto a la hipótesis específica 1, se pudo demostrar que existe influencia de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.
3. Respecto de la hipótesis específica 2, se pudo demostrar que existe influencia de la dimensión despersonalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Proponer a la dirección del Hospital de Barranca que se desarrollen estrategias dirigidas a los profesionales de salud en general y específicamente a los que presenten altos niveles de estrés y evitar con ello que influya en el desempeño laboral de estos profesionales de enfermería que labora en el área COVID-19 en el Hospital de Barranca.
2. Plantear la creación de programas motivacionales y proactivos dirigidos a los profesionales enfermería que labora en el área COVID-19 en el Hospital de Barranca, de manera que permita disminuir el impacto del agotamiento emocional y mejorar su rendimiento a nivel laboral.
3. A través del departamento de Enfermería del Hospital de Barranca, se propone desarrollar programas de coaching y tutoría dirigidos a mejorar los aspectos de la despersonalización que vienen experimentando los profesionales de enfermería que labora en el área COVID-19 de este nosocomio.

REFERENCIAS

- (1) Montero, J. y García, UJ. (2009). *A new definition of burnout syndrome based on Farber's proposal*. En *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. Recuperado de: <https://occup-med.biomedcentral.com/articles/10.1186/1745-6673-4-31>.
- (2) OMS (2019). Manual de diagnóstico de la Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS). Recuperado de: www.oms.org.
- (3) Woo, T., Ho, R. y Tang, A. (2019). *Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis*. En Elsevier: Revista de investigación psiquiátrica. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
- (4) Suca, R y López E. (2016). Síndrome de burnout en internos de medicina del Perú: ¿es un problema muy prevalente?. En Scielo Perú. Rev Neuropsiquiatr vol.79 no.1 Lima ene. 2016. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972016000100010
- (5) Ávila Y. (2014). El estrés es un problema de salud del mundo actual. *Conciencia*. 2(1):115–24.
- (6) Altamirano K. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4608/TESIS_MEZA_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (7) Garma A. y Sánchez L. (2019). Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del Departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo, 2019. [Tesis para optar Título de Licenciada en Enfermería]. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34605>

- (8) Quispe S y Chacolla Y. (2018). Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2018. [Tesis para optar el grado de Magíster]. Universidad Privada de Tacna. Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1200>
- (9) De La Cruz E., (2019). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, periodo 2018. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4213>
- (10) Rodríguez S. (2020). Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de maestría] [Citado 20 setiembre 2020]. Disponible de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3767?locale-attribute=en>
- (11) Culquicondor Criollo R. (2020). Síndrome burnout en personal de enfermería del área COVID-19 En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020. Título Profesional de Licenciada en Enfermería Universidad Privada Norbert Wiener. Lima ,2020. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3934>
- (12) Medina A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados intensivos de un Hospital de la Ciudad de Guayaquil. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>
- (13) Betancourt Delgado, M.; Domínguez Quijije, W. Peláez Flores, B. y Herrera Velázquez. M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. Pág. 41-50. Recuperado de: <http://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>

- (14) Carrión M. (2017). Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Básico civil de Limones. [Tesis para optar la Licenciatura en Enfermería]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1296>
- (15) Vinueza Veloz AF, Aldaz Pachacama NR, Mera Segovia CM, Pino Vaca DP, Tapia Veloz EC, Vinueza Veloz MF. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. 21.
- (16) López, A. y Oropeza, M. (2019). Síndrome de burnout en el profesional de enfermería que labora en la unidad de emergencia del centro médico docente los altos, durante el primer trimestre del año 2019. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- (17) Arias, L. y Noreña, C. (2015). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín. Medellín, Colombia: Universidad CES.
- (18) Freudemberger HJ: Staff Burn-Out. Journal of Social Issues 1974, 30: 159–165.
- (19) Maslach C, Jackson SE: Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press; 1986.
- (20) Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C, Jackson SE: Maslach Burnout Inventory-General Survey. In The Maslach Burnout Inventory-Test Manual. Edited by: Maslach C, Jackson SE, Leiter M. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press; 1996.
- (21) Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP: Job Burnout. Annual Review of Psychology 2001, 52: 397–422. 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- (22) Gil-Monte PR: El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide Psicología; 2005.
- (23) Lazarus RS, Folkman S: Estrés y procesos cognitivos (Spanish translation of Stress, appraisal and coping). Barcelona: Martínez Roca; 1984:46.

- (24) Lazarus R: From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology* 1993, 44: 1–21. 10.1146/annurev.ps.44.020193.000245
- (25) Farber BA: Burnout in Psychotherapist: Incidence, types, and trends. *Psychotherapy in Private Practice* 1990, 8: 35–44. 10.1300/J294v08n01_07
- (26) Farber BA: Symptoms and Types: Worn-Out, Frenetic, and Underchallenged Teachers. In *Crisis in Education. Stress and Burnout in the American Teacher*. Edited by: Farber BA. San Francisco: Jossey-Bass Publishers; 1991:72–97.
- (27) Farber BA: Subtypes of burnout: theory, research and practice. Paper presented at the Annual Conference, American Psychological Association. San Francisco; 2001.
- (28) McKinney M: Tipología constructiva y teoría social. (Spanish translation of Constructive typology and social theory). Buenos Aires: Amorrortu; 1966:23.
- (29) Comisión Europea (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas
- (30) Alcalde, J. (2010). *Plan integral de salud mental de Andalucía. Estrés laboral*. Junta de Andalucía
- (31) Mansilla, F. *Estrés laboral*. España. Psicología online, Recuperado de: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_3.shtml
- (32) Alfonzo, M. (2014). *Diagnóstico de estrés laboral en la gerencia media de Merck Sharp y Dohme*. (Tesis especialista en desarrollo organizacional). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Venezuela.
- (33) Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education
- (34) Jennings, Karen M. (2018). *The Roy Adaptation Model: A Theoretical Framework for Nurses Providing Care to Individuals*

- with Anorexia Nervosa. Recuperado de:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5664223/>
- (35) OMS (2020). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>.
- (36) OMS (2020). Recomendaciones sobre Covid 19. Recuperado de:
<http://www.emro.who.int/health-topics/corona-virus/about-covid-19.html>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: El estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID -19 Hospital de Barranca enero- junio 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general ¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.</p>	<p>Hipótesis general La presencia del estrés influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021</p>	<p>Variable independiente ESTRÉS</p> <p>Dimensiones: - Agotamiento emocional - Despersonalización</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: El diseño de investigación es no experimental, de Corte transversal.</p> <p>V1 → V2</p> <p>Metodología:</p> <p>a) Métodos: - Método descriptivo - Método científico - Método Hipotético deductivo. - Método Analítico.</p> <p>b) Técnicas: - La encuesta</p>	<p>Población: 30 profesionales de enfermería del área COVID- Hospital de Barranca</p> <p>N = 30</p> <p>Muestreo: Se empleará la siguiente formula</p> $n = \frac{Z^2PQN}{\epsilon(N-1) + Z^2PQ}$ <p>N= 30</p> <p>Muestra: 30 profesionales de enfermería en el área COVID- Hospital de Barranca</p>
<p>Problema específico 1 ¿Cómo influye la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021?</p>	<p>Objetivo específico 1 Determinar la influencia de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 1 Existe influencia de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: -Relaciones interpersonales - Experiencia profesional práctica</p>		
<p>Problema específico 2 ¿Cómo influye la dimensión despersonalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021?</p>	<p>Objetivo específico 2 Determinar la influencia de la dimensión despersonalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 2 Existe influencia de la dimensión despersonalización del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021.</p>			

ANEXO 2: Operacionalización de variable

Variable independiente: Estrés

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Estrés	Es conocido como síndrome o "como un cansancio emocional, despersonalización que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios". Ataca especialmente cuando el trabajo supera las ocho horas diarias, cuando no se ha cambiado de ambiente laboral en largos periodos de tiempo y cuando la remuneración económica es inadecuada. (Maslach y S. Jackson, 1986, p.68)	La variable fue medida mediante un cuestionario el cual estuvo conformada por 14 preguntas, y lo conformo por 5 dimensiones establecidas y fue aplicada a profesional de enfermería que brinda atención a pacientes con COVID-19 Hospital de Barranca 2021	Agotamiento emocional	Fatiga 1,2,3,4,	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado Al final de la jornada me siento agotado Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo Puede entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	Leve: (0-47) Moderado : (48-54) Alto: (55-110)
				Frustración 5,6,	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	
				Desgano 7,8	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes Me siento quemado por el trabajo	
				Cansancio 9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	
			Despersonalización	Desinterés hacia lo profesional 10,11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
				No hay preocupación por el paciente 12	Me encuentro con mucha vitalidad	
				Sentimiento de Culpabilidad 13,14	Me siento frustrado por mi trabajo Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	

Variable dependiente: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Desempeño laboral	El desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.). (Chiavenato,2000, p.51)	La variable fue medida mediante un cuestionario el cual estuvo conformada por 20 preguntas, y lo conformo por 2 dimensiones establecidas y fue aplicada a profesional de enfermería que brinda atención a pacientes con COVID-19 Hospital de Barranca 2021	Relaciones interpersonales	Valores 1,2	Durante sus labores cotidianas pone en marcha los valores En el equipo de trabajo en su institución toma en cuenta la igualdad	Inadecuado 20 – 81
				Relaciones 3,4,5	Es cortés su relación con el equipo de trabajo en salud El ambiente donde trabaja es agradable Socializa usted de manera fácil con los pacientes	
			Experiencia profesional práctica	Años de ejercicio 6,7, 8,9,10,11	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado Es importante los grados o títulos obtenidos para lograr un buen desempeño La competencia profesional se relaciona a los años de experiencia Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su experiencia y capacidad Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	Adecuado 82 - 100
				Capacitación 12,13	Recibe la suficiente capacitación por parte de su institución Es necesario que exista un programa de capacitación permanente para la enfermera	
				Liderazgo 14,15,16	Puede usted asumir roles de líder Puede cubrir usted un cargo administrativo	
				Toma de decisiones 17, 18, 19	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas Analiza y piensa antes de tomar decisiones	
				Nivel Ocupacional 20	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando	

ANEXO 3: ENCUESTA SOBRE ESTRÉS

Presentación

Estimada (o) enfermera, aprovechamos la oportunidad para presentaros, somos las estudiantes Ñope Julca, Rosmene Silvia y Soto Ramos, María Irma, estamos realizando una investigación con la finalidad de obtener información respecto del estrés y su influencia en el desempeño laboral en el Hospital de Barranca. Para lo cual solicitamos muy amablemente tenga a se sirva contestar las siguientes preguntas formuladas en el cuestionario con la mayor objetividad y responsabilidad posible, lo que agradecemos anticipadamente y a la vez informamos que la información obtenida será de absoluta confidencialidad y reserva.

Instrucciones:

Marcar con una X la respuesta que usted crea conveniente de acuerdo a la leyenda indicada.

Datos Generales:

1. Edad: 18 a 25 () 26 a 35 () 36 a 45 () 46 a 55 () De 55 a más ()
2. Sexo: a) Femenino () b) Masculino ()
3. Estado Civil: a) Casado(a) () b) Soltero(a) () c) Conviviente () otros:
.....
4. Grado académico: a) Técnico b) Bachiller c) Licenciatura d) Maestría e) segunda Especialidad f) otros (especifique).....
5. Tiempo de servicio: a) Menos de 1 año () b) 1 a 3 años () c) Más de 5 años
6. Trabaja en otra institución: a) Si () b) No ()

MARCA CON (X) LA RESPUESTA QUE UD CREA CORRECTA:

ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

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

#	Ítems	0	1	2	3	4	5
Dimensión: Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						
2	Al final de la jornada me siento agotado						
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo						
4	Puede entender con facilidad lo que piensan mis pacientes						
5	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos						
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí						
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes						
8	Me siento quemado por el trabajo						
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros						
Dimensión: Despersonalización							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						
12	Me encuentro con mucha vitalidad						
13	Me siento frustrado por mi trabajo						
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro						

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Presentación

Estimada (o) enfermera, aprovechamos la oportunidad para presentaros, somos las estudiantes Ñope Julca, Rosmene Silvia y Soto Ramos, María Irma, estamos realizando una investigación con la finalidad de obtener información respecto del estrés y su influencia en el desempeño laboral en el Hospital de Barranca. Para lo cual solicitamos muy amablemente tenga a se sirva contestar las siguientes preguntas formuladas en el cuestionario con la mayor objetividad y responsabilidad posible, lo que agradecemos anticipadamente y a la vez informamos que la información obtenida será de absoluta confidencialidad y reserva.

Instrucciones:

Marcar con una X la respuesta que usted crea conveniente de acuerdo a la leyenda indicada.

Datos Generales:

1. Edad: 18 a 25 () 26 a 35 () 36 a 45 () 46 a 55 () De 55 a más ()
2. Sexo: a) Femenino () b) Masculino ()
3. Estado Civil: a) Casado(a) () b) Soltero(a) () c) Conviviente () otros:
.....
4. Grado académico: a) Técnico b) Bachiller c) Licenciatura d) Maestría e) segunda Especialidad f) otros (especifique).....
5. Tiempo de servicio: a) Menos de 1 año () b) 1 a 3 años () c) Más de 5 años
6. Trabaja en otra institución: a) Si () b) No ()

MARCA CON (X) LA RESPUESTA QUE UD CREA CORRECTA:

Leyenda

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de desacuerdo, ni de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

#	Ítems	0	1	2	3	4	5
	Dimensión: Relaciones interpersonales						
1	Durante sus labores cotidianas pone en marcha los valores						
2	En el equipo de trabajo en su institución toma en cuenta la igualdad						
3	Es cortés su relación con el equipo de trabajo en salud						
4	El ambiente donde trabaja es agradable						
5	Socializa usted de manera fácil con los pacientes						
	Dimensión: Experiencia profesional práctica						
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado						
7	Es importante los grados o títulos obtenidos para lograr un buen desempeño						
8	La competencia profesional se relaciona a los años de experiencia						
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su experiencia y capacidad						
10	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas						
11	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.						
12	Recibe la suficiente capacitación por parte de su institución						
13	Es necesario que exista un programa de capacitación permanente para la enfermera						
14	Puede usted asumir roles de líder						
15	Puede cubrir usted un cargo administrativo						
16	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones						
17	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas						
18	Analiza y piensa antes de tomar decisiones						
19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres						
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando						

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

ALFA DE KRONBACH

ESTRÉS															
ENCUESTADO	PREGUNTAS														
	Agotamiento emocional									Despersonalización					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	5	4	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	57
2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	55
3	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5	56
4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	3	5	2	4	5	57
5	2	3	3	5	4	4	1	4	3	2	5	2	4	5	47
6	1	4	2	4	4	5	2	4	4	1	5	1	4	4	45
7	1	3	3	5	4	5	2	3	3	3	4	0	4	4	44
8	2	4	3	5	5	5	3	4	4	2	5	1	5	5	53
9	2	3	2	5	5	3	3	4	4	1	4	1	5	4	46
10	4	5	4	4	4	5	2	5	4	3	5	2	5	5	57
VARIANZA POB	0.96	0.56	0.76	0.16	0.24	0.41	0.29	0.44	0.56	0.64	0.16	0.36	0.24	0.21	ST2 : 27.41
															S Si2 : 5.99

K: El número de ítems

Sumatoria de las Varianzas de los

$\sum Si^2$: Items

S_T² : La Varianza de la suma de los Items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum T^2} \right]$$

$$\alpha = 0.85416$$

DESEMPEÑO LABORAL																				TOTAL	
ENCUESTADO	PREGUNTAS																				
	Relaciones interpersonales					Experiencia profesional práctica															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
4	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	12
5	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	8
6	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6
7	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	15
8	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	14
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
14	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	12
15	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	8
16	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6
17	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	15
18	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	14
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
24	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	12
25	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	8
26	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6
27	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	15
28	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	14
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18
Varianza Pobl.	0.09	0.16	0.16	0.16	0.21	0.16	0.16	0.09	0.21	0.16	0.24	0.21	0.09	0.21	0.16	0.24	0.21	0.21	0.16	0.24	S _T ² : 23.29
														Σ Si ² :							3.53

K: El número de ítems
Sumatoria de las Varianzas de los

Σ Si² : Items

S_T² : La Varianza de la suma de los Items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum T^2} \right]$$

α = 0.90904

ANEXO 5: Juicio de expertos

Items	JUEZ 1			JUEZ 2			JUEZ 3		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Pertinencia	Relevancia
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	0
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	0	1	1
7	1	0	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	0	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Total acuerdos 129

Total desacuerdos 4

Grado Concordancia Jueces (b)

$$b = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de acuerdos}}{\text{N}^\circ \text{ total acuerdos} + \text{N}^\circ \text{ total desacuerdos}} \times 100$$

Reemplazando

$$b = \frac{129}{133} \times 100$$

$$b = 96.9218 \%$$

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	x		x		x		
2	Al final de la jornada me siento agotado	x		x		x		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	x		x		x		
4	Puede entender con facilidad lo que piensan mis pacientes							
5	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos	x		x		x		
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	x		x		x		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	x		x		x		
8	Me siento quemado por el trabajo	x		x		x		
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	x		x		x		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN							
10	Creo que tengo un comportamiento mas insensible con la gente desde que hago este trabajo	x		x		x		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
12	Me encuentro con mucha vitalidad	x		x		x		
13	Me siento frustrado por mi trabajo	x		x		x		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. José Domingo Rojas García

DNI: 10697348.

Especialidad del validador: Mg. en Gestión en los Servicios de Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del experto informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Durante sus labores cotidianas pone en marcha los valores	x		x		x		
2	En el equipo de trabajo en su institución toma en cuenta la igualdad	x		x		x		
3	Es cortés su relación con el equipo de trabajo en salud	x		x		x		
4	El ambiente donde trabaja es agradable	x		x		x		
5	Socializa usted de manera fácil con los pacientes	x		x		x		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA PROFESIONAL PRÁCTICA							
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado	x		x		x		
7	Es importante los grados o títulos obtenidos para lograr un buen desempeño	x		x		x		
8	La competencia profesional se relaciona a los años de experiencia	x		x		x		
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su experiencia y capacidad	x		x		x		
10	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas	x		x		x		
11	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	x		x		x		
12	Recibe la suficiente capacitación por parte de su institución	x		x		x		
13	Es necesario que exista un programa de capacitación permanente para la enfermera	x		x		x		
14	Puede usted asumir roles de líder	x		x		x		
15	Puede cubrir usted un cargo administrativo	x		x		x		
16	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones	x		x		x		
17	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas	x		x		x		
18	Analiza y piensa antes de tomar decisiones	x		x		x		
19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres	x		x		x		
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. José Domingo Rojas García

DNI: 10697348.

Especialidad del validador: Mg. en Gestión en los Servicios de Salud



Firma del experto informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	x		x		x		
2	Al final de la jornada me siento agotado	x		x		x		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	x		x		x		
4	Puede entender con facilidad lo que piensan mis pacientes							
5	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos	x		x		x		
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	x		x		x		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	x		x		x		
8	Me siento quemado por el trabajo	x		x		x		
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	x		x		x		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN							
10	Creo que tengo un comportamiento mas insensible con la gente desde que hago este trabajo	x		x		x		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
12	Me encuentro con mucha vitalidad	x		x		x		
13	Me siento frustrado por mi trabajo	x		x		x		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Graciela Cahuaya Zapana

DNI: 40177057.

Especialidad del validador: Mg. en Gestión en los Servicios de Salud



Firma del experto informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES								
1	Durante sus labores cotidianas pone en marcha los valores	x		x		x		
2	En el equipo de trabajo en su institución toma en cuenta la igualdad	x		x		x		
3	Es cortés su relación con el equipo de trabajo en salud	x		x		x		
4	El ambiente donde trabaja es agradable	x		x		x		
5	Socializa usted de manera fácil con los pacientes	x		x		x		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA PROFESIONAL PRÁCTICA								
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado	x		x		x		
7	Es importante los grados o títulos obtenidos para lograr un buen desempeño	x		x		x		
8	La competencia profesional se relaciona a los años de experiencia	x		x		x		
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su experiencia y capacidad	x		x		x		
10	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas	x		x		x		
11	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	x		x		x		
12	Recibe la suficiente capacitación por parte de su institución	x		x		x		
13	Es necesario que exista un programa de capacitación permanente para la enfermera	x		x		x		
14	Puede usted asumir roles de líder	x		x		x		
15	Puede cubrir usted un cargo administrativo	x		x		x		
16	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones	x		x		x		
17	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas	x		x		x		
18	Analiza y piensa antes de tomar decisiones	x		x		x		
19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres	x		x		x		
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Graciela Cahuaya Zapana
DNI: 40177057.

Especialidad del validador: Mg. en Gestión en los Servicios de Salud



Firma del experto informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	x		x		x		
2	Al final de la jornada me siento agotado	x		x		x		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	x		x		x		
4	Puede entender con facilidad lo que piensan mis pacientes							
5	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos	x		x		x		
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	x		x		x		
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	x		x		x		
8	Me siento quemado por el trabajo	x		x		x		
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	x		x		x		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	x		x		x		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
12	Me encuentro con mucha vitalidad	x		x		x		
13	Me siento frustrado por mi trabajo	x		x		x		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Rossmery Huamán Talavera

DNI: 43663836.

Especialidad del validador: Mg. en Enfermería con especialidad en Cardiovascular

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Durante sus labores cotidianas pone en marcha los valores	x		x		x		
2	En el equipo de trabajo en su institución toma en cuenta la igualdad	x		x		x		
3	Es cortés su relación con el equipo de trabajo en salud	x		x		x		
4	El ambiente donde trabaja es agradable	x		x		x		
5	Socializa usted de manera fácil con los pacientes	x		x		x		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 2: EXPERIENCIA PROFESIONAL PRÁCTICA							
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado	x		x		x		
7	Es importante los grados o títulos obtenidos para lograr un buen desempeño	x		x		x		
8	La competencia profesional se relaciona a los años de experiencia	x		x		x		
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su experiencia y capacidad	x		x		x		
10	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas	x		x		x		
11	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	x		x		x		
12	Recibe la suficiente capacitación por parte de su institución	x		x		x		
13	Es necesario que exista un programa de capacitación permanente para la enfermera	x		x		x		
14	Puede usted asumir roles de líder	x		x		x		
15	Puede cubrir usted un cargo administrativo	x		x		x		
16	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones	x		x		x		
17	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas	x		x		x		
18	Analiza y piensa antes de tomar decisiones	x		x		x		
19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres	x		x		x		
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Rossmery Huamán Talavera

DNI: 43663836.

Especialidad del validador: Mg. en Enfermería con especialidad en Cardiovascular



Firma del experto informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 6: Autorización para la ejecución del instrumento



Barranca, 24 de junio 2021

CARTA N° 089 - 2021-EP/ ENF.UCV-LIMA

Sr.

RAMOS MENDOZA MARTIN

Director del HOSPITAL DE BARRANCA

Presente. -

Asunto: Solicito Autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

Por la presente me es grato comunicarme con Usted a fin de saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo y en el mi propio deseándole éxitos en su acertada gestión.

A su vez, la presente tiene como objetivo el solicitar su autorización a fin de que las Bachilleres: **ROSMENE SILVIA ÑOPE JULCA Y MARIA IRMA SOTO RAMOS** de la Escuela Profesional de Enfermería puedan ejecutar su investigación Titulada: **EL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA COVID -19 HOSPITAL DE BARRANCA ENERO - JUNIO 2021**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; por lo que solicito su autorización a fin de que se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular y en espera de su respuesta quedo de Usted.

Atentamente.



Mgtr. Zora M. Riojas Yance
Coordinadora de la E. P. de Enfermería
Universidad Cesar Vallejo Lima Norte

ANEXO 7: autorización para la ejecución de proyecto de tesis

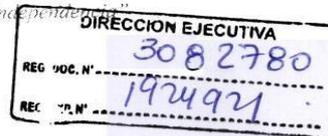


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO Y SBS



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Barranca, 07 de Agosto del 2021



OFICIO N° 1431 -2021-GRL-DSGRL-DIRESA-L/UE1289/DE-UADI

Mgtr.:

ZARA M. RIOJAS YANCE
COORDINADORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- LIMA NORTE

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

REFERENCIA : CARTA N° 089-2021/EP/ENF.UCV-LIMA

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted., para hacerle llegar mis saludos cordiales y a la vez manifestarle que, la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, informa que en relación al documento de la referencia, donde se solicita brindar facilidades para las bachilleres **ROSMENE SILVIA ÑOPE JULCA Y MARIA IRMA SOTO RAMOS**, estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo - filial Lima Norte, con su Proyecto de Tesis: "EL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL ÁREA COVID - 19, HOSPITAL DE BARRANCA, ENERO - JUNIO 2021", el cual cuenta con el permiso de las áreas correspondientes para el desarrollo del mismo y de ésta manera optar por el título de Licenciada en Enfermería.

Asimismo se comunica que una vez concluida el proyecto de tesis, se debe dejar una copia del trabajo realizado en la Unidad de Capacitación.

Sin otro particular expreso a Usted, las muestras de mi especial consideración y alta estima personal.

Atentamente,



FOLIOS
NRM/JARV/roci.
C.c. Archivo

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO SBS

MC. MARTIN RAMOS MENDOZA
CMP. 35077 RNE. 17630
DIRECTOR EJECUTIVO

ANEXO 8: Consentimiento informado

Este documento se otorgará con la finalidad de informar al profesional de enfermería del Hospital de Barranca, su participación de manera voluntaria en esta investigación con el propósito de obtener una información clara y concisa.

La investigación corresponde a Rosmene Silvia Ñope Julca y María Irma Soto Ramos, estudiantes de Enfermería de la Universidad Privada Cesar Vallejo, sede Lima – Norte; el objetivo es: Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID-19 en el Hospital de Barranca, Enero - Junio de 2021

La participación es totalmente voluntaria y confidencial, si usted entra e interviene en dicha investigación se le hará entrega de un cuestionario antes y después de la intervención educativa, esta contiene 14 preguntas claras y entendibles, las respuestas que usted señale serán confidenciales y analizadas numéricamente.

Si usted acepta participar en este trabajo de investigación de modo voluntario, será totalmente discreto por lo tanto la información otorgada y obtenida, no se hará público, una vez finalizado el cuestionario, los resultados ira directamente a una aplicación estadística, facilitando un análisis crítico, si tiene alguna duda durante el desarrollo de la investigación puede formular las preguntas que crea pertinente, desde ya se agradece su gentil participación.



Firma del participante



Firma del investigador

ANEXO 9: constancia de ejecución

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - LIMA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

78-2021

CONSTANCIA

EL DIRECTOR EJECUTIVO Y EL JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO - SBS.

HACEN CONSTAR:

Que, las Srtas. ÑOPE JULCA Rosmene Silvia y SOTO RAMOS María Irma, egresadas de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte - Escuela Académica Profesional de Enfermería, han desarrollado el trabajo de investigación titulado "EL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 HOSPITAL DE BARRANCA, ENERO - JUNIO 2021". Dicho trabajo fue ejecutado con el permiso correspondiente de la Dirección y de la jefatura del Departamento de Enfermería del Hospital de Barranca Cajatambo y SBS.

Se expide la presente, a solicitud de las personas interesadas para los fines que estime convenientes, careciendo de valor para cualquier acción judicial.

Barranca, 20 de agosto del 2021

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO SBS
D^o Jorge Antonio Rea Velásquez
C.M.P. 22583
MED LAUDO

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO SBS
MC. JOSÉ DAVID MIRANDA DÍAZ
CMP 19835 - RNE 11552
DIRECTOR EJECUTIVO

JDMD/JARV/rocio
C.c. Arch

Región Lima...un destino diferente

ANEXO 10: Base datos prueba piloto

ESTRÉS														
ENCUESTADO	PREGUNTAS													
	Agotamiento emocional									Despersonalización				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	2	5	4	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5
2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5
3	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	1	5	5
4	4	4	3	5	5	5	2	5	5	3	5	2	4	5
5	2	3	3	5	4	4	1	4	3	2	5	2	4	5
6	1	4	2	4	4	5	2	4	4	1	5	1	4	4
7	1	3	3	5	4	5	2	3	3	3	4	0	4	4
8	2	4	3	5	5	5	3	4	4	2	5	1	5	5
9	2	3	2	5	5	3	3	4	4	1	4	1	5	4
10	4	5	4	4	4	5	2	5	4	3	5	2	5	5

DESEMPEÑO LABORAL																			
ENCUESTADO	PREGUNTAS																		
	Relaciones interpersonales					Experiencia profesional práctica													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1
5	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
6	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
7	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
8	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1