

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**RELACION ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO  
PROFESIONAL DE LA ENFERMERA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA  
DEL AREA COVID-19 EN EL HOSPITAL SUB REGIONAL DE  
ANDAHUAYLAS - 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**AUTORES:**

**MILAGROS MABEL ECOS RAMOS  
ARIADNA ARACELI SANCHEZ YANQUI  
LIZ ANELY OROSCO HUISA**

**Callao, 2022  
PERÚ**



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

### MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- DR. CESAR ANGEL DURAND GONZALES PRESIDENTE
- DRA. VILMA MARIA ARROYO VIGIL SECRETARIA
- MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES VOCAL

**ASESORA: DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA**

N.º de Libro: 05

N.º de Acta: 054-2022

Fecha de Aprobación de la tesis:

14 DE OCTUBRE DEL 2022

Resolución de Consejo Universitario

N.º 099 – 2021 – CU de fecha 30 de Junio del 2021

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a DIOS, que nos dio la sabiduría y guio nuestro camino, a nuestra familia por apoyarnos incansablemente para continuar y lograr la meta trazada de ser especialistas, y también a nuestros angelitos que nos iluminan siempre pese a las adversidades que se nos presenta en nuestro día a día.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecidas eternamente con **DIOS** y con la **VIRGEN** por guiarnos y por bendecirnos siempre por la gran labor que realizamos para aliviar, sanar, curar a nuestros pacientes que merecen todo nuestro amor, respeto y cuidado, y **GRACIAS** también a todos nuestros familiares que han sido nuestro motor y motivo para lograr lo más ansiado que es ser **ESPECIALISTAS**.

## INDICE

<b>I.</b>	<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>10</b>
	1.1 Descripción de la realidad Problemática.....	10
	1.2 Formulación del Problema.....	11
	1.3 Objetivos de la Investigación.....	12
	1.4 Justificación.....	12
<b>II.</b>	<b>MARCO TEORICO.....</b>	<b>14</b>
	2.1 Antecedentes del estudio.....	14
	2.2 Bases teóricas .....	17
	2.3 Definición de Términos.....	24
<b>III.</b>	<b>VARIABLES E HIPOTESIS.....</b>	<b>27</b>
	3.1 Hipótesis.....	27
	3.2 Definición conceptual de variables.....	27
	<b>3.3 Operacionalización de variables.....</b>	<b>29</b>
<b>IV.</b>	<b>DISEÑO METODOLOGICO.....</b>	<b>31</b>
	4.1 Tipo y diseño de investigación.....	31
	4.2 Método de investigación.....	31
	4.3 Población y muestra.....	31
	4.4 Lugar de estudio.....	32
	4.5 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	32
	4.6 Análisis y Procesamiento de datos.....	33
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
	5.1 Resultados descriptivos.....	34
	5.2 Resultados Inferenciales.....	39
<b>VI.</b>	<b>DISCUSIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>VIII.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>IX.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>50</b>
<b>X.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>52</b>

## RESUMEN

Actualmente, los problemas de estrés son uno de los problemas significativos que afectan la salud de los trabajadores, afectando así la productividad óptima en los establecimientos de salud donde laboran, la finalidad del estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad del personal de enfermería servicio de ambulancia en el área COVID-19 de un nosocomio de Andahuaylas, 2021. El estudio se realizó en un sistema no experimental transversal, el método de investigación será inferencial. Se midió una muestra de 30 personas pertenecientes al personal médico de emergencia COVID - hospital de Andahuaylas zona 19, métodos de investigación, cuestionario “Escala de Estrés de Enfermería (NSS)”. con varias opciones. Se demostró que el estrés laboral está significativamente asociado con el desempeño del personal del Hospital Subregional de Andahuaylas, ya que en el análisis estadístico se utilizó el valor de significación en donde se observó una relación directamente proporcional.

**Palabras clave:** Estrés laboral, Desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

Currently, stress problems are one of the significant problems that affect the health of workers, thus affecting optimal productivity in the health facilities where they work, the purpose of the study was to determine the relationship between work stress and the productivity of nursing staff ambulance service in the COVID-19 area of a hospital in Andahuaylas, 2021. The study was conducted in a cross-sectional non-experimental system, the research method will be inferential. A sample of 30 people belonging to the COVID emergency medical personnel - Andahuaylas hospital zone 19, research methods, questionnaire "Nursing Stress Scale (NSS)" was measured. with several options. It was demonstrated that work stress is significantly associated with the performance of the staff of the Subregional Hospital of Andahuaylas, since in the statistical analysis the significance value was used where a direct relationship was observed.

**Keywords: Work stress, Job performance.**

## INTRODUCCION

A finales del 2019, se informó un brote de un nuevo coronavirus en una ciudad de China, pocos meses después, la enfermedad se propagó a más de 60 países de todo el mundo, con más de un millón de pacientes infectados. Hasta el 27 de agosto de 2020, la pandemia de coronavirus ha causado 204 290 582 casos confirmados en todo el mundo y se ha cobrado la vida de 828 070 personas en diversos países. Este escenario plantea un desafío sin precedentes para los sistemas de atención médica en todo el mundo, y los profesionales de la salud son actores clave para enfrentar este desafío. Sin embargo, las enfermeras enfrentan factores que pueden afectar su integridad tanto física como mental.

Entre los primeros meses de 2020, la Asociación Estadounidense de Enfermeras (ANA) encuestó a un grupo representativo de enfermeras sobre sus percepciones y preocupaciones respecto al nuevo coronavirus. Casi las tres cuartas partes de la población encuestada sostuvieron que la preocupación que abordan mayormente están enfocadas a la falta de equipos de protección y seguridad laboral, así como problemas respecto a normas sanitarias que requieren establecerse con mayor cuidado. En Alabama, EE. UU., se observó que la tercera parte de la población se encontró con altos niveles de estrés y ansiedad especialmente en el personal de salud que se encontraban en primera línea respecto a la atención del nuevo coronavirus.

En Latinoamérica, una encuesta de trabajadores de la salud, incluidas las enfermeras, en 13 países encontró que el 88,1% de trabajadores de la salud experimentaron más estrés de lo habitual en el trabajo y 55% se sintieron con exceso de trabajo y 40% principalmente porque tenían más horas para trabajar. Desafortunadamente, el 74,8% de personas reportaron falta de apoyo psicológico en el lugar de trabajo. Por otro lado, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) sostuvo que la sobrecarga laboral, el desgaste físico y la falta de equipo de protección personal aumentan el riesgo de infección por coronavirus, por lo que las decisiones éticas sobre las prioridades de atención médica han creado un estrés psicológico grave en la atención médica. Trabajadores. Por ello, reconoce el rol fundamental que juega el personal de

enfermería en la lucha contra la COVID-19, argumentando que la salud mental de los trabajadores sanitarios, especialmente de las enfermeras, se ve como una prioridad a corto y largo plazo.

En Perú, una encuesta a 550 trabajadores de la salud en diversas regiones encontró que el 2%, 13% y 3%, respectivamente, sufría de depresión severa o muy severa, ansiedad y estrés. Otro estudio entre enfermeras que trabajan con COVID-19 encontró tasas de depresión del 30 %, ansiedad del 41,8 % y estrés del 34,1 %; sin embargo, un estudio de enfermeras de emergencia de COVID-19 mostró que solo el 8,8 % del personal estaba estresado hasta cierto punto.

Con este escenario en mente, el gobierno peruano ha tomado medidas para desarrollar lineamientos para ayudar a los profesionales de la salud. Recientemente, se publicaron pautas sobre atención psiquiátrica para profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19. Contrariamente a lo descrito, a nivel hospitalario, el entorno dinámico y complejo en el que se desempeñan las enfermeras les permite mejorar o disminuir sus capacidades físicas y mentales para brindar cuidados durante el tratamiento. Como se mencionó, el objetivo del estudio fue determinar los niveles de estrés del personal de enfermería durante la pandemia de COVID-19.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad Problemática

Desde que se informó el primer caso de una enfermedad respiratoria de causa desconocida en Wuhan en diciembre de 2019, millones de personas sufrieron cambios radicales respecto a su estilo de vida. La enfermedad COVID-19, donde se propagó rápidamente a diferentes provincias y ciudades de China, ha dado un gran salto a diferentes continentes, infectando a millones de personas y causando un gran número de muertes, lo que ha llevado al colapso de muchas instalaciones médicas. en países europeos donde la salud es un bien común.

Por otro lado, informo que España, que reportó su primer caso de Covid-19, a fines de febrero de 2020, el número de personas contagiadas fue de tres millones y el número de muertos superó los 70 mil, y siguieron en aumento en meses previos a la vacuna. Debido al alto riesgo de infección para los trabajadores de la salud, aumentó la carga de trabajo, aumentó la cantidad de pacientes, cambió el entorno, aumentó la cantidad de regímenes y se implementaron muchos cambios en el estilo de vida. En conjunto, estos factores significan que todos los trabajadores de la salud tienen más probabilidades de experimentar problemas de estrés relacionados con el trabajo como resultado de la COVID-19.

También mencionó que el Covid-19 fue declarado pandemia por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020 (1)

En Perú, E. Borja (2021) evidenció en su estudio el primer caso de Covid-19 el 6 de marzo de 2020, donde demostró que el contexto actual de pandemia muestra estrés laboral para los trabajadores de la salud involucrados en diferentes aspectos físicos, psicológicos. y factores ambientales impactantes exceso de trabajo, días libres más cortos, falta de personal, incluidos recursos limitados. Eran las enfermeras las que estaban con los pacientes las 24 horas del día, formando la primera línea y enfrentando grandes desafíos como falta de especialistas (por problemas

de salud), pérdida de motivación y compromiso, estrés, conflicto entre compañeros y compañeras. -trabajador. (2)

En el Servicio de Emergencia de Covid-19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, los problemas no son diferentes a este lamentable panorama. Adicionalmente a esto se suma el hecho de no contar con información estadística relevante que nos permita conocer el problema. Si esto sigue ocurriendo, el personal de Enfermería está condicionado a continuar con los factores estresantes como el conflicto, ambigüedad y sobrecarga del rol, relaciones interpersonales, ruptura social, problemas dentro del hogar y situación económica, donde los puede conllevar a la muerte.

Para abordar este tema crítico, es importante comprender cómo se relacionan ambas variables de estudio en el Hospital Subregional Andahuaylas. Por tal motivo, surge la necesidad de desarrollar estrategias que nos permitan enfrentar el nivel de estrés que impide sus operaciones con la posible calidad y calor en el mediano y/o largo plazo, cuya interrogante se plantea a continuación.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19 - Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión físico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19?
- ¿Cuál es la relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión psicológico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia

del área covid-19?

- ¿Cuál es la relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión social del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

- Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19 - Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021

#### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

- Identificar la relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión físico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19.
- Identificar del estrés laboral y desempeño en su dimensión psicológico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19
- Identificar relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión social del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19.

### **1.4 Justificación**

#### **1.4.1 Justificación Teórica**

El proyecto tendrá como aporte teórico al conocimiento científico sobre ambas variables de estudio, por lo que, es importante para poder identificar esta problemática en el nosocomio del área COVID -19 del hospital sub regional de Andahuaylas 2021, cuya información podrá servir para así poder abordar la temática de estudio, la salud y la seguridad del personal para potenciar el desenvolvimiento del profesional de enfermería para brindar una calidad de atención al usuario.

#### **1.4.2 Justificación Práctica**

Este proyecto será de mayor utilidad para todo el personal de enfermería que realice sus labores en el servicio de emergencia del área COVID – 19 del hospital sub regional de Andahuaylas, pues se realizará el desempeño prudencial en el área. Por lo tanto, los resultados obtenidos y encontrados en nuestra realidad se puedan ejecutar para así poner en práctica para mejorar el buen desempeño profesional en un ambiente óptimo, para así cumplir con la calidad de atención al usuario.

#### **1.4.3 Justificación Metodológica**

El propósito del proyecto está dirigido para evidenciar que existe relación del estrés laboral con el desempeño profesional de enfermería del servicio de emergencia del área COVID – 19 del hospital sub regional Andahuaylas 2021. El estudio práctico consolida diferentes estrategias que generaron el bajo desempeño profesional, y así poder brindar una atención de calidad al usuario.

## II. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes del estudio

#### 2.1.1 Internacionales

- **Mayorga, y otros (2020)** realizaron en Ecuador un estudio sobre “Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos”; contó con el objetivo de determinar la influencia del estrés laboral en el personal de salud de dicho nosocomio. (3)
- **Araujo et al. (2020)** realizaron en Brasil un estudio sobre “Estrés laboral de enfermeros en la Atención Móvil de Urgencia”, tuvo como objetivo describir el estrés laboral en personal de enfermería en una ciudad ubicada en Brasil y su nivel de atención a los usuarios (4)
- **Yáguar (2019)**, En su investigación denominada: “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil”. Tuvo como finalidad de estudio “determinar la relación entre ambas variables estudiadas”, el cual fue un estudio cuantitativo de carácter cualitativo. La muestra se dividió en 116 profesionales médicos. Se encuentra que la mayoría de los trabajadores de la salud tienen niveles bajos de estrés laboral (46,6%) y actividades ocupacionales regulares (69,0%), lo que muestra una relación estadística entre esta variable ( $p < 0,05$ ). Se llegó a la conclusión que el estrés laboral en los trabajadores de la salud tiene una relación estadísticamente significativa con su salud en el trabajo. (5)
- **Madril (2019)**, en su estudio denominado: “Diseño y validación de una escala de valoración de cargas de trabajo de enfermería en unidades de hospitalización de pacientes no críticos”. La finalidad del estudio fue desarrollar e implementar una escala de calificación

de la carga laboral que mida las funciones de las enfermeras en la sala de urgencias del hospital mencionado, lo cual permita comprobar la gestión adecuada de los recursos de enfermería involucrados, con el fin de alcanzar los altos estándares de calidad de la atención y la seguridad del paciente. considere que alrededor del 89% de las camas de los hospitales están reservadas para otro tipo de pacientes. Se trata de una investigación de tipo observacional y transaccional para desarrollar y validar un instrumento de medida. Tras revisar la bibliografía, encontramos que no hemos encontrado escalas válidas para medir la carga de trabajo de enfermería en unidades de ingreso no hospitalarias, por lo que la medición respectiva, será empleada para este fin. (6)

- **Giles (2019)**, En su trabajo denominado: “Control del riesgo psicosocial en enfermeras del área ginecoobstetricia del hospital universitario Erasmo Meózcucuta”. El objetivo del estudio fue desarrollar una estrategia de gestión del riesgo psicosocial para los auxiliares de enfermería de los departamentos de obstetricia y ginecología en un hospital de Cúcuta. Se utilizó el pin de evaluación de riesgos psicosociales de la Administración del Seguro Social, que incluía la tercera versión del cuestionario de estrés, factores de riesgo ocupacional tipo B y un pasaporte de datos demográficos de estudios sociales. Esto pone en evidencia a las causales de riesgo psicosocial en el parto se asocian con un riesgo muy alto del 5%, ningún riesgo del 25%; Les siguió el estrés laboral muy alto con un 35% y ningún riesgo con un 15%, lo que indica que el área donde más lucharon fue la que requería el trabajo, con un 15% muy alto y un 25% muy alto. En consecuencia, se han establecido estrategias de gestión adecuadas. (7)

### 2.1.2 Nacionales

- **Carrasco, (2020)**, en su investigación realizaron el “estudio Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19”, en la cual su finalidad fue determinar la relación entre ambas variables de estudio (8)
- **Lecca (2020)**, realizó su estudio “Relación entre comunicación y estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA, Llacuabamba y Parcoy”, tuvo como finalidad determinar la relación entre ambas variables de estudio y con ello poder implementar mejores estrategias para atender al personal. (9)
- **Quispe (2020)**, en su investigación “Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un hospital de Lima-2020”, La finalidad fue determinar el nivel de estrés del personal de enfermería en relación al estado de salud del hospital. Los resultados para el estrés entre las enfermeras se diferenciaron por un nivel de estrés medio a moderado evidenciando. En cuanto a las mediciones en el entorno físico, distinguió un nivel de estrés promedio y estrés alto. La medida con mayor índice de estrés es el ambiente psicológico con un 17,8% (n=8), indicando que el nivel de estrés del personal de enfermería es moderado, luego 28 - bajo y alto. En cuanto a la dimensión que más se vio afectada resultó ser el entorno psicológico. (10)
- **Jiménez (2020)**, en su investigación: “Estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima 2020”, Su finalidad fue identificar las causas del estrés laboral, su estudio tuvo un diseño cuantitativo, descriptivo y diseño no experimental, la muestra fue de 98 enfermeras, los resultados indicaron que los estresores físicos estuvieron presentes en el 62% de enfermeras , el estrés psicológico estuvo ausente en el 50% del personal de enfermería mientras que el factor social se presentó en las tres cuartas partes de la población. En

general, el 70 % de todas las enfermeras tenían niveles moderados de estrés laboral, y las enfermeras de urgencias tenían un promedio del 68 %. Según los parámetros: estresores psicológicos 48%, estresores físicos 62% y sociales 61%. (11)

- **Aldazabal (2020)**, en su estudio de investigación “Estrés durante la pandemia en enfermeros que trabajan en primera línea en un hospital COVID-19 en Lima”, su finalidad fue identificar el estrés pandémico en las enfermeras que trabajan en la primera línea de los hospitales. La población estuvo conformada por 100 enfermeras de primera línea utilizando como herramienta la técnica del cuestionario, y la variable más importante fue medida por la Escala de Estrés de Enfermería (NSS). Se encontró que cerca del 80% de la población estudiada sufría de estrés a causa de la pandemia (12)

### **2.1.3 Regionales**

- En la actualidad, en el Departamento de Apurímac, Provincia de Andahuaylas y Distrito de Andahuaylas, no se encuentra información relacionado con el Proyecto “Estrés Laboral y Desempeño Profesional Enfermería en el Servicio de Emergencias en el área COVID - 19 del Hospital Sub regional de Andahuaylas 2021”.

## **2.2 BASES TEORICAS**

### **2.2.1 Estrés Laboral**

El estrés relacionado con el trabajo es la respuesta del colaborador ante exigencias trabajo que no están vinculadas a sus capacidades para realizar una acción y pueden sobrecargar su mente. Está estipulada por la organización del trabajo, los horarios laborales inadecuados, así como el exceso de tareas concernientes a otras áreas que no le competen al colaborador, pueden originar estrés. (OIT, 2018). (13)

Un poco nivel de estrés ayuda a estimular el cuerpo, cuando es controlado, lo que le ayuda a lograr sus objetivos y volver a su estado original una vez que el estímulo desaparece o se revierte. (Fernández, 2016). (14)

Sin embargo, los problemas suceden cuando el estrés no es controlado y se sobreexpone al cuerpo y al cerebro a tareas innecesarias (Corredor, 2018). (15)

En ocasiones se generan diversas circunstancias desfavorables, la presión económica o social, sobrecarga de trabajo, en un entorno competitivo, son subconscientemente percibidas como “amenazas” y molestas por parte de la persona. (Gil, et al, 2016). (16)

Si el malestar y la presión son recurrentes, esto podría repercutir en el futuro, causando múltiples daños a nivel físico y mental (Martinez,2015). (17)

Trabajar en un hospital es inherentemente estresante, ya que está en contacto constante con el dolor y, a menudo, con la muerte. La competencia en el trabajo, la carga de trabajo y el estrés al que están expuestos los enfermeros perturban el equilibrio del sistema nervioso que origina altas dosis de incertidumbre. Así, esto provoca una falta de control emocional y provoca enfermedades mentales como úlceras estomacales, colesterol alto, presión arterial alta, comportamiento agresivo, dermatológicas, mareos, ansiedad, confusión, disfunción gastrointestinal y coronaria, así como inmunodeficiencia, etc. Samaniego (2019). (18)

### **Callista Roy y su modelo de adaptación al estrés.**

En 1970, Callista Roy desarrolló un modelo de adaptación, el “Modelo de Adaptación de Roy (RAM)”, y demostró que las reacciones adaptativas son aquellas que promueven la integridad del individuo hacia las metas existenciales, el crecimiento, la reproducción y la dominación.

Mientras trabajaba como enfermero, Roy notó su mayor resiliencia y habilidad para adaptarse a importantes cambios físicos y mentales, y se

sorprendió especialmente de lo bien que se adaptaban. El desencadenante conductual es el estímulo focal, que es el estímulo interno o externo más inmediato que encuentra una persona. Los factores ambientales que se le presentan a una persona se denominan estímulos contextuales, y el resto de estímulos son los factores que distinguen a la persona, le dan sentido y, en última instancia, la esencia.

El autor describe los factores de supervivencia innatos como actos cuasi reflejos, aunque la gente no piense en ellos. Las vivencias de todo el proceso vital ayudan a demostrar respuestas habituales a estímulos específicos. El campo de actuación del enfermero estará asociado a situaciones donde el adaptador muestre respuestas ineficaces. Una enfermera que sigue los cuatro regímenes adaptativos de la teoría del rebaño puede evaluar el comportamiento estresante de una persona.

**Manera fisiológica de adaptación:** La manera fisiológica se expresa en el comportamiento y las respuestas fisiológicas que las enfermeras observan en una persona con cierto nivel de estrés. Buscar explicaciones a través del conocimiento teórico puede ayudar a calmar a una persona estresada. El enfermero está en la posibilidad de ayudar a la persona a reconocer su respuesta a determinados estímulos e iniciando técnicas que ayuden a controlar las respuestas del sistema nervioso autónomo a través de la estimulación simpática como aumento de la frecuencia respiratoria, frecuencia cardíaca, sudoración, aumento de la presión arterial, etc. Recomendar técnicas como la relajación de todo tipo, la respiración profunda que hacen que las personas sean más sensibles y pueden reducir o incluso neutralizar estas respuestas cuando hay una respuesta parasimpática y se necesita el equilibrio establecido para mantener la homeostasis. Estas intervenciones de enfermería ayudan a las personas a reconocer y manejar su propia respuesta al estrés.

**Modo de adaptación del autoconcepto de grupo:** Se enfoca en los aspectos psicológicos y espirituales del sistema humano, la autoimagen, la

autoimagen de uno mismo, la unidad, el significado y el propósito en el universo para existir de una manera significativa. Esto refleja cómo todos los miembros del grupo son percibidos y percibidos en función de su respuesta al entorno, una persona con una imagen propia positiva, una autoestima favorable y, por supuesto, recursos adecuados para hacer frente a una situación estresante. La enfermera puede ayudarte a identificar las dolencias propias de los individuos y centrar su intervención principalmente en fortalecer esos recursos sin ignorar las debilidades y los miedos. Ser capaz de convertir la generación de estrés en un logro positivo que le ayuda al individuo a superar diversos obstáculos.

**Modo de adaptación de desempeño de rol:** Es un método de ajuste social y se centra en el papel de cada uno en la sociedad, en la necesidad de saber quiénes son en relación con los demás para saber cómo actuar. El personal de enfermería puede determinar el lugar de una persona en la sociedad, si está abrumado o no, cómo es su vida diaria, el autor lo llama "comportamiento expresivo", piensa. ¿Qué pasa con su situación, lo que siente, lo que le gusta, pasatiempos, factores? afectando el desempeño de sus funciones. Las enfermeras pueden ayudar a la persona a ver qué roles son necesarios o necesarios, importantes y abrumadores a través de métodos para reconocer cómo asignan su tiempo, priorizan y crean espacios para colaborar.

**Modo de adaptación de la interdependencia:** En el centro de este modo de interdependencia debido a su aplicación a la vida de los individuos se encuentran dos dependencias específicas. Las personas intentan adaptarse en situaciones difíciles, buscan ayuda, apoyo y amor de los demás. Las enfermeras están en la capacidad de observar a los pacientes y ayudarles en caso de interdependencia total.

El modelo de Roy generalmente se puede extrapolar a todos los dominios de enfermería, independientemente de la causa del malestar.

El papel de la enfermera es necesario para reducir el estrés, sin olvidar otros tratamientos más específicos que contribuirán a la consecución del objetivo principal, centrándose principalmente en el concepto de adaptación a las personas y al medio. (Univ. La Sabana 2002). (19)

#### **2.2.1.1 Dimensiones del Estrés laboral**

Escrivá y colaboradores, señalan que el Estrés laboral en enfermeras puede explicarse a partir de 3 dimensiones:

- **Factor Físico:** Estas son características creadas por las cargas de trabajo, como largas horas de trabajo y el entorno físico en el que se realiza el trabajo. Las situaciones estresantes relacionadas con el trabajo dañan la salud de los especialistas y los dejan vulnerables a condiciones estresantes que alteran la salud y causan enfermedades, reduciendo su capacidad para lograr resultados instantáneos, adaptarse al cambio y reducir el esfuerzo de realizar cualquier trabajo. o evento.
- **Factor Psicológico:** Estas son características personales como la adaptación al medio y formas de actividad; Estas características surgen de procedimientos dolorosos, interacciones con pacientes y sus seres queridos, muerte de pacientes, sufrimiento y exposición a personas deprimidas; Esto incluye el desarrollo profesional y el entorno laboral.
- **Factor Social:** El comportamiento de los supervisores y la calidad con las relaciones interpersonales con los pares. En el cuidado de la salud, las enfermeras tienen un papel que desempeñar en la creación de expectativas que se reflejan en su trabajo, cada persona tiene un papel que desempeñar en su desempeño, pero cuando lo que se espera no se espera, su papel es ambiguo. (20)

## 2.2.2 Desempeño Profesional

Robbins define la productividad como “el conjunto de habilidades físicas y mentales necesarias para realizar un trabajo”. Se ha explicado que esto tiene prioridad cuando las habilidades y destrezas de la persona concuerdan perfectamente con su puesto; sin embargo, enfocarse solo en el puesto y no en las habilidades los llevará al fracaso, pues la actividad debe enfocarse en encontrar satisfacción laboral por sí mismos. (21)

Asimismo, con base en un enfoque funcional, el MINSA define la competencia general como: “todos los trabajadores de la salud, independientemente de su grupo profesional, rango o posición en la estructura organizacional, deben demostrar la conducta necesaria para el trabajo efectivo”; También definen las competencias específicas de la siguiente manera: “También conocida como competencia técnica, es un conjunto verificable de conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas en el desempeño de la función profesional”. (22)

### 2.2.2.1 Dimensiones del Desempeño Profesional

El MINSA, sostiene dimensiones adecuadas, así como causas que explican el rol profesional, gracias e ello se puede observar lo siguiente:

- **Planeación:** Este factor evalúa la capacidad y habilidad para desarrollar el trabajo de un empleado y el trabajo del personal subordinado, racionalizando los recursos asignados.
- **Responsabilidad:** Este factor mide el nivel de involucramiento del empleado en el desempeño oportuno de las funciones y actividades asignadas.
- **Iniciativa:** Este factor evalúa el alcance de las actividades espontáneas en el lugar de trabajo, como aquellas sin orientación y

supervisión, actividades que conducen a soluciones originales y creativas a los problemas en el trabajo.

- **Oportunidad:** Este elemento es apto para realizar operaciones durante un tiempo determinado en un aspecto determinado.
- **Calidad del trabajo:** Aquel factor incluye los errores y el éxito del empleado en el desempeño de sus funciones, también evalúa la consistencia y precisión de ese empleado.
- **Confiabilidad y discreción:** Esto evalúa al colaborador manteniendo el análisis lo más confidencial posible para de esa manera no exponerlo.
- **Relaciones interpersonales:** Esto incluye la capacidad de comunicarse con colegas y adaptarse al lugar de trabajo y al equipo.
- **Cumplimiento de las normas:** Este factor mide en qué medida los empleados se adhieren a la política y las normativas impuestas por la organización en donde laboran.
- **Asistencia:** Este factor evalúa las ausencias injustificadas sin tener en cuenta el tiempo libre requerido por el empleado.
- **Puntualidad:** Este factor evalúa el grado de retraso irrazonable de los empleados en el trabajo. Adicionalmente, el MINSA advierte que la productividad de los trabajadores puede tener dimensiones adicionales si la variable se mide en gerentes y técnicos de salud.
- **Buen uso de equipos:** Esto incluye el uso de máquinas y herramientas por empleados o empleados.
- **Colaboración:** Este factor mide la disposición de un empleado para ayudar con actividades fuera de su ámbito de trabajo, tareas que requieren un esfuerzo adicional.
- **Conocimiento del cargo:** Este factor mide el nivel de conocimientos adquiridos por un empleado en relación a su campo de trabajo,

pueden ser conocimientos adquiridos como resultado de una formación previa o conocimientos previos obtenidos por antigüedad.

- **Cumplimiento de las metas:** Este factor mide el nivel en que un empleado alcanza las metas establecidas por los niveles gerenciales o establecidas a través de objetivos, planes operativos, etc.
- **Dirección y organización:** Este factor evalúa la eficacia de la división del trabajo, la orientación, motivación y promoción del desarrollo de los subordinados.
- **Supervisión y control:** Este elemento mide la capacidad de un empleado para asignar o delegar tareas utilizando instrucciones claras y precisas, y para evaluar continuamente el progreso y los logros de sus empleados.
- **Toma de decisiones:** Evaluar la capacidad del empleado para identificar y encontrar soluciones adecuadas y oportunas a problemas específicos.

**2.3 Capacitación:** Este factor mide el número de horas de formación o aprendizaje que ha realizado un empleado en un periodo de tiempo determinado.

## **Definición de Términos**

### **Estrés:**

Se refiere a la percepción de tensión tanto física como emocional provocada por alguna frustración, estrés o ira. ("MedlinePlus", 2021). (23)

### **Estrés Laboral:**

Esta es la suma de las acciones que causan una sobrecarga tanto en el cuerpo como en la mente a causa de diversos elementos que afectan la salud en el individuo. (24)

### **Pandemia:**

Una pandemia es la propagación internacional de una nueva enfermedad que ocurre con la aparición de un virus de influenza moderno que se está propagando por todo el mundo, y la mayoría de las personas no tienen protección contra él. (OMS, 2010). (25)

**COVID-19:**

Es un nuevo cuadro patológico provocado por el reciente coronavirus (SARS-CoV2), que provoca una infección aguda con síntomas respiratorios, principalmente pulmonares. (26)

**Clima Organizacional:**

Se refiere a las percepciones que tienen los colaboradores acerca de su ambiente laboral, eso incluye el trato con el jefe, con los compañeros de trabajo, etc. (Brito & Ciccoti, 2007). (27)

**Estructura Organizacional:**

Se refiere al rol que cumple cada empleado en su puesto de trabajo, esto significa que existirá un jefe y un empleado que sea subordinado a las órdenes del supervisor. (28)

**Territorio Organizacional:**

Se encarga de la supervisión de todo lo competente a la delimitación geográfica si como la jurisdicción en donde está ubicada la empresa, así como las áreas internas y todo lo concerniente a aspectos laborales en beneficio de la empresa. (29)

**Tecnología:**

Se refiere a las competencias y habilidades para poder hacer frente al mundo tecnológico en el que se encuentran poder realizar las operaciones, así como capacitar en el uso del personal. (Brito & Ciccoti, 2007). (30)

**Influencia del Líder:**

Esta es la influencia del jefe de cada sector, que es un punto importante, porque de él depende el desempeño de varias tareas y la efectividad de la institución. (31)

#### **Falta de Cohesión:**

Este es un desacuerdo entre los miembros del equipo, puede causar un desajuste entre las tareas asignadas y las metas, lo que con el tiempo se convierte en una causa de estrés. (Brito & Ciccoti, 2007). (32)

#### **Respaldo del Grupo:**

Este es el nivel donde los empleados sienten el apoyo del equipo, aprendiendo constantemente el apoyo dentro de la organización para lograr sus objetivos. (33)

#### **Desempeño laboral**

Es el resultado de la conducta del trabajador en relación con el contenido de sus cargos, facultades, deberes y actividades y está sujeto a la mediación o regulación entre éste y la empresa.

#### **Pandemia del COVID -19**

A finales del 2019, se informó un brote de un nuevo coronavirus en una ciudad de China, pocos meses después, la enfermedad se propagó a más de 60 países de todo el mundo, con más de un millón de pacientes infectados. Hasta el 27 de agosto de 2020, la pandemia de coronavirus ha causado 204 290 582 casos confirmados en todo el mundo y se ha cobrado la vida de 828 070 personas en diversos países.

#### **El distanciamiento social**

Ampliación de la brecha entre dos cuerpos, lo que se busca es reducir los contagios que podrían causar la muerte.

### **III. VARIABLES E HIPOTESIS**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **3.1.1 Hipótesis General**

**H<sub>a</sub>:**

Existe relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19 - Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021.

**H<sub>0</sub>:**

No existe relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19 - Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021.

##### **3.1.2 Hipótesis Específicas**

El estrés laboral y desempeño profesional de enfermería es inadecuado en su dimensión físico en el servicio de emergencia del área covid-19.

El estrés laboral y desempeño profesional de enfermería es inadecuado en su dimensión psicológica en el servicio de emergencia del área covid-19.

El estrés laboral y desempeño profesional de enfermería es inadecuado en su dimensión social en el servicio de emergencia del área covid-19.

#### **3.2 Variables**

##### **3.2.1 Variable 1:**

- **Estrés laboral.**

El estrés relacionado con el trabajo es la respuesta del colaborador ante exigencias trabajo que no están vinculadas a sus capacidades para realizar una acción y pueden sobrecargar su mente. Está estipulada por la organización del trabajo, los horarios laborales inadecuados, así como el exceso de tareas concernientes a otras

áreas que no le competen al colaborador, pueden originar estrés

El estrés es un período de ansiedad, cuando el cuerpo responde a niveles de estrés fluctuantes, comunes a todas las personas, con consecuencias para la salud física, mental y la productividad de los profesionales de la salud, causando ansiedad y sufrimiento. llevar a problemas en la familia y la sociedad (Barradas y Col). (34)

### **3.2.2 Variable 2:**

- **Desempeño profesional:**

Según Chiavenato, desempeño en el trabajo es: “La forma del comportamiento de un empleado en el logro de sus metas; es parte de una estrategia personal para lograr una meta”. Por tanto, se define como el conjunto de actividades productivas de los trabajadores comprometidos con el logro de las metas y estrategias establecidas. (34)





## IV DISEÑO METODOLOGICO

### 4.1 Tipo y diseño de investigación

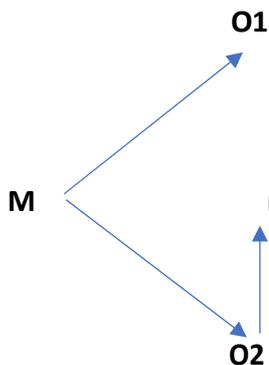
#### 4.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo APLICATIVO porque los resultados están orientados a dar un beneficio práctico a los sujetos a investigar ya que esta busca la aplicación de los conocimientos que se adquieren, será de enfoque CUANTITATIVO porque los resultados que se desprendan de esta investigación se expresarán a través de números, corte TRANSVERSAL porque se aplicará el instrumento en un solo momento y tiempo determinado y será de un nivel correlacional porque a partir de la descripción de cada variable nos permitirá establecer diferentes relaciones entre cada una de ellas, es de diseño no experimental.

#### 4.1.2 Diseño de investigación:

La presente investigación es de diseño NO EXPERIMENTAL ya que en esta no se deben modificar sus variables solo podrán ser observadas para luego ser analizadas, es decir que en este tipo de investigación las variables independientes ya han ocurrido y nosotros como investigadores no podemos manipular dichas variables solo observar los fenómenos tal y como sucedieron en su contexto natural.

#### 4.2 Tipo de diseño:



Donde:

**M** = Muestra

**O1** = Variable X

**O2** = Variable Y

**R** = Relación entre variables

#### **4.3 Método de investigación**

El presente estudio fue deductivo puesto que se explicarán los fenómenos estudiados con la ayuda de teorías que sirven de marco de referencia para la investigación, al aplicar este método formulamos las hipótesis, esto nos ayudara a entender dichos fenómenos para así llegar a una deducción.

#### **4.4 Población y Muestra**

- **Población Censal**

Está conformada por 30 Profesionales de Enfermería en el Servicio de Emergencias del Área COVID-19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

- **Muestra:** Se considerará al 100% de la población

#### **4.5 Lugar de Estudio**

El lugar de aplicación del estudio es el departamento de Apurímac, Provincia de Andahuaylas y Distrito de Andahuaylas en el servicio de Emergencia del área del COVID -19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

#### **4.6 Periodo de Estudio**

La investigación se viene desarrollando desde el mes de junio hasta diciembre del 2021.

#### **4.7 Técnica e instrumento de recolección de datos**

- **La Técnica**

Carrasco (2018) Las técnicas de investigación son un conjunto de procedimientos metodológicos y sistemáticos cuyo objetivo es garantizar la operatividad del proceso investigativo. Es decir, obtener mucha información y conocimiento para resolver nuestras preguntas, para la presente investigación se hará uso de la encuesta.

**Instrumento de Recolección de Datos**

Instrumento: Los instrumentos de investigación son los recursos que el investigador puede utilizar para abordar problemas y fenómenos y extraer información de ellos: formularios en papel, dispositivos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información sobre un problema o fenómeno determinado. Para la presente investigación se utilizará el cuestionario.

**4.8 Análisis y Procesamiento de datos**

El proceso de Análisis de datos conlleva la recolección, transformación, limpieza y modelado de datos con el objetivo de descubrir información útil y trascendente para los intereses de la organización. Para ello se utilizará el software SPSS.

## V RESULTADOS

### 5.1 Resultados Descriptivos

Según Chiavenato, la productividad es: "La forma del comportamiento de un empleado en el logro de sus metas; es parte de una estrategia personal para lograr una meta. Por tanto, la productividad del trabajo se define como "el conjunto de actividades productivas de los trabajadores comprometidos con el logro de las metas y estrategias establecidas".

**Tabla 5.1.1**  
**Niveles de estrés físico**

ESTRÉS FISICO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	4	13,3
	ALTO	26	86,7
	Total	30	100,0

**Figura 5.1.1**  
**Niveles de estrés físico**



En la tabla 1 y figura 1, se observa del total de enfermeras servicio de emergencia en área COVID, el 13,3% presenta nivel bajo de estrés físico mientras que el 86,7% presenta nivel alto.

**Tabla 5.1.2**

**Niveles de estrés Psicológico**

<b>ESTRES PSICOLOGICO</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	8	26,7	26,7	26,7
	ALTO	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 5.1.2**

**Niveles de estrés psicológico**



En la tabla y figura 5.1.2, se observa del total de enfermeras servicio de emergencia en área COVID, el 26,7% presenta nivel bajo de estrés psicológico mientras que el 73,3% presenta nivel alto.

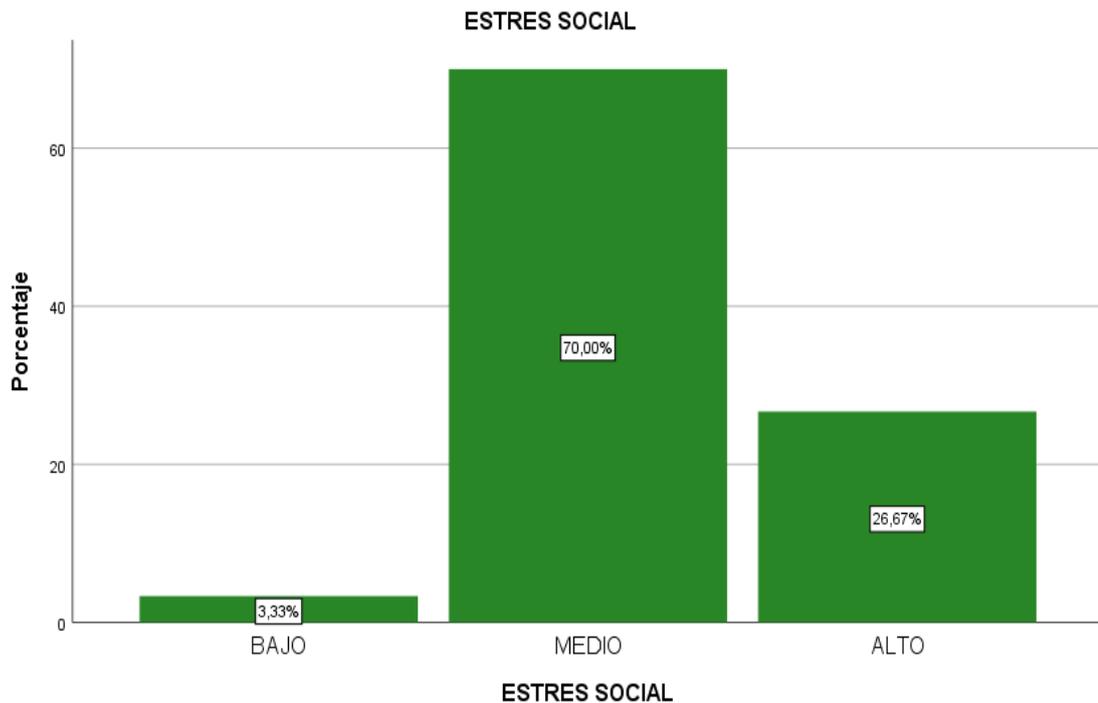
**Tabla 5.1.3**

**Niveles de estrés físico**

<b>ESTRES SOCIAL</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,3	3,3	3,3
	MEDIO	21	70,0	70,0	73,3
	ALTO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 5.1.3**

**Niveles de estrés social**



En la tabla y figura 5.1.3, se observa del total de enfermeras servicio de emergencia en área COVID, el 3,3% presenta nivel bajo de estrés social mientras que el 70% presenta nivel medio y el 26,7% presenta nivel alto.

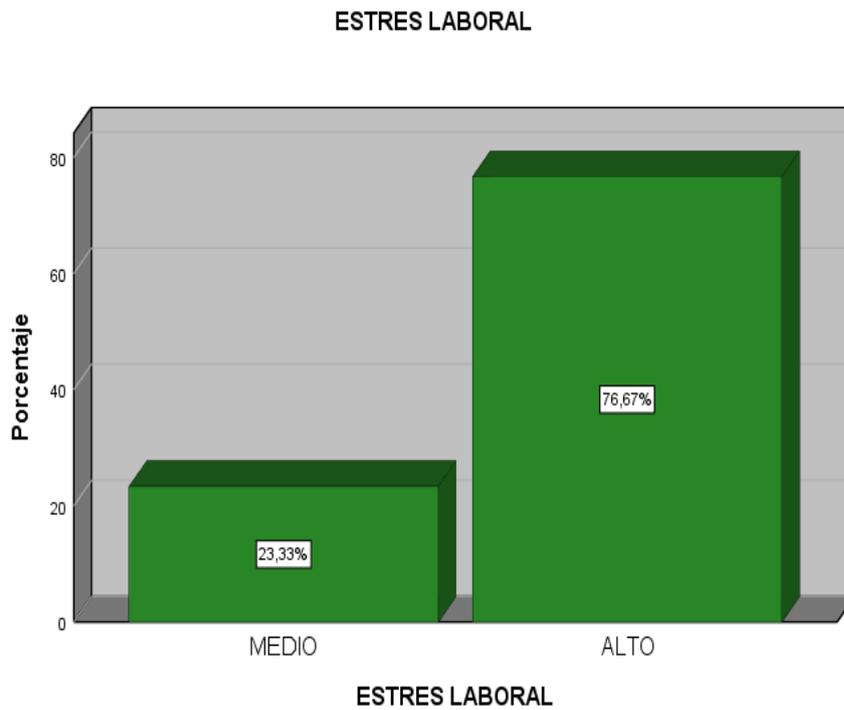
**Tabla 5.1.4**

**Niveles de estrés laboral**

<b>ESTRES LABORAL</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	29,0	30,0	30,0
	ALTO	21	71,0	70,0	100,0
	Total	30	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 5.1.4**

**Niveles de estrés laboral**



En lo anterior, se observa del total de enfermeras servicio de emergencia en área COVID, el 23,33% presenta nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 76,67% presenta nivel alto.

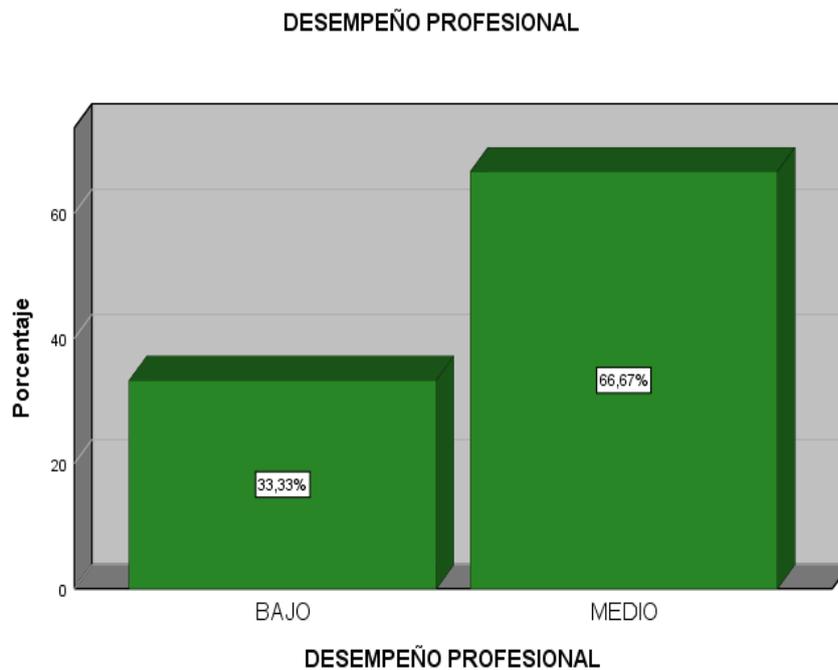
**Tabla 5.1.5**

**Niveles de desempeño profesional**

DESEMPEÑO PROFESIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Figura 5.1.5**

**Niveles de desempeño profesional**



En la tabla y figura 5.1.5, se observa del total de enfermeras servicio de emergencia en área COVID, el 33,3% presenta nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 66,7% presenta nivel medio.

## 5.2 RESULTADOS INFERENCIALES

**Tabla 5.2.1**

### Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS LABORAL	,117	30	,200*	,954	30	,216
DESEMPEÑO PROFESIONAL	,178	30	,016	,921	30	,029

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El tablero 5.2.1 muestra la correlación de Pearson entre el estrés laboral y desempeño profesión es -.898 y es de intensidad alta. La relación es inversa es decir a mayor Estrés Menor desempeño profesional

**Tabla 5.1.2**

### Correlación entre estrés laboral y desempeño profesional

#### Correlaciones

		ESTRÉS LABORAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
ESTRÉS LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,898**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO PROFESIONAL	r	-,898**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Tabla 5.1.3**  
**Correlación entre estrés físico y desempeño profesional**

		<b>Correlaciones</b>	
		ESTRÉS FISICO	DESEMP. PROFESIONAL
ESTRÉS FISICO	<u>Correlación de Pearson</u>	1	-,499*
	<u>Sig. (bilateral)</u>		,029
	<b>N</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
DESEMP. PROFESIONAL	<u>Correlación de Pearson</u>	-,499*	1
	<u>Sig. (bilateral)</u>	,029	
	<b>N</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Tabla 5.1.4**  
**Correlación entre estrés psicológico y desempeño profesional**

		<b>Correlaciones</b>	
		ESTRÉS PSICOLOGICO	DESEMP. PROFESIONAL
ESTRÉS PSICOLOGICO	<u>Correlación de Pearson</u>	1	-,666*
	<u>Sig. (bilateral)</u>		,047
	<b>N</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
DESEMP. PROFESIONAL	<u>Correlación de Pearson</u>	-,666*	1
	<u>Sig. (bilateral)</u>	,047	
	<b>N</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Tabla 5.1.5**  
**Correlación entre estrés social y desempeño Profesional**

<b>Correlaciones</b>		ESTRÉS SOCIAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
ESTRÉS SOCIAL	Correlación de Pearson	1	-,623
	Sig. (bilateral)		,036
	N	30	30
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Correlación de Pearson	-,623	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	30	30

## VI DISCUSION

### 6.1. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

**Tabla 6.1.1**  
**Pruebas de Normalidad**

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS LABORAL	,117	30	,200 <sup>*</sup>	,954	30	,216
DESEMPEÑO PROFESIONAL	,178	30	,016	,921	30	,029

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Aplicando el test de Kolmogorov-Smirnova por ser el recomendado con muestras de mayores a 50 datos, se observa que la distribución de estrés laboral es normal 0.20 a un p-valor mayor 0.05 por lo cual siendo aplicado la prueba de Pearson.

#### **Hipótesis General:**

**Ho:** NO existen factores del estrés laboral de la enfermera y como interviene en el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID-en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021

**H1:** Existen factores del estrés laboral de La enfermera y como interviene en el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID-en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021

**Tabla 6.1.2**

**Correlación entre estrés laboral y desempeño profesional**

Correlaciones			
		ESTRÉS LABORAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Correlación de Pearson	1	-,898**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
<b>DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>	Correlación de Pearson	-,898**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa que a un p-valor<0.05 se puede ver una correlación entre las variables, es negativa en significancia alta, rechazando la hipótesis nula aceptando la H.A, por lo que se puede sostener que existen factores del estrés laboral de la enfermera y como interviene en el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID-en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021.

**Hipótesis específica 1:**

**Ho:** NO existen factores físicos en la enfermera que generan estrés laboral y que intervienen en el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID - en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021.

**H1:** Existen factores físicos en la enfermera que generan estrés laboral y que intervienen en el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID - en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021.

**Tabla 6.1.3**

**Correlación entre estrés físico y desempeño profesional**

		Correlaciones	
		ESTRÉS FÍSICO	DESEMP. PROFESIONAL
ESTRÉS FÍSICO	Correlación de Pearson	1	-.499*
	Sig. (bilateral)		,029
	N	30	30
DESEMP. PROFESIONAL	Correlación de Pearson	-.499*	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se puede afirmar que existen relaciones significativas entre variables, evidenciando que el personal de salud se encuentra sobrecargado de trabajo, lo que origina estrés que puede relacionarse ya sea al buen o mal desempeño laboral ejercidos en su carrera.

**Hipótesis específica 2:**

**Ho:** NO existen factores psicológicos en la enfermera que generan estrés laboral y que intervienen en el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID - en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021.

**H1:** Existen factores psicológicos en la enfermera que generan estrés laboral y que intervienen en el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID - en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021.

**Tabla 6.1.4**

**Correlación entre estrés psicológico y desempeño profesional**

		Correlaciones	
		ESTRÉS PSICOLOGICO	DESEMP. PROFESIONAL
ESTRÉS PSICOLOGICO	Correlación de Pearson	1	-.666*
	Sig. (bilateral)		.047
	N	30	30
DESEMP. PROFESIONAL	Correlación de Pearson	-.666*	1
	Sig. (bilateral)	.047	
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa que, al superar el p, se puede observar que existe correlación entre las variables, la misma que es moderada negativa, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa, por ende, se puede observar que existen diferentes causales respecto al desempeño laboral lo que se puede relacionar a cuanto estrés son capaces de tolerar los enfermeros del nosocomio del problema.

**Hipótesis específica 3:**

**Ho:** NO existen factores sociales en la enfermera que generan estrés laboral y que intervienen en el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID - en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021.

**H1:** Existen factores sociales en la enfermera que generan estrés laboral y que intervienen en el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID - en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021.

**Tabla 6.1.5**

**Correlación entre estrés social y desempeño Profesional**

		Correlaciones	
		ESTRÉS SOCIAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
ESTRÉS SOCIAL	Correlación de Pearson	1	-,623
	Sig. (bilateral)		,036
	N	30	30
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Correlación de Pearson	-,623	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	30	30

Se observa que existe correlación entre las variables, en donde se puede afirmar que existen diversas causales para generar estrés entre el personal médico.

**6.2 CONSTRATACION DE LOS RESULTADOS SIMILARES**

Se encontró similitud en el trabajo realizado de YAGUAR (2019) en su Tesis “Estrés Laboral Y su relación con el desempeño profesional de los personales de salud del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil”. En donde se puede evidenciar que ambas variables poseían una relación adecuadamente alta.

**6.3 RESPONSABILIDAD DE ETICA**

La tesis, nos responsabilizamos de toda la información del contenido del trabajo presentado, donde se verifico los datos obtenidos a través de la encuesta realizada, se mantuvo en reserva los datos de los encuestados, las citas de las bibliografías según el estilo de Vancouver.

Dicho trabajo, donde tuvimos las veracidades y autenticidades de los resultados, lo realizamos respetando las diferentes pautas según la Directiva 319-22-R DIRECTIVA 004 ELABORACION PROYECTO E INFORME FINAL.

## VII CONCLUSIONES:

**PRIMERO:** Se evidencio relación del estrés laboral de La enfermera y el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID-en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021

**SEGUNDO:** Se evidenció relación entre factor físicos del estrés laboral y el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID - en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021

**TERCERO:** Existe relación entre factor psicológico del estrés laboral y el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID - en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021

**CUARTO:** Existe relación entre factor social del estrés laboral y el desempeño profesional en el servicio de emergencia en área COVID - en el Hospital sub Regional de Andahuaylas, 2021.

## VIII RECOMENDACIONES

- I. Es preciso recomendarle al personal de enfermería de área de Emergencia del servicio covid – 19 Hospital sub Regional de Andahuaylas, a implementar estrategias que permitan reducir los niveles de estrés.
- II. Se necesita más investigación para demostrar el valor y los beneficios de cuidar a los colaboradores tanto física como mentalmente a cambio ellos podrán ser más productivos.
- III. Se alienta a los Directores de los Hospitales Subregionales de Andahuaylas a apoyar el Programa de Emergencia en Salud Mental para profesionales de la salud para ayudarlos a manejar adecuadamente el estrés en beneficio de los usuarios brindando servicios de atención de calidad.
- IV. Es recomendable desarrollar un programa de rotación de enfermeras que se centre en los pabellones urgentes, como los servicios de emergencia, para reducir los niveles de estrés de estos trabajadores.
- V. Se alienta a las autoridades subregionales del Hospital de Andahuaylas a desarrollar prácticas de liderazgo, así como desarrollo personal y comunicarlo, existiendo de ese modo mejores relaciones personales.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Organización Mundial de la Salud (OMS). Nuevo coronavirus 2019. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019> [ Links ]
- Estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021 [Gloria Trabajo Especialidad 2022.pdf \(3.214Mb\)](#)
- El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo. <https://prevecon.org> › el-estres-laboral-definicion-causa...
- El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. <http://bvs.minsa.gob.pe> › local › MINSAPDF
- Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho, 2020. [file:///C:/Users/Milagros/Downloads/Mej%C3%ADa\\_SMS-Melgar\\_LMJ-SD.pdf](file:///C:/Users/Milagros/Downloads/Mej%C3%ADa_SMS-Melgar_LMJ-SD.pdf)
- ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO POR PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL AREA DE EMERGENCIA COVID 19 EN UN HOSPITAL ESTATAL DE LIMA, 2021. [file:///C:/Users/Milagros/Downloads/T117\\_47216383\\_T%20T117\\_40859189\\_T.pdf](file:///C:/Users/Milagros/Downloads/T117_47216383_T%20T117_40859189_T.pdf)
- Estrés laboral: [http://recursosbiblio.url.edu.gt/publici/g/biblio\\_sin\\_paredes/fac\\_hum/psico\\_trabj/17.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/publici/g/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf).
- Estrés y desempeño laboral de las enfermeras en el área de emergencia covid-19 del hospital de emergencias villa el salvador – lima, 2021 [TESIS\\_2DAESP\\_ALCALÁ\\_OREJITAS\\_FCS\\_2019.pdf](#)
- "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE LA MERCED, 2020"  
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- **Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021**  
<http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>

- Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas covid del hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo 2021 <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>
- ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD ALBERTO BARTON DEL CALLAO, 2021  
<http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/20>
- “ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL AREA EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE CAÑETE, 2020”  
<file:///C:/Users/Mathias/Downloads/F%C3%A1tima%20Pamela%20Rojas%20Garay.pdf>
- ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, EN HOSPITALES DE LIMA NORTE <file:///C:/Users/Mathias/Downloads/5-cuba-delrosario-sinti.....aprobado.pdf>
- ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES CARHUAZ 2016.  
[file:///C:/Users/Mathias/Desktop/delacruz\\_rym.pdf](file:///C:/Users/Mathias/Desktop/delacruz_rym.pdf)

## **X. ANEXOS**

## ANEXO 1

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19 - Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión físico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19?</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión psicológico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19?</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión social del profesional</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19 - Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión físico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19.</li> <li>• Identificar del estrés laboral y desempeño en su dimensión psicológico del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19</li> <li>• Identificar relación del estrés laboral y desempeño en su dimensión social del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19.</li> </ul>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19 - Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICAS</b></p> <p>El estrés laboral y desempeño profesional de enfermería es inadecuado en su dimensión físico en el servicio de emergencia del área covid-19.</p> <p>El estrés laboral y desempeño profesional de enfermería es inadecuado en su dimensión psicológica en el servicio de emergencia del área covid-19.</p> <p>El estrés laboral y desempeño profesional de enfermería es inadecuado en su dimensión social en el servicio de emergencia del área covid-19.</p>	<p><b>V1:</b></p> <p>estrés laboral</p>	<p><b>Físico</b></p> <p><b>Psicológico</b></p> <p><b>Social</b></p>	<p><b>Carga de laboral</b></p> <p><b>Tiempo</b></p> <p><b>Falta Profesional</b></p> <p><b>Dolor</b></p> <p><b>Incertidumbre</b></p> <p><b>Sentimientos negativos</b></p> <p><b>Tristeza</b></p> <p><b>Apoyo Emocional</b></p> <p><b>Miedo</b></p> <p><b>Falta de Oportunidades</b></p>	<p>Horarios</p> <p>Ambiente</p> <p>Adaptación</p> <p>Cansancio</p> <p>esfuerzo</p> <p>Alteraciones</p> <p>Dolor</p> <p>Duelo</p> <p>Sufrimiento</p>

de enfermería en el servicio de emergencia del área covid-19?			V2: desempeño profesional	Motivación  Calidad de trabajo  Responsabilidad	<b>Problemas Interpersonales</b> <b>Dificultad de trabajo</b> <b>Criticas</b> <b>Pocas oportunidades</b> <b>Ideas Innovadoras</b> <b>Motivación Laboral</b> <b>Trabajo Ordenado</b> <b>Logro Laboral</b> <b>Metas Logradas</b> <b>Promueve Capacitaciones</b> <b>Respeto Valores</b> <b>Trabajo en equipo</b>	Depresión Tensión irritación  organizaci n involucrami ento tiempo  conductas liderazgo
---	--	--	------------------------------	---	--	--

## INTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### PRESENTACION

Colegas participantes, es grato saludarlos. Soy estudiante de la, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACION DE ENFERMERIA, y este documento que presento a ustedes es parte de estudio que se está realizando sobre el "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA EN AREA COVID-19 EN EL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS - 2021". Por ello pido su apoyo para recolectar datos de suma valía, para el desarrollo de este trabajo.

INSTRUCCIONES: Responder dicho cuestionario en cada uno de los ítems, las cuales están referidas a nuestro problema de investigación, marcar con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

## ESTRÉS LABORAL

1= Nunca    2= Casi Nunca    3= A veces    4= Casi Siempre    5= Siempre

### DATOS PERSONALES

Edad..... Sexo..... Estado Civil.....

Área de Trabajo..... Lugar.....

Fecha..... Tiempo Laboral en el servicio.....

Condición Laboral.....

<b>FISICOS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1.- Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2.- Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3.- Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal					

4.- Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente					
<b>PSICOLOGICOS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
5.- Le afecta conversar con un (a) paciente sobre su muerte inminente					
6.- Observar el sufrimiento de un (a) paciente, le conmueve.					
7.- La muerte de un (a) paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar					
8.- La muerte de un (a) paciente, lo entristece					
9.- Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el medico no está disponible, la desestabiliza					
10.- Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración					
11.- Le falta oportunidades para expresar a otras personas de su unidad de sentimientos negativos hacia los pacientes					
12.- No sentirse preparado (a) para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13.- La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde					
14.- La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional					
15.- Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor					
16.- No conocer lo que se Puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera					
17.- El miedo a cometer un error en el tratamiento de un (a) paciente, le asusta					

18.- Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional					
19.- Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes					
20.- Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría					
21.- Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc) le irritan demasiado					
22.- la falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura					
23.- La ausencia de un (a) medico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo					
24.- La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
<b>SOCIAL</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
25.- Tiene conflictos con un medico					
26.- Ser criticado(a) por un médico, le enfurece					
27.- El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un (a) paciente, le estresa					
28.- Si un (a) medico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted lo contradice					
29.- Critica usted la información inadecuada que da el medico sobre la situación medica de un paciente					
30.- Tiene conflictos con el /la supervisor (a)					
31.- Las dificultades al trabajar con un (a) enfermero (a) o enfermeros(as) en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia					
32.- Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad					

33.- Le dificulta el trabajar con un (a) enfermero(a) o enfermeros(as) en particular, externos(as) a su unidad					
34.- Ser criticado (a) por un supervisor, le produce sentimientos de odio					

## PRESENTACION

Colegas participantes, es grato saludarlos. Soy estudiante de la, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACION DE ENFERMERIA, y este documento que presento a ustedes es parte de estudio que se está realizando sobre el "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA EN AREA COVID-19 EN EL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS - 2022". Por ello pido su apoyo para recolectar datos de suma valía, para el desarrollo de este trabajo.

INSTRUCCIONES: Responder dicho cuestionario en cada uno de los ítems, las cuales están referidas a nuestro problema de investigación, marcar con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

## DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL

1= Nunca    2= Casi Nunca    3= A veces    4= Casi Siempre    5= Siempre

N	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.					
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.					
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.					
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.					
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.					
9	Puede trabajar de forma independiente.					
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.					
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.					

15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				