



**Universidad
María Auxiliadora**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

**“RELACIÓN ENTRE ESTRES LABORAL Y DESEMPEÑO
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DURANTE LA
PANDEMIA COVID – 19 EN EL SERVICIO CENTRO
QUIRÚRGICO, DEL HOSPITAL II ESSALUD-HUANVELICA,
2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO**

AUTOR:

LIC. PÉREZ FIERRO, MARY ISABEL

<https://orcid.org/0000-0002-9520-9119>

ASESOR:

MG MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/000-3001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	21
ANEXOS.....	28

ÍNDICE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	29
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	35
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILITUD.....	37

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería durante la pandemia covid – 19 en el servicio centro quirúrgico, del Hospital II Essalud-Huanavelica, 2021. **Materiales y métodos:** se realizará una metodología de estudio cuantitativo, diseño no experimental, transversal descriptivo, en una muestra de 40 profesionales de enfermería. Los instrumentos han sido sometido a validez y confiabilidad para evaluar la variable de estrés laboral se utilizará un cuestionario: conformado de 3 dimensiones: factores físicos, psicológicos y sociales, consta además de 34 preguntas; teniendo como valores finales: afectación leve: 0-33 puntos, afectación moderada 34-67 puntos y afectación alta: 68 -102 puntos, mientras que la variable de desempeño laboral cuenta con 21 ítem en total y 6 dimensiones que son: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización con resultados finales tales como alto 70-105pts, medio 34-69pts bajo: 0 -33 pts. **Resultados:** Con la investigación se busca la relación entre estrés laboral y desempeño del profesional enfermería durante la pandemia covid – 19 y que requieren fortalecer su salud mental. **Conclusiones:** Los resultados obtenidos permitirán implementar acciones que ayudarán al personal que labora en el servicio centro quirúrgico y que están expuestos a situaciones difíciles durante su quehacer diario, permitiendo así tomar acciones de mejora en beneficio de los pacientes.

.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, enfermería, covid 19 (DeCS)

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between work stress and performance of the nursing professional during the covid-19 pandemic in the surgical center service of Hospital II Essalud-Huanavelica, 2021. **Materials and methods:** a quantitative study methodology will be carried out, non-experimental design, descriptive cross-sectional study, in a sample of 40 nursing professionals. The instruments have been submitted to validity and reliability to evaluate the work stress variable, a questionnaire will be used: made up of 3 dimensions: physical, psychological and social factors, it also consists of 34 questions; having as final values: slight affectation: 0-33 points, moderate affectation 34-67 points and high affectation: 68-102 points, while the work performance variable has a total of 21 items and 6 dimensions that are: results orientation , quality, interpersonal relationships, initiative, teamwork, organization with final results such as high 70-105pts, medium 34-69pts low: 0-33 pts. **Results:** The research seeks the relationship between work stress and performance of the nursing professional during the covid-19 pandemic and that they require strengthening their mental health. **Conclusions:** The results obtained will allow the implementation of actions that will help the personnel who work in the surgical center service and who are exposed to difficult situations during their daily work, thus allowing improvement actions to be taken for the benefit of patients.

Keywords: Work stress, job performance, nursing, covid 19 (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina, el estrés laboral es considerado como una de las epidemias modernas, claro ejemplo de este es Argentina, el 65% de trabajadores sufren de esta enfermedad (1). Otros estudios realizados en Chile informan que la mitad de las incapacidades laborales en el sector salud son acarreadas por el estrés, mientras otros estudios hacen ver que el 30% son afectados por esta enfermedad. Otro país que reporto datos estadísticos es Brasil con un 15% del personal está afectado por el estrés (2).

Sumado a ello nos ha tocado sufrir una grave pandemia que empezó en el año 2020, y que viene afectando al mundo entero, en especial a los trabajadores de enfermería quienes se hallan sumergidos en un cuadro de estrés, alcanzando un 36.8% de enfermeros con estrés a diferencia de los médicos que solo cursan con estrés un 10.4% (3).

Pero cabe precisar que la personal enfermería en el año 2007, ya presentaba estrés mucho antes de que se diera las dificultades sanitarias del covid-19, puesto que se evidencia en un estudio realizado en EEUU, que de 11 millones de trabajadores del área de enfermería el 30% estaban inmersos al estrés mental por su trabajo. Como también la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo reconocían que el 44%de enfermeras mencionaban estar estresados (4).

Esta enfermedad del (COVID-19) se desarrolló en China, en el año 2020, alcanzando hasta el momento niveles altos de contagios y decesos. Esto causo complicaciones como depresión, ansiedad y estrés, tanto en los profesionales de salud, como en las personas en general. Por ello en indagaciones que vienen de China, el principal país afectado, en un estudio realizado indican que el 16,5% del personal de salud de enfermería mostró síntomas depresivos de moderados a graves; el 28,8% síntomas de ansiedad de moderados a graves; y el 8,1% informó de niveles de estrés de moderados a graves (5).

El estrés laboral es la respuesta adaptable no específica del organismo ante un cambio que ocurra. En Latinoamérica la población medica tiene una incidencia del 28% que se encuentren en un nivel demasiado alto, el 83% se debe a la falta del control del tiempo, el 74% tienen problemas familiares y dejan en los afecte en lo laboral, el 63% es debido a la falta de comunicación, el 58% se debe a los sistemas de trabajo, y el 90% se debe al contacto directo que tienen con las personas que mueren día a día (6).

En España, casi en su totalidad de los médicos consideran que la relación médico-paciente tiene una gran influencia en la salud, para el resto de los médicos su trabajo es como una fuente que genera ansiedad y al mismo tiempo el estrés, para el 18% es muy alto el nivel de ansiedad, el 20% padecen de insomnio. Por otro lado, un 20% aprueba que padecen problemas con la salud física, las prácticas les afectan anímicamente al 27.6% y casi al 5% les genera depresión (7).

En Italia. 2020, el nuevo coronavirus (Covid - 19), aparte de causar muchas devastaciones y muchos peligros en el personal de salud como enfermeros, médicos, etc. Arrojo un impacto psicológico de ansiedad y depresión sumado al impacto social de esta pandemia es irrefutable. En este complicado contexto, no es viable demostrar con claridad resultados emocionales y psicológicos sobre el covid19, aún más sobre estos problemas emocionales como es la ansiedad y la depresión (8).

En ese mismo año, en Cuba, la pandemia ha generado importantes cambios en los profesionales de la salud que especialmente se encuentran en primera línea, y esto repercute en el grado de satisfacción laboral, los profesionales se estresan por las sobrecargas laborales o por los cambios tan repentinos que se han dado, el 50% de los enfermeros presentan síntomas de estrés, la mayoría son mujeres enfermeras de atención primaria (9).

Los avances de la ciencia y las tecnologías han producidos cambios muy notorios en el aspecto socioeconómico, culturales, de este modo se ha producido alteraciones en el estilo y la calidad de vida, estas repercusiones ocasionan situaciones las cuales alteran el factor biopsicosocial en los trabajadores, el 80% de los enfermeros que laboran en los hospitales presentan cansancio laboral “estrés” debido a los cambios y a las sobrecargas laborales (10).

En la actualidad el estrés laboral se evidencia mediante los cambios desagradables que tienen las personas, esto es perjudicial porque influye en como una persona trata a la otra, trae problemas en el ámbito laboral, sobre todo cuando se presente de una manera constante, Los puntajes más altos respecto a los niveles y frecuencia de estrés laboral son: índice general de estrés laboral con 92 tripulantes (69.7%) y índice de presión laboral con 70 tripulantes (53.0%) ambos en niveles medio (11).

En el Perú el estrés laboral ha afectado a la población en general, esta se encuentra inmersa ante una sociedad que demanda a los individuos a capacitarse para afrontar un problema mayor. En el nivel medio predominó los estresores ambientales lo cual equivale a un 63.3%, laborales a un 83.3% y personales a un 51.7%, de los personales profesionales en enfermería (12).

El estrés laboral se ha presentado cada vez más entre los profesionales de la salud de enfermería, que se ven repercutidas en la salud mental y la salud física, los cuales traen consigo el desgaste profesional viéndose reflejadas en las estadísticas brindadas por la OMS, donde se observa que más del 95% de los enfermeros fueron diagnosticados de estrés laboral, la mayoría de estos fueron mujeres que tuvo el 55% de población (13).

En Cajamarca el estrés ha afectado a los personales de enfermería manifestándose en un 83% de los personales, provocando diferentes trastornos una de las causas principales diagnosticadas fue el agotamiento emocional, en esta población afecta se encontraron personales entre 28 y 43 años de edad, entre varones y mujeres (14).

Estudio realizado en el año 2020, en Lima, a profesional sanitario que presta atención directa a enfermos de COVID -19, manifiestan que generalmente el personal del área de enfermería presentó altos niveles de estrés en 36.8% a diferencia del personal médico que presento niveles de estrés en 10.4%, donde se vio reflejado en los problemas físicos, como son el insomnio, falta de apetito, agotamiento extremo, pocas ganas de volver a trabajar, siendo así el personal femenino de enfermería, los que se encuentran con un nivel alto de estrés (15).

Este tipo de estrés ha desencadenado el incremento del ausentismo en los centros hospitalarios, baja productividad, constantes rotaciones del personal, así como las incidencias en los aspectos físicos y mentales de los profesionales. A nivel mundial, entre el 50% y el 60% del ausentismo del personal está relacionado con los niveles altos de estrés laboral, diversos estudios han demostrado la relación entre la carga laboral, la duración de la jornada de trabajo, y la frustración como causantes del padecimiento de estrés laboral (16).

El estrés laboral son las alteraciones mentales y físicos los cuales nos pueden llevar a una depresión, provocada por los desórdenes alimenticios que mantenemos en nuestra vida, lo cual llega afectar las relaciones en el contexto familiar y en el contexto laboral, además el Instituto de seguridad y salud Opcional (NIOSH), informa que los niveles más altos del estrés en profesionales de la salud están asociadas al consumo de sustancias de suicidio, ausentismo laboral por las malas condiciones del trabajo las cuales no superan a la percepción (17).

El origen del estrés laboral se debe a las interacciones de los diversos factores de riesgo y que los incluye a los que provienen de los ámbitos físicos, el contenido del trabajo y la organización del trabajo, a los diferentes componentes psicosociales y a los trastornos de las funciones biológicas (18).

El estrés laboral es capaz de provocar una saturación mental y física de un trabajador, de tal manera que genera consecuencias diversas que no sólo afectan a nuestra salud, sino también al entorno más próximo, ya que es capaz de general desequilibrio entre lo personal y lo laboral (19).

Estudios sostienen que el estrés se manifiesta en las personas cuando sienten desequilibrio entre las exigencias del trabajo y las disposiciones de los recursos para hacer frente a las exigencias, siendo las situaciones más comunes que generan el estrés al limitado control del trabajo, demanda excesiva del personal médico y la carencia de recursos humano dentro de las principales áreas.

Todo esto se ve reflejado en el desempeño Laboral que se detalla como la conducta existente de los empleados, tanto en los técnicos y profesionales, como en las relaciones que se establece con los demás que se dan en el transcurso de la salud con la enfermedad de las personas en general, donde influye también la sociedad

y el ambiente donde se desarrolla, por ello es fundamental ser competente teniendo en cuenta el estado personal y las labores ya presentes (20).

Para realizar una evaluación del desempeño laboral se siguen pautas para tener en cuenta la eficiencia de cada trabajador como valorar la calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional, teniendo como fin instaurar tácticas para prevención de futuros problemas, ayudando así a motivar y fomentar el progreso de cada trabajador (21).

La teoría que sustenta el presente trabajo es el modelo de Callixta Roy como herramienta de adaptación al estrés donde señala que las respuestas adaptativas son respuestas que protegen la integridad de la persona en técnicas de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Cuyo modelo nos muestra una herramienta de gran utilidad para poder entender la función de la enfermera y su intervención para aminorar los mecanismos productores de estrés. A partir de esta base asumimos que este modelo puede convertirse en una pieza eficaz para afrontar el estrés. Los cuatro modos adaptativos de la teoría de Roy son, Modo fisiológico de adaptación, el modo de adaptación del auto concepto de grupo, el Modo de adaptación de desempeño de rol y el modo de adaptación de la interdependencia. A su vez el modelo de Roy, en general, se puede aprobar a todos los ámbitos de la enfermería, independientemente de cual sea el motivo del malestar. La actuación de la enfermera es fundamental para disminuir el estrés sin olvidar otros tratamientos más específicos los cuales favorecerán a alcanzar el objetivo principal que va dirigido primordialmente al concepto de adaptación de la persona y su entorno (22).

Investigadores como Figueroa (23), en Ecuador, en el año 2021 realizaron una investigación con el objetivo El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área COVID-19 de un Hospital de Guayaquil, la investigación fue mediante un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal, con una población de 102 profesionales de la salud, utilizando como técnica para la recolección de datos la encuesta, donde se elaboró dos instrumentos para cada una de las variables respectivamente, obteniendo como resultado una relación inversamente proporcional entre el estrés y el desempeño laboral y los resultados obtenidos indican el nivel de estrés con valores del 68.6 %

de la población en estudio. En las dimensiones del desempeño laboral al estudiarla nos muestra que nuestra población estudiada manifiesta un nivel medio en un 72.5%. Así podemos concluir Una relación inversamente proporcional entre las dimensiones del estrés y el desempeño laboral, a mayor presencia del estrés el desempeño laboral del personal de salud disminuye.

Şanlıtürk (24), en Turquía, durante el año 2021, realizó una investigación, cuyo objetivo principal fue “Determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID-19 y factores de estrés percibido”. El tipo de estudio fue cuantitativo, transversal, descriptivo. La población estuvo constituida por 262 enfermeras que trabajan en la UCI. El instrumento fue la Escala de Estrés Percibido-14. Como resultado encontró que el porcentaje de enfermeras con nivel moderado de estrés laboral fue del 62%. La alta jornada laboral y la relación enfermera: paciente, la gran carga de trabajo y el fracaso en el tratamiento de los pacientes fueron los principales factores de estrés laboral.

Al respecto Garcia y colaboradores (25), en su estudio realizado en México, en el 2020, con el objetivo de determinar el estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la Pandemia Covid-19 dicha investigación tuvo como base estudio cuantitativo, diseño descriptivo y transversal, para esto se usaron instrumentos de escala de estrés en enfermería, usando como población 126 participantes entre hombres y mujeres, obteniendo un resultado que indica que el valor de estrés medio tuvo un 59.5% un nivel bajo de estrés con el 37.3%. Llegando a la conclusión, se determina que los personales de enfermería en entorno a la epidemia presentan un nivel medio de estrés laboral.

Aranya (26), en Cusco – Perú, durante el año 2021, en su estudio de investigación que lleva por título “Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco”, El tipo de investigación fue de diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por 60 enfermeras. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios; los cuales han sido elaborados y validados por expertos especialistas. Obteniendo el resultado de que el estrés laboral en las enfermeras es medio en un 70% y bajo en 30%. Mientras

que la variable desempeño laboral, es de un 90% de los encuestados están en un nivel bajo de desempeño y medio, 10%; esto indica que el nivel de desempeño laboral predominante es el bajo. Concluyendo que si existe evidencia para afirmar que el nivel de estrés se relacione con el desempeño en el trabajo

Mientras que, León (27), en Cajamarca, en el 2020. En su investigación realizada "Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá – 2020". Realizo un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, estuvo conformada por 45 trabajadores de los trabajadores de salud, siendo el instrumento utilizado el cuestionario. Se concluye obteniendo los resultados que el coeficiente Rho de Spearman es -0,925 y de acuerdo con el baremo de la relación de Spearman, existe una relación positiva moderada que el estrés y se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020

Finalmente, Pachas (28), en Lima – Perú, durante el año 2018, elaboró una tesis denominada "Nivel de estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencias del hospital José Casimiro Ulloa 2018". El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal. Participaron 90 pacientes. El instrumento fue un cuestionario Maslach Burnout Inventory. Obteniendo como resultado de que el nivel de estrés en las enfermera tienen un nivel alto con un 45%, un nivel medio de 37%, y el 20% un nivel bajo y que este problema influye en el desempeño del personal de enfermería en un 46%. Concluyendo que el nivel de estrés que predominó en las enfermeras del Hospital de Casimiro Ulloa fue el nivel medio y tiene relación con su desempeño laboral que realiza el personal de enfermería.

La importancia de la investigación no solo se sitúa en el ámbito local del nivel de intervención del proyecto, sino que es fundamental su desarrollo a nivel nacional e internacional, puesto que el estrés laboral es una problemática de asunto público de índole internacional, los efectos de esta en el ámbito de la salud pueden ser irreversibles, el estrés afecta significativamente sobre el desempeño de los profesionales de salud, si bien se sabe que el estrés afecta de manera negativa en el desempeño laboral, Es importante conocer la manera en cómo se relaciona el

estrés en la práctica sanitaria, sobre el cual se concretará con un diagnóstico que permitirá diseñar planes estratégicos para el mejoramiento del rendimiento profesional, simultáneamente esto será reflejado en la mejor calidad de atención a los pacientes, dotando del ejercicio al derecho de una buena salud y la atención eficiente de las poblaciones.

La justificación desde el Valor teórico en el desarrollo de la investigación, aportará información relevante sobre la situación actual del estrés laboral en el contexto de pandemia, concibiéndolo como un estado fuera de la cotidianidad del quehacer diario de los profesionales de salud; es decir, se contará con información del estrés laboral con características particulares en un contexto de crisis sanitaria ahondando sobre los efectos en el desempeño laboral en el centro quirúrgico del Hospital II EsSalud – Huancavelica. Valor Metodológico Hasta la fecha no se ha llevado investigaciones con características similares que busquen explicar la problemática planteada, por lo que la investigación se centra como base para las futuras investigaciones, todo ello permitirá enriquecer los conocimientos sobre la temática planteada.

Así mismo, la investigación presenta valor social puesto que la realización del proyecto de investigación permitirá beneficiar tanto a los trabajadores de salud como a la población de Huancavelica, puesto que al realizar el análisis de la situación sobre los efectos del estrés laboral se admitirá la relevancia de este problema, haciendo que los directivos y el director del hospital establezcan medios de intervención para contrarrestar esta situación, por lo que la población será el beneficiario directo ya que serán atendidos de manera eficiente y con la ética necesaria.

El presente estudio busca determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del profesional enfermería durante la pandemia covid – 19 en el servicio centro quirúrgico, del Hospital II Essalud-Huanavelica, 2021.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio a realizar será un enfoque cuantitativo, porque se recogerán y analizarán los datos que corresponden a las variables cuantitativas de la población en estudio (29); el diseño correspondiente es el no experimental debido a que las variables de estudio no serán manipuladas, es transversal, ya que permitirá calcular directamente la información requerida, es correlacional; porque permitirá relacionar el nivel de asociación de las variables estudiadas (30).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La presente investigación estará conformada por una población de 30 enfermeras que laboran en el servicio del centro quirúrgico del Hospital II Essalud - Huanavelica en el último semestre de 2021.

Criterios de Inclusión: Se considera a los enfermeros que trabajan en la unidad de centro quirúrgico, que se encuentren presentes cuando se realiza la investigación y que deseen formar parte de la investigación firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: No se tendrá en cuenta a las enfermeras que no sean profesionales colegiadas, las que no trabajen en la unidad de centro quirúrgico, o aquellas que se encuentren como sustitutos por faltas, practicantes o en pasantías en el área de estudio y los que no quieran participar en el análisis.

Muestra: para la investigación se realizará un muestreo censal, es decir que usaremos toda la población por ser pequeña y manejable (31).

2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Estrés laboral:

Definición conceptual:

Es la respuesta física y emocional a un daño causado por las distintas exigencias de la organización laboral, así como por las relaciones personales, y tiene lugar

cuando las exigencias del entorno no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del empleado, o bien cuando el conocimiento y sus habilidades no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa para enfrentar dichas exigencias (32)

Definición operacional

Estrés laboral es la respuesta física y emocional del profesional de enfermería en el Hospital II Essalud - Huanavelica, debido a que a diario se presentan retos en el aspecto profesional y personal, como el optar por tomar una decisión, obligaciones con la familia, responsabilidades en el trabajo. Por esto tendrían que acatar formas para erradicar el estrés de sus vidas, cada persona percibe el estrés de diferente manera de acuerdo con las demandas y el no poder contar con medios para lograr soluciones.

Desempeño laboral:

Definición conceptual

Es el conjunto de comportamiento o conductas reales en el trabajo, donde desarrolla competencias, deberes y obligaciones en función al puesto de trabajo, capacidad de hacer o no el deber encomendado. El desempeño laboral está compuesto por dos características, ella varía en función a la preparación técnica y la experiencia acumulada, lo cual permite tener una adecuada toma de decisiones, destreza al ejecutar los procedimientos y una buena relación intrapersonal (33).

Definición operacional

El desempeño laboral es un resultado en la calidad de servicio que brinda a los usuarios en logran cumplir con las funciones y actividades que se les asigna en su centro de trabajo, para lo cual deberán de emplear sus conocimientos, habilidades y destrezas cognitivas, técnicas y actitudinales, así como los recursos materiales para el cumplimiento eficiente de su trabajo.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Emplearemos la encuesta, por ser una técnica accesible que permite recoger la información de manera fácil; como instrumento tendremos un cuestionario, que es un grupo de preguntas relacionadas un tema particular (34). Para medir la variable

de estrés laboral se utilizará un cuestionario: conformado de 3 dimensiones: factores físicos, psicológicos y sociales, consta además de 34 preguntas; teniendo como valores finales: afectación leve: 0-33 puntos, afectación moderada 34-67 puntos y afectación alta: 68 -102 puntos, mientras que la variable de desempeño laboral cuenta con 21 ítem en total y 6 dimensiones que son: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización con resultados finales tales como alto 70-105pts, medio 34-69pts bajo: 0 -33 pts; el instrumento será aplicado a todas las enfermeras que trabajen en el área de centro quirúrgico del Hospital II Essalud - Huanavelica y que cumplan con los criterios de exclusión e inclusión.

Validación y confiabilidad: el instrumento para medir la variable de estrés laboral, fue desarrollada por Gray y colaboradores (35) fue validado y estandarizado por la Organización Mundial de la Salud para luego ser traducida y validada al castellano la validación de este instrumento estuvo por evaluación de juicio de experto y aplicación de prueba piloto fue sometido a una confiabilidad en donde se aplicó alfa de Cronbach dando como resultado de 0,92 parámetros que brinda utilizar con confianza mientras que para medir la variable del desempeño laboral por Santillan (36) tuvo para su validación tuvo que ser sometido por juicio de 8 expertos especialistas y en donde también se aplicó un examen piloto a 16 profesionales, este instrumento tuvo un valor de confiabilidad de 0.917 lo cual indica que es confiable y aplicable.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Solicitaremos un documento a la dirección General de la Universidad María Auxiliadora que nos identifique como alumnos de segunda especialidad, con el que gestionaremos ante las autoridades del Hospital II EsSalud - Huancavelica, jefa del departamento de enfermería y jefe del servicio, a este último se le solicitará también una reunión con los participantes de la muestra para explicarle los objetivos del estudio y solicitar la firma del consentimiento informado.

2.5.2 Aplicación de instrumentos re recolección datos

Inicialmente se solicitará al jefe del servicio una reunión con la población objetivo, para explicarle el propósito del estudio, a continuación, se solicitaremos su participación, que deberá ser validada con su firma en el formato consentimiento informado. El tiempo estimado de llenado de la encuesta es en promedio 30 a 40 minutos, por cada participante, en periodo estimado de 10 a 15 días hábiles.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Análisis descriptivo: Para este análisis emplearemos las técnicas numéricas y gráficas que nos ayuden con las descripción y análisis del conjunto de datos, para lo cual se empleará el SPSS 26 para la elaboración de las tablas de frecuencia, gráficos y las principales medidas de tendencia central (37).

Análisis inferencial: Para el análisis evaluaremos los datos recolectados de la muestra para elaborar las conclusiones sobre la población. Para esto usaremos la correlación de Pearson en donde se debe constatar que el valor de la significancia sea menor al α teórico (0,05) (38).

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Entre los principios éticos se está considerando:

- ✓ **Autonomía:** Como investigadores, garantizamos que todos los participantes del estudio son voluntarios y este acuerdo se plasma en la firma del consentimiento informado de cada unidad muestral (39).
- ✓ **Beneficencia:** Los investigadores garantizan que los participantes no resultaran dañados con el estudio, y que salvaguardaremos su integridad frente a la adulteración o deshonra personal (40).
- ✓ **Justicia:** Como investigadores garantizaremos el tratamiento igualitario a todos los participantes de este estudio sin rechazar ni discriminar a ninguna persona de la unidad muestral (41).
- ✓ **No maleficencia,** al respetar la integridad de los pacientes cuidando no provocarle perjuicios ni arriesgando su integridad (42).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES TIEMPOS	2021																							
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBR E				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Descripción del Problema	■	■																						
Búsqueda de información bibliografía vía web		■	■	■	■																			
Elaboración de la introducción: problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			■	■	■	■	■	■																
Determinar los Objetivos de la investigación.			■	■	■	■	■	■	■															
Material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo									■	■	■	■												
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos										■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información										■	■	■	■											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio										■	■	■	■											
Elaboración de los anexos													■	■										
Evaluación antiplagio – Turnitin													■	■	■	■	■	■						

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Peiró J. El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Investigación Administrativa [revista en Internet] 2001 [acceso 14 de junio 2021]; 88(3). Disponible en: <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>
2. González, P. El estrés, bomba de relojería laboral. EFE: Salud [revista en Internet] 2016 [acceso 18 de jul 2021]; 30(2). Disponible en: https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=E+l+estr%C3%A9s%2C+bomba+de+relojer%C3%ADa+laboral.&btnG=
3. Herrera D., Coria G., Muñoz D., Graillet O. Impacto del estrés psicosocial en la salud. eNeurobiología [revista en Internet] 2017[acceso 14 de junio 2021]; 8(17):1-23. Disponible en: <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html>
4. Hernández E, Cerezo S, López M. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc. [revista en Internet] 2007 [acceso 15 de junio 2021]; 15 (3). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2007/eim073h.pdf>
5. Ozamis N., Dosil M., Picaza M., Idiaga N. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. Científica Scielo Brasil [revista en Internet]. 2020 [acceso 24 de junio 2021]; 36(4). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/?lang=es>
6. Velásquez B. Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. [revista en internet]. 2006 octubre. [acceso 03 de abril 2022]. 4(34) Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-33472006000400003

7. Carrillo S, Ríos MI, Escudero L, Martínez ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. [revista en internet]. 2020 diciembre. [acceso 01 de julio del 2021]. 17(50) Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
8. Rojas L. Relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de lima metropolitana,2021 [tesis de especialidad]. Perú: universidad María Auxiliadora; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/687>.
9. Román J. Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. [revista en internet]. 2003 abril-junio. [acceso 08 de julio del 2021]. 29(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662003000200002&script=sci_arttext
10. Carrasco OP, Catillo EF, Salas RM, Reyes CE. Estrés laboral y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. [revista en internet]. 2016 noviembre. [acceso 08 de julio del 2021]. 1(1). Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
11. Rupay S. Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en hospital dos de mayo en la unidad de cuidados intensivos. 2018. [tesis]. Lima - Perú: Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%C3%ADa%20%28Sa%C3%BAI%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Ochoa C. Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales de la clínica

- San Judas Tadeo Lima 2018. [tesis]. Lima - Perú: 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23813>
13. Bobadilla GC. Estresores laborales y el clima laboral en el área de neonatología. [tesis]. Santa Fe-Argentina: 2018. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/20133>
 14. Gabriel SS. Estrés laboral. [internet]. Cajamarca – Perú. 2018. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/634>
 15. Marquina R., Adriazola R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con Covid-19 en Lima Metropolitana, Perú. ACC. CIETNA [revista en Internet] 2020 [acceso 17 de junio 2021]; 7(2): 35-42. Disponible en: <http://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391>
 16. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de Covid-19. Científica Scielo preprints [revista en Internet] 2020 [consultado 15 de junio 2021]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468D.pdf>
 17. Durán R, Gamez Y, Toirac K, Toirac J, Torac D. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. [revista en internet]. 2021 marzo. [acceso 08 de julio del 2021]. 25(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278
 18. Arámbulo. Ambiente laboral puede generar estrés a empleados. [internet]. México: Gob.mx; 2016- [acceso 8 de julio del 2021]. Disponible en <http://www.ims.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
 19. Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. [Internet]. Universidad autónoma de Madrid; 2010.

Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

20. Salas R, Díaz L, Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Cubana de Educación Médica Superior [revista en Internet] 2012 [acceso 29 de junio 2021]; 26(4): 604-617. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>
21. Urdaneta O, Urdaneta M. Evaluación del desempeño y motivación del personal en los institutos de investigaciones de salud. Cienc Social [revista en Internet] 2013 [acceso 30 de junio 2021]. 19 (4): 672-682. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>
22. Accensi B, Lleixa E, Sáez M, Romaguera V. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [revista en Internet] 2010 [acceso 28 de julio 2021]; 19(4): 279-282. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
23. Figueroa J., Blanca J. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área COVID-19 de un Hospital de Guayaquil [tesis Licenciatura]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82093>
24. Şanlıtürk D. Perceived and sources of occupational stress in intensive care nurses during the COVID-19 pandemic. Intensive Crit Care Nurs [revista en Internet] 2021 [acceso 28 de abril 2022]; 67(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1016%2Fj.iccn.2021.103107>
25. García P., et al. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la Pandemia Covid-19. Salud

Pública [revista en Internet] 2020 [acceso 30 de julio 2021]; 65-73. Disponible en:

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revista><http://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

- 26.** Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cuzco - Perú [tesis Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; [internet] 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79183>
- 27.** León, Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá – 2020 [tesis Maestría]. Cajamarca –Perú, Universidad Cesar Vallejo [internet], 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55426/Leon_FGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 28.** Pachas M, Nivel de estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencias del hospital José Casimiro Ulloa 2018 [tesis maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; [Internet]. 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5743/PACHAS_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 29.** Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo. Primera. E.I.R.L GD, editor. 2013. 218 p.
- 30.** Bernal C. Metodología de la investigación [Internet]. 4ta. Edici. Colombia; 2016. 392 p. Disponible en: https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- 31.** Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta ed. I EM-H, editor. México; 2014. 634 p.

32. Bobadilla GC. Estresores laborales y el clima laboral en el área de neonatología. [tesis]. Santa Fe-Argentina: 2018. Disponible en: <https://rehip.unr.edu.ar/handle/2133/20133>
33. Santillan Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2014 [Internet]. Disponible en: <https://docplayer.es/137149218-Estres-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-en-las-enfermeras-del-servicio-de-neonatologia-del-hospital-nacional-sergio-enrique-bernales-lima-2017.html>
34. Argimon J, Jiménez J. Métodos de investigación clínica y epidemiológica. 4th ed. España: Elsevier. 2013. 570 p.
35. Mas R., Escriba V. La versión castellana de la escala “the nursing stress scale”. Proceso de adaptación transcultural. Rev Esp. Salud Pública [revista en Internet] 1998 [acceso el 29 de agosto 2021]; 72: 529-538. Disponible en: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v72n6/castellana.pdf
36. Santillan Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2014 [Internet]. Disponible en: <https://docplayer.es/137149218-Estres-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-en-las-enfermeras-del-servicio-de-neonatologia-del-hospital-nacional-sergio-enrique-bernales-lima-2017.html>
37. Salafranca L, Sierra V, Nuñez M, Solanas A, Leiva D. Análisis Estadístico mediante aplicaciones informáticas SPSS, Statgraphics, Minitab y Excel. España: Edicions Universitat Barcelona. 2005. 272 p.
38. Flores E, Miranda M, Villasís M. El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. Revista Alegria México [revista en Internet] 2017 [acceso 10 de mayo 2022]. 64(3):364–70. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64->

03-0364.pdf

- 39.** Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Revista Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso 10 de mayo 2022]. 22:121–57. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
- 40.** Pachón L. La importancia de la no maleficencia en la praxis clínica[tesis de Maestría]. Colombia:Pontificia Universidad Javeriana [Internet]. 2020. Disponible en: https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/56400/Tesis_LuzMeryPachon.pdf?sequence=1
- 41.** Juvé M, Anton P. Consideraciones éticas en la gestión enfermera: una revisión actual. Nursing (Ed. española) [Revista en internet] 2012 [Acceso 07 de Abril de 2022]; 30(3):52-58. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S021253821270047X>.
- 42.** Mazo H. La Autonomía: Principio Ético Contemporáneo. Revista Colombiana de Ciencias Sociales [revista en Internet] 2012 [acceso 10 de agosto 2022]. 3(1):115–32. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5123760.pdf>

ANEXOS

Anexo A: Matriz De Operacionalización

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N.º de ítems	Valor Final	Criterios para asignar valores
Estrés Laboral	Cuantitativo Ordinal	El estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por las distintas exigencias de la organización laboral, así como por las relaciones personales, y tiene lugar cuando las exigencias del entorno no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del empleado, o bien cuando el conocimiento y sus habilidades no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa para enfrentar dichas exigencias.	Estrés laboral es la respuesta física y emocional en profesionales de enfermería de la unidad de terapia intensiva del Hospital II Essalud - Huancavelica, debido a que a diario se presentan retos en el aspecto profesional y personal, como el optar por tomar una decisión, obligaciones con la familia, responsabilidades en el trabajo. Por esto tendrían que acatar formas para erradicar el estrés de sus vidas, cada persona percibe el estrés de diferente manera de acuerdo con las demandas y el no poder contar con medios para lograr soluciones.	Factores Físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Frustración • Desgano • Cansancio • Inseguridad • Sobrecarga laboral 	1-12	Nunca=0 Algunas veces =1 Frecuentemente =2 Muy frecuentemente =3	Leve 0-33 Pts. Moderado 34-67 Pts. Alto 68-102 Pts.
				Factores psicológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de inseguridad. • Temor al error. • Preocupación Excesiva. • Sentimiento de culpabilidad • Conflicto de roles. • Dominio del entorno. • Supervisión inadecuada. 	13-26		
				Factores Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales deficientes. • Respaldo de grupo. • Cohesión y conflicto grupal. • Falta de comunicación. 	27-34		

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N.º de ítems	Valor Final	Criterios para asignar valores
Desempeño Laboral	Cuantitativo Ordinal	Es el conjunto de comportamiento o conductas reales en el trabajo, donde desarrolla competencias, deberes y obligaciones en función al puesto de trabajo, capacidad de hacer o no el deber encomendado. El desempeño laboral está compuesto por dos características, ella varía en función a la preparación técnica y la experiencia acumulada, lo cual permite tener una adecuada toma de decisiones, destreza al ejecutar los procedimientos y una buena relación intrapersonal.	Nivel en que los trabajadores logran cumplir con las funciones y actividades que se les encarga en su trabajo, para lo cual deberán de emplear sus conocimientos, habilidades y destrezas cognitivas, técnicas y actitudinales, así como los recursos materiales para el cumplimiento eficiente de su trabajo.	ORIENTACION DE RESULTADOS	- Cumple con su trabajo	1-3	Nunca=1 A veces =2 Frecuentemente =3 Muy frecuentemente =4 Siempre =5	Bajo 0-33 Pts. Medio 34-69 Pts. Alto 70-105 Pts.
				CALIDAD	- Comete errores	4-8		
				RELACIONES INTERPERSONALES	- Es empático con su pacientes y compañeros de trabajo	9-12		
				INICIATIVA	- Tiene nueva idea para el servicio	13-16		
				TRABAJO EN EQUIPO	- Muestra aptitud para trabajar en equipo	17-18		
				ORGANIZACIÓN	- Planifica actividades y cumple con sus indicadores	19-21		

Cuestionario

PARA MEDIR PRESENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL ENFERMERÍA DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN EL SERVICIO CENTRO QUIRÚRGICO, DEL HOSPITAL II ESSALUD-HUANVELICA SEGÚN LA APLICACIÓN “ESCALA DE ESTRÉS EN ENFERMERIA-NSS”

A continuación, se le brindara un cuestionario para poder conocer los niveles de estrés que están presentes en los licenciados de enfermería con especialidad de cuidados intensivos, el proyectó va estar a cargo de la Licenciada Betzabeth Lazo Arcos, en el cuestionario le presentamos una lista de situaciones que pueden darse en el servicio de Cuidados Intensivos adultos, el objetivo de este cuestionario es saber con qué frecuencia estas situaciones producen tensión o estrés en su servicio, tenga en cuenta que no se habla de la frecuencia que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia en que ha sido estresante en los últimos 6 meses. Su respuesta será confidencial.

Por favor marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que usted cree que cada situación ha sido estresante para usted.

El tiempo para completas el cuestionario es de 20 minutos.

DATOS GENERALES

1. Sexo: Femenino () Masculino ()
2. Edad: _____
3. Estado civil: Soltera () Casada () Otros: madre soltera, divorciada, viuda ()
4. Tiempo laborando como enfermera: De 1 a 5 años () De 6 a 10 años ()
De 11a 15 años () De 16 a 20 años () > 20 años ()

N.º	Estrés laboral	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	Interrupción frecuente en la realización de tareas.				
2	El médico no está presente cuando un paciente está muriendo.				

3	Estar en desacuerdo con el tratamiento del paciente				
4	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
5	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.				
6	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal.				
7	Personal y turno imprevisible.				
8	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
9	Realizar demasiadas tareas que nos son de enfermería (tareas administrativas).				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
11	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
12	El médico no está presente en una urgencia médica.				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
14	Falta de personal para cubrir adecuadamente los servicios.				
15	Recibir críticas de un médico.				
16	Realización de cuidados de enfermería que resulta doloroso a los pacientes.				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
18	La muerte de un paciente.				
19	Miedo a cometer un error un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
20	Muerte de un paciente con quien las llegado a tener una relación estrecha.				
21	Sentirte insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia de un paciente.				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
23	Ver a un paciente sufrir.				

24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
25	Recibir críticas de un supervisor.				
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
27	Problemas con su supervisor.				
28	No tener para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio.				
29	Problemas con uno o varios médicos.				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
31	No tener ocasión para expresar a otros compañeros el servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad).				
32	Sentirme impotente en el caso de que un paciente no presente mejora.				
33	Deficiencia para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				

Cuestionario

PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL ENFERMERÍA DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19 EN EL SERVICIO CENTRO QUIRÚRGICO, DEL HOSPITAL II ESSALUD-HUANVELICA

I. DATOS GENERALES:

• ÁREA/SERVICIO: _____

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren en forma habitual en un servicio de emergencia, indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes durante su jornada laboral.

NUNCA (1), A VECES (2), FRECUENTEMENTE (3), MUY FRECUENTEMENTE (4), SIEMPRE (5)

N	AREA DEL DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
	ORIENTACION DE RESULTADOS					
1	Termina su trabajo oportunamente					
2	Cumple con las tareas que se le encomienda					
3	Realiza un volumen adecuado del trabajo					
	CALIDAD					
4	No comete errores en el trabajo					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	No requiere de supervisión frecuente					
7	Se muestra profesional en el trabajo					
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
9	Se muestra cortés con los pacientes y/o familiares					
10	Se muestra cortés con sus compañeros					

11	Brinda una adecuada orientación a los pacientes y/ofamiliares					
12	Evita los conflictos dentro del equipo					
	INICIATIVA					
13	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
14	Se muestra asequible al cambio					
15	Se anticipa a las dificultades					
16	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
	TRABAJO EN EQUIPO					
17	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
18	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
	ORGANIZACIÓN					
19	Planifica sus actividades					
20	Hace uso de indicadores					
21	Se preocupa por alcanzar las metas					

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Usted ha sido seleccionada para ser parte de este estudio en salud. Le sugerimos leer atentamente la información detallada líneas debajo de tal manera que se encuentre enreda del objetivo que pretendemos.

Título del proyecto: Estrés laboral y el desempeño laboral de profesionales de la salud durante la pandemia de covid – 19 en centro quirúrgico del Hospital II Essalud - Huanavelica, 2021

Nombre del investigador principal: Lic. Pérez Fierro, Mary Isabel

Propósito del estudio: El estudio busca conocer el nivel de aplicabilidad del Triage Manchester en su quehacer diario en el área de emergencia del Hospital San Isidro Labrador

Beneficios por participar: Esta investigación permitirá incorporar y/o desarrollar capacitación relacionada a la temática investigada, buscando corregir algunos errores identificados, además de brindar un trato humanizado en base a los parámetros establecidos al paciente que acude al servicio en busca de una atención de emergencia

Inconvenientes y riesgos: Las preguntas formulas cumplen con los requisitos de seguridad que garantizan la privacidad de los encuestados; por tanto, no representará riesgo alguno.

Costo por participar: El constituirse en una unidad muestral no le demandará obligación económica.

Confidencialidad: Los investigadores dan fe de que las respuestas no serán expuestas garantizando así el anonimato de los participantes, puesto que las encuestas ingresadas a la base de datos serán previamente codificadas sin que los encuestadores conozcan la identidad de los participantes.

Renuncia: Los participantes tienen de la muestra tienen el beneficio de abstenerse a ser parte del estudio en el momento que lo consideren.

Consultas posteriores: De tener algún cuestionamiento previo o durante el proceso que este en relación con el tema investigado, pueden ser consultadas dirigiéndose a la Lic. Pérez Fierro, Mary Isabel investigador principal a través del celular (901625322) email: [@gmail.com](mailto: @gmail.com) Así mismo les informamos que puede realizar cualquier consulta a los integrantes del Comité de Ética, para efectuar cualquier sospecha de manipulación de la información que nos brinda.

Contacto con el Comité de Ética de la UMA, ubicada en la Provincia de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho, correo electrónico

Participación voluntaria:

Su colaboración en esta investigación es totalmente potestativa, por lo que está facultada para rechazarla cuando crea conveniente.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

Expreso haber analizado y entendido, lo que explica lo plasmado en el documento, además de estar satisfecha de las respuestas recibidas por parte de los investigadores, por otra parte, declaro no haber sido obligada, influenciada ilícitamente para colaborar con el estudio y por último me comprometo en contribuir de manera voluntaria en su realización.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Pérez Fierro, Mary Isabel	
Nº de DNI	
20076730	
Nº teléfono móvil	
901625322	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Pérez Fierro, Mary Isabel	
Nº de DNI	
20076730	
Nº teléfono	
901625322	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

.....

Firma del participante

Anexo D. Hoja de Informe de Similitud.

TRABAJO ACADEMICO

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	4%	2%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unjpsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
	Fuente de Intern	

~~Excluir citas~~ ~~Activo~~ ~~Excluir coincidencias~~ < 1%

~~Excluir bibliografía~~ ~~Activo~~