



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19
en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

De La Cruz Cruz, Sara Lisseth (orcid.org/0000-0001-8882-7050)

ASESOR:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar a este día especial quien, como guía, estuvo presente en el caminar de mi vida y enseñándome la luz hacia el sendero de superación bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer.

A mis padres, quienes me dieron la vida, educación, apoyo y consejo gracias a ellos son quien soy, orgullosamente y con la cara muy en alto dedico mi tesis a Olinda Cruz y Eugenio de la cruz por motivarme a alcanzar una de muchas metas profesionales.

A mi esposo y compañero de vida Fred Loyola García, por ser parte importante en el logro de mis metas profesionales, esta tesis no fue fácil se realizó con esmero y sacrificio, a ti por tu paciencia y apoyo incondicional. gracias por todo Amor

A mi hija Krystal, por creer siempre en mi demostrándole que uno nunca deja de aprender y superarse, a Mi hijo Leonardo que, aun siendo un bebe le quite las atenciones por los momentos en que el estudio y el trabajo de mi tesis ocuparon su tiempo. Por ustedes mi motor y motivo y no desfallecer en el intento.

Sara Lisseth

Agradecimiento

Mi agradeciendo se dirige a quien a forjado mi camino y me guio por el sendero correcto, a Dios, que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Eres quien guía el destino de mi vida.

Gracias a la Universidad César Vallejo, por haberme formado en la escuela de Post Grado con excelente plana docente que enriquecieron mis conocimientos así mismo, agradezco a mis colegas del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón por su apoyo personal y humano, que a pesar de la situación que estamos pasando me colaboraron en el desarrollo de las encuestas.

Gracias a mis amigos de la maestría, que siempre me han brindado un apoyo moral y humano necesario en los momentos difíciles en desarrollo de estos estudios.

Sara Lisseth

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Operacionalización de variable	15
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 16	
3.5. Procedimiento.....	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla N°1:	Escalas de instrumento 1	17
Tabla N°2	Niveles del instrumento	17
Tabla N°3:	Escalas del instrumento 2	18
Tabla N 4	La suma de las escalas brinda las siguientes categorías	18
Tabla N°5:	Características sociodemográficas de las enfermeras que laboran en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020.	20
Tabla N°6:	Nivel de estresores en las enfermeras que laboran en COVID-19 un hospital público, Chimbote, 2020.	21
Tabla N°7:	Nivel del desempeño laboral en las enfermeras que laboran en COVID-19 un hospital público, Chimbote, 2020.	22
Tabla N°8:	Relación entre el nivel de estresores y las dimensiones del desempeño laboral en las enfermeras que laboran en COVID-19 un hospital público, Chimbote, 2020.	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación

15

Resumen

El presente trabajo se planteó como objetivo determinar la relación entre los estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020, el estudio se centró en estudiar los estresores que inciden en el desempeño del personal de enfermería. El presente estudio fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional no experimental, descriptiva transversal propositiva, la muestra estuvo conformada por 40 enfermeros que laboran en el área COVID-19. El tipo de muestreo fue censal. Los resultados obtenidos fueron que existe relación entre el nivel de estresores y el desempeño laboral, por tanto, son dos variables totalmente independientes la una de la otra. Además, se observó que el desempeño laboral en las enfermeras (os) que laboran en COVID-19 se encuentra en el nivel eficiente con un 60,0%; seguido del nivel regular con un 40,0%. Es decir, realiza su trabajo clínico óptimo en el tiempo establecido de la emergencia y según la realidad de paciente. Además, las enfermeras transmiten información preponderante y oportuna sobre el diagnóstico de paciente asistido en el área clínica, Se concluyó en relación a la significancia estadística se determina que ambas variables no presentan relación significativa.

Palabras clave: Estresores, desempeño, COVID-19.

Abstract

The objective of this work was to determine the relationship between stressors and their relationship with work performance in COVID-19 in nurses of a public hospital, Chimbote, 2020, the study focused on studying the stressors that affect staff performance of nursing. The present study was of a basic type, with a quantitative approach, with a non-experimental correlational design, descriptive cross-sectional proposition, the sample consisted of 40 nurses who work in the COVID-19 area. The type of sampling was census. The results obtained were that there is a relationship between the level of stressors and job performance, therefore, they are two variables totally independent of each other. In addition, it was observed that the work performance of the nurses who work in COVID-19 is at the efficient level with 60.0%; followed by the regular level with 40.0%. That is, it performs its optimal clinical work in the established time of the emergency and according to the patient's reality. In addition, the nurses transmit preponderant and timely information on the diagnosis of the patient assisted in the clinical area, It was concluded in relation to statistical significance it is determined that both variables do not present a significant relationship.

Keywords: Stressors, performance, COVID-19.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito europeo, específicamente en Italia desde que comenzó la emergencia de salud relacionada con la propagación de COVID-19, los profesionales de la salud han estado en la primera línea para abordar la epidemia en varios entornos. Viéndose expuestos al riesgo de contagio y sobrecarga emocional: falta de equipo de protección personal adecuado, turnos apremiantes, fatiga física, reducción de recursos humanos y en algunos casos precariedad organizacional. A ello se suma a intervenir en disciplinas distintas a las que pertenecen; enfrentándose a condiciones críticas que requerirían más experiencia; la invitación a seguir trabajando, aunque haya estado en contacto con pacientes con COVID-19 y persista el miedo al contagio (De Mei y Sampaolo, 2020).

En España se vivió la misma situación, donde alrededor 190 trabajadores de salud que, según informó la Federación Nacional de Órdenes de Cirujanos Dentales (FNOMCeO), perdieron la vida debido a la enfermedad por coronavirus que contrajeron mientras realizaban su trabajo. En total, la ISS estima que hay 52.229 trabajadores de la salud que han contraído la enfermedad, dejando en claro en qué medida la pandemia también ha abrumado a los médicos y otros profesionales de la salud (Shankar, 2020). La Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2020) considera que la salud en el trabajo y un ambiente laboral saludable son algunos de los bienes más importantes de personas, comunidades y países. Así mismo existen algunos factores que alteran este equilibrio y a partir de ello, generan en el trabajador estrés.

Uno de los temas que empiezan a surgir, y que cobrará cada vez más relevancia en la continuación de la emergencia del COVID-19, es el relacionado con los efectos psicológicos de la pandemia. Es de gran importancia al estrés laboral y a los estresores laborales (factores) propios de esta problemática, por ser la enfermedad ocupacional representativa de la actualidad. Uno de los grupos profesionales más afectados por los estresores laborales lo constituye el personal de enfermería, ya que existen muchos factores que causan estímulos estresantes, entre los más frecuentes son los que se desarrollan en el ambiente físico, psicológico y social, todo ello afecta el comportamiento

organizacional, lo cual dificulta la atención de los pacientes y/o usuarios, repercutiendo en la calidad de la atención (Tiziano, 2020).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2020). Durante la emergencia del Coronavirus, los estresores fueron relacionados con los distintos eventos críticos a los que han estado expuestos, actuando como factor de riesgo para el desarrollo de reacciones de estrés traumático en el personal médico y sanitario. Se estima que, a nivel mundial, entre el 5% y el 10% de los trabajadores en los países desarrollados padecen estrés laboral, en los países industrializados sería el 20% y el 50% los trabajadores afectados por dicha enfermedad. En España, a causa del estrés, se alcanzó cifras moderadas en más de un 14 % de su población total.

La emergencia sanitaria acaecido por SARS-CoV-2 (COVID-19) también ha expuesto al personal a estresores muy traumatizante, el hecho de tener que lidiar con muchos pacientes al mismo tiempo, con la ansiedad de no tener suficientes respiradores o apoyos vitales para tanta gente. Tras esta fase aguda de emergencia, determinadas imágenes o recuerdos quedarán como "heridas abiertas" que, de no ser tratadas con la debida atención con protocolos terapéuticos específicos, se sabe que provocan secuelas en los afectados a nivel profesional. En estudio realizados por el Ministerio de Salud (MINSA) (2020) revelaron que el 65% de los trabajadores sufre estrés laboral en su actividad laboral y un 18% en el interior del país.

En el país, la pandemia de la COVID-19 ha puesto a prueba los sistemas de salud en casi todas las regiones, los resultados de la propagación de la enfermedad han indicado que la seguridad psicológica del personal sanitario es condición indispensable para brindar cuidados a los enfermos, sin embargo, la propagación de epidemias puede conducir a experiencias de alto estrés, miedo y ansiedad, esto es aún más cierto a la luz de la cuarentena forzada a la que ha sido sometido todo el país y es probable que crea que los resultados de salud podrían ser, en algunas circunstancias, como abrumar al individuo (Cruz y Gutiérrez, 2020).

En cuanto a la problemática institucional del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, el director del hospital Martínez (2020), afirma que se ha realizado la conversión para atender en exclusiva paciente diagnosticados con COVID-

19. La problemática se centra en 4 componentes básicos evidenciales en este contexto de crisis: en primer lugar la sobre demanda de trabajado debido a la cantidad elevada de pacientes que solicitan servicios críticos por los casos de pandemia que llegan al hospital; el segundo componente esta referido a las horas complementarias que tienen que realizar todos los prestadores en el servicio de emergencia y hospitalización de este nosocomio, en tercer lugar es la falta de pago de los bonos COVID -19 y otros beneficios a los que tienen que estar sujetos los trabajadores expuestos para esta enfermedad; no existe ningun tipo de estímulo económico para enfrentar esta situación y finalmente la alteración de salud mental expresada en el estrés y ansiedad que experimentan los prestadores y que afecta directamente su desempeño laboral.

Por todo ello se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre los estresores laboral y desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020?

La Justificación del presente estudio de investigación se enfocó en la relación Estresores y su desempeño laboral en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en el contexto del COVID-19; dónde se pudo dar a conocer el desempeño laboral y cuáles estresores; para así establecer acciones que permiten mejor el entorno organizacional en administrativa y asistencial. El estrés laboral que acontece durante el desempeño laboral, se puede señalar que es un conjunto de factores que causan una enfermedad. La investigación es importante porque analiza la relación de los agentes que generan estrés (estresores) con el desempeño laboral de enfermeras expuestas al contagio por Covid 19; en contacto directo con pacientes infectados y que determinan características de trabajo cuya organización pueden ser desencadenantes de estrés laboral.

Es importante porque sensibiliza al personal de enfermería porque fortalece el perfil ético-integral en el quehacer enfermera(o) ante la sociedad, brindando un adecuado cuidado con madurez emocional durante el tiempo de pandemia COVID-19 en el proceso de duelo y guía espiritual en la persona familia y comunidad. A las instituciones prestadoras de servicios de salud les permite reflexionar y sensibilizar sobre la importancia del desempeño del profesional de enfermería durante el marco del COVID-19 quienes mantienen un contacto

directo y permanente durante las 24 horas del día con el paciente, permitiéndoles contar con profesionales competentes que garanticen en brindar un adecuado y oportuno incrementando de esta manera el prestigio e imagen institucional.

El objetivo de la investigación fue

Mientras que los objetivos específicos fueron:

- Identificar las características sociodemográficas de las enfermeras que laboran en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote.
- Identificar el nivel de estresores en las enfermeras que laboran en COVID-19 un hospital público, Chimbote.
- Identificar el nivel del desempeño laboral en las enfermeras que laboran en COVID-19 un hospital público, Chimbote.
- Establecer relación significativa entre el nivel de estresores y las dimensiones del desempeño laboral en las enfermeras que laboran en COVID-19 un hospital público, Chimbote.

Mientras que las hipótesis planteadas fueron: H_0 : No existe relación de los estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020.

H_1 : Existe relación de los estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda exhaustiva de diversas tesis relacionadas al tema a investigar, a nivel internacional, tenemos a Velásquez y Villavicencio (2016) la investigación, tuvo como objetivo encontrar la relación en el estrés y el desempeño del personal, donde el tipo de investigación fue cuantitativa con un diseño correlacional de corte transversal. Se concluyó que el estrés es una enfermedad laboral muy común en la actualidad que puede afectar a cualquier persona independientemente de la institución en la que se encuentre laborando y del cargo que desarrolle en la misma, además se ve reflejado en la autopercepción del desempeño laboral de cada profesional de la salud.

Gallego, López y Piñeres (2017) el propósito de la investigación es determinar la existencia de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal de enfermería. Los métodos utilizados son cuantitativos y de tipo relacional. La conclusión fue que el 56% de los encuestados trabaja entre 6 y 12 horas al día, mientras que el 44% de los encuestados trabaja de 12 a 24 horas al día. Algunas personas tienen turnos regulares del 57%, 20% en la mañana, 10% en la tarde y 13% en la noche; esto muestra que a pesar del horario, el 84% de los participantes aún están satisfechos con sus turnos. Debido a la pandemia del coronavirus, el sistema de salud se encuentra sobrecargado y el personal del hospital está agotado física y mentalmente.

Alvarado y Pinduisaca (2019) cuyo propósito fue hallar los factores que inciden en el desempeño del personal sanitario. La metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva de corte transversal. Se concluyó que las limitaciones de capacitación (52%) por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, entre los de tipo social – educativo, quienes no aseguraron (56%) su estabilidad laboral, en el plano gerencial, mientras que entre los factores positivos se cita que casi el 70% se orienta bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos; en el ámbito cultural, se pudo evidenciar elementos positivos como la adaptación al puesto de trabajo por parte del 88% de los profesionales de enfermería en análisis, además de la puntualidad demostrada.

Arce et al (2020) el fin investigativo fue evaluar la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presente en trabajadores. La metodología utilizada fue cuantitativa, con un diseño correlacional de corte

transversal. Se concluyó que la mayoría de los trabajadores evaluados presentan un riesgo muy alto en cuanto al control y autonomía sobre el trabajo, el 65,7% participación y manejo del cambio. La implementación de recursos de apoyo psicológico para apoyar a los operadores que enfrentan la emergencia a diario, garantizándolos incluso en el período posterior a la emergencia pandémica, puede ayudar a mejorar las habilidades de adaptación y promover el empoderamiento personal.

Gavilanes y Gómez (2019) el objetivo de la investigación fue identificar los factores sociodemográficos que originan el síndrome de burnout. Donde los resultados evidenciaron que el 35% del personal sus edades presentan un rango de 25-29, en cuanto al género se encontró mayor porcentaje el femenino, con respecto al número de hijos el 38% del personal de enfermería tienen hijos, estos resultados indican que el personal con estas características son más propensas a sufrir estrés.

A nivel nacional tenemos a Alcántara y Díaz (2017) donde su propósito fue hallar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral. La metodología utilizada fue de tipo correlacional y diseño transaccional. Los factores sociodemográficos se encontraron que el 30.6% de los profesionales de enfermería corresponden al grupo etario de 23 a 30 años, 25% al grupo de 31 a 40 años, 23.1% al de 41 a 50 años y 21.3% corresponden al grupo etario de 51 a 63 años. El grupo etario de 23 a 40 años representa el 55.6% de la muestra de estudio. Lo cual se evidencia que un gran número de profesionales de la salud presentan el riesgo de sufrir elevados índices de estrés.

Benites, Chacaliza y Huancahuari (2017) donde el fin investigativo fue analizar la correlación de los factores laborales y los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería. El estudio utiliza métodos cuantitativos y tiene un diseño transversal relacionado. La conclusión es el nivel de estrés que experimentan los enfermeros es elevado; además, la mayoría de los enfermeros del estudio presentaron niveles moderados de estrés, lo que puede tener graves consecuencias para el cansancio físico y mental de este personal, lo que puede afectar la salud del enfermero. El deterioro de la salud del personal sanitario afectan la calidad de la atención que brindan a los pacientes, las familias y las comunidades.

Cancha (2018) cuyo fin investigativo determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería. El enfoque metodológico fue descriptivo, cuyo diseño utilizado fue correlacional. Se concluyó que los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales están asociados significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, debido a que el valor de p fue menor a 0,05 en todas las dimensiones de los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales.

García (2018) el fin investigativo determinar la relación entre el estrés y el cuidado quirúrgico del personal asistencia que labora en el hospital. El enfoque investigativo fue descriptivo no experimental, con diseño correlacional. La conclusión es que el 47,1% de los enfermeros tiene presión alta, el 23,5% presión media y el 29,4% presión baja. La falta de apoyo (35,3%), los problemas con otros cuidadores (35,3%) y la falta de preparación (23,5%) conducen a los niveles más altos de estrés. Este estudio muestra que los profesionales de la salud reflejan temores y preocupaciones sobre la transmisión hacia ellos mismos y sus familiares, especialmente en presencia de niños pequeños, lo que puede hacer que los trabajadores de la salud se aislen verdaderamente. El aumento de la carga de trabajo también ha reducido la comparación con los compañeros, y la relación con los pacientes ha sufrido un cambio fundamental. Laqui (2019) el propósito fue determinar la influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, cuya metodología utilizada fue cuantitativa, con un diseño correlacional de corte trasnversal. Se concluyó que el nivel de estrés de los trabajadores es alto, 3.82%, moderado 71.76%, bajo 24.43%, alto nivel de desempeño, 87.79%, moderado 12.21%, lo cual es significativo para el trabajo con estrés laboral, Pearson r es- 0,44, lo que le repercute negativamente. El personal médico señaló que la sobrecarga del sistema hospitalario es muy fuerte en varias áreas del hospital (especialmente en la zona COVID 19), generando mucha presión.

Chambi (2019) cuyo objetivo fue encontrar la correlación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería. La investigación fue de tipo cuantitativa, con un diseño correlacional de corte

transversal. La conclusión de la investigación fue sobre las dimensiones de necesidades psicológicas, trabajo activo, apoyo social, compensación y doble existencia; entre las enfermeras que laboran en el hospital, la mayor proporción de pacientes tiene riesgos psicosociales, de los cuales el 68,0% son enfermeras. En el campo de la salud, especialmente en la industria médica, enfatizamos la necesidad de determinar qué habilidades se requerirán en el futuro.

Alvarado y Rojas (2020) donde el propósito de la investigación fue analizar la relación entre el estrés en profesionales de enfermería que laboran en área de emergencia COVID-19. El enfoque investigativo fue cuantitativo, con un diseño correlacional de corte transversal. Como resultado, el nivel medio representa el 65,6% (n = 86), seguido del nivel bajo 32,8% (n = 43) y el nivel alto (1,6% (n = 2). Si el estrés y los problemas psicológicos no se pueden resolver de manera efectiva, no solo conducirán a una disminución de la inmunidad y aumentarán las posibilidades de infección por COVID-19, sino que también afectarán negativamente la calidad y seguridad del sistema. cuidado de la salud. El aporte de investigación radica en que el personal sanitario presenta angustia constante, combinada con el miedo a enfermarse o transmitir la enfermedad a los familiares.

A continuación, se detalla teóricamente cada una de las variables. Donde los estresores son definidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018) menciona que 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 enfrentar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas y cuando tiene un control limitado, sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores (Peche, 2015).

López (2009) clasifica el estrés en positivo y negativo. El estrés positivo, se da cuando se experimenta la suficiente tensión para estar motivado, sentir que es capaz de superar cualquier reto y trabajar con el máximo de productividad. El estrés positivo es el que surge de actividades estimulantes que se pueden abandonar a voluntad y lograr adaptarse a estos cambios. Este se podría decir que provoca una alerta en los sentidos de la persona y al mismo tiempo es liberador de energía. Mientras que el estrés negativo se produce cuando el estrés es agobiante o, bien por el contrario, cuando la persona no maneja estrés alguno. Sin embargo, cuando sobrepasamos la curva de rendimiento y nuestra tensión supera nuestra capacidad de afrontamiento por una sobrecarga de tarea, trabajo bajo presión u otras situaciones ineludibles, se inicia el descenso hacia el estrés negativo, manifestándose una serie de síntomas como fatiga y cansancio extremo.

De acuerdo a Grazziano y Bianchi (2010), definen a los estresores ocupacionales asociados en el desempeño laboral, considerando los siguientes factores: el primer factor está relacionado a la actuación profesional, es falta de autonomía, inadecuado control sobre el trabajo, contexto conflictivo en el rol de enfermería, ambigüedad en la institución, insatisfacción de las funciones que cumple, actividades rutinarias, déficit de oportunidad de crecimiento en la carrera, sueldos bajos y sin incentivos. El segundo factor está relacionado al ambiente de trabajo, consiste en la reestructuración organizacional, sobrecarga de trabajo, materiales inadecuados, falta de recursos humanos y materiales, escasas capacitaciones para el implemento de nuevas tecnologías, presión de tiempo y exposición a riesgos biológicos.

El tercer factor está relacionado a la administración de personal, consiste en falta de organización en las escalas del trabajador, desenvolvimiento del equipo de enfermería, falta de enfermeros, auxiliares y técnicos de enfermería. El cuarto factor está relacionado interpersonal: Conflicto con pacientes, familiares, colegas y líderes; ambiente conflictivo que genera violencia en el lugar del trabajo. El quinto factor está relacionada a la asistencia prestada, el cual experimenta dolor, sufrimiento y muerte de los usuarios, cuidar a los pacientes con patologías graves. Finalmente tenemos el sexto factor el cual está relacionado al aspecto personal; vinculándose al trabajo en turnos rotativos,

horarios de 12 horas, turnos de la noche que hay privación el sueño (Grazziano y Bianchi (2010)

Los factores que provocan el estrés laboral en el personal de enfermería, Los factores psicosociales son fuentes generadoras del estrés y sus efectos se dan de acuerdo como el individuo lo perciba. Las personas con estrés pueden sentirse irritables, más angustiados, tensos, fatiga, depresión, dificulta para concentrarse, desmotivados, insatisfecho con el trabajo, deprimidos, cansados y no pueden dormir bien, son nerviosos, baja autoestima, tristes, sentimientos de culpa, falta de concentración en las actividades, irritables. Faltan al trabajo, realizan cambios de guardia, incapacidad para tomar decisiones, insatisfacción con los procedimientos realizados, no comunican con otros profesionales, reciben críticas de los médicos, familiares, pacientes, tienen pensamientos negativos, responde con risa o llanto, irritabilidad, ansiedad, sienten culpables y agotados y son incompetentes en la profesión. A consecuencia de estas alteraciones se deteriora el organismo dando enfermedades cardiovasculares, respiratorias, digestivas y musculares que afecta la salud del personal y la calidad en la atención del usuario (Quintana, 2016).

Las fases del estrés según Iniesta (2012), la primera de ella es la fase de reacción de alarma responde a un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Se genera una activación del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina.

La segunda fase denominada resistencia, donde trata de afrontar los factores estresantes y limitar los efectos a la menor zona del cuerpo para poderles hacer frente, esto se da cuando el individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos, físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce a nivel de la glándulas relacionadas a la regulación del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u

homeostasis entre el medio ambiente externo e interno del individuo. Si el organismo tiene la capacidad de resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación sin duda avanzara a la siguiente fase (Inieta, 2012).

Finalmente tenemos a la fase del agotamiento, es el proceso de adaptación que realiza el cuerpo durante la segunda etapa no puede ser mantenida. Esto quiere decir que los métodos utilizados para enfrentar al agente estresante, están agotados, trayendo como consecuencia que los efectos del mismo se pueden extender a todo el cuerpo, favoreciendo la aparición de alteraciones psicosomáticas. Al final de esta etapa el cuerpo puede o bien descansar o volver a la normalidad, o la muerte puede ser la última consecuencia. El final de esta etapa depende, en gran medida, de los recursos de energía adaptativa del individuo, de la gravedad del factor estresante y de los recursos adaptativos externos que se proporcionen, como el oxígeno (Inieta, 2012)

Las dimensiones de los factores estresantes se pueden definir como el estímulo amenazante o dañino que puede producir una respuesta al estrés, como una respuesta humana en diferentes direcciones según Gestoso (2012) tenemos a ambiente físico, se refiere a todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador realiza sus tareas, y que puede provocar efectos negativos en su salud. La segunda dimensión es ambiente psicológico, son todas aquellas situaciones subjetivas que están lejos del control del hombre, por ser una situación o factor intra-orgánica, que hace las personas fluyan de distintas maneras a una determinada situación que no está al alcance del control físico, obtenidas como generadoras de tensión o malestar del ambiente laboral, que afectan la esfera emocional del profesional de enfermería.

Finalmente tenemos a la última dimensión ambiente social, es la relación que tiene las personas no podemos vivir solos o a espaldas de la realidad, en desarrollo del hombre por el hombre es quien permite la libertad del dinamismo y el protagonismo del proceso de cambio, para ratificar que nada es absoluto y todo es relativo, en este contexto todos los momentos percibidos como generadores de tensión o malestar del trabajo, que afectan la esfera del profesional de enfermería (Gestoso, 2012).

Chiavenato (2015) define al desempeño como un conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Es la forma en que las personas, equipos y organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados. Por otro lado Cuesta (2012), expresa que el desempeño es una medida métrica, que evalúa la relación con las metas, objetivos, requisitos o expectativas previamente definidos por una empresa. Por tanto, el desempeño puede ser medio, bajo, alto o excepcional lo cual es medido a través de una encuesta aplicada en la organización.

Los factores internos que inciden en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, pertenecen al propio trabajador o trabajadora, es decir, pueden ser manejados por los colaboradores, a pesar que en algunos casos, pertenecen a la institución y solo el director o administrador del establecimiento de salud, puede determinar alguna medida para minimizar el riesgo de que estos profesionales puedan sentirse insatisfechos. Los factores que inciden en el desempeño son los siguientes (Berón y Palma, 2016).

El primero de ellos es el ingreso económico de los profesionales de enfermería: se considera uno de los principales indicadores que pueden generar una influencia directa en el desempeño de los colaboradores, ya que en la mayoría de los casos los profesionales se preparan con la aspiración de recibir un sueldo superior y escalar en una posición diferente a la actual, por lo tanto es un indicador cuantitativo de carácter social y económico que interviene de manera directa en la satisfacción laboral y el reconocimiento laboral que percibe el personal de enfermería (Berón y Palma, 2016).

El segundo de ellos fue el volumen y ritmo de trabajo; donde el personal de enfermería se encuentra sometido a una excesiva carga de trabajo que puede originarse por diferentes factores como es la deficiencia en la planificación por parte de los responsables de la administración, la reducción de los tiempos que debe emplear para ejecutar una actividad de atención, la obligación de cumplir con tareas que elevan los niveles de estrés y de cansancio lo que constituye un factor que influye en el desempeño ya que reduce la capacidad de rendimiento,

genera ansiedad, irritabilidad y bloquea la capacidad de los profesionales de resolver tareas establecidas (Berón y Palma, 2016).

Las tareas aburridas monótonas, el profesional de enfermería en la mayoría de los casos realiza actividades que pueden ser frecuentes y monótonas en un puesto, lo que puede producir una sensación de limitaciones de sus capacidades y puede generar el rechazo ante la obligación de repetir día tras día la misma tarea, lo que incluso puede hacer ver la función a su cargo como una larga jornada pesada que no termina (Castillo y Torres, 2014).

Elevado nivel de responsabilidad, cuando existe muchas posibilidades en que se cometa un error y que esto tenga consecuencia grave las cuales favorecen que se eleven los niveles de estrés laboral (Berón y Palma, 2016).

Acoso laboral; es cuando el trabajador es objeto de burlas, insultos, intimidaciones, amenazas hasta violencia física, consiste en los casos más graves de estrés laboral que requieren de atención psicológica (Berón y Palma, 2016).

Falta de reconocimiento; la carencia de planes motivacionales para los trabajadores, puede ser otra de las causas que pueden influir en una baja del desempeño laboral, más aún, cuando en caso de existir estos estímulos, solo abarca a algunos empleados y a no todo el personal, agravándose la situación conflictiva si es que el colaborador considera que debía recibir una gratificación por su esfuerzo y si considera que no es valorado suele reducir aún más el desempeño (Berón y Palma, 2016).

Las dimensiones según Chiavenato (2014) son, la calidad del trabajo se refiere a los recursos, actividades y resultados derivados de la participación de las personas en el lugar de trabajo. La segunda dimensión es la responsabilidad; es el nivel de compromiso que asume un empleado para ganar una mejor posición dentro de la empresa, sin embargo, no se debe menospreciar el último eslabón de la cadena, más bien se le debe tener consideración en general a

todos los empleados como únicos e indispensables, ya que cada uno tiene una labor diferente.

El trabajo en equipo, son labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común. Se trata de una forma de organización del trabajo basada en el compañerismo, ya que el equipo debe asumir en conjunto y de manera articulada todas las tareas a realizar, y no simplemente repartirlas para luego juntarlas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

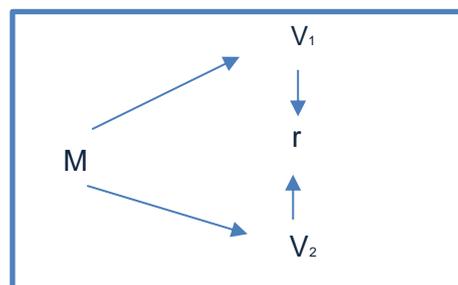
Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica por el cual el problema estuvo propuesto por sus conocimientos para dar respuestas a las preguntas establecidas en el estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Diseño de investigación

Esta presente investigación tiene un enfoque cuantitativo porque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, diseño no experimental no se realizó la manipulación de la variable, descriptivo correlacional porque se va relacionar ambas variables para determinar si hay una significancia entre ellas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Figura 1: Diseño de investigación



Donde:

M: Muestra de los trabajadores

V. 1: Desempeño laboral

V. 2: Estresores

r: Relación entre las variables de estudio

3.2. Operacionalización de variable

Variable 1: Desempeño

Definición conceptual: El desempeño laboral reflejado en la calidad, permiten alcanzar objetivos deseables haciendo uso de medios legítimos. Esta definición tiene una visión técnica, y en ella los objetivos deseables se refieren a un apropiado estado de salud, y relega a un plano inferior la perspectiva de los pacientes en cuanto al servicio que les presta (Rojas, 2015).

Definición operacional: La enfermera tendrá un desempeño laboral demostrándose en la calidad de atención al paciente.

Dimensiones: Responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional.

Variable 2: Estresores

Definición conceptual: Es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves, el estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo, el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas, existen varios aspectos de la definición científica acerca del estrés laboral, que es importante tener en cuenta para lograr alcanzar una adecuada acerca del estrés laboral, que es importante tener en cuenta para lograr alcanzar una adecuada Agotamiento Emocional Me siento emocionalmente cansada(o) por mi trabajo comprensión del mismo y poder determinar los factores desencadenantes del estrés en un trabajador (Romero, Flores & Cárdenas, 2007).

Definición operacional: La enfermera el control y la identificación de estresores más frecuentes en el trabajo.

Dimensiones: Ambiente físico

3.3. Población y muestra

Población

La población está compuesta por todos los enfermeros del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón 2020.

Muestra

La muestra de este estudio es no probabilística por criterio conformada por los 40 enfermeros del área de COVID-19 el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleo como técnica la encuesta (formulario de Google) y dos instrumentos que son un cuestionario constituida por preguntas cerradas: Para las características sociodemográficos está constituido por preguntas cerradas y abiertas formadas por edad, estado civil (soltero, casado, conviviente, viuda y

separada/divorciada), contrato (nombrado y contratado), años de laboral (0 a 4, 5 a 10, 11 a 15, 16 a 20 y más 20). Desempeño laboral es un cuestionario para poder medir el desempeño laboral perteneciente que tiene como nombre Ficha de observación para medir el desempeño laboral elaborado por Ministerio de Salud (MINSA) Perú y adaptado por María Graciela Llagas Chafloque. (2015). Cuestionario en escala de Likert que está formado por 31 preguntas con compuestas por 4 dimensiones: calidad del trabajo (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11), responsabilidad (12,13,14,15,16,17), trabajo en equipo (18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26) y compromiso institucional (27, 28, 29, 30, 31).

Tabla N°1: Escalas de instrumento 1

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

La suma de las escalas brinda las siguientes categorías:

Tabla N°2: Niveles del instrumento

NIVELES	
Deficiente	31 - 72 puntos
Regular	73 - 114 puntos
Eficiente	115 a más

Escala de estresores laborales en el personal de enfermería (NSS-NURSING –STRESS SCALE), es un instrumento elaborado por Pamela Gray Toft & James Anderson (2002). Está constituida por 34 preguntas que presentan diferentes causas de la estrés del personal de enfermería que está formado por tres dimensiones como ambiente físico: con las preguntas 11, 20, 27, 28, 30 y 34; ambiente psicológico con las preguntas 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 25, 32, 33 y el ambiente social con las preguntas 2, 5, 7, 9, 13,

22, 24, 26, 27, 29. El resultado final se obtiene con la suma de los valores obtenidos de las tres dimensiones como se expresa en el siguiente cuadro:

Las opciones de respuestas son las siguientes:

Tabla 3: Escalas del instrumento 2

ESCALAS	
0	Nunca
1	Alguna vez
2	Frecuentemente
3	Muy frecuentemente

Tabla N 4: La suma de las escalas brinda las siguientes categorías

CATEGORIAS	
Excesivo	69 - 102 puntos
Mediano	35 - 68 puntos
Escaso	00 - 34 puntos

Validación y Confiabilidad

Ficha de observación para medir el desempeño laboral elaborado por Ministerio de Salud (MINSA) Perú y adaptado por María Graciela Llagas Chafloque. (2015); Para la variable desempeño laboral realizó la evaluación de juicio de expertos. El doctor Daniel Córdova Sotomayor, quien realizó su aprobación o validación del instrumento para ser aplicado. La confiabilidad del instrumento de desempeño laboral fue de Alpha de Cronbach 0,936 (Ministerio de Salud &, 2015).

Así mismo se realizó la validación con nuestros propios datos teniendo un Alfa de Cronbach para los ítems del instrumento de desempeño laboral de 0,723 (aceptable) es confiabilidad por consistencia interna (George & Mallery, 2003; p. 231).

Escala de estresores laborales en el personal de enfermería (NSS-NURSING –STRESS SCALE), con relación a la confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,92 para la escala total y en cada una de las subescalas fluctúa entre 0,83 y 0,49 (Más & Escribá, 1998)

3.5. Procedimiento

El estudio se realizará en el Departamento de Áncash, Provincia Del Santa, Distrito de Nuevo Chimbote; que está conformado por los enfermeros (as) que laboran en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón de diferentes edades y género que serán encuestados mediante un formulario de Google (cuestionario en escala Likert) que será enviado a sus correos electrónicos.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos en una primera etapa serán procesados en el programa de hoja de cálculo Microsoft Excel 2016; en una segunda fase se procesará con el programa estadístico IBM SPSS Statistics v.25; se utilizarán pruebas estadísticas: descriptivas como tablas de frecuencias y porcentajes. Para la relación de las variables utilizamos los valores numéricos se realizó la prueba de normalidad donde analizamos la prueba estadística Shapiro – Wilk por ser un grupo menor de 40. Siendo no distribución normal para ambas variables $\leq 0,05$, por tal motivo se aplicó la prueba no paramétrica rho de spearman para ver la relación de las dos variables en estudio y así mismo se realizó prueba exacta de Fisher para los niveles de variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se cumplirá con los principios éticos de beneficencia, no maleficencia y autonomía; respetando la integridad del paciente. De acuerdo a la Ley de protección de datos (Ley 29733, del 03 de julio de 2011).

IV. RESULTADOS

Tabla 5

Características sociodemográficas de las enfermeras que laboran en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020.

Características sociodemográficas		Frecuencia	Porcentaje
Edad	29 a 35 años	10	50,0
	36 a 42 años	4	20,0
	43 a 49 años	1	5,0
	50 a 56 años	5	25,0
	Total	20	100,0
Estado civil	Casado	26	65,0
	Soltero	14	35,0
	Total	40	100,0
Contrato	Nombrado	20	50,0
	Contratado	20	50,0
	Total	20	100,0
Tiempo de servicio	0 a 4 años	6	15,0
	5 a 10 años	22	55,0
	11 a 15 años	12	30,0
	Total	40	100,0

En la tabla 1 se observa las características sociodemográficas de las enfermeras (os) que laboran en COVID-19; donde la edad se encuentra con mayor porcentaje entre las edades de 29 a 35 años con un 50,0%, seguido entre las edades de 50 a 56 años con un 25,0%. El estado civil de las enfermeras (os) con mayor frecuencia está en el estado civil casado con un 65,0%, seguido del estado civil soltero con 35,0%. El contrato laboral que se encuentran trabajando las enfermeras es de 50,0% para ambos contratos (nombrado y contratado) y finalmente para el tiempo de servicio los que más años tienen trabajando es de 5 a 10 años con 55,0%.

Tabla 6

Nivel de estresores en las enfermeras que laboran en COVID-19 un hospital público, Chimbote, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Estresores	Escaso	12	30,0
	Mediano	28	70,0
	Total	40	100,0

En la tabla 2 se observa que estresores en las enfermeras (os) que laboran en COVID-19 se encuentra con 70,0% para nivel mediano y 30% para el nivel escasos.

Tabla N°7

Nivel de desempeño laboral en las enfermeras que laboran en covid 19 19 un hospital público, Chimbote, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Eficiente	24	60,0
	Regular	16	40,0
	Total	20	100,0

En la tabla 3 se observa que el desempeño laboral en las enfermeras (os) que laboran en COVID-19 se encuentra con 60,0%; seguido de un nivel regular con un 40,0%.

V. DISCUSIÓN

La Organización Mundial de Salud (OMS) condiciona al estrés como las reacciones anormales que enfrentan la mente y el cuerpo del ser humano ante cualquier situación estresante. Una de las perturbaciones características es el estrés laboral, que puede afectar al individuo en su contexto de trabajo; en donde, el rendimiento y la productividad se encuentran mermados por este fenómeno.

La discusión empieza con el análisis primer objetivo específico identificar las características sociodemográficas de las enfermeras que laboran en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote. En la tabla N°1, se reflejó que el personal con mayor riesgo de padecer estrés, son las enfermeras cuyas edades oscilan entre 29 a 35 en un 50%; además, más del 65% su estado civil es casada lo que podemos afirmar que el personal de enfermería que cumple doble labor tanto en el hogar como el trabajo, viéndose expuestas a padecer altos índices de estrés. Estos resultados son similares Alcántara y Díaz (2017) cuyos resultados encontrados fueron que el 30.6% de los profesionales de enfermería corresponden al grupo etario de 23 a 30 años, 25% al grupo de 31 a 40 años, 23.1% al de 41 a 50 años y 21.3% corresponden al grupo etario de 51 a 63 años. El grupo etario de 23 a 40 años representa el 55.6% de la muestra de estudio. Lo cual se evidencia que un gran número de profesionales de la salud presentan el riesgo de sufrir elevados índices de estrés. Se encontró otra investigación similar como la de Gavilanes y Gómez (2019), en su tesis Factores sociodemográficos asociados al síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital Medical Cuba Center de la provincia de Santo Domingo. Cuyo objetivo fue identificar los factores sociodemográficos que originan el síndrome de burnout. Donde los resultados evidenciaron que el 35% del personal sus edades presentan un rango de 25-29, en cuanto al género se encontró mayor porcentaje el femenino, con respecto al número de hijos el 38% del personal de enfermería tienen hijos, estos resultados indican que el personal con estas características es más propenso a sufrir estrés.

En cuanto al segundo objetivo específico identificar el nivel de estresores en las enfermeras que laboran en COVID-19 un hospital público, Chimbote en la tabla N°2, el 70% de las enfermeras presentan un nivel medio de estrés, es decir presentan un cuadro psicoemocional de presión debido a que en su ámbito laboral consta mente son criticados por la forma de obrar. Además, sienten impotencia de no responder opiniones o criticas directas según su desempeño debido a que son personal contratado. Asimismo, no existe un clima laboral estable porque no socializa ni presenta una comunicación asertiva con sus colegas y presenta un cuadro de impotencia laboral cuando uno de sus pacientes pierde la vida a causa de disidida médica debido a que el medico de turno no asistió a tiempo la emergencia. Estos resultados se oponen a la investigación Velásquez y Villavicencio (2016), quien concluyó que el estrés es una enfermedad laboral muy común en la actualidad que puede afectar a cualquier persona independientemente de la institución en la que se encuentre laborando y del cargo que desarrolle en la misma, además se ve reflejado en la autopercepción del desempeño laboral de cada profesional de la salud. Otra investigación que coincide con los resultados es la de Gallego, López y Piñere (2017), quienes concluyeron que el 56% de los encuestados trabaja entre 6 y 12 horas al día, mientras que el 44% de los encuestados trabaja de 12 a 24 horas al día. Algunas personas tienen turnos regulares del 57%, 20% en la mañana, 10% en la tarde y 13% en la noche; esto muestra que, a pesar del horario, el 84% de los participantes aún están satisfechos con sus turnos. Debido a la pandemia del coronavirus, el sistema de salud se encuentra sobrecargado y el personal del hospital está agotado física y mentalmente. También se compara con Alvarado y Pinduisaca (2019) quien concluyó que las limitaciones de capacitación (52%) por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, entre los de tipo social – educativo, quienes no aseguraron (56%) su estabilidad laboral, en el plano gerencial, mientras que entre los factores positivos se cita que casi el 70% se orienta bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos; en el ámbito cultural, se pudo evidenciar elementos positivos como la adaptación al puesto de trabajo por parte del 88% de los profesionales de enfermería en análisis, además de la puntualidad demostrada. Estos resultados se contrapusieron Arce et al (2020) quienes

concluyeron, que la mayoría de los trabajadores evaluados presentan un riesgo muy alto en cuanto al control y autonomía sobre el trabajo, el 65,7% participación y manejo del cambio. La implementación de recursos de apoyo psicológico para apoyar a los operadores que enfrentan la emergencia a diario, garantizándolos incluso en el período posterior a la emergencia pandémica, puede ayudar a mejorar las habilidades de adaptación y promover el empoderamiento personal. Finalmente, los resultados fueron similares a Benites, Chacaliza y Huancahuari (2017) donde el fin investigativo fue analizar la correlación de los factores laborales y los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería. El estudio utiliza métodos cuantitativos y tiene un diseño transversal relacionado. La conclusión es el nivel de estrés que experimentan los enfermeros es elevado; además, la mayoría de los enfermeros del estudio presentaron niveles moderados de estrés, lo que puede tener graves consecuencias para el cansancio físico y mental de este personal, lo que puede afectar la salud del enfermero. El deterioro de la salud del personal sanitario afectan la calidad de la atención que brindan a los pacientes, las familias y las comunidades. Además estos resultados se relacionaron con la problemática que surge en Europa, donde emergencia de salud relacionada con la propagación de COVID-19, y los profesionales de la salud han estado en la primera línea para abordar la epidemia en varios entornos. Viéndose expuestos al riesgo de contagio y sobrecarga emocional: falta de equipo de protección personal adecuado, turnos apremiantes, fatiga física, reducción de recursos humanos y en algunos casos precariedad organizacional. A ello se suma a intervenir en disciplinas distintas a las que pertenecen; enfrentándose a condiciones críticas que requerirían más experiencia; la invitación a seguir trabajando, aunque haya estado en contacto con pacientes con COVID-19 y persista el miedo al contagio (De Mei y Sampaolo, 2020).

Finalmente se contrastó, con lo acontecido en España, donde la emergencia de salud relacionada con la propagación de COVID-19, los profesionales de la salud han estado en la primera línea para abordar la epidemia en varios entornos. Viéndose expuestos al riesgo de contagio y sobrecarga emocional: falta de equipo de protección personal adecuado, turnos apremiantes, fatiga física, reducción de recursos humanos y en algunos casos precariedad

organizacional. A ello se suma a intervenir en disciplinas distintas a las que pertenecen; enfrentándose a condiciones críticas que requerirían más experiencia; la invitación a seguir trabajando, aunque haya estado en contacto con pacientes con COVID-19 y persista el miedo al contagio (De Mei y Sampaolo, 2020).

Estos resultados se respaldan con la teoría de Organización Mundial de la Salud (2018) menciona que 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 enfrentar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas y cuando tiene un control limitado, sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. Los factores que provocan el estrés laboral en el personal de enfermería, Los factores psicosociales son fuentes generadoras del estrés y sus efectos se dan de acuerdo como el individuo lo perciba. Las personas con estrés pueden sentirse irritables, más angustiados, tensos, fatiga, depresión, dificultad para concentrarse, desmotivados, insatisfecho con el trabajo, deprimidos, cansados y no pueden dormir bien, son nerviosos, baja autoestima, tristes, sentimientos de culpa, falta de concentración en las actividades, irritables. Faltan al trabajo, realizan cambios de guardia, incapacidad para tomar decisiones, insatisfacción con los procedimientos realizados, no comunican con otros profesionales, reciben críticas de los médicos, familiares, pacientes, tienen pensamientos negativos, responde con risa o llanto, irritabilidad, ansiedad, sienten culpables y agotados y son incompetentes en la profesión. A consecuencia de estas alteraciones se deteriora el organismo dando enfermedades cardiovasculares, respiratorias, digestivas y musculares que afecta la salud del personal y la calidad en la atención del usuario (Quintana, 2016).

Con respecto al tercer objetivo específico identificar el nivel del desempeño laboral en las enfermeras que laboran en COVID-19 un hospital público, Chimbote. En la tabla N°3 el desempeño del personal de enfermería es

eficiente, se observa que el desempeño laboral en las enfermeras (os) que laboran en COVID-19 se encuentra en el nivel eficiente con un 60,0%; seguido del nivel regular con un 40,0%. Es decir, realiza su trabajo clínico óptimo en el tiempo establecido de la emergencia y según la realidad de paciente. Además, las enfermeras transmiten información preponderante y oportuna sobre el diagnóstico de paciente asistido en el área clínica, Asimismo, presenta una praxis clínica y/o reacción de forma eficiente, utilizando entornos o recursos tecnológicos para optimizar procesos de asistencia, registro e información del paciente dentro del centro de salud. Estos resultados son opuestos con la investigación de Velásquez y Villavicencio (2016) quienes concluyeron que el estrés es una enfermedad laboral muy común en la actualidad que puede afectar a cualquier persona independientemente de la institución en la que se encuentre laborando y del cargo que desarrolle en la misma, además se ve reflejado en la autopercepción del desempeño laboral de cada profesional de la salud. Además se contrastó con Cancha (2018) donde concluyeron que los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales están asociados significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, debido a que el valor de p fue menor a 0,05 en todas las dimensiones de los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales. Se contrasta con Laqui (2019) quien concluyó que los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales están asociados significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, debido a que el valor de p fue menor a 0,05 en todas las dimensiones de los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales.

Estos resultados se respaldaron con la teoría de Chiavenato (2015) define al desempeño como un conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Es la forma en que las personas, equipos y organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados. Por otro lado Cuesta (2012), expresa que el desempeño es una medida métrica, que evalúa la relación con las metas, objetivos,

requisitos o expectativas previamente definidos por una empresa. Por tanto, el desempeño puede ser medio, bajo, alto o excepcional lo cual es medido a través de una encuesta aplicada en la organización.

VI. CONCLUSIONES

- 1º. Con respecto a las características sociodemográficas, se pudo determinar que la edad fue un factor predominante en la muestra, el intervalo fue de 29 a 35 años. Asimismo, el estado civil de la muestra, representó el 50% de ellas como casada; con respecto al contrato laboral el 50% de ellos estuvo en la condición de contratados y el otro porcentaje de nombrado.
- 2º. En relación al nivel de estresores en las enfermeras que laboran en COVID-19 es de un nivel mediano con un 70%; seguido con el nivel escaso de un 12%.
- 3º. El estudio continuo con la evaluación del desempeño laboral, en el cual el 60% de las enfermeras tienen desempeño eficiente, mientras que el 24% es regular.
- 4º. Con relación a la significancia estadística se determina que ambas variables no tienen variable significativa entre ambas.

VII. RECOMENDACIONES

- 1º. A nivel institucional; se recomienda, a la dirección ejecutiva y a la oficina de recursos humanos organizar jornadas de detección de factores estresores en los trabajadores asistenciales; tomando en consideración a aquellos trabajadores jóvenes entre los 29 a 46 años de edad. Asimismo, plantear estrategias de afrontamiento para la convivencia del trabajo y la familia.
- 2º. A nivel regional; se sugiere más investigación sobre el tema ya que constituye un elemento clave para incrementar el rendimiento laboral y la calidad de atención que brinda el personal de enfermería especialmente en los hospitales públicos. Así mismo se puede realizar estudios de correlación de factores considerando los componentes personales, sociales, económico y culturales del trabajo enfermero en la región.
- 3º. A nivel regional; se sugiere a la DIRESA Ancash realizar actividades de evaluación del desempeño laboral al personal enfermero puesto que a partir de estos primeros resultados obtenidos se pueden establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia del trabajo enfermero en MINSA, ESSALUD etc. y determinar el impacto en el paciente.
- 4º. A nivel nacional, se recomienda al MINSA; investigación en gestión de enfermería donde debe plantearse como tema principal el rendimiento laboral en el cuidado básico del paciente con el cuidado complejo, donde se requiere de mayores competencias y habilidades para el trabajo; finalmente se debe categorizar considerando la MERITOCRACIA del personal en su nivel de especialización expresando estas diferencias en el aspecto remunerativo.

REFERENCIAS

- Alba Martín, R. (2015). Estrés laboral en enfermería: la escasez de personal actual en cuidados intensivos. *Enfermería del Trabajo*, 5(3), 76-81. Obtenido de file:///C:/Users/Vladimir/Downloads/03original53.pdf
- Amar Amar, J., Martínez González, M., & Utria Utria, L. (2013). Nuevo abordaje de la salud considerando la resiliencia. *Revista Salud Uninorte*, 29(1), 124-133. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n1/v29n1a14.pdf>
- Audisio, M., Femenia, P., & Molina, M. (2009). Resiliencia: una contribución del trabajo social al ámbito de la salud. *REVIISE*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5537863>
- Barrera, T., (2017) Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017. *universidad cesar vallejo (Tesis para optar grado de magíster)*.
- Bene, B., & Foxall, M. J., (1991). Death anxiety and job stress in hospice and medical-surgical nurses. *Hospice Journal* 7 (3): 25-41
- bene, (1991). la versión castellana de la escala «the nursing stress scale». proceso de adaptación transcultural obtenido de www.gob.es/bibliopublic/publicaciones/recursos_propios/resp/rvista_cdrom/vol72/72_6_529.pdf.
- Cancha, J.; Yauri, T.:(2018) Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz - 2018. *Universidad Antúnez de Mayolo (tesis para optar el grado de magister)*
- Castro Lozano, T. P., & Castro Panduro, P. E. (2017). Estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro. *Universidad Peruana Unión (Tesis para optar grado de magíster)*.
- Chambi P.; Tito N. (2019), Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Honorio Delgado Arequipa 2019. *(Tesis para optar grado de magíster)*.
- Chen L, Evans D, Evans T, Sadana R, Stilwell B, Travis P, et al. Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial – OMS; 2000

- Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2013). Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional. *Universidad Nacional de Cuyo*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitisesenfermedad eslaborales.pdf
- Cremades Puerto, J.; Maciá Soler, L.; López Montesinos, M. J.; Pedraz Marcos, A.; González Chorda, V. M. (2017). Una nueva aportación de clasificar factores estresantes que afectan a los profesionales de enfermería. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 25:e2895. DOI: 10.1590/1518-8345.1240.2895
- Cruz (2015), estrés y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II Chocope (*Tesis para obtener el título de licenciada en trabajo social*).
- Derogatis, L. R., & Coons, H. L. (1993). Self-report measures of stress. En L. Goldberger y S. Breznitz (Eds). *Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects*. (20 ed.). Nueva York: The Free Press, A Division of Macmillan.
- Eysenck, M. W. (1989). Personality, stress arousal, and cognitive processes in stress transactions. En R. W. Neufeld (Ed.). *Advances in the investigation of psychological stress*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Gallego Echeverri, L. A., López Aguirre, D. C., Piñeres Bejarano, J. E., & Rativa Osorio, T. D. (2017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *Psicología Científica*. Obtenido de <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>
- García Aquije, A. M. (2018). Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernandez Mendoza, Ica- 2016. *Rev. enferm. vanguard.*, 6(1), 10 - 17.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- González Acabal, M. R. (2014). Estrés y desempeño Laboral. *Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>.

- Gray-Toft, P., & Anderson, J. G. (1981b). Stress among nursing staff: its causes and effects. *Social Science Medicine*, <http://www.cop.es/colegiados/T-00921/tesina.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F., Estados Unidos de México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández-Mendoza E.; Cerezo-Reséndiz S.; López-Sandoval M.G. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Gimeno*, M. A. (2012). El modelo emergente de la organización saludable: factores para su construcción y desarrollo evolutivo. Tesis doctoral. Universitat Jaume.
- Hillhouse, J. J., & Adler, C. M. (1997). Investigating stress effect patterns in hospital staff nurses: Results of a cluster analysis. *Social Science and Medicine*, Dec, 45 (12), 1781-1788.
- La actividad en la formación de la personalidad del profesional médico. Autores: Tomas Rodríguez López; Rodolfo Crespo Fernández (2012) Especialista de Primer y Segundo Grado en Psiquiatría. Profesos Titular Consultante F.C.M del Pinar del Río.
- Laqui Apaza, C. R. (2019). Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi. *Universidad Nacional San Agustín de Arequipa (Tesis para optar grado de magíster)*.
- Llagas Chafloque, M. G. (2015). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015. *Universidad Cesar Vallejos (Tesis para optar grado de magíster)*.
- Mac Donald, A., (2009) El estrés laboral en los países europeos y en América Latina. *Blog informativo recursos humanos. obtenido en : <http://abcrecursoshumanos.blogspot.com/2009/07/el-estres-laboral-en-los-paises.html>*
- Martínez, D. (2016). Características resilientes que favorecen a la recuperación de pacientes con cáncer. 1, 5 - 10. Obtenido de

http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/3539/Abstract_Digmar_Martinez.pdf?sequence=1

- Más Pous, R., & Escribá Agüir, V. (1998). La versión castellana de la escala "The nursing stress scale". Proceso de adaptación transcultural. *Rev. Esp. Salud Publica*, 72(6). Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
- Menaghan, E. G. (1994). The daily grind. Work stressors, family patterns, and intergenerational outcomes. En W. R. Avison & I. H. Gotlib (Eds.). *Stress and Mental Health. Contemporary issues and prospects for the future*. Nueva York: Plenum Press.
- Ministerio de Salud. (2020). Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud en el contexto del COVID-19. *MINSA*.
- Ministerio de Salud; Graciela Llagas María. (2015). Ficha de observación para medir el desempeño laboral. *MINSA*.
- Moraes Filho, I. d., & Almeida, R. (2016). Occupational stress at work in nursing in Brazil: an integrative review. *Rev. Bras. Promoç*, 29(3), 447-54. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/327968756_occupational_stress_at_work_in_nursing_in_brazil_an_integrative_review
- Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés. OMS. Ed. 3. Obtenido de: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2018). La organización del trabajo y el estrés. OMS. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/.
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). Guía de intervención humanitaria mhGAP (GIH-mhGAP). El manejo clínico de los trastornos mentales neurológicos y por uso de sustancias en las emergencias humanitarias. OPS.
- Pearlin, L. I. (1983). Role strains and personal stress. En H. B. Kaplan (Ed.). *Psychosocial stress: Trends in theory and research*. Nueva York: Academic Press.

- Peche Silva, J. K. (2015). Nivel de estrés laboral en las enfermeras que trabajan en los servicios del hospital Provincial Docente Belén - Lambayeque. *Universidad Señor de Sipan*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/661>.
- Quintana Atencio, D.; Tarqui-Maman, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú, obtenido de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/index.html>
- Quintana, D., Tarqui, C. (2019) Desempeño laboral en el profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao, *Archivos de medicina Art. Investigacion*, vol. 20 N°1 Enero-Junio 2020. Obtenido de <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- Rojas, J. (2018). Info Capital Humano. *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*, págs. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.
- Santed, M. A., Sandín, B., & Chorot, P. (1998). El estrés diario desde el marco del modelo transaccional: cuestiones conceptuales y metodológicas. En J. Buendía (Ed.). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Slipak, O. (2000). Psicología del trabajo para las relaciones laborales. Enciclopedia de medicina y enfermería. *Universidad Francisco Gavidia*. Obtenido de <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/8273/3/158.72-F825f-CAPITULO%20II.pdf>
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2003). *Psicología Social de las Organizaciones*. México: Mc.Graw- Hill.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (2003). Administración. *Pearson Educación S.A.*, 6.
- Sutherland, V. J., & Cooper, C. L. (1990). Understanding stress: A psychological perspective for health professionals. Londres: Chapman and Hall. <http://www.cop.es/colegiados/T-00921/tesina.pdf>
- Taboada Pesantes, R. (2018). Nivel de calidad del cuidado del profesional de enfermería relacionado con nivel de estrés laboral, Clínica Robles.

Chimbote – 2015”. *Universidad Nacional de Santa (tesis para optar grado de magíter).*

Tapia D, Bustamante S. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. [internet]. 2014 [citado 14 de setiembre del 2013]; vol. 6(10):39. Disponible en: file:///C:/Users/Daniel/Downloads/Colombia%20(1).pdf 8. Paula A, Ana.

vicenta, (1998). la versión castellana de la escala «the nursing stress scale».

proceso de adaptación transcultural. www.mscbs.gob.es/biblio/mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_crom/VOL72/72_6_529.

World Health Organization. (2020). Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. *WHO*, 1 - 6. Obtenido de <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Nivel	Escala
Variable 1: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral reflejado en la calidad, permiten alcanzar objetivos deseables haciendo uso de medios legítimos. Esta definición tiene una visión técnica, y en ella los objetivos deseables se refieren a un apropiado estado de salud, y relega a un plano inferior la perspectiva de los pacientes en cuanto al servicio que les presta (Rojas, 2015).	La enfermera tendrá un desempeño laboral demostrándose en la calidad de atención al paciente	Calidad del trabajo	Eficiente (31 - 72)	Ordinal
			Responsabilidad		
			Trabajo en equipo	Regular (73 - 114)	
			Compromiso institucional	Deficiente (115 – a más)	
Variable 2: Estresores	Es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves, el estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo, el medio laboral. (Romero, Flores & Cárdenas, 2007)	La enfermera el control y la identificación de estresores más frecuentes en el trabajo	Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente	Excesivo (69 – 102)	Ordinal

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

Autor/es: Ministerio de Salud (MINSA) Perú.

Adaptado: María Graciela Llagas Chafloque (2015)

Objetivo del instrumento: Medir el Desempeño Laboral del personal de salud el Bosque.

Alternativas de evaluación:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
CALIDAD DEL TRABAJO						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
RESPONSABILIDAD						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					

15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.					
22	Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Instrumento estresores laborales en enfermería

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su unidad.

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 Ud. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales.

Por favor marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. Cree que cada situación ha sido estresante en su actual servicio. Lea con atención y cuidado cada una de ellas.

Nº	AFIRMACIONES	Nunca	Alguna Vez	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos para los pacientes				
4	Sentirse impotente en el caso en que el paciente no presente mejoría				
5	Problemas con el/la supervisora				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				

11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares				
	de enfermería) de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				

27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej. Tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia médica				
32	No saber que se debe decir a un paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

Anexo 3: Cartilla de validación

Matriz de validación del instrumento de juicio de experto

TITULO DE LA TESIS: Estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño	Calidad de trabajo	Produce o realiza un trabajo sin errores				X	X			X		X			
		Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades				X	X			X		X			
		Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.				X	X			X		X			
		Realiza un trabajo				X	X			X		X			
		Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo				X	X			X		X			
		Produce o realiza un trabajo metódico				X	X			X		X			
		Se anticipa a las necesidades o problemas futuro				X	X			X		X			
		Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor				X	X			X		X			
		Se muestra atenta a cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo				X	X			X		X			
		Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimiento de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones				X	X			X		X			
	Puede trabajar independientemente				X	X			X		X				
	Responsabilidad	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, denostando compromiso y deseos de mejorar				X	X			X		X			
		Mantiene a la jefa encargada del centro de salud informadas del progreso en el trabajado del problema que puedan plantearse				X	X			X		X			
		Transmite esta información oportunamente.				X	X			X		X			
		Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de salud				X	X			X		X			
		Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.				X	X			X		X			
	Trabajo en equipo	Colabora con la implementación y utilización de tecnología				X	X			X		X			
		Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajado y/o tareas encomendadas por su superiora.				X	X			X		X			
		Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del centro de salud				X	X			X		X			
		Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de salud				X	X			X		X			
Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo								X		X		X			
Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios los afecten interpersonales y trabajo en equipo.								X		X		X			
Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					X	X			X		X				
Compromiso institucional	Responde un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.						X		X		X				
	Responde de forma clara ay oportuna duda de sus colegas de trabajo						X		X		X				
	Demuestra respeto hacia los usuarios				X	X			X		X				
	Demuestra respeto a sus colegas				X	X			X		X				
	Valora y respeta ideas de todo el equipo				X	X			X		X				

ESTRESORES	Ambiente psicológico	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				X	X		X		X		X	
		Recibir críticas de un médico				X	X		X		X		X	
		Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos para los pacientes				X	X		X		X		X	
		Sentirse impotente en el caso en que el paciente no presente mejoría				X	X		X		X		X	
		Problemas con el/la supervisora				X	X		X		X		X	
		Escuchar o hablar con un paciente sobre su estado				X	X		X		X		X	
		No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras /os y/o auxiliares de enfermería del servicio sobre problemas				X	X		X		X		X	
		La muerte de un paciente				X	X		X		X		X	
		Problemas con uno o varios médicos				X	X		X		X		X	
		Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				X	X		X		X		X	
	Ambiente psicológico	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os /o auxiliares de enfermería) del servicio				X	X		X		X		X	
		Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				X	X		X		X		X	
		El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				X	X		X		X		X	
		Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				X	X		X		X		X	
		Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				X	X		X		X		X	
		No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermera/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				X	X		X		X		X	
		Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				X	X		X		X		X	
		No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta por paciente				X			X		X		X	
		Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				X			X		X		X	
		Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				X			X		X		X	
	Ambiente social	Ver a un paciente sufrir				X			X		X		X	
		Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares).					X		X		X		X	
		Sentirse insipientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente					X		X		X		X	
		Recibir crítica de un supervisor					X		X		X		X	
		Personal y turno imprevisible					X		X		X		X	
		El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					X		X		X		X	
		Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ej. Tareas administrativas)				X			X		X		X	
		No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				X			X		X		X	
		Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o de enfermería) del servicio				X			X		X		X	
		No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				X			X		X		X	
		El médico no está presente en una urgencia médica				X			X		X		X	
		No saber que se debe decir a un paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				X	X		X		X		X	
		No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado					X		X		X		X	
Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.					X		X		X		X			


 Dr. Vladimir Sánchez Chávez-Arroyo
 DNI: 42216453

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre los estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020.

DIRIGIDO A: Al personal asistencial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Sánchez Chávez-Arroyo, Vladimir

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



Dr. Vladimir Sanchez-Chavez-Arroyo
DNI: 42216453

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ESTRESORES	Ambiente psicológico	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				X	X		X		X		X	
		Recibir críticas de un médico				X	X		X		X		X	
		Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos para los pacientes				X	X		X		X		X	
		Sentirse impotente en el caso en que el paciente no presente mejoría				X	X		X		X		X	
		Problemas con el/la supervisora				X	X		X		X		X	
		Escuchar o hablar con un paciente sobre su estado				X	X		X		X		X	
		No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras /os y/o auxiliares de enfermería del servicio sobre problemas				X	X		X		X		X	
		La muerte de un paciente				X	X		X		X		X	
		Problemas con uno o varios médicos				X	X		X		X		X	
		Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				X	X		X		X		X	
	Ambiente psicológico	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os /o auxiliares de enfermería) del servicio				X	X		X		X		X	
		Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				X	X		X		X		X	
		El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				X	X		X		X		X	
		Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				X	X		X		X		X	
		Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				X	X		X		X		X	
		No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermera/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				X	X		X		X		X	
		Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				X	X		X		X		X	
		No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta por paciente				X			X		X		X	
		Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				X			X		X		X	
		Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				X			X		X		X	
	Ambiente social	Ver a un paciente sufrir				X			X		X		X	
		Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares).					X		X		X		X	
		Sentirse insipientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente					X		X		X		X	
		Recibir crítica de un supervisor					X		X		X		X	
		Personal y turno imprevisible					X		X		X		X	
		El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					X		X		X		X	
		Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ej. Tareas administrativas)				X			X		X		X	
		No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				X			X		X		X	
		Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o de enfermería) del servicio				X			X		X		X	
		No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				X			X		X		X	
		El médico no está presente en una urgencia médica				X			X		X		X	
		No saber que se debe decir a un paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				X	X		X		X		X	
		No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado					X		X		X		X	
Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.					X		X		X		X			

Mg. Elizabeth Llerena Torres

DNI: 25629425

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre los estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020.

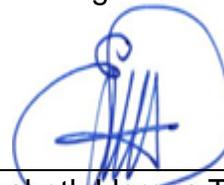
DIRIGIDO A: Al personal asistencial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mg. Elizabeth Llerena Torres

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mg, Elizabeth Llerena Torres
DNI: 25629425

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Validez de contenido por juicio de expertos

VARIABLE	ITEM	PREGUNTA	EXPERTO 01	EXPERTO 02	EXPERTO 03	EXPERTO 04	TOTAL (S) SUMATORIA DE ACUERDOS
DESEMPEÑO	1	Produce o realiza un trabajo sin errores	5	5	5	4	15
	2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades	4	5	5	5	14
	3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	5	5	5	5	15
	4	Realiza un trabajo	5	4	4	5	13
	5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	5	4	5	5	14
	6	Produce o realiza un trabajo metódico	5	4	3	4	12
	7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuro	5	4	5	4	14
	8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	5	4	5	5	14
	9	Se muestra atenta a cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	5	5	5	5	15
	10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimiento de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones	4	5	5	4	14
	11	Puede trabajar independientemente	5	5	4	4	14
	12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, denotando compromiso y deseos de mejorar	5	4	5	4	14
	13	Mantiene a la jefa encargada del centro de salud informada del progreso en el trabajo del problema que puedan plantearse	5	5	4	5	14
	14	Transmite esta información oportunamente.	5	5	5	5	15
	15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de salud	4	5	5	4	14
	16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	5	5	5	4	15
	17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	5	5	5	5	15
	18	Colabora con la implementación y utilización de tecnología	4	5	5	4	14
	19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajo y/o tareas encomendadas por su superiora.	4	5	5	4	14
	20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del centro de salud	5	5	5	4	15
	21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de salud	4	5	5	4	14
	22	Conoce la misión y visión del servicio del centro de salud	5	4	5	4	14
	23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusválidas	5	5	5	5	15
	24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	5	4	5	4	14
	25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que afecten interpersonales y trabajo en equipo.	5	5	4	4	14
	26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	4	5	5	5	15
	27	Responde de forma clara y oportuna a dudas de sus colegas de trabajo	5	5	5	5	15
	28	Responde de forma clara y oportuna a dudas de sus colegas de trabajo	5	5	5	5	15
	29	Demuestra respeto hacia los usuarios	5	5	5	5	15
	30	Demuestra respeto a sus colegas	5	5	5	5	15
	31	Valora y respeta ideas de todo el equipo	5	5	5	4	14
TOTAL							284
"V" AIKEN s/(n(c-1))							17.75
índice de validez (VALIDEZ FUERTE)							0.8875
ESTRESORES	1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	5	5	5	5	15
	2	Recibir críticas de un médico	5	5	4	5	14
	3	Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos para los pacientes	5	5	5	5	15
	4	Sentirse impotente en el caso en que el paciente no presente mejoría	5	5	4	5	14
	5	Problemas con el/la supervisora	5	4	5	5	14
	6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su estado	5	4	4	5	13
	7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería del servicio sobre problemas	5	4	5	5	14
	8	La muerte de un paciente	5	4	4	5	13
	9	Problemas con uno o varios médicos	5	5	4	5	14
	10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	4	5	5	5	14
	11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	5	4	5	4	14
	12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	5	5	5	5	15

13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	5	5	4	5	14
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	5	5	5	5	15
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	4	5	5	4	14
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermera/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	5	5	5	5	15
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	5	5	5	4	15
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta por paciente	4	5	5	5	14
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	5	4	4	5	13
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	5	4	3	4	12
21	Ver a un paciente sufrir	5	5	5	4	15
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares).	4	5	5	4	14
23	Sentirse insipientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	5	4	5	4	14
24	Recibir crítica de un supervisor	4	5	5	4	15
25	Personal y turno imprevisible	5	4	5	4	14
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	5	5	5	5	15
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ej. Tareas administrativas)	5	5	5	4	14
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	4	5	5	4	14
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o de enfermería) del servicio	5	5	4	5	14
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	5	5	5	4	14
31	El médico no está presente en una urgencia médica	4	5	5	4	14
32	No saber que se debe decir a un paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	5	5	5	4	14
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	5	5	4	5	14
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	5	5	5	5	15
TOTAL						227
"V" AIKEN s/(n(c-1))						14.1875
índice de validez (VALIDEZ ACEPTABLE)						0.88671875

Dr. Oscar Antonio Robles Villanueva

DNI: 32762171

ESTRESORES	Ambiente psicológico	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				X	X		X		X		X	
		Recibir críticas de un médico				X	X		X		X		X	
		Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos para los pacientes				X	X		X		X		X	
		Sentirse impotente en el caso en que el paciente no presente mejoría				X	X		X		X		X	
		Problemas con el/la supervisora				X	X		X		X		X	
		Escuchar o hablar con un paciente sobre su estado				X	X		X		X		X	
		No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras /os y/o auxiliares de enfermería del servicio sobre problemas				X	X		X		X		X	
		La muerte de un paciente				X	X		X		X		X	
		Problemas con uno o varios médicos				X	X		X		X		X	
		Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				X	X		X		X		X	
	Ambiente social	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os /o auxiliares de enfermería) del servicio				X	X		X		X		X	
		Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				X	X		X		X		X	
		El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				X	X		X		X		X	
		Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				X	X		X		X		X	
		Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				X	X		X		X		X	
		No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermera/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ej. Pacientes conflictos, hostilidad, etc.)				X	X		X		X		X	
		Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				X	X		X		X		X	
		No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta por paciente				X			X		X		X	
		Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				X			X		X		X	
		Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				X			X		X		X	
		Ver a un paciente sufrir				X			X		X		X	
		Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares).					X		X		X		X	
		Sentirse insipientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente					X		X		X		X	
		Recibir crítica de un supervisor					X		X		X		X	
		Personal y turno imprevisible					X		X		X		X	
		El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					X		X		X		X	
		Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ej. Tareas administrativas)				X			X		X		X	
		No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				X			X		X		X	
		Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o de enfermería) del servicio				X			X		X		X	
		No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				X			X		X		X	
		El médico no está presente en una urgencia médica				X			X		X		X	
		No saber que se debe decir a un paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				X	X		X		X		X	
		No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado					X		X		X		X	
Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.					X		X		X		X			

Dr. Oscar Antonio Robles Villanueva

DNI: 32762171

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020

OBJETIVO: Determinar la relación entre los estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020.

DIRIGIDO A: Al personal asistencial

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Oscar Antonio Robles Villanueva

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



Dr. Oscar Antonio Robles Villanueva
DNI: 32762171

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

Validación estresores

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	33

Validación desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	31

Yo, CASTILLO SAAVEDRA, ERICSON FELIX, Docente de Posgrado del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo CHIMBOTE, revisor de la tesis titulada:

Estresores y su relación con el desempeño laboral en COVID-19 en enfermeras de un hospital público, Chimbote, 2020

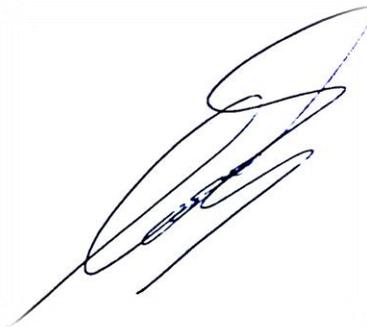
de la estudiante

De La Cruz Cruz, Sara Lisseth

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ciudad de Chimbote, enero 2021



Firma

Docente: Dr. Ericson Felix Castillo Saavedra

DNI: 40809471