



**Universidad  
María Auxiliadora**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES**

**ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DEL  
COVID-19 DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE  
ATENCION PREHOSPITALARIA DEL SAMU DE LIMA  
METROPOLITANA, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y  
DESASTRES**

**AUTOR:**

**LIC. ROMERO SUASNABAR, JANNET KARINA**

**<https://orcid.org/0000-0002-3168-0059>**

**ASESOR:**

**Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

**<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## ÍNDICE GENERAL

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| RESUMEN.....                       | 4  |
| ABSTRACT.....                      | 5  |
| I. INTRODUCCIÓN.....               | 6  |
| II. MATERIALES Y MÉTODOS.....      | 16 |
| III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | 22 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....    | 24 |
| ANEXOS.....                        | 32 |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....</b>        | <b>33</b> |
| <b>ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b> | <b>38</b> |
| <b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>            | <b>46</b> |
| <b>ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILARIDAD.....</b>      | <b>48</b> |

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral tiempos de COVID-19 del personal de enfermería de atención pre hospitalaria del SAMU de Lima Metropolitana – 2021. **Materiales y Método:** enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estará constituida por 30 profesionales de enfermería de atención pre hospitalaria del SAMU de Lima Metropolitana – 2021. Así mismo como técnica la encuesta y la observación no participativa y como instrumento de recolección de datos serán usadas la escala de Estrés laboral de enfermería (The Nursing Stress Scale) y la ficha de observación no participativa que se realizara previa autorización y consentimiento informado de los colaboradores. **Resultados:** los resultados serán procesados e ingresados a una base de Excel y serán calculados con un sistema, empleando el paquete estadístico SPSS versión 22. **Conclusiones:** la investigación nos brindará datos significativos para conocer el impacto y el afrontamiento psíquico que provoca la pandemia en el personal de enfermería y esto servirá para poder desarrollar estrategias con la finalidad de reducir el estrés que se ha generado en esta crisis sanitaria.

**Palabras clave:** Estrés, desempeño, Covid-19, enfermería (DeCS)

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship that exists between stress and work performance times of COVID-19 of the nursing staff of pre-hospital care of the SAMU of Metropolitan Lima - 2021. **Materials and Method:** quantitative approach, descriptive correlational level, non-experimental design and cross section. The population will be made up of 30 pre-hospital care nursing professionals from the SAMU of Metropolitan Lima - 2021. Likewise, the survey and non-participatory observation technique and the data collection instrument will be used the Nursing work stress scale (The Nursing Stress Scale) and the non-participatory observation sheet that was carried out with the prior authorization and informed consent of the collaborators. **Results:** the results will be processed and entered into an Excel database and will be calculated with a system, using the statistical package SPSS version 22. **Conclusions:** the research will provide us with significant data to know the impact and psychological coping caused by the pandemic in the nursing staff and this will serve to develop strategies in order to reduce the stress that has been generated in this health crisis.

**Keywords:** Stress, performance, Covid-19, nursing (MeSH)

## I. INTRODUCCIÓN

Desde hace ya muchos años, el estrés es el principal adverso de las actividades laborales, ya que se les vincula con mucha frecuencia, debido a que es un fenómeno muy notable en el trabajo (1). Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) indica que solo en la Unión Europea el estrés laboral afecta a 40 millones de trabajadores, pero apenas el 26% de las instituciones ha adoptado medidas para reducir (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).

Desde el inicio de esta pandemia, está claro que los sujetos que laboran en el ámbito de la salud, especialmente aquellos que atienden a los pacientes por COVID-19, mostraban riesgos altos en su salud tanto físico como psicológico. Según Rossi (6), Italia, 2020, realizó una investigación con 1,379 personal de

salud, concluyendo que un 49% presento sintomatologías agudas de estrés postraumático, un 25% indicios de depresión, un 8% de insomnio y un 22% señalaban tener demasiado estrés.

Toda esta crisis sanitaria internacional aqueja la salud mental y físico de aquellos personales sanitarios en específico a los enfermeros. Por ello, los personales de enfermería ponen en riesgo su vida trabajando arduamente. Sumado a esto la epidemia global genera mayor amenaza laboral que es uno de los motivos más relevantes que genera estrés en esta realidad (7).

Todo este impacto sanitario refleja que el estrés ha ido afectando mucho más al personal de salud sobre todo a los enfermeros como lo mencionan en un estudio Dosil (8), España, 2020, donde pudieron demostrar que en la coyuntura del coronavirus COVID -19, las enfermeras que trabajan arduamente en los nosocomios de primera línea, indicaron que el 46,7% de los participantes sufren estrés, el 37% ansiedad, el 27,4% depresión y el 28,9% problemas de sueño. En cuanto a la edad, fueron los mayores de 36 años los que mostraron mayor medida cuadros de estrés (32,1%), ansiedad (25,3%), insomnio (21%) y depresión (19,5%), desarrollando mayores síntomas en aquellas enfermeras y enfermeros que están en pleno contacto con los pacientes contagiados por este virus.

Por ello el estrés está calificado como el origen de la enfermedad laboral, a raíz de ello también se realizaron varios estudios en Colombia que mostraron que el personal de enfermería en un 33.97% están expuestos a un nivel alto de estrés generado en su ambiente laboral (9).

El hecho de estar enfrentando una temible pandemia los hace más vulnerable a que se genere miedo, ansiedad y estrés principalmente a los que trabajan en primera línea de salud como el personal de enfermería que presta atención a la población. Por ello Hernández (10), Cuba, 2020, menciona que es un factor probable que el trabajador de salud tienda a padecer de estrés ante esta pandemia, ya que el estrés y los sentimientos encontrados no son una preocupación de que el trabajador no haga un buen trabajo, o que no logre afrontar sus sentimientos o emociones, sino que es parte del contexto en la que se encuentra todos en el mundo entero.

A su vez Betancourt M. (11), Ecuador, 2020, indica que los enfermeros y enfermeras viven bajo demasiada presión en su ambiente de trabajo, determinan que los enfermeros tienen una labor agobiante y un alto índice de padecimientos psicológicos afines al estrés, la poca satisfacción en el trabajo, la ausencia y los abundantes cambios de trabajos. Lo que provocara que los personales de enfermería se sientan fatigados y provoquen una deficiencia en su rendimiento, bajo desempeño laboral, ausentismo y desidia de la profesión.

Ante esta situación pandémica el gran y mayor problema que se evidencia en el personal de salud en general, es el estrés laboral causado por la alta demanda de pacientes que llegan a fallecer producto de esta nueva enfermedad, que hasta el momento en Perú la cifra aproximada de personas fallecidas es de 189.757 y la cantidad de población confirmadas con COVID 19 actualmente en Perú son de casi 2.019.716 donde cada día se incrementan más los pacientes con este virus (12).

Según el médico ocupacional Lizama (13), Perú, 2020, refiere que, en el entorno ocupacional, hay una idea incorrecta de la persona frente el estrés, ya que hay presión y sobre todo exigencia laboral, conllevando a que el trabajador tenga problemas psicológicos, como también haya bajo desempeño en el trabajo que realiza, teniendo como consecuencia ineficacia del empleado con su trabajo, donde no se sentirá capaz de realizar su labor eficazmente, llegando a la frustración.

En un estudio que se realizó en el hospital de Chimbote en Perú, 2020, indican que El contexto de la pandemia ha generado cambios importantes en los profesionales de salud que laboran en ámbitos hospitalarios, especialmente en el personal de enfermería que se encuentra en primera línea, afrontando situaciones de estrés que repercuten directamente sobre el grado de desempeño laboral dando como resultado que el 83.3% de los profesionales de enfermería presenta estrés laboral (14).

Como también Marquina y Colaboradores (15), en Lima, 2020, en un estudio realizado al 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.

Con lo descrito se evidencia al estrés que yace como una condición preocupante el cual deteriora la salud de los empleados sanitarios en específico a los enfermeros y enfermeras, en especial los profesionales con mayor afectación a causa del estrés lo conforman el trabajador que realiza sus actividades en la atención pre hospitalaria del SAMU porque somos la primera respuesta en acudir al llamado de las emergencias, siendo el personal de enfermería los más afectados ya que somos los que estamos en contacto más directo y permanente con el paciente y población contagiadas con este virus, son los que velan por la buena bioseguridad y desinfección de las unidades, además la etiología del estrés también están conexos con la sobrecarga de labor, con temor a contagiarse, precarias condiciones del lugar de actividades, las medidas precisas de bioseguridad, a pesar de que son muy relevantes para salvaguardar al personal del contagio, aumenta el agotamiento corporal debido al uso de equipamiento de protección personal, a esto añadimos el estar atentos y vigilantes con las atenciones primordiales que se da a cada paciente teniendo en cuenta todos los protocolos de seguridad, también la inestabilidad laboral en algunas enfermeras que están con contrato temporal, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario entre otros aspectos y esto se ve afectado en su estado y en el desempeño de sus actividades profesionales.

Por todo lo expuesto el presente estudio de investigación se formula el consiguiente problema ¿cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral, en tiempos del COVID-19 en el personal de enfermería de atención pre hospitalaria del SAMU de Lima Metropolitana - 2021?

Cuya finalidad de la presente investigación se tiene en cuenta investigaciones científicas que se exponen a continuación como base teórica.

Según el Instituto nacional de seguridad y salud ocupacional (NIOSH), denominan al estrés en el trabajo como las réplicas desfavorables fisiológicas y emotivas que se dan en el momento que las necesidades, capacidades o

recursos del trabajador no van acorde al trabajo a realizar. Por consiguiente, manifiestan que el estrés en el trabajo conlleva a tener una lesión o una salud poco favorable (16).

Como también en un artículo de Ayuso J. (17), en 2006, menciona que Selye H. define al estrés como la respuesta fisiológica, no específica de un organismo ante toda exigencia que se haga, además considero que cualquier estímulo podría derivar en un estresor e incluía a los estímulos psicológicos como agentes causales.

Por ello la salud del profesional de enfermería es un factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, ya que el estrés es uno de los riesgos laborales más altos por ello para una mejor valoración y prevalencia de estrés se analizan en sus distintas dimensiones como muerte y sufrimiento, carga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, problemas con la jerarquía, preparación insuficiente, falta de apoyo, no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado, problemas entre el personal de enfermería y pasar temporalmente a otros servicio con falta de personal, lo que conlleva a un mejor análisis y estimar el nivel de estrés (18).

La enfermería actualmente en esta crisis internacional de la pandemia del COVID- 19, tienen que meditar sobre la ética de los deberes que necesita tener su profesión, por ello se revalida en lo expuesto por Gretter que, aunque hay muchas complicaciones para poder brindar una adecuada atención a los pacientes, las enfermeras están en la delantera contra el COVID-19. Hay una considerable cantidad de pacientes contagiados, por ello existe mucho trabajo en los hospitales, de los cuales el personal de enfermería son los que tienen un mayor contacto con las personas y servicios del hospital por ende tienen una mayor incidencia a contagiarse. En investigaciones recientes de diferentes países que tienen una alta tasa de contagios en especial China, revelaron que la profesión que tiene mayor índice de estrés laboral son las enfermeras, debido a las demasiadas horas de trabajo, el cuidado y atención de niños enfermos, sobre todo la ansiedad son las cosas primordiales que incrementan el estrés en el trabajador, pero ello no hace que las enfermeras dejen su trabajo y su labor comprometidos con salvar la vida de las demás personas (19).

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).

Una de las teorías 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).

A continuación, también señalamos varios antecedentes internacionales que se igualan al fondo de la investigación del presente trabajo.

Según Zhang y colaboradores (23), en China, en el año 2020 realizaron una investigación denominada “El proceso de cambio psicológico de las enfermeras

de primera línea que atienden a pacientes con coronavirus durante su brote”. Su objetivo fue analizar el cambio psicológico de las enfermeras como estrés postraumático, la depresión y la ansiedad durante la pandemia, para ello se realizó una investigación descriptiva cualitativa que se llevó a cabo en el hospital de Wuhan, donde se entrevistó a 23 enfermeras, se tuvo como resultado que el 56.6% del personal sanitario tienen trastorno de estrés, el 58,6% trastorno de ansiedad y el 41,1% se siente consumido emocionalmente.

Como también Figueroa y Colaboradores (24), en Ecuador, en el año 2021 realizaron una investigación denominada el “Estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid-19 de un Hospital de Guayaquil”, con el objetivo principal determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en área covid-19, la investigación fue básica, 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.

A su vez García y Colaboradores (25), en México, en el año 2020 realizaron una investigación titulada “ Estrés laboral en enfermeras de un nosocomio público de la zona fronteriza de México, en entorno 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% y por último el nivel alto con 3.2%. Llegando a la conclusión, se determina que los personales de enfermería en entorno a la epidemia presentan un nivel medio de estrés laboral.

Es necesario tener en estudio a los antecedentes nacionales que proponen respaldo al presente trabajo de investigación.

Así mismo León y Colaboradores (26), en Cajamarca, en el 2020, realizaron una investigación denominada “Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red Salud Contumazá – 2020”; tuvo como énfasis el de comprobar la relación que existe en cuanto al estrés y su desempeño laboral de los enfermeros. Este estudio tuvo estudio descriptivo correlacional y su diseño no experimental, con corte transversal. A su vez la población fue conformada con 45 Enfermeras. Como también, las herramientas usadas son el cuestionario con adaptación a Escala de Likert. Dando como resultado del que hay una relación significativa del estrés y su desempeño laboral del profesional de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020 evidenciándose con el Coef de relación de Spearman  $=,925$  existiendo una relación positiva.

Según Delgado y Colaboradores (27), en Trujillo, en el 2017, realizaron un estudio, con el objetivo de establecer la relación entre el “Estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019”. Durante el proceso investigativo se siguió una metodología no experimental, a través de un estudio correlacional, de corte transversal, con un enfoque mixto; en el que participaron 98 colaboradores de ese entorno. Los investigadores realizaron el análisis empleando dos variables relacionadas con el ambiente laboral: estrés y desempeño. El 98% de los colaboradores mostró niveles *medio* y *alto* de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como *regular*. Se concluyó que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales.

Por ultimo Aranya J. (28), en Cusco, en el año 2021 hizo un estudio con el objetivo de determinar la relación del “Estrés con el desempeño laboral de los trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco durante la pandemia Covid-19”, este estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal, el cual se realizó en la población total del centro quirúrgico del Hospital Regional del Cusco, cuenta con 60 profesionales de la salud que trabajan en el contexto de la pandemia COVID-19; igualmente, se empleó un cuestionario estructurado en línea y de forma presencial, el que

contenía la Escala de estrés JSS-30 y el cuestionado GHQ-28 para determinar el grado de estrés y la salud mental del personal que labora en la unidad de salud en mención, obteniendo la conclusión que el estrés se relaciona directamente en el desempeño laboral del personal. Se presentó en un nivel medio en 70% de los trabajadores y bajo, 30%. Se deduce que el nivel que predomina es el medio, esto indica que la mayor parte de los trabajadores tiene síntomas de estrés manejable, con una posible tendencia a elevarse si se agravan las situaciones estresoras.

Es preciso mencionar la importancia de este estudio que nos ayudara a comprender el mundo y la naturaleza que nos rodea, por ello todos los estudios de investigación son importantes y más aún dentro de una acontecimiento de salud pública que estamos atravesando, es significativo averiguar el impacto y el afrontamiento psíquico que provoca esta pandemia en el personal de enfermería esto servirá para poder desarrollar estrategias con la finalidad de reducir el estrés que se ha generado en esta crisis sanitaria. Por ende, en esta investigación se evaluarán el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería para conocer el grado de estrés y cómo esto afecta en el desempeño laboral del enfermero ya que sabemos que ellos son los que se encuentra en contacto permanente y directo con las personas contagiadas con este virus, siendo el enfermero clave fundamental en el cuidado del ser humano. Es por ello que se analizara los grados de estrés a las que se están enfrentando los enfermeros del Samu y cómo éstos inciden en la práctica, en el desarrollo de la profesión y buen manejo laboral y a su vez nos ayudara a contribuir al manejo adecuado de estrés y poder enfrentar estas situaciones sobre todo en este contexto de la pandemia por lo tanto es prioridad que las enfermeras y enfermeros reciban todo apoyo de bienestar mental para afrontar situaciones de estrés para seguir con el buen trabajo de calidad humana en beneficio de toda la población.

En cuanto a la justificación de este estudio, este proyecto de investigación presenta un valor teórico, ya que nos permitirá desarrollar conocimientos nuevos para las futuras generaciones y aportara también con una contribución significativa que será como base de apoyo a otros estudios que deseen ahondar y seguir con el tema que será en beneficio del personal de salud y personas en general. Por ello en esta investigación se analizará si existe relación entre el nivel

de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería que brinda atención pre hospitalaria, donde se realizarán reflexiones y debates sobre el problema de la investigación.

Asimismo, este trabajo de investigación ostenta un valor práctico y se realiza porque existe la necesidad de mejorar el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de atención pre hospitalario de Samu en tiempos del COVID-19. El resultado de la investigación permitirá, elaborar programas y/o implementar estrategias de solución que nos permitirá tomar conciencia, adaptación y control para el manejo inteligente del estrés y poder contrarrestarlo.

En cuanto al valor metodológico de la presente investigación se intenta lograr los objetivos propuestos para ello se recurrirá al empleo de técnicas de investigación como encuestas para así medir el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería de atención pre hospitalario de SAMU.

Por último, en el aspecto de valor social los resultados de la investigación contribuirán para que los profesionales afronten la posible afectación psicológica a consecuencia de estrés lo cual podría afectar en el desempeño de sus actividades en el centro de trabajo, cuya consecuencia estaría relacionado con las atenciones que se brinda en los usuarios. Considero que este proyecto de investigación justifica, porque permite dar a conocer si los trabajadores desarrollan adecuadamente sus actividades brindando un servicio adecuado a los usuarios finales.

Por todo lo mencionado nos planteamos como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en tiempos de covid-19 del personal de enfermería de atención pre hospitalaria del SAMU de Lima Metropolitana, 20121.

## **II.MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El proyecto de investigación tendrá un enfoque cuantitativo por ser un método estructurado en donde se recopilarán y analizarán la información que se obtendrá mediante elaboración de una ficha de encuesta, este proceso de trabajo se llevará a cabo con el uso de herramientas estadísticas, como también recoger y analizar datos con el propósito de cuantificar el problema de investigación y a su vez comprobar las teorías planteadas en las hipótesis.

El diseño de la presente investigación será de tipo descriptivo correlacional, descriptivo porque describirá las particularidades, fenómenos y actuaciones de las variables y correlacional ya que busca establecer la relación de causa o efecto entre las variables nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería que laboran en el área pre hospitalaria de SAMU. Según Hernández R, Fernández C y Baptista P mencionan que el diseño descriptivo correlacional describe las relaciones entre dos o más variables es decir describe las variables y la relación que existe entre ellos en un tiempo establecido. Es de tipo no experimental porque aquí no se da el uso de ninguna de las variables detalladas. Esto da a concebir que no se tocan las variables, por ello, solo se observa el hecho tal y como se da el entorno real y al final solo se analiza. De corte transversal, porque la recolección de datos va ejecutarse en un tiempo definitivo y único, cuyo impulso es el describir las variables y luego finalmente examinarlas (29).

### **2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

La presente investigación tiene como población a 30 profesionales de Enfermería del área de atención pre hospitalario de SAMU Lima Metropolitana.

El presente trabajo de investigación no requiere de muestra ya que se trabajarán con el 100% de la población.

#### **Criterios de inclusión**

- Los Profesionales de enfermería de los dos sexos quienes laboran en el área de atención pre hospitalario de SAMU Lima Metropolitana.



- Al personal de enfermería Nombrados, CAS y CAS COVID.
- Al personal de enfermería que acepten participar de manera voluntaria
- También el personal de enfermería que estén debidamente informados de la aplicación de los cuestionarios para el trabajo de investigación.

### **Criterios de exclusión**

- El personal de enfermería que labora en la central de despacho o en labores administrativas del SAMU,
- Al personal de enfermería que se encuentren de licencia o vacaciones.
- Al personal de enfermería que no acepten participar de manera voluntaria o no aceptan ser parte del proyecto de investigación.

El presente proyecto de investigación posee un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se aplicara la encuesta a toda la población asequible al investigador, así mismo Hernández R, Fernandez C y Baptista P. (30), en el año 2014, define al muestreo no probabilístico por conveniencia como la técnica usada para instaurar muestras de acuerdo a la facilidad de acceso y la disponibilidad de las personas de formar parte del estudio en un intervalo de tiempo dado, es decir los individuos suelen estar accesibles para ser parte de la muestra.

### **2.3. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio tiene como variable independiente a Estrés y la variable dependiente desempeño laboral, según su naturaleza, son variables cuantitativas y su escala de medición es ordinal.

### **ESTRES**

#### **Definición conceptual:**

Según Bertola D. (31), en el 2010, en su artículo, menciona que Selye, define al estrés como una tensión, presión, coacción es decir una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de una causa externa o interna y como el organismo reacciona ante estos agentes nocivos de forma sorprendente para restituir dicho equilibrio.

**Definición operacional:**

Es la reacción funcional, psíquica y de conductas que poseen los profesionales de enfermería que laboran en atención pre hospitalaria del SAMU en relación al estrés laboral físico, psicológico y social, el cual será apreciado mediante la Escala de estrés laboral de enfermería de Pamela Gray y James Anderson, y valorado en un nivel de estrés bajo, medio y alto.

**DESEMPEÑO LABORAL****Definición conceptual:**

Según Chiavenato (32), en el año 2000, describe al desempeño laboral como el grado de eficacia que demuestra el personal que labora dentro de alguna institución, la cual es útil para la organización, lo que hace que el individuo tenga una gran tarea y agrado en la labor que realiza. En este sentido, en términos mayores el desempeño laboral de los individuos va a depender de su conducta y también de los resultados logrados.

**Definición operacional:**

El desempeño laboral es la valoración de la forma en cómo los trabajadores realizan su labor. Se verificará mediante el instrumento (ficha de observación) de 31 ítems que consta con cuatro dimensiones: Calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional.

**2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica que se usará en el presente estudio será la encuesta que se obtiene a través de cuestionarios, con el valor de comprender conductas y de conocer las preferencias de las averiguaciones sobre el hecho o acontecimiento a estudiar. La otra técnica será de la observación no participativa ya que, según Campos G. y Lule N (33), en el año 2012, mencionan que se trata de una observación ejecutada por personas externas que no tienen intrusión alguna dentro de los estudios; por lo tanto, no existe ninguna relación con los individuos del contexto; tan sólo es un observador de lo que ocurre, y el investigador se restringe solo a tomar nota de lo que sucede para conseguir sus objetivos. Los instrumentos que se emplearan será el cuestionario para determinar el nivel de estrés laboral y ficha de observación no participativa para evaluar el desempeño

profesional. Así de esta manera se medirán de forma efectiva las variables planteadas.

Para el nivel de estrés se usó un cuestionario sobre estrés en tiempos de covid-19 y fue adaptado a un instrumento ya establecido que es la Escala de estrés laboral de enfermería (The Nursing Stress Scale) que fue desarrollada por Pamela Gray y James Anderson en su versión original (Estados Unidos) fue validado y estandarizado por la Organización Mundial de la Salud para luego ser traducida y validada al castellano por Escriba et al. (1998) la validación de este instrumento se ejecutó sobre una muestra aleatoria de 201 personal de enfermería de un hospital público en Valencia. A su vez esta escala ha evidenciado un coeficiente de alta confiabilidad para ello se aplicó alfa de Cronbach de 0,92 para la escala total (34). Así mismo también fue utilizada en el 2018 en un estudio en el Hospital Edgardo Rebagliati en Lima.

Esta escala está compuesta con 34 ítems, los cuales ayudaran a identificar contextos altamente causales de estrés para el personal de enfermería. Los ítems han sido seleccionados en dimensiones los cuales son estrés físico, estrés psicológico y estrés social, para ello en cada ítem las posibles respuestas serán: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). Al sumar los puntos obtenidos en cada uno de ellos se obtendrá un puntaje global cuyos rangos varían entre 0 y 102, de manera que a mayor puntuación será mayor el nivel de estrés en el trabajo (35).

Para medir el desempeño laboral se usará la ficha técnica de observación cuya autora fue la Mg. Zoila Santillán Luyo cuya ficha fue adaptado a la prueba original de desempeño de Chiavenato. Para la seguridad de la prueba, se aplicó un examen piloto a 16 trabajadores del servicio de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Para la validez del instrumento que mide el Desempeño Profesional de este estudio fue sometido a juicio de un grupo de jueces expertos, integrado por 4 especialistas expertos en la gestión de la salud con el grado académico de magister, quienes aceptaron que el instrumento de investigación era aplicable. Este instrumento tuvo un valor de confiabilidad de 0.917 lo cual indica que es confiable. Esta prueba fue usada en una investigación en el Hospital Sergio Bernales (Lima- Perú) en el 2018. La prueba está dividida en 31 ítems las cuales mide el desempeño laboral en 4 dimensiones que son

Calidad de trabajo, Responsabilidad, Compromiso institucional y Trabajo en equipo. Con una escala de respuesta dicotómicas Si y No donde No es = 0 y Si es = 1 dando una puntuación global que va en rango de 0 a 31 demostrando que a mayor puntuación mayor será el desempeño laboral (36).

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para la recolección de datos se solicitará permiso respectivo al Consejo General de SAMU y a su vez se realizarán las coordinaciones con el supervisor de enfermería del área pre hospitalaria de ésta institución tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para la aplicación del cuestionario.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

La recolección de datos se realizará en el mes de octubre del presente año, esta actividad se desarrollará de lunes a viernes, previo a ello antes de la recolección de datos se le entregará el consentimiento informado al personal de enfermería del área pre hospitalario para su participación en el estudio. La ejecución de la encuesta se realizará de manera individual. A cada uno de los integrantes se les explicará el motivo del estudio y se les proporcionará un tiempo de 20 minutos para que pueda responder a las preguntas planteadas. Luego de acabar de completar las encuestas, se procederá a corroborar cada una de las fichas, para ello se verificará el llenado completo de dicho instrumento y finalizará con la sumatoria de la puntuación respectiva.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Para el presente estudio de las variables presentes en esta investigación se usará las pruebas estadísticas descriptivas como frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central. Todos los datos recolectados se procesarán en el soporte de paquete estadístico SPSS 23 de la última versión y de manera computarizada.

## 2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Al respecto se mencionarán los cuatro principios base de la bioética, de los cuales a tener en cuenta son: Aspectos bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Estos principios son importantes porque ayudara a dar protección a todos los participantes en este estudio.

**Principio de Autonomía:** este principio se refiere a la capacidad que tiene la persona de decidir, aquí la toma de decisiones lo hace el individuo, pues él decide lo más conveniente, es como un derecho que debe ser practicado bajo una información apropiada (37). Sera aplicado este principio en nuestro estudio ya que brindaremos al participante el consentimiento informado y será decisión autónoma de ser participe o no de dicho estudio.

**Principio de beneficencia:** es la obligación de hacer el bien, como uno de los principios clásicos hipocráticos. No se puede buscar hacer un bien a costa de hacer un daño; por ejemplo, el experimentar en humanos por el bien de la humanidad; no se puede hacer sin contar con el consentimiento de los sujetos, y menos sometiéndolos a riesgos o causando daño (38). Aquí en este estudio se aplicará este principio ya que se les ofrecerá toda información a los participantes de los beneficios a favor del personal de enfermería que se alcanzaran como consecuencia de este estudio.

**Principio de no maleficencia:** Este principio es uno de los más antiguos en la medicina hipocrática: Primum non nocere, es decir, no hacer daño al paciente (39). En este estudio se le manifestará a cada integrante cómo será su colaboración y que ello no implicará ningún daño o perjuicio para su salud.

**Principio de justicia:** es el respeto a un derecho, a la protección de un paciente vulnerable, no realizar discriminaciones, igualdad en las posibilidades de acceso y en la distribución de los recursos de la salud (40). En este estudio los integrantes serán tratados con respeto, sin favoritismo alguno, con un trato amable y cordial, conservando siempre la norma necesaria.

### III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de Actividades

| ACTIVIDADES  | 2021  |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
|--|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|  | JUNIO |   |   |   | JULIO |   |   |   | AGOSTO |   |   |   | SETIEMBRE |   |   |   | OCTUBRE |   |   |   | NOVIEMBRE |   |   |   |
|  | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del Problema  | ■     | ■ |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios                                       |       | ■ | ■ | ■ | ■     |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes   |       |   | ■ | ■ | ■     | ■ | ■ |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación |       |   | ■ | ■ | ■     | ■ | ■ |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.                 |       |   | ■ | ■ | ■     | ■ | ■ | ■ |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Definición de la sección de 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 anti plagio – Turnitin  |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |           | ■ | ■ | ■ | ■       | ■ | ■ | ■ |           |   |   |   |
| Aprobación del proyecto  |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   | ■         | ■ | ■ |   |
| Sustentación del proyecto  |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   | ■ | ■ |

### 3.2. Recursos Financieros

| MATERIALES                      | 2021  |       |        |           |         | TOTAL |
|---------------------------------|-------|-------|--------|-----------|---------|-------|
|                                 | Junio | Julio | Agosto | Setiembre | octubre | S/.   |
| <b>Equipos</b>                  |       |       |        |           |         |       |
| 1 laptop                        | 2,200 |       |        |           |         | 2,200 |
| Disco duro externo 1 Tb         |       | 120   |        |           |         | 120   |
| <b>Materiales de escritorio</b> |       |       |        |           |         |       |
| Lapiceros                       |       | 10    |        |           |         | 10    |
| Hojas bond A4                   |       |       | 10     |           |         | 10    |
| <b>Material Bibliográfico</b>   |       |       |        |           |         |       |
| Libros                          |       | 60    | 30     | 10        |         | 100   |
| Fotocopias e impresiones        |       | 80    | 40     | 10        | 40      | 170   |
| Espiralado                      |       | 7     | 10     |           | 10      | 27    |
| <b>Otros</b>                    |       |       |        |           |         |       |
| Movilidad                       |       | 50    | 50     | 100       | 100     | 300   |
| Viáticos                        |       | 50    | 50     | 50        | 100     | 250   |
| Comunicación                    |       | 50    | 20     | 10        |         | 80    |
| <b>Recursos Humanos</b>         |       |       |        |           |         |       |
| Asesor estadístico              |       | 200   |        |           |         | 200   |
| <b>Imprevistos*</b>             |       |       | 100    |           | 100     | 200   |
| <b>TOTAL</b>                    |       | 2,632 | 340    | 180       | 350     | 3,567 |

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

1. Peiró J. El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Investigación Administrativa [revista en Internet] 2001 [consultado 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 [consultado 18 de jul 2021]; 30(2). Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=El+estr%C3%A9s%2C+bomba+de+relojer%C3%ADa+laboral.&btnG=](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=El+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[consultado 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 [consultado 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 [consultado 24 de junio 2021]; 36(4). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/?lang=es>
6. Martínez, A. Pandemias, COVID-19 y Salud Mental: ¿Qué Sabemos Actualmente?. Caribeña De Psicología [revista en Internet] 2020 [consultado 22 de junio 2021]; 4(2), 147. Disponible en: <https://revistacaribenadepsicologia.com/index.php/rcp/article/view/4907>
7. Monterrosa A., Dávila P., Mejía A. Estrés laboral, ansiedad y miedo al



- COVID-19 en médicos generales Colombianos. Med. Unab. [revista en internet] 2020 [consultado 15 de junio 2021]; 23(2): 195-213. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
8. Dosil M., et al. Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. Psiquiatría Salud Ment. [revista en Internet] 2020 [consultado 14 de junio 2021]; 14(2): 106-112. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7264016/pdf/main.pdf>
  9. Castillo I., et al. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Salud Uninorte [revista en Internet] 2014 [consultado 14 de junio 2021]; 30(1): 34-43. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850005.pdf>
  10. Hernández J. Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. Científica Scielo [revista en Internet] 2020 [consultado 15 de junio 2021]; 24(3): 578-594. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432020000300578](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578)
  11. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. UNESUM- Ciencias: Científica Multidisciplinaria [revista en Internet] 2020 [consultado 30 de junio 2021]; 4 (3) 41-50. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Maria-Herrera-Velazquez-2/publication/346825245\\_ESTRES\\_LABORAL\\_EN\\_EL\\_PERSONAL\\_DE\\_ENFERMERIA\\_DEL\\_AREA\\_DE\\_UCI\\_DURANTE\\_LA\\_PANDEMIA\\_DE\\_COVID\\_19/links/5fd137f845851568d15085f7/ESTRES-LABORAL-EN-EL-PERSONAL-DE-ENFERMERIA-DEL-AREA-DE-UCI-DURANTE-LA-PANDEMIA-DE-COVID-19.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Herrera-Velazquez-2/publication/346825245_ESTRES_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA_DEL_AREA_DE_UCI_DURANTE_LA_PANDEMIA_DE_COVID_19/links/5fd137f845851568d15085f7/ESTRES-LABORAL-EN-EL-PERSONAL-DE-ENFERMERIA-DEL-AREA-DE-UCI-DURANTE-LA-PANDEMIA-DE-COVID-19.pdf)
  12. Perú – COVID-19- Crisis del coronavirus. Datos macro expansión [Sede Web]. Perú. 2021. [acceso 18 de junio 2021] [internet]. Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/otros/coronavirus/peru>

13. Lizama N. ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?. Perú: El comercio; 2021 [acceso 21 de junio 2021] [Internet]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
14. 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>
15. Marquina R., Adiazola 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 [consultado 17 de junio 2021]; 7(2): 35-42. Disponible en: <http://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391>
16. National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿la sal de la vida o el beso de la muerte? Empleo & asuntos sociales. Seguridad y salud en el trabajo [Sede Web].Europa; 1999 [acceso 28 de junio 2021] [internet]. Disponible en: [https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf)
17. Ayuso J. Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés laboral y Burnout. Iberoamericana de Educación [revista en internet] 2006 [acceso 28 de junio 2021]; 1-14. Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=profesion+docente+y+estres+laboral%3A+una+aproximacion+a+los+conceptos+de+estres+laboral+y+burnout&btnG=](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=profesion+docente+y+estres+laboral%3A+una+aproximacion+a+los+conceptos+de+estres+laboral+y+burnout&btnG=)

18. Preciado M, Ambriz A, Enríquez C, Hernández G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. Iberoamericana de las ciencias de la salud [revista en internet] 2016 [acceso 15 de junio 2021]; 5(10): 12-29. Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=analisis+psicometrico+de+la+escala+de+estres+para+profesionales+mexicanos&btnG=](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=analisis+psicometrico+de+la+escala+de+estres+para+profesionales+mexicanos&btnG=)
19. Fuentes G. Enfermería y COVID -19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. Revista Colombiana de Enfermería [revista en Internet] 2019 [acceso el 01 de julio 2021]; 19(1): 1-4. Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=Enfermer%C3%ADa+y+COVID+-19%3A+reconocimiento+de+la+profesi%C3%B3n+en+tiempos+de+adversidad&btnG=](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=Enfermer%C3%ADa+y+COVID+-19%3A+reconocimiento+de+la+profesi%C3%B3n+en+tiempos+de+adversidad&btnG=)
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 2022]; 19(4): 279-282. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010)
23. Zhang Y., Wei L., Huanting L. El proceso de cambio psicológico de las

enfermeras de primera línea que atienden a pacientes con COVID-19 durante su brote. Problemas en la enfermería de salud mental [revista en Internet] 2020 [consultado 30 de julio 2021]; 41(6): 525-530. Disponible en:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01612840.2020.1752865>

24. 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>

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 [consultado 30 de julio 2021]; 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revistahttp://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

26. León F., Gavi K. Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [internet]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55426/Leon\\_FGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55426/Leon_FGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

27. Delgado S., Calvanapón F., Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Eug Esp [revista en Internet] 2017 [acceso 13 agosto 2020]; 14(2): 11-18. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lng=es)

28. Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79183>

29. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la Investigación. 4ta. edición. México: Mc Graw. 2010 [consultado 31 de julio 2021]; p. 3-29. Disponible en: <https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>
30. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Selección de la muestra. 6ta. edición. México: Mc Graw Hill. 2014 [consultado el 23 de agosto 2021]; p. 170-191. Disponible en: [http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
31. Bértola D. Hans Selye y sus ratas estresadas. Elsevier Medicina Universitaria [revista en Internet] 2010 [consultado el 25 de agosto 2021]: 12 (47): 142-143. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/8451/1/Hans%20Selye.pdf>
32. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 5ta. edición. Colombia. 2001. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
33. Campos G., Lule N. La observación un método para el estudio de la realidad. Xihmal. Universidad la Salle Pachuca [revista en Internet] 2012 [acceso el 27 de agosto 2021]; 7(13): 45-60. Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=La+observaci%C3%B3n+un+m%C3%A9todo+para+el+estudio+de+la+realidad.&btnG=](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=La+observaci%C3%B3n+un+m%C3%A9todo+para+el+estudio+de+la+realidad.&btnG=)
34. Escriba V., Mas R., Cárdenas M., Pérez S. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería "the nursing stress scale". Gaceta Sanitaria [revista en Internet] 1999 [consultado el 28 de agosto

2021]; 13(3): 191-200. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506>

35. Mas R., Escriba V. La versión castellana de la escala “the nursing stress scale”. Proceso de adaptación transcultural. Esp. Salud Pública [revista en Internet] 1998 [consultado 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](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. Pablete M., Sanhueza O. Principios bioéticos para la práctica de investigación de enfermería. Enferm. IMSS [revista en Internet] 2005 [consultado el 02 de setiembre 2021]; 13(3): 161- 165. Disponible en:  
[http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/article/view/630/613](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/630/613)

38. Gómez P. Principios básicos de bioética. Rev. Peruana de Ginecología y Obstetricia [revista en Internet] 2015 [consultado el 02 de setiembre 2021]; 55(4): 230- 233. Disponible en:  
<http://51.222.106.123/index.php/RPGO/article/view/297/268>

39. Ferro M., Molina L., Rodriguez W. La bioética y sus principios. Acta odontol. venez [revista en Internet] 2009 [consultado el 02 de setiembre 2021]; 47(2): 481- 487. Disponible en:  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652009000200029&lng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029&lng=es)

40. Leon F. Justicia y bioética ante las desigualdades en salud en Latinoamérica. Colombiana de Bioética [revista en Internet] 2010 [consultado el 02 de setiembre 2021]; 5(1): 85- 99. Disponible en: <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCB/article/view/842>

## **ANEXOS**



### Anexo A. Matriz de Operacionalización

| VARIABLE      | Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición                      | DEFINICION CONCEPTUAL  | DEFINICION OPERACIONAL  | DIMENSIONES   | INDICADORES   | N° DE ITEMS        | VALOR FINAL                   | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES  |
|---------------|--|--|---|---------------|---|--------------------|-------------------------------|---|
| <b>ESTRÉS</b> | Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa Escala de medición. Ordinal | <b>Según Selye</b> , define al estrés como una tensión, presión, coacción es decir una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y | Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento que poseen los profesionales de enfermería que laboran en atención prehospitalaria del SAMU en | Estrés físico | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inseguridad de la protección personal.</li> <li>- Lugar de trabajo inadecuado.</li> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Cambios de turnos.</li> <li>- Excesiva labor asistencial</li> </ul> | 14 ítems (1 al 14) | Alto<br><br>Medio<br><br>Bajo | La escala de Enfermería de Pamela Gray y James Anderson cuenta con 34 ítems y los puntajes se obtendrán a partir de los de acuerdo a la escala de Likert según la |

|  |  |   |   |                    |   |                     |  |  |
|--|--|---|---|--------------------|---|---------------------|--|--|
|  |  | como el organismo responde ante estos agentes nocivos de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio (34). | relación al estrés laboral físico, psicológico y social, el cual será valorado mediante la Escala de estrés laboral de enfermería de Pamela Gray y James Anderson, que cuenta con 34 ítems. |                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de personal.</li> <li>- Rotación permanente</li> </ul>   |                     |  | frecuencia e intensidad de los mismos de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). Sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos se obtienen un índice global cuyo rango se |
|  |  |   |   | Estrés psicológico | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Críticas sin sustento.</li> <li>- Escuchar o hablar de muerte</li> <li>- Cambio de estado de ánimo</li> <li>- Temor por cometer errores</li> <li>- Muerte de un paciente.</li> <li>- Ayuda emocional</li> </ul> | 13 ítems (15 al 27) |  |  |

|  |  |                  |  |               |   |                    |  |  |
|--|--|------------------|--|---------------|---|--------------------|--|--|
|  |  |                  |  |               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacto directo con pacientes Covid-19.</li> <li>- Críticas de jefatura.</li> <li>- Frustración laboral.</li> </ul>                       |                    |  | <p>encuentra entre 0 y 102, obteniendo un puntaje de 42 para los factores físicos, 39 para los factores psicológicos y 21 para los factores sociales, de forma que a mayor puntuación mayor nivel de presencia de factores</p> |
|  |  | Según Chiavenato |  | Estrés social | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisión constante.</li> <li>- No compartir experiencias.</li> <li>- Dificultad laboral</li> <li>- Información insuficiente.</li> </ul> | 7 ítems (28 al 34) |  |  |

|                          |  |  |  |                     |  |                    |  |   |
|--------------------------|--|--|--|---------------------|--|--------------------|--|---|
| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> | <p>Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa.</p> <p>Escala de medición Ordinal.</p>            | <p>define al desempeño laboral como el grado de eficacia que presenta personal que labora dentro de las instituciones, la cual es necesaria para la organización, haciendo que el individuo cuente con una gran labor y satisfacción en el trabajo</p> | <p>El desempeño laboral es la apreciación de la forma cómo los empleados realizan su trabajo. Se verificará mediante un instrumento de Chiavenato (ficha de observación) con 31 ítems que consta de cuatro dimensiones: Calidad del trabajo, responsabilidad</p> |                     |  |                    |  | estresantes laborales.  |
|                          |  |  |  | Calidad del trabajo | -Capacidad de adaptación al cambio<br>- Iniciativa laboral.                  | 11 ítems (1 al 11) | Optimo.<br><br>Tolerable<br><br>Deficiente | La ficha de observación de Chiavenato medirá el desempeño laboral consta de 31 ítems y los puntajes se obtendrán con una escala de respuesta dicotómicas donde No es = 0<br>Y si es = 1 dando una |
|                          |  |  |  | Responsabilidad     | -Cumplimiento adecuado de las labores - Actuación con eficiencia y autonomía | 6 ítems (12 al 17) |  |   |
| trabajo en equipo        | -Alto nivel de compromiso.<br>- Asumir responsabilidad es<br>- Capacidad de buscar solución de problemas | 5 ítems (18 al 22)   |  |                     |  |                    |  |   |

|  |  |   |  |                          |   |                    |  |   |
|--|--|---|--|--------------------------|---|--------------------|--|---|
|  |  | que realiza. En este sentido, en términos generales el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos (35). | d, trabajo en equipo, compromiso institucional | compromiso institucional | -Capacidad de integración<br>- Liderazgo en el trabajo. | 9 ítems (23 al 31) |  | puntuación global que va en rango de 0 a 31 evidenciando que a mayor puntuación mayor desempeño laboral |
|--|--|---|--|--------------------------|---|--------------------|--|---|

**INSTRUMENTO PARA MEDIR NIVEL DE ESTRÉS LABORAL ESCALA  
«THE NURSING STRESS SCALE»**

**I. PRESENTACION**

Buenos días, mi nombre es Jannet Romero Suasnabar Lic. En Enfermería de la especialidad de emergencias y desastres, de la universidad María Auxiliadora actualmente vengo realizando un estudio de investigación cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el nivel de Estrés y el desempeño laboral en las enfermeras del SAMU. Es necesario recalcar que el presente cuestionario es de carácter ANONIMO y CONFIDENCIAL, por lo cual solicito a usted responder con total veracidad a las preguntas que se mencionaran a continuación.

**II. DATOS GENERALES**

1. Edad..... (años)
2. Sexo            F ( )            M ( )

**III. INSTRUCCIONES**

A continuación, se presenta una serie de contextos que ocurren de forma constante en un servicio de salud. Indique, marcando con un aspa (X) con qué frecuencia estas situaciones le han resultado estresantes en su lugar donde labora.

**IV. CONTENIDIO**

| N°                   | CRITERIOS   | NUNCA<br>(0) | ALGUNAS<br>VECES (1) | FRECUEN<br>TEMENTE<br>(2) | MUY<br>FRECUEN<br>TEMENTE<br>(3) |
|----------------------|---|--------------|----------------------|---------------------------|----------------------------------|
| <b>ESTRÉS FISICO</b> |   |              |                      |                           |                                  |
| 1                    | Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas |              |                      |                           |                                  |

|                           |  |  |  |  |  |
|---------------------------|--|--|--|--|--|
| 2                         | Recibir críticas de un medico  |  |  |  |  |
| 3                         | Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes                            |  |  |  |  |
| 4                         | Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora   |  |  |  |  |
| 5                         | Problemas con un supervisor  |  |  |  |  |
| 6                         | Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana  |  |  |  |  |
| 7                         | No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio |  |  |  |  |
| 8                         | La muerte de un paciente   |  |  |  |  |
| 9                         | Problemas con uno o varios médicos   |  |  |  |  |
| 10                        | Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente                                      |  |  |  |  |
| 11                        | No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio              |  |  |  |  |
| 12                        | Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha                                  |  |  |  |  |
| 13                        | El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo   |  |  |  |  |
| 14                        | Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente  |  |  |  |  |
| <b>ESTRÉS PSICOLOGICO</b> |  |  |  |  |  |
| 15                        | Sentirse insuficientemente preparado para ayudar   |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
|    | emocionalmente a la familia del paciente con COVID-19.   |  |  |  |  |
| 16 | No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.) |  |  |  |  |
| 17 | Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente   |  |  |  |  |
| 18 | No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente  |  |  |  |  |
| 19 | Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible   |  |  |  |  |
| 20 | Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal  |  |  |  |  |
| 21 | Ver a un paciente sufrir   |  |  |  |  |
| 22 | Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios  |  |  |  |  |
| 23 | Sentirse temeroso a contagiar de covid-19 a familiares con alto riesgo de contagio.  |  |  |  |  |
| 24 | Recibir críticas de un supervisor, lo que le causa irritabilidad con facilidad   |  |  |  |  |
| 25 | Siente angustia el pensar que debe ir a trabajar en estos tiempos de la pandemia   |  |  |  |  |
| 26 | Se siente estresado con el Covid-19  |  |  |  |  |



|                      |   |  |  |  |  |
|----------------------|---|--|--|--|--|
| 27                   | Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (desinfección de las ambulancias)               |  |  |  |  |
| <b>ESTRÉS SOCIAL</b> |   |  |  |  |  |
| 28                   | No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente                                     |  |  |  |  |
| 29                   | Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio                                   |  |  |  |  |
| 30                   | No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería                             |  |  |  |  |
| 31                   | El médico no tiene contacto con los pacientes con Covid-19, solo la enfermera.                      |  |  |  |  |
| 32                   | No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado crítico a causa del Covid-19. |  |  |  |  |
| 33                   | No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado                                 |  |  |  |  |
| 34                   | Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio   |  |  |  |  |

## FICHA DE OBSERVACION

### MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

**Autor: Chiavenato (2008)**

El presente instrumento servirá para recolectar datos en relación al desempeño laboral del profesional de enfermería del SAMU, cuyo fin ayudará para estudios de la especialidad de enfermería en Emergencias y Desastres

| N° | Dimensiones/Ítems  |           |           | Observaciones |
|----|--|-----------|-----------|---------------|
|    | <b>CALIDAD DE TRABAJO</b>  | <b>SI</b> | <b>NO</b> |               |
| 1  | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo  |           |           |               |
| 2  | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades y respetando razonablemente los plazos establecidos                         |           |           |               |
| 3  | Produce o realiza un trabajo ordenado  |           |           |               |
| 4  | Produce o realiza un trabajo en los tiempos establecidos   |           |           |               |
| 5  | Produce o realiza un trabajo sin errores.  |           |           |               |
| 6  | Produce o realiza un trabajo metódico  |           |           |               |
| 7  | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.   |           |           |               |
| 8  | Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la claridad, exactitud, seriedad y utilidad de las tareas encomendadas. |           |           |               |

|    |   |           |           |  |
|----|---|-----------|-----------|--|
| 9  | Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.  |           |           |  |
| 10 | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal (cursos, talleres, etc.) e informal (lectura de documentos) y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones. |           |           |  |
| 11 | Puede trabajar independientemente.  |           |           |  |
|    | <b>RESPONSABILIDAD</b>  | <b>SI</b> | <b>NO</b> |  |
| 12 | Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.   |           |           |  |
| 13 | Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio.  |           |           |  |
| 14 | Transmite esta información oportunamente.   |           |           |  |
| 15 | Mantiene a la jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.  |           |           |  |
| 16 | Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas al interior del establecimiento.   |           |           |  |
| 17 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.  |           |           |  |
|    | <b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>   | <b>SI</b> | <b>NO</b> |  |

|    |  |           |           |  |
|----|--|-----------|-----------|--|
| 18 | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores. |           |           |  |
| 19 | Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio.      |           |           |  |
| 20 | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio.   |           |           |  |
| 21 | Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio.  |           |           |  |
| 22 | Conoce la Misión y Visión de la institución  |           |           |  |
|    | <b>TRABAJO EN EQUIPO</b>   | <b>SI</b> | <b>NO</b> |  |
| 23 | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.                               |           |           |  |
| 24 | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.                   |           |           |  |
| 25 | Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.      |           |           |  |
| 26 | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.                |           |           |  |
| 27 | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.  |           |           |  |
| 28 | Demuestra respeto hacia los usuarios.  |           |           |  |

|           |   |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|
| <b>29</b> | Demuestra respeto a sus superiores                      |  |  |  |
| <b>30</b> | Demuestra respeto a sus colegas.                        |  |  |  |
| <b>31</b> | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo |  |  |  |

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a ser partícipe de este estudio de investigación. Previo a decidir si participa o no, deberá conocer y comprender cada uno de los siguientes ítems.

**Título del proyecto:** Estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 del personal de enfermería de atención prehospitalaria de SAMU Lima metropolitana – 2021.

**Nombre del investigador principal:** ROMERO SUASNABAR JANNET KARINA

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de Estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 del personal de enfermería de atención prehospitalaria de SAMU Lima metropolitana – 2021.

**Beneficios por participar:** Tendrá la posibilidad de saber los resultados de la investigación ya sea de manera individual o grupal y que le serán de mucha utilidad en su trabajo profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** No presentará ningún inconveniente ni riesgos, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Este estudio no tendrá ningún costo por lo que usted no deberá realizar ningún pago.

**Confidencialidad:** Toda información que usted facilite será confidencial, solo los investigadores pueden saber esos datos. Por lo que usted no será nombrado cuando los resultados sean anunciados.

**Renuncia:** En este estudio usted podrá retirarse en el momento que lo decida, no habrá sanción alguna.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética

**Consultas posteriores:** En caso de dudas o preguntas adicionales durante el estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a ROMERO SUASNABAR JANNET autora del trabajo (teléfono móvil No 957442880) o al correo electrónico: janeka1423@hotmail.com

### Participación voluntaria:

La participación en este estudio es totalmente voluntaria y puede abandonar el estudio en cualquier instante.

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para participar en la investigación. Se me ha explicado de manera clara los objetivos del estudio y que información

que yo proporcione será estrictamente confidencial para fines de investigación científica. Por lo que acepto de manera voluntaria a participar en dicho estudio.

|   |                        |
|---|------------------------|
| Nombres y apellidos del participante o apoderado            | Firma o huella digital |
|   |                        |
| N° de DNI   |                        |
|   |                        |
| N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp                     |                        |
|   |                        |
| Correo electrónico  |                        |
|   |                        |
| Nombre y apellidos del investigador                         | Firma                  |
| JANNET ROMERO SUASNABAR                                     |                        |
| N° de DNI   |                        |
| 42684089  |                        |
| N° teléfono móvil   |                        |
| 957442880   |                        |
| Nombre y apellidos del responsable de encuestador           | Firma                  |
| JANNET ROMERO SUASNABAR                                     |                        |
| N° de DNI   |                        |
| 42684089  |                        |
| N° teléfono   |                        |
| 957442880   |                        |
| Datos del testigo para los casos de participantes iletrados | Firma y huella digital |
| Nombre y apellido:  |                        |
| DNI:  |                        |
| Teléfono:   |                        |

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....

Firma del participante

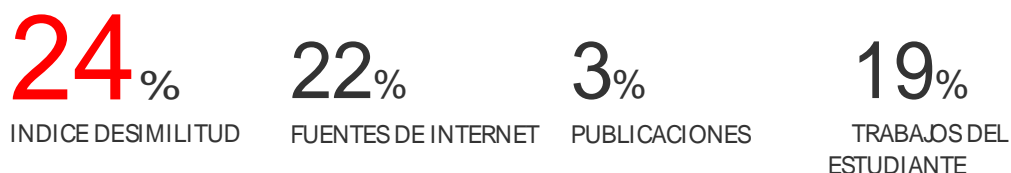
## Anexo D. Hoja de Informe de Similitud

### TRABAJO ACADEMICO

---

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

---



#### FUENTES PRIMARIAS

---

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                             | <b>8%</b> |
| <b>2</b> | <b>Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC</b><br>Trabajo del estudiante | <b>3%</b> |
| <b>3</b> | <b>1library.co</b><br>Fuente de Internet  | <b>3%</b> |
| <b>4</b> | <b>repositorio.unsm.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                            | <b>2%</b> |
| <b>5</b> | <b>repositorio.uwiener.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                         | <b>1%</b> |
| <b>6</b> | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante         | <b>1%</b> |
| <b>7</b> | <b>Submitted to Universidad Wiener</b><br>Trabajo del estudiante                | <b>1%</b> |
| <b>8</b> | <b>repositorio.unac.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                            | <b>1%</b> |

---



9

[pcu-unsa.com](http://pcu-unsa.com)

Fuente de Internet

10

Submitted to Universidad Autónoma  
Metropolitana-Xochimilco

Trabajo del estudiante

1%

11

[repositorio.ecci.edu.co](http://repositorio.ecci.edu.co)

Fuente de Internet

1%

12

[repositorio.unap.edu.pe](http://repositorio.unap.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 1%