

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID19
DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ PUENTE
PIEDRA 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS.**

Autora:

RUIZ BARDALES GREISI MARIELA

Asesor:

SAAVEDRA LOPEZ WALTER RICARDO

Callao, 2022

PERÚ

**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DURANTE
LA PANDEMIA DE COVID19 DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA
HOZ PUENTE PIEDRA 2022**

AUTORA:

RUIZ BARDALES GREISI MARIELA

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- **PRESIDENTA**
- **SECRETARIA**
- **MIEMBRO**
- **MIEMBRO**

ASESOR:

Nº de Libro:

Nº de Folio:

Nº de Acta:

Fecha de Aprobación de la tesis:

.....

Resolución de Sustentación:

Nº

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza y a mi familia por su apoyo incondicional y su inmenso amor y paciencia a pesar de los altos y bajos siempre han estado conmigo brindándome seguridad, confianza; ellos fueron mi sostén para seguir adelante y poder cumplir con mis metas y no detenerme frente a los obstáculos, sino más bien seguir adelante hasta conseguir mis objetivos

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis padres por darme la vida y permitirme realizar este proyecto de investigación guiándome y dándome la fortaleza para el desarrollo del mismo. Y también a mis docentes por haberme guiado en el transcurrir del curso taller.

INDICE

TABLAS DE CONTENIDO

INDICE DE GRAFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

	PÁG
INTRODUCCION	14
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15-17
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problema específico	18
1.3 Objetivos	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivo específico	19
1.4 Limitantes de la investigación	19
1.4.1 Limitante teórico	19
1.4.2 Limitante temporal	19
1.4.3 Limitante espacial	19
CAPITULO II. MARCO TEORICO	20
2.1 Antecedentes: Internacional y nacional	20-23
2.2 Bases teóricas	23-25
2.3 Base conceptual	25
2.4 Definición de términos básicos	28
CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
3.1 Hipótesis general y específica	29
3.2 Definición conceptual de variables	29
3.2.1 Operacionalización de variables	30-32
CAPITULO IV. DISEÑO METODOLÓGICO	33
4.1 Tipo y diseño de investigación	33
4.2 Población y muestra	34
4.3 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información	34

4.4 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información de campo	35
4.5 Análisis y procesamiento de datos	35
CAPITULO V. RESULTADOS	36
1.3 Resultados descriptivos	36-47
1.4 Resultados inferenciales	48-51
CAPITULO VI. DISCUSION DE RESULTADOS	51
1.5 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	51
1.6 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	52
1.7 Responsabilidad ética.	52
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
ANEXOS	60
- Matriz de consistencia	61
- Instrumentos validados	
- Consentimiento informado en caso de ser necesario	
- Base de datos	
- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema	

TABLAS DE CONTENIDO

Tablas 5.1 - Nivel de Estrés de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Tablas 5.2 - Nivel de Desempeño Laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Tablas 5.3 - Dimensión Ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Tablas 5.4 - Dimensión Ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

Tablas 5.5 - Dimensión Ambiente social y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

GRAFICO DE CONTENIDO

Gráfico 5.1 - Nivel de Estrés de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Gráfico 5.2 - Nivel de Desempeño Laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Gráfico 5.3 - Dimensión Ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Gráfico 5.4 – Dimensión Ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

Gráfico 5.5 - Dimensión Ambiente social y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como **objetivo** determinar el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2022. **Metodología** se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional, no experimental. La población estuvo conformada por 20 enfermeros. Los **resultados** muestran que existe un nivel de estrés medio en un 50% y un nivel de estrés alto en un 50% con un desempeño laboral alto con un 55%, y 45% en un nivel de desempeño medio, en la dimensión ambiente físico presentan un nivel de estrés medio en un 65% y un desempeño alto en un 45% y medio en un 20%, en la dimensión ambiente psicológico un nivel de estrés alto en un 50% y un nivel de desempeño alto a medio en un 25% y en la dimensión ambiente social el 65%presento un nivel de estrés alto con un nivel de desempeño medio en un 45%. En **conclusión**, no existe relación significativamente entre ambas variables.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRAC

The present research work aimed to determine the level of stress and work performance of nursing professionals in the intensive care unit during the COVID 19 pandemic at the Carlos Lanfranco La Hoz Puente Piedra 2022 hospital. Methodology was carried out a descriptive correlational study, not experimental. The population consisted of 20 nurses. Los resultados muestran que existe un nivel de estrés medio en un 50% y un nivel de estrés alto en un 50% con un desempeño laboral alto con un 55%, y 45% en un nivel de desempeño medio, en la dimensión ambiente físico presentan un nivel de estrés medio en un 65% y un desempeño alto en un 45% y medio en un 20%, en la dimensión ambiente psicológico un nivel de estrés alto en un 50% y un nivel de desempeño alto a medio en un 25% y en la dimensión ambiente social el 65%presento un nivel de estrés alto con un nivel de desempeño medio en un 45%. En conclusion, no existe relación significativamente entre ambas variables

Keywords: Stress, job performance, nursing

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación se realizó sobre el nivel de estrés laboral, entendido como un padecimiento que sufre el personal profesional de enfermería en áreas críticas en todo el mundo, como es el caso de la UCI COVID del hospital Carlos Lanfranco, aún más ahora que el mundo entero está lidiando con el impacto de la pandemia por el coronavirus (COVID-19). La situación que se está afrontando como profesionales de enfermería y como personal de primera línea frente al COVID-19, tanto a nivel nacional como a nivel mundial, es algo inesperado; es sabido que se está en un tiempo de nuevos desafíos, que puede desarrollar el estrés laboral.

En las últimas décadas, se reconoce el estrés como un problema laboral, sobre todo en países desarrollados, nombrándose a los trabajos sanitarios como los más afectados. Uno de los más destacados ha sido el estrés en enfermería, que ha ido en aumento pudiendo relacionarse este incremento con las altas exigencias de esta profesión.

Actualmente, se cataloga al estrés laboral como uno de los principales factores que deterioran la salud del individuo en etapa productiva. Al respecto, las personas que desarrollan su trabajo entre la vida y la muerte laboran bajo presión, en confinamiento, teniendo un contacto directo con el usuario o prestando un servicio de atención de salud a otros seres humanos; se consideran profesionales de alto riesgo de padecer la complicación final del estrés laboral crónico, por ende, repercutir en el desempeño laboral.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.¹

Las profesiones sanitarias son de las más afectadas por el estrés, un ejemplo claro de esta situación se encuentra en Canadá donde según la Federación de Enfermería Canadiense un 86% de enfermeras padecían estrés laboral, en Australia encontramos una incidencia de estrés y ansiedad entre enfermeras de un 41,2%. Si estas cifras ya eran alarmantes, durante este último año de pandemia con el COVID-19 se han visto incrementadas a prevalencias del 45% o incluso hasta 56,4% en todos los profesionales ya no solo enfermeras. Aunque no solo las profesiones sanitarias están expuestas a este tipo de estrés, como se puede observar en ciertos artículos la cual llega a afectar al 40% de los trabajadores de los sectores públicos tanto en España como fuera del país.²

En América latina, los porcentajes en materia de estrés laboral también crecen año a año. Argentina es uno de los países afectados; según resultados de las encuestas realizadas a 100 trabajadores, se reveló que el 65% de los trabajadores en Capital Federal admite que sufren de estrés en su actividad laboral y un 18% al interior del país.³

En el Perú, se han realizado estudios que identifican la incidencia del estrés laboral en los trabajadores que ejercen una profesión asistencial, de acuerdo a lo encontrado en la Dirección de Salud Lima – Este, se reportó que el 31.4% padece de estrés laboral, en donde el género femenino es el más afectado y el grupo ocupacional que se ubicó en el segundo lugar fue el de las enfermeras; además se identificó que el personal bajo la modalidad de contrato temporal presentó más casos de estrés laboral (68.3%) y que conforme mantienen un

lapso más prolongado de labor continua, ya sea entre 1 a 5 años el 57.7% presento mayor probabilidad de padecer de estrés. (Horna 2016).⁴

El 52.2% de la población de Lima Metropolitana sufre de estrés de moderado a severo, causado principalmente por la COVID-19 y los problemas de salud, económicos o familiares fueron los resultados preliminares del estudio epidemiológico realizado por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) del Ministerio de Salud (Minsa) para conocer el impacto de la pandemia en la salud mental en la población adulta que vive en la capital. MINSA 2021⁵.

La pandemia del coronavirus requiere la atención asistencial a una gran cantidad de personas afectadas en su salud física y mental. El personal que atiende a estas personas está expuesto a una situación que implica largas horas de trabajo intenso, temor a la contaminación, incertidumbre por limitaciones del sistema de salud, entre otras condiciones que conllevan a altos niveles de estrés. Esta situación puede afectar la salud mental del personal sanitario, ocasionando sentimientos como el miedo, pena, frustración, culpa, soledad y problemas relacionados con el sueño, apetito, agotamiento, entre otros que pueden generar ansiedad, depresión, desmotivación y desesperanza, condiciones que perjudican gravemente la realización de labores relacionadas al cuidado de la salud de las personas. Por tal motivo, el cuidado de la salud mental del personal de la salud es una tarea fundamental para lograr una adecuada atención de la población en el contexto de la pandemia de COVID-19.⁶

Enfermería se ha caracterizado por ser una profesión que se dedica al cuidado del individuo, familia y la comunidad, por lo que merece desarrollar y defender actitudes y capacidades que favorezcan el ser y su hacer, y logre así un profesional capaz, humano, solidario, crítico, responsable y creativo en su actuar, cualidades que permitan satisfacer las necesidades de las personas sanas y enfermas. En este sentido el desempeño profesional se manifiesta como actividad práctica social del profesional de enfermería que, en su relación con su realidad asistencial, no solo logran el conocimiento de esa realidad sino su transformación y la transformación de sí mismos.⁷

La profesión de enfermería es una carrera cuya principal función es el cuidado de la salud, y engloba acciones transpersonales, intersubjetivas para preservar la salud y ayudar a las personas a entender la enfermedad, dolor, y ayudar a las personas a adquirir autocontrol, autoconocimiento, etc.⁸

El profesional de enfermería es parte del equipo multidisciplinario de salud y tiene un rol protagónico en la promoción de la salud, prevención de la enfermedad en la población. Las funciones del profesional de enfermería son la función asistencial, administrativa, educativas y la investigación. La función asistencial del profesional de enfermería está basada en proporcionar cuidados de enfermería con enfoque holístico y personalizando, mediante teoría y métodos propios de la carrera que contribuyan a mejorar los problemas de salud del ser humano para lograr el autocuidado y adaptación del hombre dentro del proceso salud-enfermedad que repercuta en el bienestar y calidad de vida a través de la gestión del cuidado.⁸

El trabajo en salud es diverso y demanda una actuación inmediata y eficaz en la atención que se brinda a los pacientes. Es necesario que el profesional de enfermería obtenga una formación profesional adecuada, esté bien capacitado para lograr un efecto positivo en el paciente y la calidad de atención, le permitan autonomía en su trabajo, esté motivado, sea responsable, demuestre facilidad de comunicación inter- profesional, que sea dirigido por personas que apliquen el liderazgo efectivo para lograr resultados efectivos , y que su entorno de trabajo sea favorable, para lograr el reconocimiento a la labor profesional y mejore el desempeño del profesional de enfermería.⁸

Actualmente con el tema de la pandemia COVID-19 en el hospital Carlos Lanfranco La Hoz en la unidad de cuidados intensivos, el profesional de salud está afrontando una situación que incrementa aún más los niveles de estrés vinculado al rol que desempeñan, como el incremento de la demanda para asistir, trabajo bajo presión, la exposición a riesgo de infección por COVID-19, interactuar con personas con el estado emocional alterado, además del descontento por la escasez de equipos de protección que le den seguridad, la

sobrecarga de trabajo, la falta de personal, a todo lo mencionado el personal de enfermería se estresa por ende va repercutir en su desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Puente Piedra 2022?

1.2.2. Problema Específico

¿Cuál es el nivel de estrés según dimensión ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco La Hoz Puente Piedra 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés según dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés según dimensión ambiente social y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivos generales.

Determinar el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer el nivel de estrés según dimensión ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Establecer el nivel de estrés según dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Establecer el nivel de estrés según dimensión ambiente social y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1 Limitante teórico

En la siguiente investigación hubo limitante en relación con las variables no se encontró estudios similares actualmente.

1.4.2 limitante temporal

Se organizo en un determinado tiempo

1.4.3 Limitante espacial

La investigación se realizó en las instalaciones del hospital Carlos Lanfranco La Hoz en la unidad de cuidados intensivos.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

A nivel Internacional:

Castro C. (2021) realizo un estudio con el objetivo de determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en el área de cuidados intensivos de un hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito; Metodología enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal; la población estuvo constituida por 74 enfermeras, se utilizó la escala de Nursing Stress Scale que consta de 34 ítems. Resultados: la mayoría (60,81%) tienen experiencia menos de 5 años en el servicio de UCI, realizaron turnos de 24 horas seguidas, con una asignación de 2 a 3 pacientes con diagnóstico COVID 19, la categoría que más les ocasionó estrés fue la muerte y sufrimiento. Conclusiones que para enfrentar la situación de Pandemia que se vive a nivel mundial, los servicios de salud tuvieron que reestructurarse, pero no se tomó en cuenta estrategias que prevengan, disminuyan o traten a los profesionales de enfermería que tienen estrés laboral.⁹

Betancourt M. et al. (2020) Ecuador, realizo un estudio cuyo **Objetivo** fue determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la Pandemia de COVID 19. **Metodología:** Se realizó un estudio observacional, analítico, de corte transversal en el mes de agosto de 2020 en el hospital Rodríguez Zambrano de Manta en el área de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). que laboran en el área de cuidados intensivos que actualmente debido a la emergencia sanitaria laboran durante 13 horas diarias. **Resultados:** El nivel de estrés en la población estudiada correspondió al 21% en un alto nivel de estrés, mientras que el 79% están expuestos a un bajo nivel de estrés laboral. **Conclusión:** existe mayor índice de estrés laboral en el género femenino y es indispensable evaluar los factores estresantes, a fin de minimizar la probabilidad de que las personas experimenten estrés. ¹⁰

Villegas C. (2017) México. realizó un estudio con el objetivo de determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeras de un hospital privado de Hermosillo, Sonora. Metodología: estudio de investigación de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, cuya población estuvo constituida por 73 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Urgencias, Hemodinámia, UTI, UCIN, Quirófano y Hemodiálisis, considerados estos servicios críticos de un hospital. **Resultado:** el 47.9% presentan nivel medio de estrés. En cuanto al nivel de desempeño profesional se obtuvo una media de 56.9 y 95.5% manejan un alto nivel de desempeño. En cuanto al nivel de estrés y estado civil, no se observaron diferencias estadísticamente significativas ($p: .634$). Entre las variables estrés y desempeño profesional; se encontró una correlación estadísticamente significativa ($p: .006$) y un coeficiente de correlación negativa, lo que implica que al incrementarse el nivel de estrés disminuye el nivel de desempeño.¹¹

A nivel nacional

Flores k (2021) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de la Clínica San Felipe - Lima, 2019. Metodología: estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, prospectivo, y de corte transversal. Se tuvo una muestra de 90 enfermeras, fueron encuestados en la ciudad de Lima. **Resultados:** Se aprecia que el 93.3% (84) de los encuestados reportaron tener un nivel de estrés alto, asimismo el 70%(63) tiene nivel de desempeño alto, el 30% (27) reporta un nivel medio de estrés en relación a la edad que oscila entre 35 – 45 años, índice 83.3% (75) en cuanto al nivel de estrés en relación al sexo o género, solo cuentan con cursos son las que presentan un medio (moderado) estrés con un 50% (45) y con 6,6%, los estresores físicos en relación al desempeño laboral con el 18.0% (17) específicamente en el trabajo en equipo, y un bajo porcentaje de 1.1% (1) entre la orientación de resultados y la organización en la población, objeto de investigación.¹²

Aldazabal Y. 2020. Objetivos: En este estudio se buscó determinar el estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. Metodología: El enfoque del estudio fue cuantitativo, en cuanto al diseño empleado fue el descriptivo-transeccional. La población estuvo conformada por 102 enfermeros que laboran en primera línea en un establecimiento hospitalario en Lima. Se utilizó la técnica de encuesta y se midió la variable principal con la Escala de Estrés en Enfermeros (NSS), que permite medir el nivel de estrés en profesionales de enfermería. Este instrumento de medición está compuesto por 34 ítems y 3 dimensiones. Resultados: En relación al sexo, 84 son varones (82,2%) y 18 mujeres (17,6%). En relación al estrés en enfermeros, predominó el nivel bajo con 47,1%, seguido del medio en un 42,2% y alto con 10,8% . En cuanto a sus dimensiones, en el ambiente físico predominó el nivel bajo con 57,8%, seguido del medio en un 36,3% y alto con 5,9% (n=6); en el ambiente psicológico predominó el nivel medio con 47,1%, seguido del bajo en un 42,2% y alto con 10,8% (n=11); en el ambiente social predominó el nivel bajo con 55,9% (n=57), seguido del medio en un 34,3% (n=35) y alto con 9,8% (n=10). Conclusion: De acuerdo al estrés en enfermeros, predominó el nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, en ambiente físico y ambiente social predominó el nivel bajo y en ambiente psicológico el nivel medio¹³

Morales M. (2018). Realizo un estudio cuyo objetivo fue identificar el nivel de estrés y determinar su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018. Metodología: el estudio fue de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras asistenciales del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Para poder llevar a cabo todo este proceso se han utilizado como instrumentos el cuestionario NSS de Escala de estrés y la guía de observación. **Resultados:** mostraron que el 50% de las enfermeras(os) tienen entre 31 a 40 años, 15% tienen entre 41 a 50 años y 35% < de 30 años respectivamente. 60% son de sexo femenino y son casados; y el 83% tienen hijos. El 60% cuentan con un ingreso mensual de 2500 a 3000 nuevos soles. En relación al nivel de estrés el 54% de enfermeras evidencian un nivel medio de estrés, mientras el 31% estrés alto y 15% estrés bajo. En relación al desempeño laboral el 62% de enfermeras que laboran en el servicio de Uci

Adulto cuentan con un desempeño profesional medio, mientras el 23% bajo y 15% un desempeño laboral alto. Conclusión: el estrés del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto se encuentra vinculado significativamente con su desempeño profesional.¹⁴

2.2. Base teórica

Teoría de las relaciones interpersonales Hildegard Peplau (1952)

Los cuidados en Enfermería psicodinámica exigen ser capaz de comprender nuestra propia conducta para poder ayudar a otros a identificar las dificultades percibidas y aplicar principios de relaciones humanas a los problemas que surgen a todos los niveles de experiencia. La enfermería es un importante proceso interpersonal y terapéutico.¹⁵

identifican cuatro fases, que tienen como punto de partida la orientación, identificación, explotación y resolución.¹⁶

Orientación: en esta fase, el individuo siente una necesidad y busca atención profesional. La enfermera ayuda al usuario a reconocer y comprender su problema de salud para determinar su necesidad de cuidado.¹⁶

Identificación: aquí el usuario se identifica con las personas que le brindan cuidados. La enfermera favorece la exploración de las sensaciones y la expresión de los sentimientos relacionados con su percepción del problema para ayudar al usuario a sobrellevar la enfermedad y a reforzar los mecanismos positivos de la personalidad que le proporcione la satisfacción que necesita.¹⁶

Explotación: Durante esta fase el paciente trata de obtener el máximo de la relación y conseguir los mayores beneficios posibles.¹⁶

Resolución: esta se produce cuando el usuario abandona los viejos objetivos y se traza nuevas metas. En este proceso, el usuario se independiza de la identificación con la enfermera.¹⁶

En la relación de enfermería con el paciente, Peplau llega a describir seis funciones diferentes a desarrollar.¹⁷

1. Papel del extraño: El enfermero es, en primera instancia, para el paciente, un extraño. Es necesario establecer con el paciente una relación aceptándolo tal y como es, sin juicios de valor sobre su persona. En esta fase la relación enfermero – paciente no está aún personalizada, y se correspondería con la identificación.¹⁷

2. Papel de persona-recurso: La enfermera da respuestas específicas a las preguntas del paciente en lo relativo a su salud, es muy importante que estas se den de acuerdo con la personalidad y capacidades intelectuales del paciente.¹⁷

3. Papel docente: La autora habla de dos categorías de enseñanza a los enfermos: enseñanza instructiva, basada en dar a las personas la información necesaria y enseñanza experiencial basada en utilizar la experiencia del paciente como base para el aprendizaje (aprender la propia experiencia)¹⁷

4. Papel conductor: El profesional de enfermería ayuda al paciente enfermo a través de una relación de cooperación y de participación activa.¹⁷

5. Papel de sustituto: El profesional de enfermería desarrolla un papel de sustituto de alguien. Posteriormente es necesario ayudarlo a diferenciar, puesto que hay que establecer los campos de dependencia e independencia en la relación enfermero- paciente.¹⁷

6. Papel de consejero: es el papel que Peplau le da mayor importancia en la enfermería psiquiátrica. El consejo funciona en la relación, de manera que las enfermeras/os responden a las necesidades de sus pacientes, ayudando a que recuerden y entiendan completamente lo que le sucede en la actualidad, de

modo que pueda integrar esa experiencia en vez de disociarla de las demás experiencias de su vida.¹⁷

Modelo de Adaptación de Callista Roy (1970)

Roy describe a las personas como seres holísticos, con partes que funcionan como unidad con algún propósito, no en una relación causa-efecto. Los sistemas humanos incluyen a las personas como individuos, grupos, familias, comunidades, organizaciones, y a la sociedad como un todo. Este concepto está directamente relacionado con el de adaptación, de tal forma que la percepción que tiene de las situaciones a las cuales se enfrenta son individuales y diferentes para cada uno. Al realizar la valoración se destaca la necesidad de evaluar a la persona como un todo; la valoración del modo fisiológico y psicosocial constituye una oportunidad para conocer no solo su estado de salud, sino también la percepción que tiene de la situación que está viviendo en este momento, cómo la está afrontando y cuáles son sus expectativas frente al cuidado de enfermería, para promover su adaptación.¹⁸

2.2. Base conceptual

Según la Organización Mundial de la Salud el estrés laboral viene a ser una reacción que afecta negativamente a la salud psicológica, física y a la eficacia que tienen en la entidad en la que trabajan. Es una reacción que enfrenta la persona ante las exigencias y presiones que se presentan en el trabajo, durante el cumplimiento de su rol o funciones, poniendo a prueba su capacidad de afrontamiento ante la situación.¹⁹

Dimensiones:

Ambiente físico: Características que tiene que ver con el desarrollo las tareas en el centro de labor. Los estresores son todos los eventos que hace que no se desarrolle de una manera óptima el trabajo del personal de salud a causa de que hay cambios en la concentración y tranquilidad, que son necesarias para llevar a cabo un buen desempeño laboral, teniendo infraestructura inadecuada,

diferente patología de los pacientes y el peligro biológico latente, todo esto genera estrés en el personal.²⁰

Ambiente psicológico: Conjunto de características de cada persona que se manifiesta en la forma de cómo se adaptan al entorno. Procedimientos dolorosos como hablar sobre la muerte al paciente y familiares, ver todos los días a personas sufriendo y estar deprimidas, desarrollando una resistencia emocional, al dar apoyo emocional a los familiares y pacientes, creando una falsa satisfacción cuando en realidad es un factor de riesgo para padecer de estrés. Estos factores se dividen en: muerte y el sufrimiento, insuficiente preparación, falta de apoyo, la responsabilidad, desconocimiento del tratamiento, relación con los pacientes.²⁰

Ambiente social: Son los cambios de conducta o comportamiento que toca afrontar, estos se dan a través de los cambios sociales en los que cada época trae nuevos retos a afrontar, a esto se suman los cambios tecnológicos acelerados que el individuo no puede integrarlos; Características de cómo está organizado el trabajo en el hospital y que alteran el bienestar de los profesionales de la salud. Cuando dos personas trabajan juntas y tienen diferentes puntos de vista y expectativas incompatibles entre sí, se origina un momento de estrés.²⁰

Desempeño laboral:

Salas enuncia que "El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso de salud/enfermedad de la población y comprende la pericia técnica y la motivación del personal, así como sus valores humanos y éticos."²¹

Dimensiones

Desempeño asistencial: en esta área el profesional de enfermería tiene la oportunidad de establecer un contacto directo con las personas que requieran cuidado en sus experiencias de enfermedad, como tanto para prevenirla, contribuir a su recuperación y rehabilitación, así como realizando acciones de promoción de la salud.²²

Desempeño administrativo: la capacidad del profesional de enfermería permite acceder al campo administrativo y de gestión, tanto de los cuidados en las instituciones y servicios propios de enfermería.²²

Desempeño docencia: actualmente la formación de enfermería se realiza a nivel universitario, por ser espacios de alto nivel intelectual, estando ahora la enseñanza de enfermería en manos de enfermeras y ya no de otros profesionales como era en épocas anteriores, así mismo los cambios curriculares acordes con las necesidades y problemas de la sociedad, exigen que las enfermeras que se dedican a la docencia cumplan con algunas condiciones para su ejercicio, entre las que destacan:²²

- preparación y capacitación en métodos pedagógicos, que faciliten el proceso de enseñanza y aprendizaje
- capacidad para motivar, guiar y acompañar a los estudiantes en el proceso de formación personal y profesional.
- utilizar metodologías activas y participativas, que promuevan la metacognición en el estudiante.
- estar capacitado para desempeñarse como docente en niveles de pregrado y posgrado en las universidades.
- participar en la preparación del personal técnico y personal auxiliar, en las instituciones de nivel técnico.
- orientación y educación para la salud a las personas a su cuidado, así como a los grupos familiares y grupos humanos de la comunidad.

Desempeño investigativo: En enfermería como en todas las demás profesiones la investigación es una actividad que se lleva a cabo con la finalidad de generar conocimiento. El conocimiento es la información que hemos adquirido sobre las cosas y sobre nosotros mismos. Dependiendo de cómo se realiza la investigación, el conocimiento puede ser científico, intuitivo, de sentido común entre otros estableciendo los campos en que se considera que enfermería desee trabajar.²³

2.4 Definición de términos básicos

UCI: unidad de cuidados intensivos.

Pandemia: enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

Estrés: estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

Desempeño Laboral: es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden.

Salud: estado en que un ser u organismo vivo no tiene ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad y ejerce con normalidad todas sus funciones.

CAPITULO III.

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Hipótesis específica

Existe relación significativa entre el nivel de estrés según la dimensión ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Existe relación significativa entre el nivel de estrés según la dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

Existe relación significativa entre el nivel de estrés según la dimensión ambiente social y desempeño laboral de los profesionales en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022

3.2 Definición conceptual de variables

Variable Independiente: Estrés.

Estrés laboral. De acuerdo con la OIT, el estrés laboral es la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a

sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo. Esta situación se agrava cuando el trabajador siente que no recibe el suficiente apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales²⁴

Variable Dependiente: desempeño laboral

El desempeño laboral se define como el cumplimiento en las actividades y funciones que tiene el individuo, en relación al puesto que ocupa en la organización.²⁵

3.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	EACALA DE MEDICION
V.I: estrés	El estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima (OMS).	Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social	-Interrupciones frecuentes -Personal y turno imprevisible -Demasiadas tareas -No tener tiempo -Falta de personal -Procedimiento doloroso - Impotencia -Muerte -Ausencia del medico -sufrimiento de un paciente -Tratamiento inadecuado	ordinal

		<p>Desempeño Docente</p> <p>Desempeño investigativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrolla actividades -Evalúa el desenvolvimiento del estudiante. -Impulsa al estudiante -Incentiva al estudiante -Renueva sus conocimientos -desarrolla investigaciones -Problemas frecuentes -facilita y da apertura a las investigaciones -Prueba nuevas técnicas. 	
--	--	---	---	--

CAPITULO IV. DISEÑO METODOLÓGICO

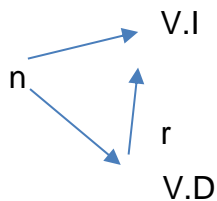
4.1 Tipo y diseño de investigación

4.1.1 tipo de investigación

El estudio de investigación fue de tipo básico enfoque cuantitativo. Sampieri define que este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis establecidas.

De tipo descriptivo no experimental porque no se manipulo ninguna de las variables, de corte transversal porque el estudio se realizó en un tiempo determinado.

4.1.2. Diseño de investigación: correlacional



n= tamaño de la Muestra

V.I= estrés

V.D=desempeño laboral

r= correlación entre dichas variables

Método hipotético deductivo porque permite formular hipótesis, correlacional porque se determinará el grado de relación entre dichas variables

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

La población en estudio estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz de la unidad de Cuidados intensivos durante el periodo de abril a julio del 2022.

Criterios de inclusión:

Enfermeros que laboran en el servicio

Enfermeras que acepten participar voluntariamente en el estudio

Criterios de exclusión:

Enfermeras que laboran en el área administrativa

Enfermeras consideradas de alto riesgo.

Enfermeras que no acepten participar voluntariamente en el estudio

4.3.2 Población Muestral

La población muestral estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra.

4.4 Lugar de estudio

El estudio se realizó en el hospital Carlos Lanfranco la hoz puente piedra en la unidad de cuidados intensivos en el periodo de abril a julio del 2022

4.3 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información

Técnica: entrevista

- **Instrumento:** Cuestionario

El cuestionario de estrés validada por Alvarado Carrasco Carmen Rosa y Rojas Reyes Jaquelin Deysi que comprende tres dimensiones ambientes físico, ambiente psicológico y ambiente social comprendido por 34 ítems, en cuanto al cuestionario desempeño laboral fue validado por Rojas Garay Fátima y Saldaña Leandro Gabriela que comprende 4 dimensiones desempeño asistencial, desempeño administrativo, desempeño investigativo y desempeño docencia compuesto por 20 ítems. El instrumento de estrés fue validado en el 2020 en la ciudad de Lima y el instrumento de desempeño laboral fue validado en el año 2020 en Cañete.

4.4 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información de campo

Se solicitó la autorización de la jefatura del servicio de Emergencia-UCI del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, se aplicó el instrumento a través de un link ya que en ese entonces no se podía aplicar de manera física con la finalidad de evitar la propagación de la enfermedad del covid19

4.5 Análisis y procesamiento de datos

Los datos fueron codificados y luego ingresado a una base de datos que fueron creados en el programa estadístico SPSS para determinar si existe relación entre ambas variables que son estrés y desempeño laboral. Se observa que el Coeficiente de correlación "r" de Pearson es de -0.290, es decir, existe una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.215, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe relación entre la variable nivel de Estrés y la variable nivel de desempeño laboral.

CAPITULO V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos.

CUADRO Nº 01

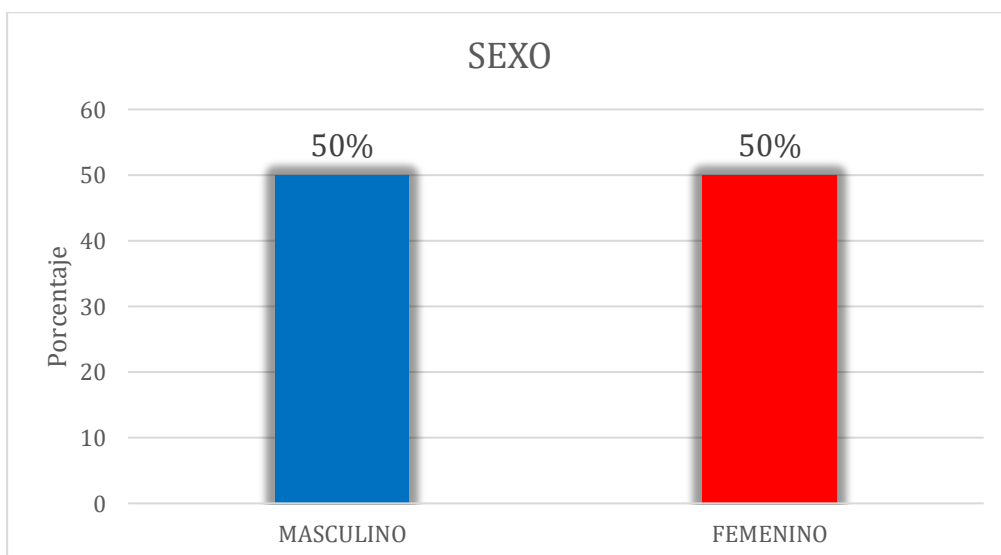
Sexo de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

SEXO

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MASCULINO	10	50,0
	FEMENINO	10	50,0
	Total	20	100,0

GRAFICO Nº 01

Sexo de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de 19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de los profesionales de Enfermería encuestados el 50% (10) son de sexo masculino y el 50% (10) sexo femenino.

CUADRO N° 02

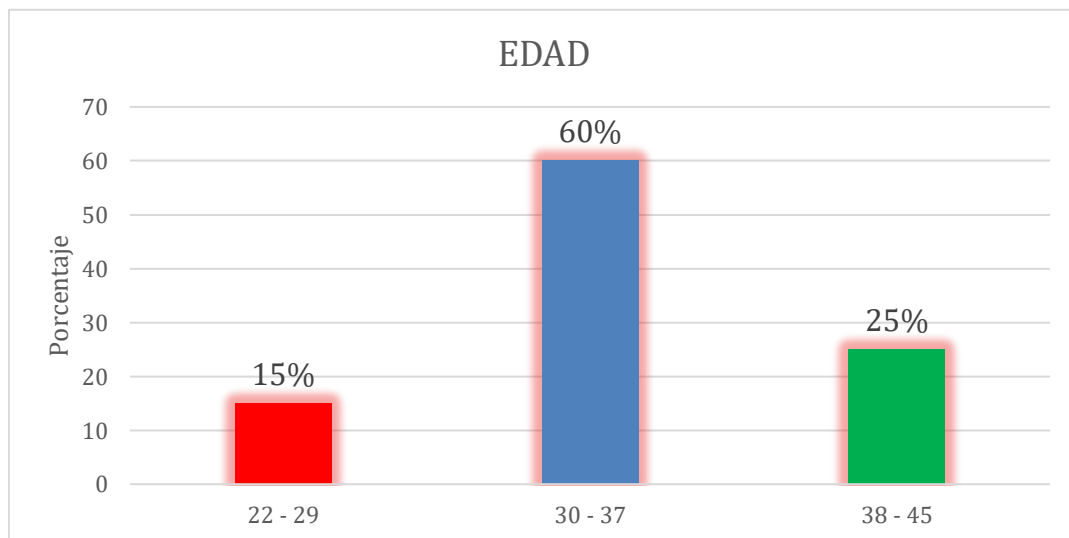
Grupo Etareo de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

EDAD

		Nº	Porcentaje
Válido	22 - 29	3	15
	30 - 37	12	60
	38 - 45	5	25
	Total	20	100

GRAFICO N° 02

Grupo Etareo de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de 19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de los profesionales de Enfermería encuestados el 60% (12) tiene edades entre 30 a 37 años, el 25% (5) tienen edades entre 38 a 45 años y el 15% (3) tienen edades entre 22 a 29 años.

CUADRO Nº 03

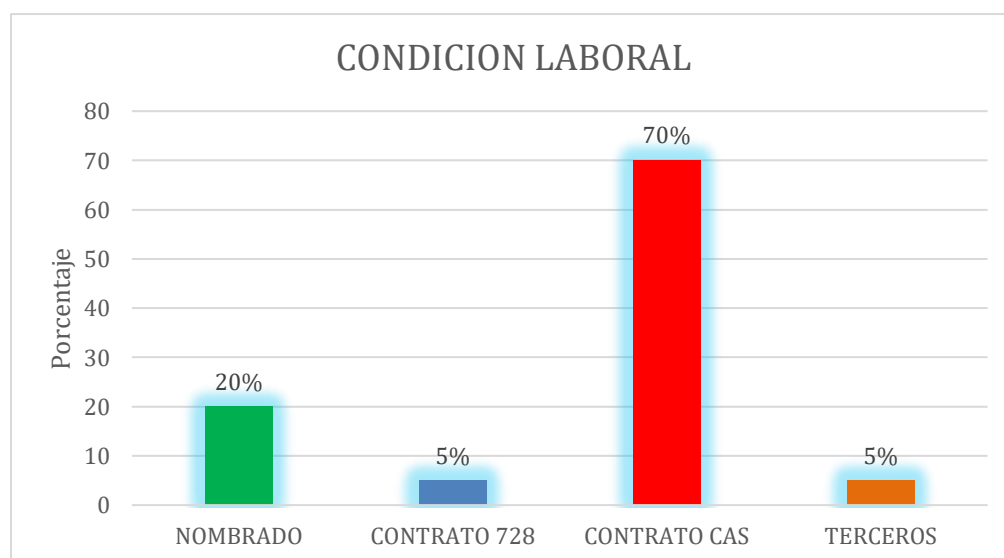
Condición Laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

CONDICION LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NOMBRADO	4	20,0
	CONTRATO 728	1	5,0
	CONTRATO CAS	14	70,0
	TERCEROS	1	5,0
	Total	20	100,0

GRAFICO Nº 03

Condición Laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de 19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de los profesionales de Enfermería encuestados el 70% (14) la condición laboral es CAS, el 20% (4) es nombrado y el 5% (1) son terceros(99) y contrato 728.

CUADRO Nº 04

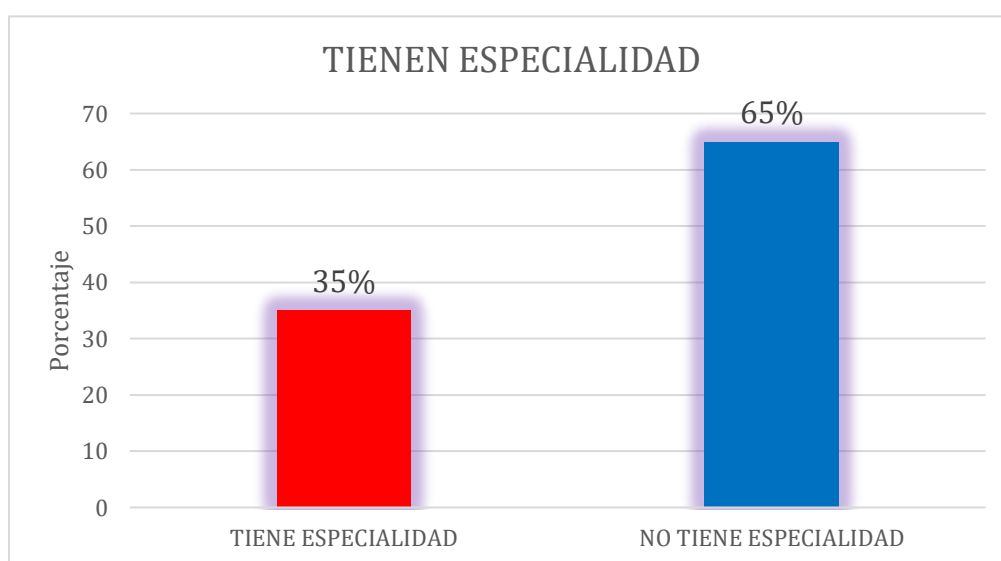
Especialidad de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Punte Piedra 2022.

TIENEN ESPECIALIDAD

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TIENE ESPECIALIDAD	7	35,0
	NO TIENE ESPECIALIDAD	13	65,0
	Total	20	100,0

GRAFICO Nº 04

Especialidad de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de 19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Punte Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de los profesionales de Enfermería encuestados el 65% (15) no tiene especialidad y el 35% (5) tienen especialidad.

CUADRO Nº 05

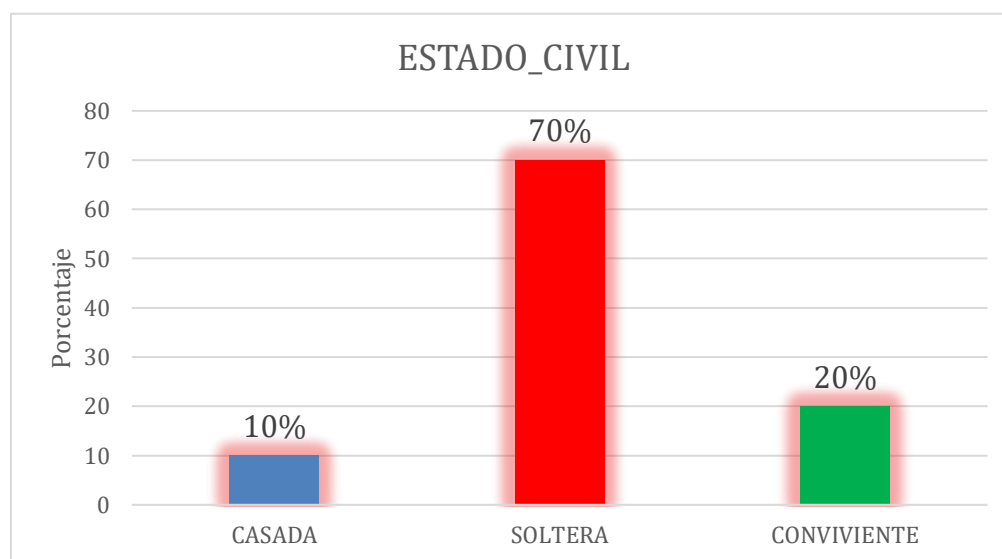
Estado Civil de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

ESTADO CIVIL

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASADA	2	10,0
	SOLTERA	14	70,0
	CONVIVIENTE	4	20,0
	Total	20	100,0

GRAFICO Nº 05

Estado Civil de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de 19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de los profesionales de Enfermería encuestados el 70% (14) son solteros, el 20% (4) tiene como estado civil conviviente y el 10% (2) son casados.

CUADRO Nº 06

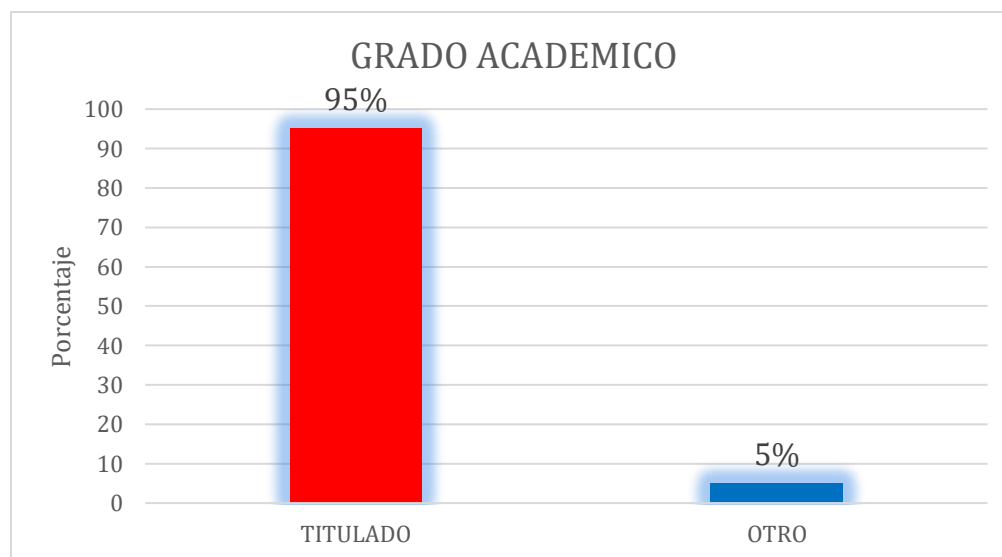
Grado Académico de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	TITULADO	19	95,0
	OTRO	1	5,0
	Total	20	100,0

GRADO ACADEMICO

GRAFICO Nº 06

Grado Académico de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de 19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de los profesionales de Enfermería encuestados el 95% (19) tiene título de enfermero y el 5% (1) tiene como grado académico bachiller.

CUADRO Nº 07

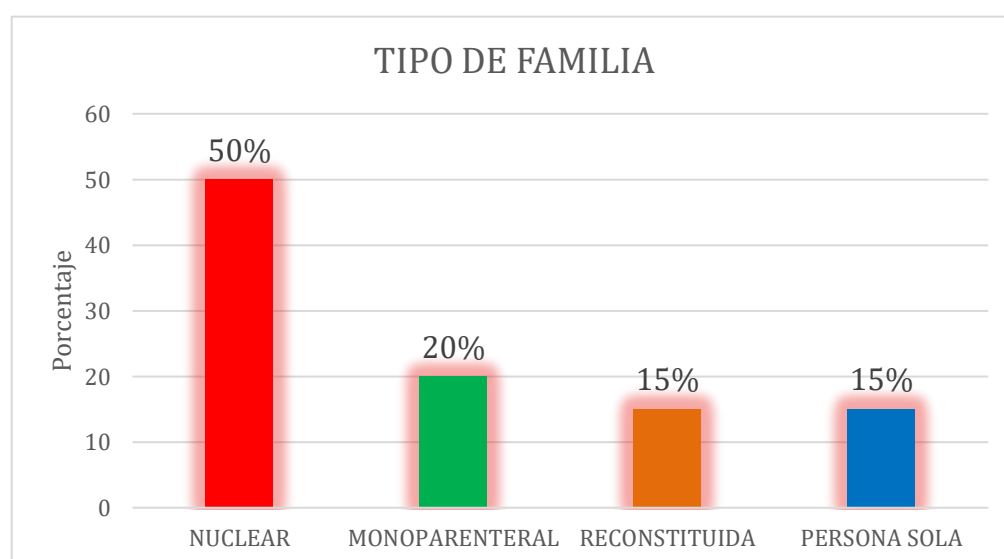
Tipo de familia de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUCLEAR	10	50,0
	MONOPARENTAL	4	20,0
	RECONSTITUIDA	3	15,0
	PERSONA SOLA	3	15,0
	Total	20	100,0

TIPO DE FAMILIA

GRAFICO Nº 07

Tipo de familia de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de 19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de los profesionales de Enfermería encuestados el 50% (10) presenta una familia nuclear, el 20% (4) presenta una familia monoparental y el 15% (3) representa una familia reconstituida y persona sola.

CUADRO Nº 08

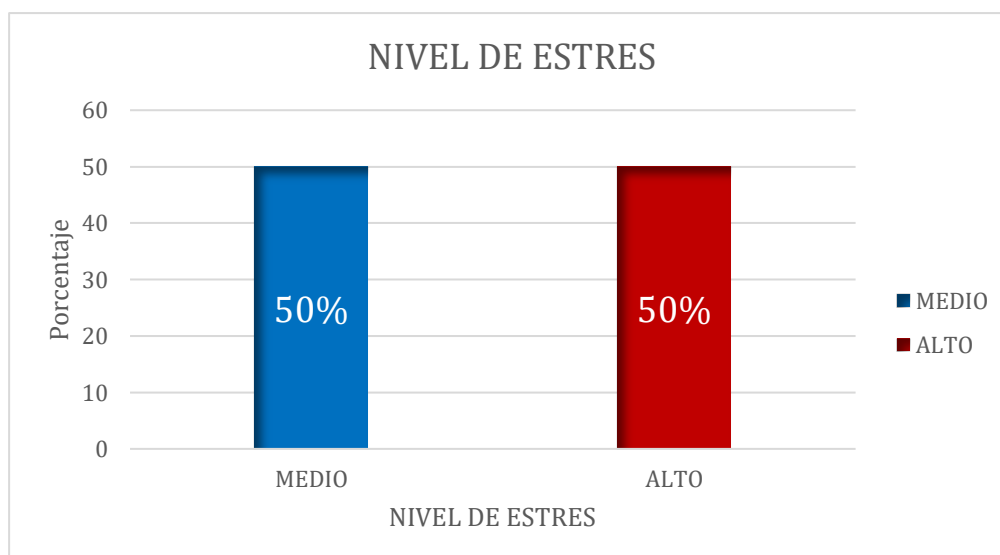
Nivel de Estrés de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

NIVEL DE ESTRES

	Nº	Porcentaje
MEDIO	10	50
ALTO	10	50
Total	20	100

GRAFICO Nº 08

Nivel de Estrés de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID 19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de los profesionales de Enfermería encuestados el 50% (10) presenta un nivel de estrés medio y el 50% un nivel de estrés alto.

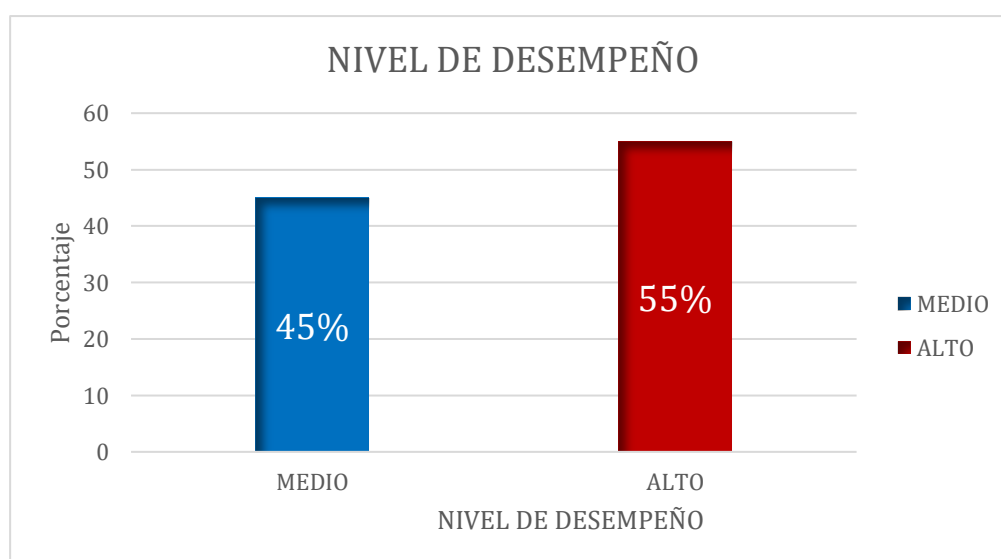
CUADRO Nº 09

Nivel de Desempeño Laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

NIVEL DE DESEMPEÑO		
	Nº	Porcentaje
MEDIO	9	45
ALTO	11	55
Total	20	100

GRAFICO Nº 09

Nivel de Desempeño Laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de los profesionales de Enfermería encuestados el 55% (11) presenta un nivel de Desempeño Alto y el 45% presenta un nivel de Desempeño medio.

CUADRO Nº 10

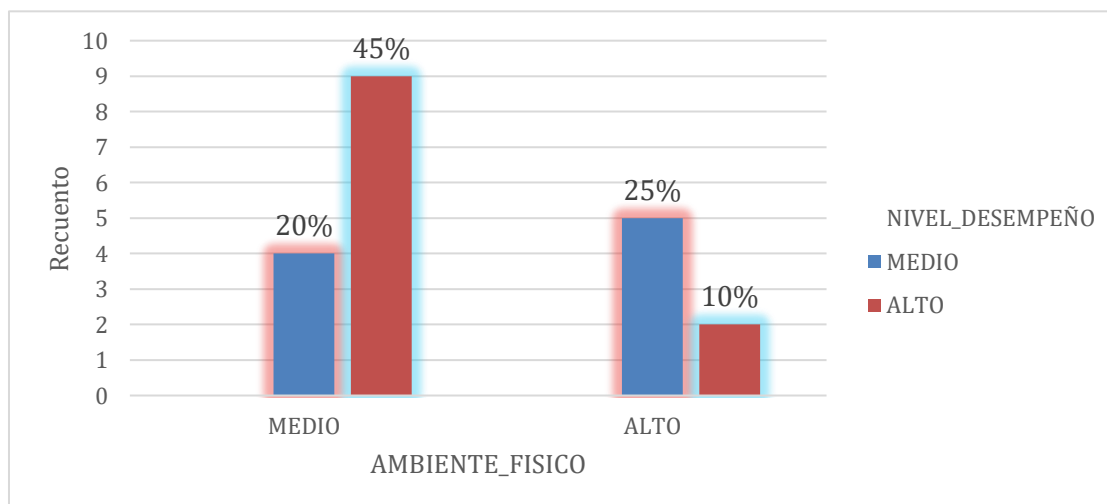
Dimensión Ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puentes Piedra 2022.

AMBIENTE FISICO – NIVEL DESEMPEÑO

		NIVEL_DESEMPEÑO		Total
		MEDIO	ALTO	
AMBIENTE_FISICO	MEDIO	Recuento	4	9
		% del total	20,0%	45,0%
	ALTO	Recuento	5	2
		% del total	25,0%	10,0%
Total	Recuento	9	11	
	% del total	45,0%	55,0%	

GRAFICO Nº 10

Dimensión Ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puentes Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de enfermeros encuestados 100% (20) el 65% (13) presentaron un nivel de estrés medio con un nivel de desempeño alto en un 45% y un nivel de desempeño medio en un 20%, y el 35% (7) presentan un nivel de estrés alto con un nivel de desempeño medio en un 25% y un desempeño alto en un 10%.

CUADRO Nº 11

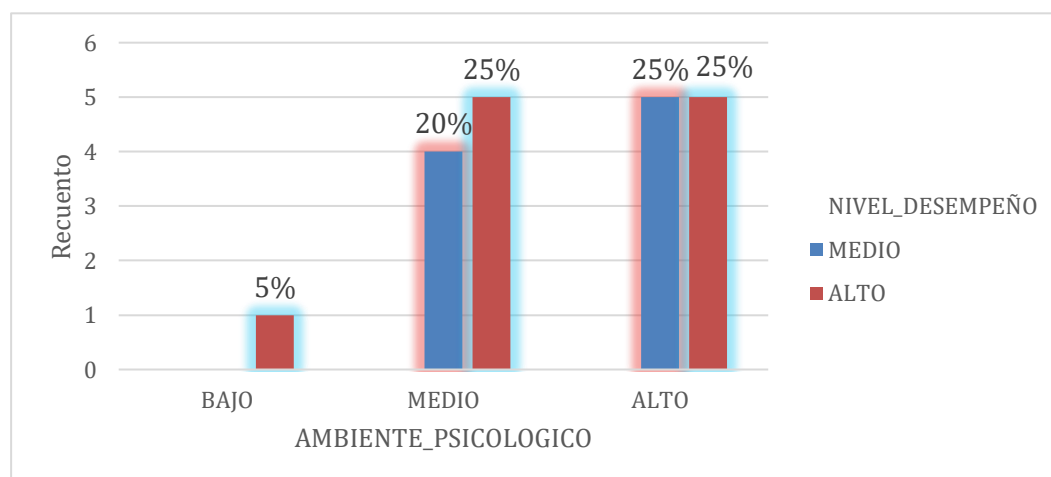
Dimensión Ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

AMBIENTE PSICOLOGICO – NIVEL DESEMPEÑO

		NIVEL_DESEMPEÑO		Total
		MEDIO	ALTO	
AMBIENTE_PSICOLOGICO	BAJO	Recuento	0	1
		% del total	0,0%	5,0%
	MEDIO	Recuento	4	5
		% del total	20,0%	25,0%
	ALTO	Recuento	5	5
		% del total	25,0%	25,0%
Total		Recuento	9	11
		% del total	45,0%	55,0%

GRAFICO Nº 11

Dimensión Ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de enfermeros encuestados el 5% (1) presento un nivel de estrés bajo con un nivel de desempeño alto, el 45% (5) un nivel de estrés medio en un 20% y alto en 25% y el 50% (10) un nivel estrés alto con un nivel de desempeño medio a alto en un 25% respectivamente.

CUADRO Nº 12

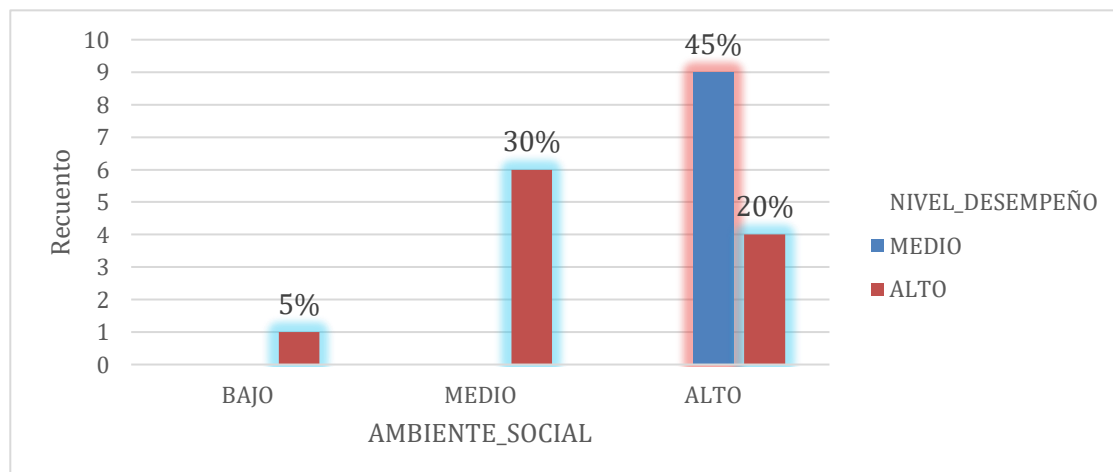
Dimensión Ambiente social y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

AMBIENTE SOCIAL – NIVEL DESEMPEÑO

AMBIENTE_SOCIAL			NIVEL_DESEMPEÑO		Total
			MEDIO	ALTO	
AMBIENTE_SOCIAL	BAJO	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	5,0%	5,0%
	MEDIO	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	30,0%	30,0%
	ALTO	Recuento	9	4	13
		% del total	45,0%	20,0%	65,0%
Total	Recuento	9	11	20	
	% del total	45,0%	55,0%	100,0%	

GRAFICO Nº 12

Dimensión Ambiente social y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.



Fuente: cuestionario escala de estrés de enfermería – NSS

INTERPRETACION: Del total de enfermeros encuestados el 5% (1) presento un nivel de estrés bajo con un nivel de desempeño alto, el 30% (6) presento un nivel de estrés medio y un nivel de desempeño alto, el 65% (13) presentó un nivel de estrés alto y un nivel de desempeño medio 45% y alto en un 20%.

Resultados inferenciales

SHAPIRO-WILK

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
NIVEL DE ESTRES	0,923	20	0,113
NIVEL DE DESEMPEÑO	0,962	20	0,591

Tras observar los datos y dado que la muestra es menor a 50 se tendrá en consideración la prueba de Shapiro-Wilk, así mismo se observa que las variables siguen una distribución normal ya que el p-valor es $> \alpha$ (0.05), a partir de ello se empleara la prueba de r de Pearson para medir la correlación de variables.

PRUEBA DE HIPOTESIS ENTRE NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

		NIVEL DE ESTRES	NIVEL DE DESEMPEÑO
NIVEL DE ESTRES	Correlación de Pearson	1	-,290
	Sig. (bilateral)		,215
	N	20	20
NIVEL DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	-,290	1
	Sig. (bilateral)	,215	
	N	20	20

Se observa que el Coeficiente de correlación "r" de Pearson es de -0.290, es decir, existe una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.215, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe relación entre la variable nivel de Estrés y la variable nivel de desempeño laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

PRUEBA DE HIPOTESIS ENTRE DIMENSION AMBIENTE FISICO Y DESEMPEÑO LABORAL

		AMBIENTE FISICO	NIVEL DE DESEMPEÑO
AMBIENTE FISICO	Correlación de Pearson	1	-0,283
	Sig. (bilateral)		0,226
	N	20	20
NIVEL DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	-0,283	1
	Sig. (bilateral)	0,226	
	N	20	20

Se observa que el Coeficiente de correlación "r" de Pearson es de -0.283, es decir, existe una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.226, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe relación entre la Dimensión Ambiente Físico y la variable nivel de desempeño laboral.

PRUEBA DE HIPOTESIS ENTRE DIMENSION AMBIENTE PSICOLOGICO Y DESEMPEÑO LABORAL

		AMBIENTE PSICOLOGICO	NIVEL DE DESEMPEÑO
AMBIENTE PSICOLOGICO	Correlación de Pearson	1	-0,230
	Sig. (bilateral)		0,329
	N	20	20
NIVEL DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	-0,230	1
	Sig. (bilateral)	0,329	
	N	20	20

Se observa que el Coeficiente de correlación "r" de Pearson es de -0.230, es decir, existe una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.329, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe relación entre la Dimensión Ambiente psicológico y la variable nivel de desempeño laboral.

PRUEBA DE HIPOTESIS ENTRE DIMENSION AMBIENTE SOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL

		AMBIENTE SOCIAL	NIVEL DE DESEMPEÑO
AMBIENTE SOCIAL	Correlación de Pearson	1	-0,257
	Sig. (bilateral)		0,274
	N	20	20
NIVEL DE DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	-0,257	1
	Sig. (bilateral)	0,274	
	N	20	20

Se observa que el Coeficiente de correlación “r” de Pearson es de -0.257, es decir, existe una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.274, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe relación entre la Dimensión Ambiente social y la variable nivel de desempeño laboral.

CAPITULO VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Se observa que el Coeficiente de correlación “r” de Pearson es de -0.290, es decir, existe una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.215, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe relación entre la variable nivel de Estrés y la variable nivel de desempeño laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Se observa que el Coeficiente de correlación “r” de Pearson es de -0.283, es decir, existe una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.226, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe relación entre la Dimensión Ambiente Físico y la variable nivel de desempeño laboral.

Se observa que el Coeficiente de correlación “r” de Pearson es de -0.230, es decir, existe una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.329, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe relación entre la Dimensión Ambiente psicológico y la variable nivel de desempeño laboral.

Se observa que el Coeficiente de correlación “r” de Pearson es de -0.257, es decir, existe una correlación negativa baja. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.274, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis.

En conclusión: No existe relación entre la Dimensión Ambiente social y la variable nivel de desempeño laboral.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Podemos afirmar que los resultados encontrados en el presente trabajo de investigación se asemejan con los estudios que se mencionan a continuación: Villegas C. (2017) México. realizó un estudio con el objetivo de determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeras de un hospital privado de Hermosillo, Sonora coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación los resultados mostraron que existe un nivel de estrés medio y desempeño laboral alto.

Flores k (2021) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de la Clínica San Felipe - Lima, 2019. Los resultados obtenidos en mi investigación no concuerdan con los resultados de Flores, se aprecia que el 93.3% (84) de los encuestados reportaron tener un nivel de estrés alto, asimismo el 70% (63) tiene nivel de desempeño alto.

6.3. Responsabilidad ética.

El presente estudio no realizó ninguna intervención de compromiso a la integridad física y/o psicológica de los participantes del estudio ya que no fueron sometidos a ningún riesgo. Los investigadores tuvieron acceso únicamente a la información proporcionada por los participantes, respetando su anonimato.

Autonomía: El respeto a la autonomía implica el derecho del individuo en aceptar o rechazar ser parte de esta investigación, en cualquier etapa del estudio. La aplicación de este principio se realizó mediante la firma del consentimiento informado de cada uno de los participantes; se mantuvo la confidencialidad de la información, pues los instrumentos aplicados fueron anónimos y no empleo nombre o algún dato.

Beneficencia: Al terminó del estudio, la información obtenida será de beneficio para este grupo ocupacional como para otros similares, a fin de tomar medidas para disminuir riesgos.

CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas del estudio son las siguientes:

- De acuerdo al objetivo general, se determinó que los profesionales de enfermería en su mayoría presentan un nivel de estrés medio y un desempeño laboral alto
- En cuanto al objetivo específico 1, se estableció que el nivel de estrés en los profesionales de enfermería según dimensión ambiente físico es medio con desempeño laboral alto
- Respecto al objetivo específico 2, se precisó que el nivel de estrés en los profesionales de enfermería según dimensión ambiente psicológico es alto y un desempeño laboral alto a medio
- Asimismo, en el objetivo específico 3, se estableció que el nivel de estrés en los profesionales de enfermería según dimensión ambiente social es alto y un desempeño laboral medio.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al departamento de enfermería realizar estudios sobre nivel de estrés y desempeño profesional en diversos servicios y entidades de salud a fin de hacer confrontaciones sobre el resultado.
- Se recomienda a la jefatura de emergencia-UCI plantear estrategias para disminuir el estrés y mejorar el desempeño profesional.
- Se recomienda al personal directivo, coordinadores, supervisores diseñar e implementar plan de acción para el manejo del estrés laboral y riesgo psicosocial, en las cuales se incorpore evaluaciones periódicas del estrés laboral, e implementación de talleres vivenciales de fortalecimiento de la gestión emocional del trabajador de salud.
- Se recomienda al área de salud ocupacional en conjunto con el departamento de enfermería implementar programa de abordaje psicológico focalizado en personal de salud con altos niveles de estrés laboral, malestar emocional y desajuste comportamental, con estrategia individual y grupal, así como seguimiento y monitoreo.
- Se recomienda al personal de salud desarrollar su práctica asistencial con vocación de servicio, compromiso, con mejora continua de sus capacidades y destrezas personales y técnico procedimentales.
- Se recomienda a los profesionales de enfermería desarrollar y fortalecer sus habilidades blandas como, por ejemplo, el trabajo en equipo, la delegación de funciones, la empatía, la solidaridad, entre otros, para así evitar la sobre carga laboral y mejorar la productividad.
- El profesional de enfermería del área de la unidad de cuidados intensivos debe ser evaluados periódicamente con el área de psicología.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Jimenez N, Freire V, Barrera N, Espeso A. Estrés laboral en la profesión de enfermería [en línea] 2019. [rev electrónica de portales médicos.com]pag.3[consultado el 25/05/2022] disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/el-estres-laboral-en-la-profesion-de-enfermeria/#:~:text=La%20experiencia%20laboral%2C%20la%20habilidad%20ante%20el%20trabajo%2C,enfermer%C3%ADa%20moderna%2C%20causando%20diferentes%20da%C3%B1os%20a%20los%20trabajadores.> NO ES NECESARIA LA NEGRITA
2. Cobos G, Soriano A, Seijo M. Estrés laboral en enfermería de cuidados críticos [en línea]2021[art salud laboral]pag 75[consultado el 25/05/2022] disponible en: https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
3. Carlos R. Estrés laboral en Latinoamérica [en línea] argentina 2015.[libro electrónico]pag 1[consultado el 25/05/2022] disponible en: <https://es.scribd.com/document/282189231/El-Estres-Laboral-en-Latinoamerica>
4. Horna F. Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores de una institución de salud en la ciudad de trujillo. Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología [en línea] tujillo 2016[consultado el 26/05/2022] disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2458/1/RE_PSICO_FIORELLA.HORNA_SATISFACCION.LABORAL.Y.ESTRES.LABORAL.EN.TRABAJADORES.DE.UNA.INSTITUCION_DATOSS.CONDUCTA_DATOS.PDF
5. Ministerio de salud 2021 el 52.2% sufre de estrés debido a la pandemia del covid 19 plataforma digital única del estado peruano [en línea]lima 2021[consultado el 26/052022] disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenos-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>

6. Ministerio de salud cuidados de la salud mental del personal de salud en el contexto del covid 19 . guía técnica 2020[consultado el 26/05/22] disponible en:
<https://www.unicef.org/peru/media/7766/file/Cuidado%20de%20la%20salud%20mental%20del%20personal%20de%20la%20salud%20en%20el%20contexto%20del%20COVID%20%E2%80%932019.pdf>
7. Espinoza A. el desempeño de los profesionales de enfermería. Revista cubana [artículo en línea] cuba 2016[vol.32] pag.9[consultado 26/05/22]. Disponible en:
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
8. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao-peru [art. De investigación] Perú 2019 [en línea] pag.2-3[consultado 27/05/22] disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
9. Castro C. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de UCI Hospital de especialidades Carlos Andrade Marín 2021. Trabajo de investigación para optar el título de magister en salud pública [en línea] Ecuador 2021[consultado el 27/05/22] disponible en:
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12247/2/PG%201093%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
10. Betancurt T, Domingo W, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de covid 19 revista científica [en línea] Ecuador 2020 [vol. 4] [consultado 27/05/22] disponible en:
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
11. Villegas C. Nivel de estrés y desempeño de enfermeras un Hospital privado de Hermosillo-Sonora, tesis para optar el grado de especialista en cuidados intensivos [en línea] Ecuador 2017[consultado el 27/05/22] disponible en:
<http://www.repositorioinstitucional.uson.mx/bitstream/20.500.12984/4092>

[/1/villegaspachecocarolinae.pdf](#)

12. Flores K. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica san felipe - Lima, 2019, Tesis para optar el grado de maestro de gestión en salud [en línea] lima 2019; [consultado el 27/05/22] disponible en:
http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/4763/T061_44782235_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Aldazabal Y. estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera línea en un Hospital COVID 19 en Lima. Revista de investigación científica Agora lima 2020. En línea [consultado 28/05/22] disponible en.
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>
14. Morales M. Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci adulto del hospital de emergencias villa el salvador 2018, tesis para optar el título de segunda especialidad en emergencias y desastres, [en línea] callao 2018 [consultado el 28/05/22] disponible en:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3342/MORALE%20VILLAGOMEZ_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Club ensayos definicion de enfermería psicodinámica .2014
<https://www.clubensayos.com/Ciencia/Definici%C3%B3n-de-Enfermer%C3%ADa-psicodin%C3%A1mica/2112282.html>
16. Library .teoria delas relaciones interpersonales hildegard pelplau
<https://1library.co/article/teor%C3%ADa-relaciones-interpersonales-hildegard-peplau.z1d54n8z>
17. Aplicación de la teoría de hildegard pelpau en la practica de enfermería. 2021. <https://idoc.pub/documents/idocpub-546g1eq2x8n8>
18. Modelo y teoría de la adaptación de Callista Roy. [en línea]; disponible en
[file:///C:/Users/dnsvc/Downloads/13089%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/dnsvc/Downloads/13089%20(1).pdf)

19. Hanco SH. “Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras egresadas del 2017 de la universidad nacional de san Agustín de Arequipa, 2020” Tesis para optar el título de enfermera [en línea] arequipa 20121 [consultado 7/7 22] disponible en <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13527/ENhahust.pdf>
20. Márquez E. Flores L. “Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018” tesis para optar el título de segunda especialidad en Gestion y Desarrollo de Recursos Humanos [en línea] Arequipa 2019 [consultado el 7/72022] disponible en: https://node2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/000/476/476658.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20220708%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20220708T164737Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=053f8802c8732b20c90956bbac378501a5711c7f54624efea68c93bf573ad086
21. Puig M; Martínez Maria; Valdés Nadia, consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor, revista cubana de enfermería, Habana 2016, consultado 7/7/22 disponible: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/988/193#:~:text=Sala s9%20enuncia%20que%20%22el%20desempe%C3%B1o%20profesional%20es%20el.su%20vez%2C%20de%20manera%20importante%2C%20el%20com ponente%20ambiental%22.>
22. Kiarixita, áreas de trabajo de enfermería asistencial administrativa y gestión docencia e investigación: blog, 2012 <https://kzapatachudan.blogspot.com/2012/01/areas-de-trabajo-de-la-enfermera.html>
23. Yo amo enfermería blog.com, funciones o roles de enfermería. <https://yoamoenfermeriablog.com/2019/05/21/funciones-o-roles-de-enfermeria/>

24. Patlan Pérez Juana. Que es el estrés y como medirlo. Artículo de revisión, revista Salud Uninorte México 2019 [en línea] disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

25. Alarcón y, Astuñague J. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería hospital Goyeneche Arequipa 2017; tesis para optar el título profesional de enfermería consultado 28/07/22; disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1>

ANEXO 01
Matriz de consistencia

ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022?	Determinar el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022	Existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022	<u>VARIABLE 1</u> <u>estrés</u>	<p>1. Ambiente físico</p> <p>2. Ambiente psicológico</p> <p>3. Ambiente social</p>	<p>-Interrupciones frecuentes</p> <p>-Personal y turno imprevisible</p> <p>-Demasiadas tareas</p> <p>-No tener tiempo</p> <p>-Falta de personal</p> <p>-Procedimiento doloroso</p> <p>- Impotencia</p> <p>-Muerte</p> <p>-Ausencia del medico</p> <p>-sufrimiento de un paciente</p> <p>-Tratamiento inadecuado</p> <p>-críticas de un médico</p> <p>-conflictos con un supervisor</p> <p>-conflictos con los médicos</p> <p>- cometer un error</p> <p>- en desacuerdo con el tratamiento</p> <p>-conflictos con otras enfermeras y supervisoras.</p>	<p>Tipo: cuantitativo</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 20 profesionales de enfermería del servicio de UCI</p> <p>Muestra: se trabajará con el total de la población ya que se utilizará la muestra censal</p> <p>Instrumento de Recolección de Datos: Cuestionario</p>
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS				
¿Cuál es el nivel de estrés según dimensión ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022?	Establecer el nivel de estrés según la dimensión ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022	Existe nivel de estrés según la dimensión ambiente físico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022	<u>V2</u> <u>desempeño laboral</u>	<p>1. Desempeño asistencial</p>	<p>-control de funciones vitales</p> <p>-Revisar la prescripción medica</p> <p>-Apoyo al personal</p> <p>-Alivia la tensión emocional del paciente</p> <p>-informa a los familiares sobre la evolución del paciente.</p>	<p>Paquete Estadístico de Análisis de Datos: SPSS</p>

<p>¿Cuál es el nivel de estrés según dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022?</p>	<p>Establecer el nivel de estrés según la dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022</p>	<p>Existe nivel de estrés según la dimensión ambiente psicológico y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022</p>		<p>2. Desempeño administrativo</p>	<p>-Supervisa al personal técnico -coordina el cuidado del paciente -Tiene actualizado los registros y Kardex. -Trámites para el alta -Supervisa el área.</p>	
<p>¿Cuál es el nivel de estrés según dimensión ambiente social y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022?</p>	<p>Establecer el nivel de estrés según la dimensión ambiente social y desempeño laboral de los profesionales en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022</p>	<p>Existe nivel de estrés según la dimensión ambiente social y desempeño laboral de los profesionales en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19 en el hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022</p>		<p>3. Desempeño docente</p>	<p>-Participa en la enseñanza -Desarrolla actividades -Evalúa el desenvolvimiento del estudiante. -Impulsa al estudiante -Incentiva al estudiante.</p>	
<p>4. desempeño investigativo</p>	<p>-Renueva sus conocimientos -desarrolla investigaciones -Problemas frecuentes -facilita y da apertura a las investigaciones -Prueba nuevas técnicas.</p>					

VARIABLE 1 ESTRÉS DE ENFERMERIA																																					
Ambiente físico							Ambiente psicológico														Ambiente social									SV1							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUMA	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	SUMA	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	SUMA	SV1
3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	112
3	2	4	4	4	3	20	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	55	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34	109
3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	57	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	35	114
3	3	2	3	4	3	18	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	33	101	
4	3	4	4	3	3	21	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	68	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	127	
4	4	2	4	4	4	22	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	47	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	31	100
4	4	4	3	4	4	23	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	51	3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	27	101	
3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	106
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	56	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33	107
3	2	2	3	4	3	17	3	1	2	3	1	1	1	1	3	3	4	1	3	2	1	1	4	3	38	3	3	2	4	3	3	2	2	3	1	26	81
2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	51	3	4	3	3	3	2	3	4	2	30	98		
3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	61	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34	115
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37	117
3	4	2	3	3	3	18	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	57	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	107
2	3	3	3	3	4	18	2	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	49	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	35	102	
3	2	3	3	2	3	16	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	4	1	2	1	2	1	2	32	2	4	3	4	3	1	3	3	2	3	28	76	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	60	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	36	114
2	2	3	2	2	3	14	4	2	4	4	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	3	2	3	47	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	19	80	
3	4	3	2	2	3	17	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	53	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	101	
3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	100

VARIABLE 2 DESEMPEÑO PROFESIONAL																								
DESEMPEÑO ASISTENCIAL						DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO						DESEMPEÑO DOCENTE						DESEMPEÑO INVESTIGATIVO						SV2
P35	P36	P37	P38	P39	SUMA	P40	P41	P42	P43	P44	SUMA	P45	P46	P47	P48	P49	SUMA	P50	P51	P52	P53	P54	SUMA	SV2
5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	3	20	91
5	5	5	4	1	20	5	5	5	3	3	21	1	1	1	4	4	11	4	3	5	3	3	18	70
5	4	4	4	2	19	4	4	4	3	4	19	2	3	2	3	4	14	4	3	2	1	2	12	64
4	4	3	3	3	17	4	5	5	5	4	23	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	4	22	67
4	5	5	4	1	19	3	3	5	2	2	15	1	4	3	4	5	17	3	3	3	4	5	18	69
5	5	3	5	1	19	5	4	5	2	2	18	3	2	3	3	2	13	3	1	2	1	1	8	58
5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	97
3	3	4	4	4	18	4	4	5	3	5	21	5	4	4	5	5	23	5	5	1	3	5	19	81
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	85
5	5	5	5	1	21	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	2	3	3	3	15	84
5	5	4	5	1	20	5	4	5	5	3	22	4	2	3	4	4	17	5	2	5	2	3	17	76
5	5	1	5	1	17	5	4	5	1	3	18	3	3	3	3	4	16	5	3	2	3	3	16	67
5	5	5	4	3	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
4	5	5	3	1	18	5	4	5	4	4	22	3	2	3	4	5	17	3	2	3	3	3	14	71
5	5	3	3	1	17	5	4	5	5	4	23	3	3	3	4	5	18	3	2	3	2	3	13	71
4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	4	3	3	16	88
5	5	5	4	3	22	5	4	4	5	3	21	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	5	21	84
5	5	5	5	3	23	5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	4	21	4	4	3	3	4	18	82
4	5	4	4	3	20	3	3	5	4	4	19	2	2	2	2	2	10	4	3	3	3	3	16	65
5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	22	5	4	4	4	4	21	4	3	2	3	5	17	85

ANEXO 01

PRUEBA BINOMIAL JUICIO DE EXPERTOS

ITEMS	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	Juez6	Juez7	Juez8
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	0	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1
9	0	0	0	0	0	0	0	0
10	1	0	0	1	0	0	0	0

$$b = \frac{T_a}{T_a + T_d} \times 100$$

Donde:

b = grado de concordancia entre los jueces

T_a = N° total de acuerdos

T_d = N° total de desacuerdos

$$b = \frac{65}{65 + 15} \times 100$$

$$b = 81.21$$

En conclusión, el 81% de las respuestas concuerdan entre los jueces. Por lo tanto, el instrumento es aplicable.

ANEXO 01: Confiabilidad de los Instrumentos

Tabla 1. Confiabilidad de instrumento nivel de estrés

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.924	34

Tabla 2. Estadística de total de elementos

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	100.40	158.989	.312	.924
P2	100.35	156.450	.396	.923
P3	100.40	156.147	.389	.923
P4	100.40	158.253	.365	.923
P5	100.20	159.853	.193	.926
P6	100.10	162.095	.118	.925
P7	100.30	158.116	.252	.925
P8	100.65	146.976	.777	.918
P9	100.45	154.261	.428	.923
P10	100.40	158.989	.264	.925
P11	100.70	152.221	.549	.921
P12	100.50	152.895	.581	.921
P13	100.70	149.063	.717	.919
P14	100.85	147.608	.770	.918
P15	100.35	153.187	.530	.922
P16	100.15	154.766	.633	.921
P17	99.90	161.884	.121	.926
P18	100.85	149.924	.599	.921
P19	100.20	153.958	.615	.921
P20	100.55	150.787	.677	.920
P21	100.55	153.839	.505	.922
P22	100.65	146.976	.846	.917
P23	100.25	157.145	.424	.923
P24	100.25	159.987	.229	.925
P25	100.05	149.945	.811	.918
P26	99.80	157.432	.395	.923
P27	100.10	148.621	.740	.919
P28	100.00	160.105	.216	.925
P29	100.45	159.103	.279	.924
P30	100.55	150.576	.626	.920
P31	100.70	157.484	.352	.924
P32	100.05	154.576	.603	.921
P33	100.10	151.989	.620	.920
P34	100.30	151.905	.528	.922

En las tablas 1 y 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario nivel de estrés, que se aplicó a una muestra de 20 usuarios enfermero(as) del área de UCI COVID del Hospital Carlos Lan Franco la Hoz, cuyo valor fue 0.924; concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes.

Tabla 3. Confiabilidad de instrumento desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.848	20

Tabla 4. Confiabilidad de instrumento desempeño laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P35	72.15	107.082	.078	.851
P36	72.00	107.158	.087	.851
P37	72.50	95.947	.532	.837
P38	72.45	101.945	.391	.843
P39	74.45	96.892	.364	.846
P40	72.30	105.063	.175	.850
P41	72.55	101.734	.424	.842
P42	72.00	108.947	-.086	.853
P43	72.85	94.029	.536	.836
P44	73.00	97.053	.556	.836
P45	73.40	87.305	.713	.825
P46	73.55	90.682	.677	.828
P47	73.35	88.555	.730	.825
P48	73.00	94.421	.626	.832
P49	72.90	99.358	.330	.846
P50	72.80	105.642	.148	.850
P51	73.60	96.779	.504	.838
P52	73.40	100.463	.259	.850
P53	73.70	96.116	.561	.836
P54	73.25	96.724	.483	.839

En las tablas 3 y 4 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario desempeño laboral, que se aplicó a una muestra de 20 usuarios enfermero(as) del área de UCI COVID del Hospital Carlos Lan Franco la Hoz, cuyo valor fue 0.848; concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes.

NIVEL DE ESTRES

NIVEL	INTERVALO	
BAJO	76	93
MEDIO	94	110
ALTO	111	127

DIMENSIONES VARIABLE ESTRES:

AMBIENTE FISICO

NIVEL	INTERVALO	
BAJO	31	43
MEDIO	44	56
ALTO	57	69

AMBIENTE PSICOLOGICO

NIVEL	INTERVALO	
BAJO	13	16
MEDIO	17	20
ALTO	21	24

AMBIENTE SOCIAL

NIVEL	INTERVALO	
BAJO	18	25
MEDIO	26	33
ALTO	34	41

DESEMPEÑO LABORAL

NIVEL	INTERVALO	
BAJO	58	71
MEDIO	72	84
ALTO	85	97

DIMENSIONES VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ASISTENCIAL

NIVEL	INTERVALO	
BAJO	17	19
MEDIO	20	22
ALTO	23	25

ADMINISTRATIVO

NIVEL	INTERVALO	
BAJO	15	18
MEDIO	19	21
ALTO	22	25

DOCENTE

NIVEL	INTERVALO	
BAJO	5	11
MEDIO	12	18
ALTO	19	25

INVESTIGATIVO

NIVEL	INTERVALO	
BAJO	8	13
MEDIO	14	19
ALTO	20	25

LA ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA – NSS

I. PRESENTACIÓN

Estimado(a) enfermero(a), soy estudiante de la especialidad en unidad de cuidados intensivos de la universidad del Callao y estoy realizando un estudio cuyo objetivo es Determinar el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19. En ese sentido se solicita su participación para que nos pueda brindar ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo del estudio. Su participación es anónima y voluntaria y se respetará la confidencialidad.

II. DATOS GENERALES

Edad: _____ años Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado Civil

Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciado(a) () Viudo(a) () Años de servicio en la Institución Hospitalaria: _____

Condición Laboral:

Nombrado () Contrato 728 (Indeterminado) () Contratado – CAS () Terceros ()

Tiene Especialidad: Si () No ()

Máximo Grado Académico Alcanzado: Bachiller () Magister () Doctor ()

Marque según el tipo de familia que corresponda:

() Nuclear. Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.

() Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.

() Ampliada; Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.

() Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.

() Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos).

() Persona sola: Convive sola.

III. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de hospital. Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado ser estresantes en el actual servicio.

Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted marcando con (X) en una de estas alternativas: Nunca: 0, A veces: 1, Frecuentemente: 2, Muy frecuentemente: 3

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Ambiente físico		0	1	2	3
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Personal y turno imprevisible				
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ej. Tareas administrativas)				
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
Ambiente psicológico		0	1	2	3
7	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes				
8	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
10	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área				
11	La muerte de un paciente				
12	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
13	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha				
14	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
18	Ver a un paciente sufrir				
19	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
20	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
21	El médico no está presente en una urgencia médica				
22	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico				
23	y tratamiento				
24	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
Ambiente social		0	1	2	3
25	Recibir críticas de un médico				
26	Problemas o conflictos con un supervisor				
27	Problemas o conflictos con uno o varios médicos				
28	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
29	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
30	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
31	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
33	Recibir críticas de un supervisor				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Estimado/a profesional de enfermería se le pide lea con mucha atención las siguientes preguntas que nos permitirá conocer el desempeño de las enfermeras en el servicio de la unidad de cuidados intensivos; para lo cual debe marcar con "X" la opción que crea conveniente, el instrumento es confidencial y anónimo, agradezco su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

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

Nº	DESEMPEÑO PROFESIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DESEMPEÑO ASISTENCIAL						
1	Usted lleva el control periódico de las funciones vitales del paciente.					
2	Usted revisa que la medicación prescrita por el médico sea cumplida adecuadamente.					
3	Usted brinda el apoyo requerido al personal de salud que atienden a los pacientes en estado crítico.					
4	Usted verifica el estado emocional del paciente y le brinda confort para aliviar la tensión					
5	Usted informa a los familiares sobre la evolución y situación actual del paciente.					
DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO						
6	Usted verifica que el personal técnico de enfermería cumpla con sus funciones tales como: La higiene y aseo del paciente, alimentación, cambio de postura, etc.					
7	Usted se encarga de dirigir y coordinar el debido cuidado del paciente tanto con el equipo profesional como con la familia a cargo de este.					
8	Usted mantiene actualizado el historial del paciente con las anotaciones del registro de enfermería pertinentes.					
9	Usted en conjunto con la enfermera jefe llevan a cabo los trámites requeridos para la admisión y alta del paciente.					
10	Usted supervisa el área para mantener y mejorar los servicios.					
DESEMPEÑO DOCENTE						
11	Usted participa en el proceso de enseñanza del personal de enfermería y otros profesionales de salud					
12	Usted desarrolla actividades que ayudan a la formación de los estudiantes que se encuentran en su servicio					
13	Usted evalúa el desenvolvimiento del estudiante en formación					
14	Usted impulsa al estudiante a reflexionar y desarrollar pensamientos críticos					

15	Usted incentiva el deseo del estudiante por mantenerse actualizado a través de la investigación					
DESEMPEÑO INVESTIGATIVO						
16	Usted renueva sus conocimientos sobre su especialidad por medio de capacitaciones y cursos					
17	Usted participa en el desarrollo o ejecución de investigaciones que promueven el mejoramiento del área de salud					
18	Usted esta al tanto de los problemas más frecuentes del área					
19	Usted facilita y da apertura a las investigaciones que se dan a cabo en el área					
20	Usted prueba nuevas técnicas para mejorar la práctica de sus funciones					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Callao

Yo _____ identificado con DNI _____ a través del documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de covid19 del hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022.

Habiendo sido informado (a) del propósito de la misma, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierta en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de investigación, además confío que la información se utilizara de forma adecuada asegurándome de la confidencialidad y autorizo que se me incluya dentro del presente estudio.

Firma del participante