

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**ESTRÉS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL III DANIEL
ALCIDES CARRIÓN, TACNA- 2021**

TESIS

Presentada por:

Lic. María Elena Ale Alarcón

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería

**ESTRÉS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL III DANIEL
ALCIDES CARRIÓN, TACNA - 2021**

TESIS

Presentada por:

Lic. MARÍA ELENA ALE ALARCÓN


Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Aprobada por Unanimidad, ante el siguiente jurado:



Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado
Presidenta



Dra. Elizabeth Balbina Huerta Tovar
Miembro



Dra. Carla Patricia Milagros Mori Fuentes
Miembro



Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado
Asesora

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado** en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 10945-2021 FACS-UNJBG, de la tesis titulada: **ESTRÉS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRIÓN, TACNA-2021**, presentada por la **Lic. María Elena Ale Alarcón** para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en: **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 15%.


Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis está de acuerdo a la **SIMILITUD BAJA: PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del título de segunda especialidad profesional.



Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado
DNI: 00419190

Asesora



Lic. María Elena Ale Alarcón
DNI: 00492688

Tesista



AGRADECIMIENTOS

Mis infinitos agradecimientos a:

- La Dra. Elena Cachicatari Vargas, quien me asesoro y apoyo en cada fase de esta investigación.
- Mis colegas y compañeros técnicos del Hospital Regional Hipólito Unanue y Daniel Alcides Carrión- EsSalud, quienes apoyaron en la ejecución del estudio, desde la prueba piloto.
- A la Lic. Kharina Mamani Cahuaya y a cada uno de los expertos que permitieron dar de su tiempo en la revisión de mi instrumento.

DEDICATORIA

A Dios, por ser guía en toda mi vida y nunca
me abandona en las batallas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICO.....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	8
1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	10
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.2. BASES TEÓRICAS.....	21
2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..	35
3.4. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS	38
3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	39
CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS	40
4.1. RESULTADOS.....	40
4.2. DISCUSIÓN.....	51

CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Dimensiones del estrés de pandemia en el personal de enfermería	41
Tabla 2. Nivel del estrés de pandemia en el personal de enfermería	43
Tabla 3. Dimensiones del desempeño laboral en el personal de enfermería	45
Tabla 4. Nivel del desempeño laboral en el personal de enfermería	47
Tabla 5. Relación del estrés de pandemia y desempeño laboral en el personal de enfermería	49
Tabla 6. Características sociodemográficas del personal de enfermería	86
Tabla 7. Características epidemiológicas del personal de enfermería	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Dimensiones del estrés de pandemia en el personal de enfermería	42
Gráfico 2. Nivel del estrés de pandemia en el personal de enfermería	44
Gráfico 3. Dimensiones del desempeño laboral en el personal de enfermería	46
Gráfico 4. Nivel del desempeño laboral en el personal de enfermería	48
Gráfico 5. Relación del estrés de pandemia y desempeño laboral en el personal de enfermería	50
Gráfico 6. Características sociodemográficas: edad del personal de enfermería	87
Gráfico 7. Características sociodemográficas: género del personal de enfermería	88
Gráfico 8. Características sociodemográficas: profesión del personal de enfermería	89
Gráfico 9. Características sociodemográficas: experiencia laboral del personal de enfermería	90
Gráfico 10. Características epidemiológicas del personal de enfermería	92

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar el estrés de pandemia y desempeño laboral en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021; una investigación de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, relacional y transversal; trabajándose con 20 enfermeros y 9 técnicos de enfermería del servicio de centro quirúrgico, la técnica aplicada fue una entrevista a través de un cuestionario estructurado, conteniendo características generales y dos cuestionarios sobre estrés de pandemia y desempeño laboral. Como resultado se obtuvo, que el nivel del estrés de pandemia es moderado en un 62,1% y fuerte en un 37,9% y el nivel del desempeño laboral es eficiente en un 58,6% y regular en un 41,4%. Concluyendo, que no existe relación entre las variables según la prueba estadística del chi cuadrado ($p>0,05$).

Palabras clave: *Estrés de Pandemia, Desempeño Laboral, Centro Quirúrgico.*

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the stress of the pandemic and work performance in the Surgical Center of Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021; an investigation of quantitative approach, non-experimental, relational and transversal type; Working with 20 nurses and 9 nursing technicians from the surgical center service, the technique applied was an interview through a structured questionnaire, containing general characteristics and two questionnaires on pandemic stress and job performance. As a result, it was obtained that the level of pandemic stress is moderate in 62.1% and strong in 37.9% and the level of work performance is efficient in 58.6% and regular in 41.4%. Concluding that there is no relationship between the variables according to the chi square statistical test ($p>0.05$).

Keywords: *Pandemic Stress, Work Performance, Surgical Center.*

INTRODUCCIÓN

Ante este nuevo contexto de la pandemia COVID-19, el sector salud se ha estado expuesto a demandas y/o exigencias de incertidumbre sobre la propagación del coronavirus, denominándose estrés de pandemia. Sus estrategias de afrontamiento fueron usar el equipo de protección personal, lavado de manos, distanciamiento social y evitar: reuniones de confraternidad, abrazos y besos en la mejilla.

Las funciones de enfermería nunca se minimizaron, todo lo contrario, sumaron parte de la línea de primera acción frente a la lucha contra el COVID-19, resistiendo turnos saturados de pacientes con sintomatología, déficit de insumos médicos, fallecimientos y el dolor de las personas que aclamaban recuperarse y estar en casa.

Aun con estas barreras, el desempeño laboral del personal de enfermería, implicaba atención efectiva, segura y oportuna, con altos estándares de calidad y bioseguridad.

El servicio de Centro Quirúrgico, por su naturaleza, es considerada área crítica, porque implica brindar atención a pacientes de mayor complejidad/ gravedad con el fin de salvaguardar la vida y evitar secuelas o infecciones. El personal de enfermería de centro quirúrgico enfrenta situaciones estresantes en su labor diaria y se espera de ello, un buen desempeño laboral con el único de objetivo de brindar una atención de

cirugía segura con calidad al paciente quirúrgico en las diferentes especialidades y etapas: pre, intra y post operatorio; sea intervenciones quirúrgicas programadas o de emergencia.

La presente investigación titulado “Estrés de pandemia y desempeño laboral en el personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021”, se enmarco el objetivo en determinar la relación del estrés de pandemia y desempeño laboral, en estos tiempos de COVID-19.

Está constituida por cuatro capítulos, en el cual se ha desarrollado paulatinamente el contenido del estudio, respetando la confidencialidad del personal de enfermería que participo en la ejecución de este trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. FUNDAMENTOS Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El año 2020 ha sido crítico por el renacimiento de la pandemia “COVID-19” en diferentes escalas a nivel mundial, trayendo repercusiones no solo físicas sino también mental, generando reflexiones de afrontamiento acompañado de miedo, estrés, temores, preocupaciones, en especial a los adultos mayores, personal de salud y pacientes con carga de morbilidades.

La pandemia del COVID-19 ha originado cambios y giros de 360° grados en la vida de las personas, específicamente en su rutina diaria. Se ha generado incertidumbre, aislamiento y temor a adquirir la enfermedad. En ese contexto empeora más por el desconocimiento de cuando acabara la pandemia, que consecuencias repercutirá, notándose los factores estresores en el hombre (1).

La primera reacción del profesional de enfermería es buscar las mejores condiciones de cuidado ante su salud: usar correctamente los EPP (Equipos de Protección Personal) primando la bioseguridad en todos los campos, garantizando una atención de

calidad al paciente, primándose una vez más, el rol relevante que desempeña enfermería en el sistema de salud (2).

Existen estudios sobre el estrés de enfermería en áreas críticas en cuanto a sus actividades y/o funciones diarias en el servicio de hospitalización. Como en Ecuador, en un estudio sobre el estrés laboral en el personal de enfermería en la UCI en la pandemia, encontraron un elevado estrés en el género femenino y factores estresantes en referencia a su capacidad de afrontarlo (3).

Entonces las personas están sometidas a jornadas laborales con distanciamiento social y pausa a las actividades no esenciales, expuesta a demandas o exigencias que pueden convertirse potencialmente en estresores y desencadenar el proceso de estrés, llamándose estrés de pandemia (4).

Hay evidencias que la población en un 30,0% son propensas en presentar el trastorno de estrés postraumático al vivir en cuarentena durante enfermedades pandémicas (5). Sin olvidar la amenaza potencial del contagio.

En el personal de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico han tenido los siguientes impactos psicológicos por el COVID-19: el miedo a atender a los pacientes quirúrgicos, adaptarse a los protectores faciales, usar los equipos de protección personal (EPP),

frustración sobre el tratamiento y vacunas, aburrimiento por la restricción social y toque de queda, tener información de diversas partes sobre las acciones preventivas, rechazo de las propias compañeras por estar infectadas o expuestas como la muerte de familiares directos o compañeros de trabajo.

Estos hechos generan peticiones de actuación que potencialmente pueden volverse estresores y desencadenar el proceso de estrés, perjudicando en su desempeño laboral.

En la investigación de Pachari L. y colaboradores sobre el estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID-19, establece la importancia de abordarse estos dos puntos, facilitándose materiales y recursos necesarios al trabajador, ya que se enfrenta a diferentes situaciones a nivel personal, familiar y laboral, que tiende al estrés y posteriormente a un mal desempeño laboral (6).

El desempeño laboral en enfermería es un factor clave en el hospital, como la gestión y desarrollo en relación al comportamiento organizacional, cultura, calidad y relaciones interpersonales que se dirigen al éxito en función al resultado con el paciente.

En Tacna, desde el mes de mayo del 2020, el Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud (EDAPS) del Hospital Hipólito Unanue, realizan sesiones de acompañamiento

psicosocial y tamizajes de salud mental a todo el equipo de salud de su organización, con el objeto de fortalecer las habilidades de afrontamiento (7).

Lo que no está pasando en el Hospital Daniel Alcides Carrión, no se aborda las estrategias frente al estrés de pandemia hacia el equipo quirúrgico, pero en el mes de agosto del 2021 se ha desarrollado un piloto de sesiones de pausa activa, dirigido al personal de salud (enfermeras, médicos y técnicos de enfermería) de los servicios de Emergencia y UCI que culminó en octubre, una sesión de 4 horas por mes.

Las enfermeras y técnicos de enfermería de Centro Quirúrgico en referencia a su desempeño laboral, ha tenido que adaptarse a varios cambios laborales desde la declaración de emergencia sanitaria, en primera instancia en plantear turnos de guardia diurna y nocturna (12 horas de trabajo continuo) para evitar la sobreexposición del virus al entrar y salir del hospital; déficit de ventilador mecánico, suspensión de operaciones programadas de diferentes especialidades y solo se atenderían operaciones de emergencia, desplazamiento del personal de enfermería quirúrgico capacitado al área de hospitalización, enfermera circulante desempeñaría las funciones adicionales en la Unidad de

Recuperación Anestésica (actividad rotativa por turnos) y el técnico de enfermería asumirá las funciones en Centro Quirúrgico y actividades de Central de Esterilización, bonos COVID que no se efectivizaban, el personal técnico de SCAM solo laboraba turnos mañana y ya no en las tardes también, inexistencia de protocolos sobre manejos de pacientes quirúrgicos COVID-19 para las diferentes especialidades de cirugía, déficit y excesivo control de los equipos de protección personal.

Por tal motivo surge la siguiente pregunta:

¿Existe relación entre el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021?

1.2. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICO

1.2.1. Objetivo general

- Determinar el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el Estrés de Pandemia en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.
- Establecer el Desempeño Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.
- Relacionar el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Es un trabajo de investigación que cuenta con marco metodológico, que permite la fundamentación de cada variable; es original porque no se ha aplicado y abordado en esta área, abriendo a nuevos caminos de investigación para el interés de la comunidad de enfermería.

En diciembre del 2019 en Wuhan en China, se notifica el primer caso de un brote causado por el coronavirus COVID-19, empezando su propagación a diferentes países y un 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce como pandemia

global al COVID-19 por los contagios generados y en Perú se toma como estrategia los toques de queda por horario, suspensión de actividades sociales y económicos, como la importancia del lavado de manos y uso de mascarillas en forma obligatoria.

Estos hechos trajeron acontecimientos a las enfermeras, considerados la primera línea de acción, que se sientan sin control y que no tengan claro qué hacer, teniendo en cuenta que, enfermería es el corazón del hospital y son el mayor recurso de la institución, constatándose por el trabajo que realizan, en su cuidado que imparten a los pacientes, una labor loable que dio la mirada en alto al COVID-19.

La especialidad de Centro Quirúrgico es considerada un área crítica, por el nivel de cuidado que implica en todas sus fases del paciente quirúrgico: pre, intra y post operatorio. Por esta causa, el personal quirúrgico le origina sensación de: estrés, ansiedad y miedo, que aumentan la posibilidad de que empeoren y perjudiquen en su desempeño laboral como personal.

Por lo cual, la pandemia del COVID-19 es una causa de generar en el personal de enfermería quirúrgico ciertos riesgos o problemas de salud mental en relación al estrés de pandemia, que requiere una evaluación oportuna y el seguimiento respectivo, que

garantice el manejo integral sobre las estrategias o métodos de afrontamiento, para mantener una homeostasis y promover la fortaleza interna de la persona.

El desempeño laboral en el personal de enfermería generalmente no se aborda como objeto de investigación, indudablemente no se puede negar que esta variable condiciona los resultados obtenidos y objetivos planeados en el servicio u hospital, en ello radica la necesidad del control y seguimiento del mismo.

Estas razones exhibidas reflejan el interés de ahondar en el conocimiento sobre el comportamiento del estrés de pandemia y desempeño laboral con medición hacia el personal de enfermería de Centro Quirúrgico, ya que son más susceptibles a desarrollar repercusiones negativas producido por la COVID-19 (8).

1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Ho: No existe relación significativa entre el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.

Hi: Existe relación significativa entre el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables que se utilizaran en el presente estudio son:

- ✓ Variable dependiente: Estrés de Pandemia
- ✓ Variable independiente: Desempeño laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés de pandemia	Exposición de una serie de demandas o exigencias de actuación frente a la pandemia COVID-19, iniciando el proceso de estrés (4).	Estresores	<ul style="list-style-type: none"> • Contagio • Sistema de salud • Síntomas • Hospital • Tratamiento 	Nominal
		Síntomas	<ul style="list-style-type: none"> • Angustia • Incertidumbre • Falta de sueño • Tristeza • Ansiedad 	
		Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendación • Lavado de manos • Distanciamiento • Actividades • Información 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Es el rendimiento laboral del personal de enfermería al realizar sus funciones y actividades en el servicio/hospital (6).	Dominio Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología de cultura • Satisfacción de trabajo • Medios y materiales didácticos y evaluación • Limpieza en el trabajo • El ambiente de trabajo 	Nominal
		Dominio Científico	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y ascensos • Relaciones interpersonales • Supervisión • capacitación • Superior inmediato • Orgullo del servicio • Remuneración 	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Internacional

Betancourt M. y colaboradores (2020) Ecuador. En su estudio “Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19”. Investigación observacional, analítico y transversal. Se encontró las causas del estrés laboral, son: factores de muerte, sufrimiento y sobrecarga laboral. Concluyeron que preexiste un mayor estrés laboral en mujeres y se debe evaluar los factores estresantes, con el objetivo que se minimice el estrés (3).

Nacional

Espirilla E. (2021) Lima. En su estudio “Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud de San Jerónimo de Cusco 2020”. Estudio tipo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional. Se halló el desempeño laboral regular y eficiente en un 38,0% cada uno y deficiente en un 24,0%; los factores motivacionales son alto en un

76,0%, medio en un 18,0% y bajo en un 6%. Concluyendo la relación directa y significativamente de las variables del estudio (9).

Choque M. y López S. (2021) Arequipa. En su trabajo “Estresores laborales y desempeño de las enfermeras, Servicio de Cuidados Intensivos, Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019”. Estudio descriptivo, de diseño correlacional con corte transversal. Encontró los estresores laborales medio en un 61,1% y bajo en un 38,9%; el desempeño laboral es muy satisfactorio y satisfactorio en un 50,0% cada uno. Concluyendo que, no existen asociación entre las variables (10).

Morales D. (2021) Lima. En su estudio “Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”. Investigación de enfoque cuantitativo, corte transversal, correlacional no experimental. Encontró el nivel de estrés alto en un 54,5% y medio en un 34,4%; el nivel de desempeño fue bajo en un 31,1% y medio en un 57,8%. Se concluye que existe una correlación negativa moderada entre ambas variables (11).

Aronés S. y colaboradores (2021) Callao. En su trabajo “Calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del

Hospital Regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2021". Desarrollaron un estudio descriptivo, correlacional, prospectivo de corte transversal. El nivel de desempeño es regular en un 60,0%, alto y bajo en un 20,0% cada uno. Concluyendo que existe relación significativa entre las variables (12).

Altamirano K. (2021) Trujillo. En su investigación "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019". Estudio inductivo, diseño descriptivo y correlacional. Encontró el nivel de desempeño laboral bajo en un 87,7% y medio en un 12,3%. Concluyendo que existe relación inversa y moderada entre las variables (13).

León P. (2020) La Libertad. En su estudio "Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud- La Libertad". Investigación descriptivo, correlacional y transversal. Encontró el estrés laboral medio en un 72,7%, bajo en un 16,7% y alto en un 10,6%. Concluyo que existe relación en las variables (14).

Quintana D. y Tarqui C. (2020). En su estudio "Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la

Seguridad Social del Callao- Perú". Estudio transversal. En sus resultados del desempeño fue medio en un 73,1%, bajo en un 24,5% y alto en un 2,4%. Concluyendo que la mayoría tienen un desempeño suficiente, pero no quita que el gerente del hospital ejecute esfuerzos adicionales en el desempeño laboral (15).

Vásquez L. (2020) Lima. En su investigación "Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID-19 durante el año 2020". Estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional; con una muestra de 45 personal de salud. Se encontró la ansiedad en un 68,9%, la depresión en un 53,3% y el estrés laboral en un 44,4%. Concluyendo que no hay relación entre las variables estudiadas (16).

Carrasco O. y colaboradores (2020) Chimbote. En su estudio "Estrés laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19". Investigación transversal, correlacional y analítico, ejecutado en el grupo de enfermería que trabajan en las áreas críticas del Hospital Público de Chimbote. Se encontró el nivel medio de estresores ambiental en un 63,3%, laboral en un 83,3% y personal en un 51,7%. Concluyendo que, el factor ambiental está relacionado a la satisfacción laboral (17).

Castillo D. (2020) Lima. En su trabajo “Estrés en personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID-19, en una clínica privada”. Estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Encontró que la dimensión ambiente físico fue alta en un 84,7%, ambiente psicológico un nivel alto en un 70,8%; mientras que lo social un nivel medio en un 66,7%. Concluyendo que el estrés del personal de enfermería tiene un nivel alto (18).

Palma M. (2018) Trujillo. En su investigación “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo”. Investigación cuantitativa, método descriptivo y transversal. El nivel más frecuente de estrés es alto en un 63,3 % y el afrontamiento es medio en un 43,3 %. Concluyendo la asociación en las variables (19).

Huamán R. (2018) Chincha. En su investigación “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo de la Provincia de Chincha 2018”. Investigación descriptiva, correlacional, transversal y cuantitativa. Se halló el nivel de estrés alto en un 29,9%, medio en un 50,7% y bajo en un 19,4%; el desempeño laboral es eficiente en un 33,8%, regular

en un 40,3% y deficiente en un 25,97%. Concluyendo relación en las variables (20).

Quispe L. (2018) Ica. En su trabajo “Factores de riesgo de estrés y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en los servicios de medicina y cirugía del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza de Ica, enero 2017”. Investigación cuantitativo, descriptivo y transversal. Demostró que la dimensión componentes o constructos es adecuado en un 53,3% e inadecuado en un 46,7%; la dimensión inteligencia emocional es inadecuada en un 60,0% y adecuada en un 40,0%. Concluyendo que el desempeño laboral es inadecuado y los factores componentes son adecuados (21).

Pujay A. (2017) Huánuco. En su estudio “Clima laboral y desempeño de los trabajadores del Servicio Centro Quirúrgico del Hospital II Pasco-2017”. Estudio correlacional, se encontró un clima laboral regular en un 73,3% y un desempeño regular en un 80,0%. Concluye la relación en las variables, de igual formas en las dimensiones (22).

Albinacorta, K. (2017) Lima. En su investigación “Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017”. Estudio

cuantitativo, aplicativo, descriptivo y transversal. Se encontró un nivel de estrés laboral medio en un 60,0%, bajo en un 33,0% y alto en un 7,0%. Concluyendo que se siente emocionalmente cansados en su campo laboral (23).

Huamán Y. (2016) Trujillo. En su estudio “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016”. Estudio cuantitativo y transversal. Se halló un nivel de estrés medio en un 62,2% y bajo en un 37,8%; en el desempeño laboral es adecuado en un 73,3% y regular en un 26,7%. Concluyendo que no hay asociación entre ambas variables (24).

Elera A. y Gálvez J. (2016) Chiclayo. En su trabajo “Desempeño laboral y nivel de estrés. Enfermeras que brindan cuidados en Servicios Críticos. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo; 2015”. Investigación cuantitativa, diseño descriptivo de regresión y corte transversal. Encontró un nivel bajo de estrés en un 100,0% y desempeño laboral excelente en un 94,0%. Concluyendo que desempeño laboral tiene relación directa con el nivel de estrés (25).

Local

Huanca, M. (2018) Tacna. En su estudio “Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en enfermeras (os) y personal técnico de enfermería del C.S. San Francisco, Tacna-2018”. Investigación descriptiva, analítico y cuantitativo. Sus resultados fueron el Síndrome Burnout en enfermeras de nivel bajo en un 70,83% y en el personal técnico de enfermería de nivel bajo en un 52,38% y moderado en un 38,10%; en las estrategias de afrontamiento es regular en un 66,67%. Concluyendo, a elevado nivel de síndrome de Burnout es mala y las estrategias de afrontamiento es regular (26).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Estrés de pandemia

La persona percibe las demandas o exigencias del entorno por el COVID-19, que viene a desbordar su bienestar psicológico, surgiendo síntomas o reacciones que llevan al desequilibrio, generándose el estrés y puede originar a que tomes acciones positivas o negativas en su persona.

El estrés de pandemia es un estado psicológico producido por un proceso de adaptación de los estresores,

síntomas y estrategias de afrontamiento, y se detallara a continuación:

a. Estresores: Son los estímulos que generan estrés, relacionados específicamente a la enfermedad COVID-19 como el: contagio, síntomas y la respuesta de salud (hospitales).

Estos estímulos estresores están asociados por la percepción de la persona (grado de control) y el proceso cognitivo, en el cual puede tornarse un estresor amenazante o desafiante.

Características: Tenemos (27)

- Todo cambio y eventos vitales producen estrés.
- Causa de aparición de patologías en la salud mental.

b. Síntomas: Es un indicativo de algún problema que atraviesa la persona, manifestado por la persona (dato subjetivo). Son:

- Angustia
- Incertidumbre
- Falta de sueño
- Tristeza
- Ansiedad

- c. Estrategias de afrontamiento:** Son actividades de actuación (Cognitivo y conductual) que realiza la persona en la lucha de las demandas que lo desborda por el estrés de pandemia, como: Informarse, seguir recomendaciones, trabajo remoto y cumplir con las medidas sanitarias preventivas (lavado de manos, distanciamiento social, uso de mascarillas y protector facial).

2.2.2. Proceso del estrés

Teniendo en cuenta la teoría de Hans Selye, la respuesta del estrés consta por tres fases (28):

- a. Alarma:** Es el cambio físico, emocional y mental por el factor estresante causando reacciones (Alarma).
- b. Resistencia:** Cuando el estrés se prolonga por mayor tiempo, el cuerpo se estabiliza (Homeostasis) dando lugar a la fase de recuperación.
- c. Agotamiento:** Se refiere al descenso de los recursos fisiológicos de las personas, colapsándose (Pérdida de la capacidad adaptativa) y producir afecciones físicas como psicológicas.

2.2.3. Desempeño laboral

Definición

Es la rendición que realiza la persona en relación a la ejecución de sus actividades, acciones y funciones dentro de la organización, en la cual refleja su calidad y rendimiento laboral.

Estos resultados están ligados a las características de cada persona: cualidades, habilidades y destrezas del trabajador, que interactúan entre cada una de ellas.

Dimensiones

a. Dominio Tecnológico

Cuando se habla del término tecnológico no significa contar con equipos de última generación sino también al diseño y creación de nuevos conocimientos, que implica la capacidad organizativa en crear un conjunto de sentido de permanencia para organizar las actividades en la creación, producción, difusión, uso de: tecnología, productos y conocimientos. Lográndose que el dominio tecnológico sea un componente de nuestra propia cultura organizativa.

b. Dominio Científico

Se refiere a las actividades que se contribuye a la creación, transmisión y ejecución de conocimientos con sustento teórico en las tareas y funciones del trabajador.

2.2.4. Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión ESSALUD Tacna

El Servicio de Centro de quirúrgico es donde se realizan las intervenciones quirúrgicas programadas o de emergencia, para corregir o salvaguardar la estabilidad del paciente quirúrgico, a través de un equipo de salud conformado por: anestesiólogo, cirujano según especialidad, enfermera y técnico de enfermería.

A su vez, el Hospital es docente, ya que se reciben a médicos residentes para su formación en la institución, donde participan las especialidades de: Anestesiología y Recuperación, cirugía, ginecología y pediatría; con los cuales mantienen vínculo mayor con el equipo quirúrgico.

Se describirá las funciones del personal de enfermería:

- a. Enfermera:** Es quien tiene el grado de especialista en centro quirúrgico, donde desempeña dos roles (29):

Enfermera circulante:

- Revisar el programa de operaciones que se realizarán.
- Revisar la sala de operaciones comprobando el funcionamiento de los diversos aparatos.
- Recibir al paciente quirúrgico.
- Colocar al paciente quirúrgico en la mesa de operaciones en la posición correcta
- Canalizar al paciente una vía periférica permeable
- Entregar al anestesiólogo los insumos médicos que requerirá.
- Ayudar a la enfermera instrumentista y cirujanos a vestirse y proporcionarle los elementos necesarios que solicite en la intervención, actuando desde fuera del campo estéril.
- Mantener el quirófano ordenado y el control de funcionamiento de los equipos.
- Encargarse de recoger las muestras en el intraoperatorio, procediendo al etiquetado y registro. Si hay ordenes radiológicos en el intraoperatorio, ordenar el trámite correspondiente.
- Realizar el recuento de gasas y compresas u otros con la enfermera instrumentista.

- Responsable del traslado del paciente quirúrgico a la Unidad de Recuperación Anestésica (URPA).
- Completar los datos de la hoja post anestésica y la Hoja de Consumos.
- Ordenar el quirófano para la próxima intervención quirúrgica.

Enfermera instrumentista: Responsable de:

- Previamente conocer la intervención quirúrgica.
- Tener el instrumental y material necesario con ropas y guantes estériles
- Vestir la mesa de instrumentación según el orden correspondiente.
- Entregar bata estéril y guantes a los cirujanos.
- Trabajar en equipo durante el acto quirúrgico, teniendo en cuenta las indicaciones del cirujano.
- Recolectara las muestras intraoperatorias que solicite el cirujano y le entregara a la enfermera circulante.
- Control de gasas y compresas en el acto quirúrgico.
- Realizar la limpieza de la paciente culminada la cirugía.
- Retirar los objetos punzo cortantes.

- Limpiar al paciente quirúrgico de la solución Isodine restante en la zona operatoria.
- Recoger y revisar el instrumental utilizado, así como el armado y empaquetamiento del instrumental, para su envío a Central de Esterilización.

b. Técnicos de enfermería: Tiene las siguientes funciones:

- Conserva un ambiente seguro y terapéutico según las técnicas de cada sala quirúrgica.
- Participa en el transporte y traslado del paciente quirúrgico desde su ingreso a la mesa de operaciones, como también su ingreso a URPA (Cuando finaliza la intervención quirúrgica).
- Se anticipa a las necesidades del anesthesiólogo, prestando soporte principal en la inducción de anestesia al paciente quirúrgico.
- Selecciona y cuida los equipos de cada sala quirúrgica.
- Efectiviza las ordenes de análisis, recetas, pedidos, y otros que se le asigne.
- Lava y cuida los instrumentos quirúrgicos.

- Ordena el quirófano antes y después de finalizar la intervención quirúrgica.

Este personal de enfermería, son quienes velan por el paciente quirúrgico en sus diferentes etapas pre, intra y post operatorio, con las medidas correctas de bioseguridad, garantizando una cirugía segura.

Cuenta con 03 salas para las operaciones programadas y 01 sala para intervenciones quirúrgicas de emergencia. Cada una de ellas programadas en diferentes días y turnos, son:

- Sala 1: Esta destinada para las operaciones de la especialidad de: Traumatología, Urología, Oncología, Neurocirugía y Otorrinolaringología.
- Sala 2: Se realizan intervenciones de la especialidad de ginecología, cirugía, cirugía pediátrica
- Sala 3: Destinada para las operaciones de emergencias las 24 horas del día.
- Sala 4: Es exclusivo para las intervenciones oftalmología y cirugías menores. Actualmente se está usando como depósito de equipos en mal estado o en la espera de reparación según garantía; ya que con el tema de la

pandemia COVID-19 se han suspendido todas las operaciones de oftalmología.

Con el tema de la pandemia se apertura nuevos ambientes garantizando la protección y seguridad al equipo quirúrgico.

2.2.5. Teoría de enfermería

La teoría que se usó es el “Modelo de sistemas”, producto de la filosofía y de las observaciones de Betty Neumann basada en la educación de enfermería en la salud mental y asesoramiento clínico.

Los supuestos básicos de la teoría:

- Todo sistema es cliente único, sea individual o grupal (Estructura básica).
- Existencia de factores estresantes conocidos y desconocidos que pertenece al entorno.
- El cliente emite respuesta frente a su entorno (Línea normal de defensa).
- Si la línea flexible de defensa no protege al cliente frente al factor estresante, ingresa a la línea normal de defensa.
- El cliente es dinámico por su interrelación de variables, independiente de su estado de salud.

- La resistencia asegura al cliente en la recuperación de su estado normal.
- La prevención primaria se ejecuta en la valoración del cliente para identificar los factores estresantes y posteriormente reducirlas o eliminarlas.
- La prevención secundaria hace presente a los síntomas post reacción del elemento estresante.
- La prevención terciaria conformada por procesos ajustadores que inician la reconstitución.
- El cliente como sistema intercambia su dinamismo y energía con el entorno.

Esta teoría tiene mucha relación con la investigación, porque el personal de enfermería tiene su estructura básica y líneas de resistencia frente al COVID-19, logrando que los elementos estresantes, no repercutiera (reacción) en su acciones o funciones laborales, permitiendo una homeostasis de reconstitución, el cual se esquematiza a continuación:

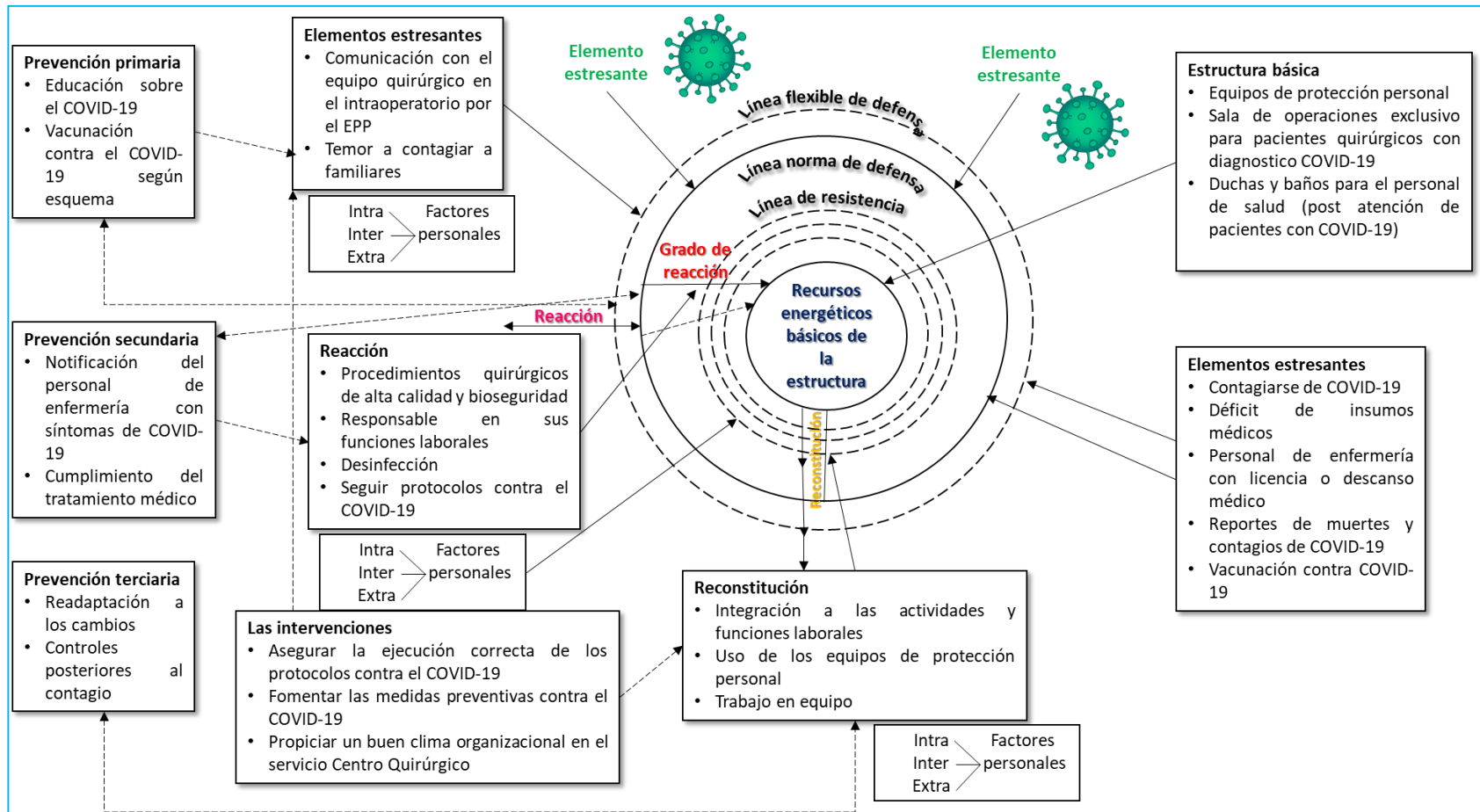


Figura 1. El Modelo de Sistema de Neumann y el estrés de pandemia

Fuente: Elaboración propia

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

- **Estrés:** Es una reacción del cuerpo frente a una demanda, que puede provocar tensión física o emocional.
- **Enfermería:** Es una profesión que implica ciencia y arte, donde su principal objetivo es velar por el cuidado de la salud y enfermedad del ser humano de forma integral en todas sus dimensiones; aplicando conocimientos, habilidades y actitudes.
- **Técnico de enfermería:** Es un técnico superior que abarca la ejecución de procedimientos básicos de enfermería y en las diferentes áreas de medicina, brindando asistencia/ apoyo en las atenciones intramural y extramural.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, relacional y transversal. Es relacional, porque pretende relacionar las dos variables y transversal porque se aplica en un determinado tiempo (Presente).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

Está conformado por 20 enfermeras y 9 técnicos de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión- EsSalud Tacna.

Muestra:

No hay muestra porque se trabajó con el 100,0% de la población, a través del muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que este laborando en Centro Quirúrgico.

- Personal de enfermería que desee participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería con descanso médico.
- Personal de enfermería se encuentre hospitalizado o aislamiento social que imposibilite su participación.
- Personal de enfermería que no desee participar en el estudio.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento es un cuestionario que recoge información sobre las variables del estudio, constituido por cuatro secciones:

a. Características sociodemográficas

Se ha considerado la edad, género, profesión y experiencia laboral

b. Características epidemiológicas

Si el personal de enfermería tuvo diagnóstico de COVID-19 y si tuvo contacto con paciente de diagnóstico con COVID-19.

c. Estrés de Pandemia

Se usó el Inventario SISCO del Estrés de Pandemia, compuesto de 15 ítems: cinco para cada sección de estresores,

síntomas y estrategias de afrontamiento. Se trabaja con la escala tipo Likert, donde 0 es nada y 5 es mucho.

La interpretación del puntaje es:

Puntaje	Nivel de Estrés de Pandemia
De 51 a 75 puntos	Fuerte
De 25 a 50 puntos	Moderado
De 0 a 24 puntos	Leve

La interpretación del puntaje en relación a las dimensiones es:

Puntaje	Estresores
De 17 a 25 puntos	Fuerte
De 9 a 16 puntos	Moderado
De 0 a 8 puntos	Leve

Puntaje	Síntomas
De 17 a 25 puntos	Fuerte
De 9 a 16 puntos	Moderado
De 0 a 8 puntos	Leve

Puntaje	Síntomas
De 17 a 25 puntos	Fuerte
De 9 a 16 puntos	Moderado
De 0 a 8 puntos	Leve

d. Desempeño Laboral

Cuestionario elaborado por la Lic. Antonia Pujay Cristóbal, que consta de 18 preguntas dividida en dos dimensiones bajo la escala de Likert, con la siguiente puntuación:

- Eficiente : 3
- Regular : 2
- Deficiente : 1

La interpretación del puntaje es:

Puntaje	Nivel de Desempeño Laboral
De 43 a 54 puntos	Eficiente
De 30 a 42 puntos	Regular
De 18 a 29 puntos	Deficiente

La interpretación del puntaje en relación a las dimensiones es:

Puntaje	Dominio tecnológico
De 22 a 27 puntos	Eficiente
De 15 a 21 puntos	Regular
De 9 a 14 puntos	Deficiente

Puntaje	Dominio Científico
De 22 a 27 puntos	Eficiente
De 15 a 21 puntos	Regular
De 9 a 14 puntos	Deficiente

3.4. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la ejecución, previamente se envió una solicitud al Comité de Investigación del Hospital Daniel Alcides Carrión, adjuntándose el oficio de la UNJBG de estar apta para la ejecución. Una vez

aceptado el proyecto ante el Comité, se procedería a coordinar con la Jefatura de Enfermería y la Coordinadora del Servicio de Centro Quirúrgico para los permisos respectivos de ejecución.

La aplicación de los cuestionarios se realizó a partir de julio, a través de entrevistas a cada personal de enfermería (Licenciada y técnico en enfermería) con las correctas medidas de bioseguridad y protección que acontece la emergencia sanitaria.

3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS

Realizado la totalidad de los cuestionarios se ordenó y se codificó cada encuesta, creándose una base de datos para trabajar con el programa de SPSS versión 26.0.

Se utilizó la estadística descriptiva para las frecuencias: absoluta, relativa simple y acumulada, para los gráficos se diseñó en Microsoft Excel. Las tablas y gráficos responden a cada objetivo planteado en la investigación. Se utilizó como prueba estadística el Chi Cuadrado con un nivel de confianza del 95% que evaluó la relación de las dos variables.

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Previo a la ejecución del instrumento, se presentó el consentimiento informado a cada personal de enfermería, donde autoriza su aprobación en participar en dicho estudio.

Durante este procedimiento, 2 técnicos de enfermería y 2 enfermeras no desearon participar en el estudio, respetando la decisión tomada.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

A continuación, se muestra los resultados del estudio mediante tablas y gráficos en relación con los objetivos del estudio.

TABLA Nº 01
DIMENSIONES DEL ESTRÉS DE PANDEMIA EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA

Dimensiones del estrés de pandemia	N°	%
Estresores		
Fuerte	21	72,4
Moderado	8	27,6
Leve	0	0,0
Síntomas		
Fuerte	6	20,7
Moderado	17	58,6
Leve	6	20,7
Estrategias		
Fuerte	19	65,5
Moderado	6	20,7
Leve	4	13,8

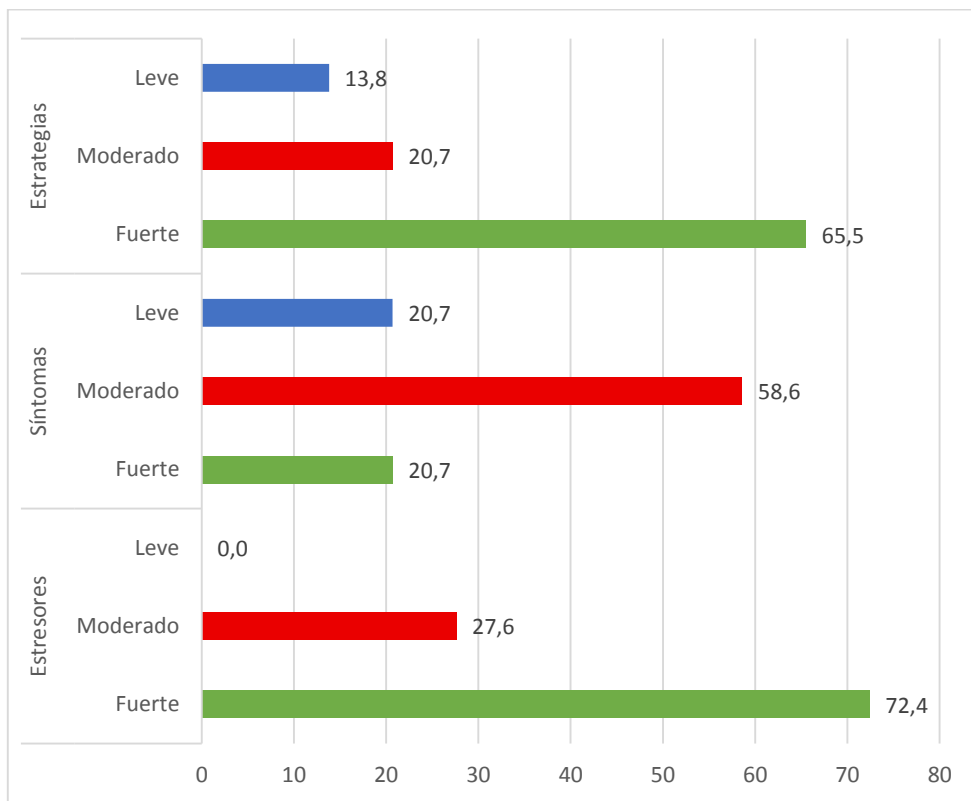
Fuente: Cuestionario

Descripción:

En la tabla 1 se encontró la dimensión estresores es fuerte en un 72,4% y moderado en un 27,6%, la dimensión síntomas es moderado en un 58,6%, fuerte y leve en un 20,7% y la dimensión estrategias es fuerte en un 65,5%, moderado en un 20,7% y leve en un 13,8%.

GRÁFICO Nº 01

DIMENSIONES DEL ESTRÉS DE PANDEMIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 1

TABLA Nº 02
NIVEL DEL ESTRÉS DE PANDEMIA EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA

Nivel del estrés de pandemia	Nº	%
Fuerte	11	37,9
Moderado	18	62,1
Leve	0	0,0

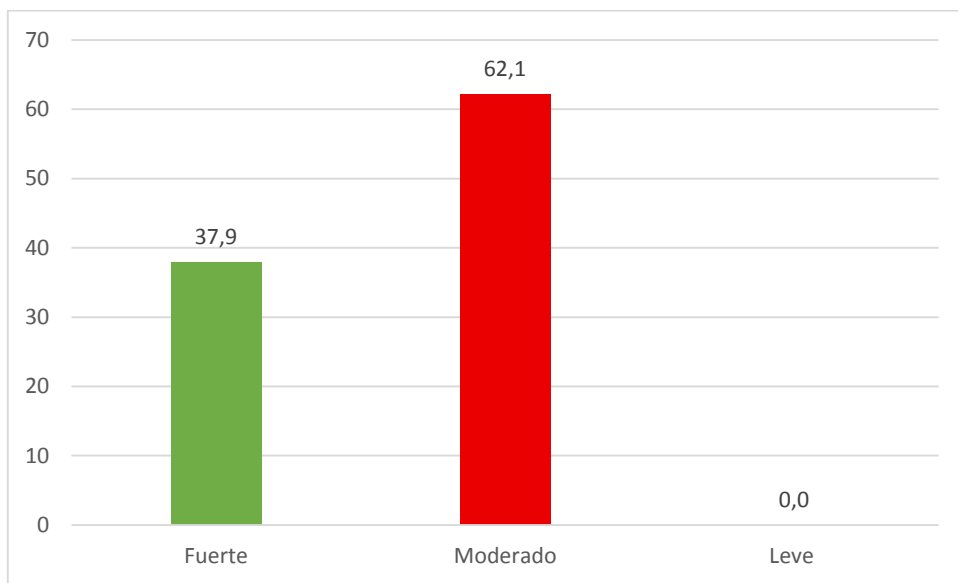
Fuente: Cuestionario

Descripción:

En la tabla 2 se encontró un nivel del estrés de pandemia moderado en un 62,1% y fuerte en un 37,9%.

GRÁFICO N° 02

NIVEL DEL ESTRÉS DE PANDEMIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 2

TABLA Nº 03
DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA

Dimensiones del desempeño laboral	Nº	%
Dominio Tecnológico		
Eficiente	19	65,5
Regular	10	34,5
Deficiente	0	0,0
Dominio Científico		
Eficiente	14	48,3
Regular	15	51,7
Deficiente	0	0,0

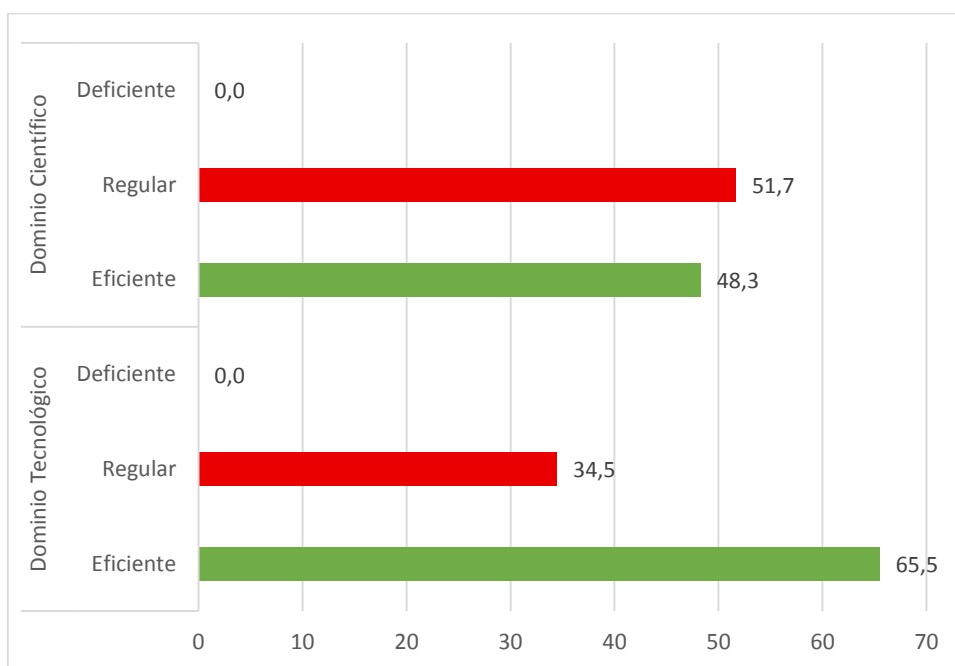
Fuente: Cuestionario

Descripción:

En la tabla 3 se encontró en la dimensión del dominio tecnológico es eficiente en un 65,5% y regular en un 34,5%, mientras que el dominio científico es regular en un 51,7% y eficiente en un 48,3%.

GRÁFICO Nº 03

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 3

TABLA Nº 04
NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA

Nivel del desempeño laboral	Nº	%
Eficiente	17	58,6
Regular	12	41,4
Deficiente	0	0,0

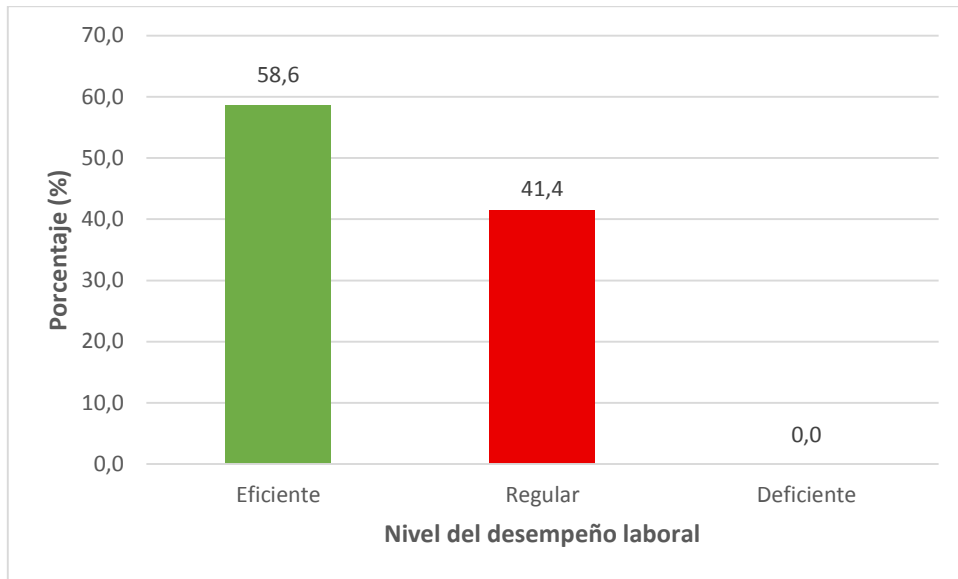
Fuente: Cuestionario

Descripción:

En la tabla 4 se encontró un nivel del desempeño laboral eficiente en un 58,6% y regular en un 41,4%.

GRÁFICO Nº 04

NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 4

TABLA N° 05
RELACIÓN DEL ESTRÉS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA

ESTRÉS DE PANDEMIA	DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	Eficiente		Regular		N°	%
	N°	%	N°	%		
Fuerte	7	24,1	4	13,8	11	37,9
Moderado	10	34,5	8	27,6	18	62,1
TOTAL	17	58,6	12	41,4	29	100,0

Prueba Chi-cuadrado: $X^2=0,184$; G.L.=1; $p=0,668>0,05$
No hay relación

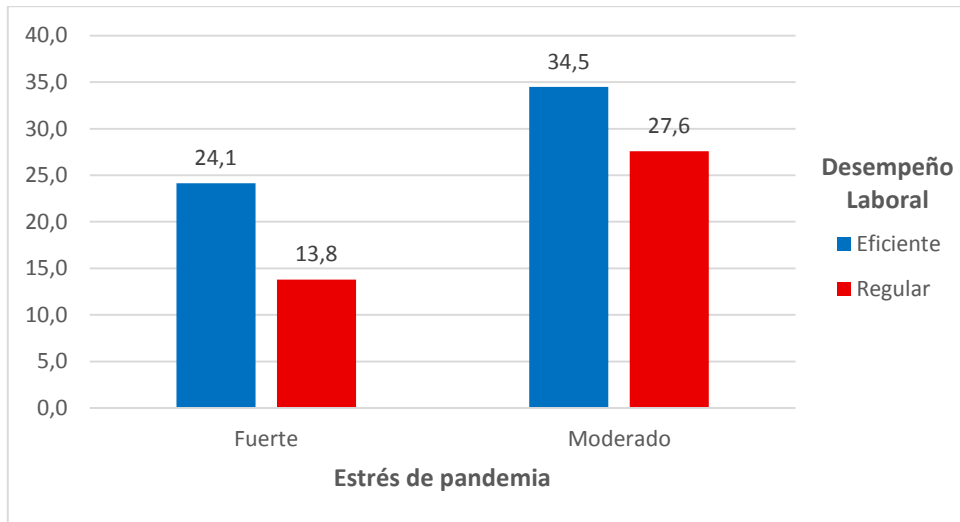
Fuente: Cuestionario

Descripción:

En la tabla 5 se encontró el estrés de pandemia moderado en un 62,1% tienen un desempeño laboral eficiente en un 34,5% y regular en un 27,6%, mientras que el estrés de pandemia es fuerte en un 37,9% tienen un desempeño eficiente en un 24,1% y regular en un 13,8%.

GRÁFICO Nº 05

RELACIÓN DEL ESTRÉS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 5

4.2. DISCUSIÓN:

En la tabla 1, dimensiones del Estrés de pandemia, se encontró que la dimensión estresores es fuerte en un 72,4% y moderado en un 27,6%, mientras que la dimensión síntomas es moderado en un 58,6%, fuerte y leve en un 20,7% y la dimensión estrategias es fuerte en un 65,5%, moderado en un 20,7% y leve en un 13,8%.

Coincide con Betancourt M. y colaboradores (Ecuador, 2020), en un 71,0% los enfermeros tienen carga laboral como principal estresor y en un 71,0% como estresor psicológico a la muerte y sufrimiento en el proceso de atención.

De los resultados se puede inferir que el personal de enfermería no dispone del tiempo suficiente para completar sus actividades, debido a esta sobrecarga anormal en el área de UCI en el contexto de la pandemia por COVID-19, que a su vez genera síntomas psicológicos en la mayoría del personal por causa de los numerosos fallecimientos.

Concuerda con Castillo D. (Lima, 2020), encontró que la dimensión ambiente físico fue alta en un 84,7%, ambiente psicológico un nivel alto en un 70,8% y en lo social un nivel medio en un 66,7%.

Se puede deducir de este estudio que el personal experimenta fuertes estresores, como la carga laboral, escasez de recursos humanos y logística, a causa del desborde de pacientes en este nivel de complejidad en el contexto de la pandemia. Así mismo, presentan síntomas de ansiedad y/o depresión reflejados en el ambiente psicológico. También se producen conflictos profesionales en materia de atención y tratamiento.

Discrepa con Albinacorta K. (Lima, 2017), donde el agotamiento emocional es bajo en un 57,0% y medio en un 37,0%; la despersonalización un nivel bajo en un 57,0%, y medio en un 40,0% y la realización personal en nivel medio en un 47,0% y bajo en un 37,0%.

Se deduce, de estos resultados, que los encuestados presentan energía en su jornada laboral, trato humanizado con los pacientes, brindando cuidados de enfermería con auténtica preocupación. Esto les permite crear un ambiente satisfactorio para el paciente, que a su vez retroalimenta el sentido de estima profesional reflejado en una alta realización personal.

Difiere también con Huamán R. (Chincha, 2018), encontró en la dimensión presión laboral un nivel moderado en un 48,05% y bajo en un 20,78%. En el ambiente psicológico un nivel moderado en un

46,75% y bajo en un 15,58%. En la dimensión social un nivel moderado en un 53,25% y alto en un 22,08%.

Estos resultados indican que las dimensiones del estrés se encuentran en regular nivel. La presión laboral ejerce una carga de tareas que conduce a niveles moderados de estrés en el personal. En el ambiente psicológico y social se conserva una tendencia media, esto nos indica que, aunque sus condiciones no son óptimas, y llegan a mostrar signos parciales de desgaste laboral, aún muestran trato humano a los pacientes, y no se han endurecido totalmente con ellos. A su vez el desarrollo de sus funciones e interacciones se muestran con regular eficacia.

Por lo tanto, se puede concluir que los estresores ejercen una fuerte influencia, tanto el temor al contagio, el colapso del sistema de salud, la escasez de recursos humanos y logísticos, así como la incertidumbre sobre el tratamiento. Esto se evidenció moderadamente en la salud mental del individuo que, a pesar del nivel de estresores, demuestra un nivel moderado a fuerte en sus estrategias de afrontamiento, es decir su preparación y ejecución de actividades en el manejo de riesgos que conlleva una enfermedad nueva, como son lavado de manos, distanciamiento social,

teletrabajo, entre otros. Siendo algunas de estas estrategias las que afianzarían una mejor respuesta.

En la tabla 2 se encontró un nivel del estrés de pandemia moderado en un 62,1% y fuerte en un 37,9%.

Coincide con León P. (La Libertad, 2020), evidenció un nivel de estrés laboral medio o moderado en un 72,7%, y alto en un 10,6%.

Se infiere de estos resultados, que el estrés moderado puede constituir un factor latente en caso deriven a niveles altos, debido a las situaciones desgastantes del trabajo en pandemia. El agotamiento y cansancio los lleva a un moderado endurecimiento e indiferencia emocional con los pacientes, así como descenso de energía en sus actividades, afectando su realización profesional.

También con Carrasco O. y colaboradores (Chimbote, 2020), encontró un nivel medio de estresores en un 53,4%, y alto en un 18,3%.

Este resultado de estrés, predominantemente moderado, está ligado al lapso de tiempo en que se realiza la investigación, ya que los profesionales se tuvieron que adaptar a la primera ola, a los nuevos protocolos y saturación del sistema de salud, particularmente

en las áreas críticas hospitalarias donde las enfermeras frecuentemente sobrellevan mayor presión y carga laboral en jornadas de 12 horas.

Difiere con Elera A. y Gálvez J. (Chiclayo, 2016), destacando un nivel bajo de estrés en un 100,0%

En los resultados se resalta la totalidad de enfermeras con nivel bajo de estrés, esto puede basarse tanto en factores inherentes a la preparación profesional y académica, como en la experiencia laboral propia de la edad de las encuestadas. De tal manera se construyen aptitudes que fortalecen la capacidad de respuesta ante los estresores propios de la atención en servicios críticos.

Asimismo, presenta diferencias con Vásquez L. (Lima, 2020), evidenció en un 50,0% no presentaron estrés y en un 40,0% presentaron estrés leve y moderado. También resalta en un 82,2% manifestaron ansiedad menor o ausencia de ansiedad y en un 73,4% con depresión leve o ausente.

De estos resultados se puede deducir que los trabajadores presentan estrés ausente o leve. Según el estudio los síntomas como agotamiento, cefaleas, insomnio, entre otros, fueron mínimos. Al ser un hospital de alta complejidad, los trabajadores se encuentran preparados al recibir capacitación profesional y recursos

materiales, que les provee de la experiencia y habilidades para afrontar situaciones de gran demanda.

Por lo tanto, se puede concluir que el estrés se presenta moderado a fuerte, debido al temor de contagiarse y el aumento de carga laboral, produciendo síntomas en su salud mental. Sin embargo, presentan estrategias de afrontamiento para contrarrestar los estresores y así moderar sus niveles de estrés.

En la tabla 3 se encontró en la dimensión del dominio tecnológico es eficiente en un 65,5% y regular en un 34,5%, mientras que el dominio científico es regular en un 51,7% y eficiente en un 48,3%.

Coincide con Huamán R. (Chincha, 2018), encontró un componente técnico en nivel alto en un 68,9% y regular en un 31,1%. A su vez el componente interpersonal y confort fueron buenos en un 57,8% y 66,7%, regular en un 42,2% y 33,3% respectivamente.

Se deduce de este resultado los enfermeros tienen un buen nivel de desempeño, gracias a los conocimientos puestos en práctica en la organización y planificación de las actividades de cuidado. Estos aspectos se interrelacionan con los demás actores del proceso de cuidado, con buen nivel de las relaciones interpersonales y

colaboración interdisciplinaria., sin descuidar el confort físico del ambiente laboral.

También coincide con Quispe L. (Ica, 2018), demostró que la dimensión componentes es adecuado en un 53,3% e inadecuado en un 46,7%, mientras la dimensión inteligencia emocional es inadecuada en un 60,0% y adecuada en un 40,0%.

En estos resultados se deduce que poseen destrezas enfocadas en actividades específicas de su puesto, cultura organizacional, gestión, liderazgo, trabajo en equipo y supervisión, relacionados al dominio científico.

Discrepa con Pujay A. (Huánuco, 2017), encontró el dominio tecnológico del desempeño laboral es bueno o eficiente en un 16,7%, y regular en un 80,0%. Mientras que el dominio científico es eficiente en un 20,0%, regular en un 66,7% y deficiente en un 13,3%.

De estos resultados se deduce que tanto los conocimientos técnicos, las capacidades logística y organizativa, como las condiciones físicas ambientales del lugar de trabajo son regulares. Si bien no son deficientes, no logran satisfacer las demandas y necesidades del personal y pacientes. En el aspecto científico, las interacciones y relaciones interpersonales relacionadas a sus funciones, no son eficientes.

Así también con Espirilla E. (Lima, 2021), encontró en la dimensión logro de metas es eficiente en un 46,0%, regular en un 30,0% y deficiente en un 24,0%. La dimensión competencias y rasgos de personalidad es eficiente en un 68,0% y 18,0%, regular 20,0% y 46,0%, respectivamente.

De los resultados podemos inferir que el personal de enfermería desarrolla los conocimientos y capacitación técnica para mejorar las actividades laborales del servicio, así como también es eficiente en el desarrollo de competencias y habilidades. Sin embargo, las relaciones interpersonales con sus superiores son regulares con tendencia deficiente, habiendo ciertas dificultades de integración de equipos.

Por lo tanto, se puede concluir que el dominio tecnológico es eficiente ya que las enfermeras se encuentran satisfechas con la carga laboral, actividades, evaluaciones, posibilidades de destacar, así como también realizan metodología de cultura. Además de encontrar un ambiente de trabajo satisfactorio, con buena limpieza, ventilación, y temperatura. Así también el dominio científico es regularmente eficiente debido a la satisfacción que produce las capacitaciones, relaciones interpersonales con sus superiores y

compañeros, remuneraciones; además del sentido de estima recíproco con el servicio de centro quirúrgico donde laboran.

En la tabla 4 se encontró un nivel del desempeño laboral eficiente en un 58,6% y regular en un 41,4%.

Coincide con Huamán R. (Chincha, 2018), encontró un nivel de desempeño laboral adecuado en un 73,3% y regular en un 26,7%.

Se infiere según los resultados, porque presenta un nivel adecuado en el cumplimiento de sus funciones, relaciones interpersonales y consta de un adecuado ambiente de trabajo. Todo esto compone un desempeño laboral favorable al cuidado del paciente.

También presenta similitud con Quintana D. y Tarqui C. (2020), encontró un nivel insuficiente en un 24,5% y suficiente en un 75,5% de desempeño laboral.

De los resultados se deducen que una amplia mayoría del personal de enfermería cumple sus funciones de manera aceptable en su especialidad, se encuentra moderadamente supervisado, dispone de materiales, y mantiene una relación moderada con su superior y compañeros de trabajo. Sin embargo, puede presentar falencias relacionadas a la carga laboral, ambiente y seguridad.

Contrasta con Altamirano K. (Trujillo, 2021), encontró un nivel bajo de desempeño en un 87,7%.

Estos resultados nos muestran que las destrezas y conductas profesionales, durante el proceso de atención, se realizaron de forma deficiente, es decir, el personal no posee la preparación o experiencia necesaria. Esto puede estar relacionado a sus niveles de estrés, que interferirían en su disposición para mejorar su trabajo.

También contrasta con Aronés S. y colaboradores (Callao, 2021), en el que 60,0% presentan un nivel de desempeño regular, el 20,0% un nivel bajo y 20,0% alto.

Según estos resultados, el personal de enfermería cumple las tareas específicas de su puesto en los servicios de su institución, igualmente las interacciones sociales, adaptabilidad e iniciativa, de forma regular, a pesar de enfrentarse a al contexto de una pandemia mundial.

Por ende, se puede concluir que el desempeño laboral es eficiente debido a que el personal de enfermería cumple con sus funciones, mantiene un ambiente de trabajo adecuado, buen clima organizacional, relaciones interpersonales armónicas, además de una remuneración satisfactoria.

En la tabla 5 se encontró el estrés de pandemia moderado en un 62,1% tienen un desempeño laboral eficiente en un 34,5% y regular en un 27,6%, mientras que el estrés de pandemia es fuerte en un 37,9% tienen un desempeño eficiente en un 24,1% y regular en un 13,8%.

Concuerda con Huamán Y. (Trujillo, 2016), halló un nivel de estrés medio en un 62,2% y bajo en un 37,8%; en el desempeño laboral es adecuado en un 73,3% y regular en un 26,7%. Concluyendo que no hay asociación entre ambas variables.

Del resultado se puede concluir que a pesar que los estresores fueron moderados, no impidió que las enfermeras desarrollaran sus actividades de desempeño laboral con alto nivel de eficiencia. Por lo tanto, no existe en este caso, relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras

Coincide también Choque M. y López S. (Arequipa, 2021), determinó el nivel de estresores bajo y medio en un 50,0%. Dentro de las enfermeras con nivel de estresores bajo, 57,1% tuvo desempeño satisfactorio y 42,9% muy satisfactorio. En el nivel medio de estresores laborales, 45,5% tuvo desempeño satisfactorio y 54,5% muy satisfactorio.

Del resultado se puede inferir, que el aumento de estresores laborales no conduce a diferencias significativas en el desempeño laboral, es decir no afectarían el rendimiento de las enfermeras. Evidenciándose así que no existe relación entre las variables.

Difiere con Elera A. y Gálvez J. (Chiclayo, 2016), donde encontró que en el 94,0% presentan desempeño laboral excelente, 5,19% es bueno y regular 1,0%; destacando que el 100,0% tienen un nivel bajo de estrés, por lo que se afirma que existe relación entre las variables.

De estos resultados se puede deducir que el personal de enfermería no siente cansancio, sino más bien energía para realizar su trabajo con sus pacientes de forma eficaz y humanizada. Todo esto influye en cómo se desempeña, fortaleciendo su puntualidad, productividad, responsabilidad y trabajo en equipo, con altos estándares de excelencia.

Asimismo, contrasta con Morales D. (Lima, 2021), presentaron nivel de estrés alto en un 54,5% y medio en un 34,4%, mientras que el nivel de desempeño fue bajo en un 31,1% y medio en un 57,8%, evidenciándose la relación entre estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería.

De este resultado se puede deducir que las enfermeras no cuentan con un ambiente físico favorable, se encuentran medianamente sobrecargadas, tienen preparación, clima organizacional y apoyo inadecuado, lo que se refleja en su desempeño laboral, autoestima, trabajo en equipo, capacitación y satisfacción laboral regular a deficiente,

Por lo tanto, podemos concluir que el alto nivel de estrés no ha afectado el desempeño laboral. Aunque personal de enfermería reporta signos de estrés alto; como temor al contagio, sobrecarga laboral, ansiedad, tristeza, entre otros, causados por la pandemia; construyen estrategias de afrontamiento y actitudes que les ayudan a la superación de problemas, lo cual lleva a la eficiencia en sus actividades de desempeño en el servicio de centro quirúrgico.

CONCLUSIONES

- Primera** El nivel del estrés de pandemia es moderado en un 62,1% y fuerte en un 37,9%.
- Segunda** En las dimensiones del estrés de pandemia, los estresores son fuerte en un 72,4%, los síntomas son moderado en un 58,6% y las estrategias es fuerte en un 65,5%.
- Tercera** El nivel del desempeño laboral es eficiente en un 58,6% y regular en un 41,4%.
- Cuarta** En las dimensiones del desempeño laboral, el dominio tecnológico es eficiente en un 65,5% y el dominio científico es regular en un 51,7%.
- Quinta** No existe relación altamente significativa entre las variables del estrés de pandemia y desempeño laboral, con la aplicación estadística del chi cuadrado $p > 0,05$.

RECOMENDACIONES

- Al jefe de Recursos Humanos y el Centro de Prevención de Riesgo del trabajo (CEPRIT), deben realizar un abordaje para velar por la salud del personal de enfermería, enfatizando las estrategias de resolución/afrentamiento frente a situaciones de crisis.
- Al gerente de la Red Asistencial de EsSalud Tacna, seguir en aunar refuerzos para el crecimiento en el cumplimiento de los objetivos de las diferentes actividades prestacionales.
- A la jefe del Departamento de Enfermería y coordinadoras de los diferentes servicios, se sugiere promover y felicitar el trabajo que realiza el profesional de enfermería, porque el papel desempeñado ha resaltado en los tiempos de COVID-19.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ramírez E. Estrés laboral y cuidado humanizado en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil en Tiempos COVID-19, 2020. Universidad César Vallejo; 2021.
2. Cassiani S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Pública [Internet]. 2020 May 12 [cited 2021 Apr 16];44:1. Available from: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>
3. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera Velásquez M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. 2021;(November 2020):1–11.
4. Barraza A. El estrés de pandemia (COVID-19) en población mexicana [Internet]. Centro de Estudios Clínica e Investigación Psicoanalítica S.C. 2020. 1–53 p. Available from: <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/Coronavirus.pdf>
5. Balluerka N, Gómez J, Hidalgo D, Gorostiaga A, Espada J, Padilla J, et al. Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento. Serv Publicaciones la Univ del País Vasco [Internet].

2020;1–210. Available from:
[https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/docs/Consecue
ncias_psicologicas_COVID-19.pdf](https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf)

6. Pachari L, Pacori B, Quispe N. Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19. 2020;1–9.
7. Hospital Regional Hipólito Unanue. EDAPS del Hospital Hipólito Unanue de Tacna brinda acompañamiento psicosocial al personal de salud HHUT [Internet]. 2021 [cited 2021 Apr 20]. p. 1. Available from: <https://www.hospitaltacna.gob.pe/web/#>
8. Hernández J. Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*. 2020;24(3):578–94.
9. Espirilla E. Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud de San Jerónimo de Cusco 2020. *Universidad César Vallejo*; 2020.
10. Choque M, y Lopez S. Estresores laborales y desempeño de las enfermeras, servicio de cuidados intensivos, Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019.
11. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería

de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Available from: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>

12. Aronés S, Chuquillanqui L, Ventocilla A. Calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo - 2021 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6165>
13. Altamirano K. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Available from: <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
14. Leon P. Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud- La Libertad. Universidad César Vallejo; 2020.
15. Quintana D., Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao- Perú. 2020;20:1–17.

16. Vásquez L. Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID-19 durante el año 2020. Universidad César Vallejo; 2020.
17. Carrasco O., Castillo E., Salas R., Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. 2020;1–14.
18. Castillo D. Estrés en personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID-19, en una clínica privada, Lima Metropolitana- 2020. Universidad Norbert Wiener; 2020.
19. Palma M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo; 2018.
20. Huaman R. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chincha 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018.
21. Quispe L. Factores de riesgo de estrés y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en los servicios de medicina y cirugía del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza de Ica, enero 2017 [Internet]. Universidad Privada San Juan Bautista. Universidad

Privada San Juan Bautista; 2018. Available from:
http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=

22. Pujay A. Clima laboral y desempeño de los trabajadores del Servicio Centro Quirúrgico del Hospital II Pasco-2017. Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2017.
23. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017. 2017;1-73.
24. Huamán Y. Nivel se estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016. Universidad César Vallejo; 2016.
25. Elera A., Gálvez J. Desempeño laboral y nivel de estrés. Enfermeras que brindan cuidados en servicios críticos. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo; 2015 [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2016. Available from:
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1207/1/TL_EleraLopezArelis_GalvezPaucarJesus.pdf.pdf

26. Huanca M. Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en enfermeras (os) y personal técnico de enfermería del C.S. San Francisco, Tacna-2018. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2018.
27. EcuRed. Estresores [Internet]. [cited 2021 Apr 29]. Available from: <https://www.ecured.cu/Estresores>
28. García J. Las 5 fases del estrés [Internet]. [cited 2021 Apr 29]. Available from: <https://psicologiaymente.com/clinica/fases-del-estres>
29. Archundia A. Transoperatorio. Cirugía 1 Educ quirúrgica [Internet]. 2017;6. Available from: <http://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?aid=114531258>

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO

Se le hace recuerdo que cada respuesta es anónima y se le pide absoluta sinceridad al responder cada ítem, marcando con un aspa.

A. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

I. Edad

1. De 20 a 30 años ()
2. De 31 a 40 años ()
3. De 41 a 50 años ()
4. De 51 a 60 años ()
5. Mayor de 61 años ()

II. Genero

1. Masculino ()
2. Femenino ()

III. Profesión

1. Lic. Enfermería ()
2. Téc. Enfermería ()

IV. Experiencia laboral (años)

1. De 1-5 años ()
2. De 6-10 años ()
3. De 11-15 años ()
4. De 16-20 años ()

B. CARACTERÍSTICAS EPIDEMIOLÓGICAS

I. ¿Fue diagnosticado de COVID-19?

1. Si ()
2. No ()

II. ¿Tuvo contacto con paciente con diagnóstico de COVID-19 en el pre, intra o post quirúrgico?

1. Si ()
2. No ()

C. ESTRÉS DE PANDEMIA

1. SECCIÓN ESTRESORES

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de aspectos que, en mayor o menor medida, suelen estresar a las personas en este periodo de cuarentena. Responde, señalando con una X, ¿Qué tanto te estresa cada uno de esos aspectos? tomando en consideración la siguiente escala de valores:

Nada					Mucho
0	1	2	3	4	5

¿Qué tanto te estresa?

Estresores	0	1	2	3	4	5
1. Que algún miembro de la familia se contagie y no sea atendido adecuadamente						
2. Que nuestro sistema de salud colapse						
3. Desarrollar los síntomas y tener que visitar el hospital COVID						
4. Que los hospitales no tengan los recursos para atender a los enfermos.						
5. El saber que no hay exactamente un medicamento o vacuna que lo cure.						

2. SECCIÓN SÍNTOMAS (REACCIONES)

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de reacciones que, en mayor o menor medida, suelen presentarse en algunas personas cuando están estresadas. Responde, señalando con una X, ¿Qué tanto se te presenta cada una de estas reacciones cuando estás estresado? tomando en consideración la misma escala de valores del apartado anterior.

¿Qué tanto se te presentan las siguientes reacciones cuando estás estresado?

Síntomas	0	1	2	3	4	5
1. Angustia						
2. Incertidumbre						
3. Falta de sueño						
4. Tristeza						
5. Ansiedad						

3. SECCIÓN ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de acciones que, en mayor o menor medida, suelen utilizar algunas personas para enfrentar su estrés. Responde, señalando con una X, ¿Qué tanto utilizas cada una de estas acciones para enfrentar tu estrés? tomando en consideración la misma escala de valores del apartado anterior.

¿Qué tanto utilizas cada una de estas acciones para enfrentar su estrés?

Estrategias	0	1	2	3	4	5
1. Seguir las recomendaciones de la autoridad de salud						
2. Lavarse continuamente las manos						
3. Tener el menos contacto posible con las personas						
4. Realizar actividades laborales en línea						
5. Informarse de fuentes confiables						

D. DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEMS	Eficiente	Regular	Deficiente
Dominio tecnológico			
1. ¿Se realiza metodología de cultura?	3	2	1
2. ¿Me gusta el trabajo que realizo?	3	2	1
3. ¿Estoy orgulloso con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco?	3	2	1
4. ¿Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer actividades que me gustan?	3	2	1
5. ¿Estoy satisfecho con la cantidad d trabajo que me exigen?	3	2	1
6. ¿Hay medios y materiales didácticos y evaluación?	3	2	1
7. ¿La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena?	3	2	1
8. ¿La iluminación ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo está bien reguladas?	3	2	1
9. ¿El entorno y el espacio que trabajo es satisfactorio?	3	2	1
Dominio científico			
1. ¿En mi institución tengo oportunidades satisfactorias de promoción y ascenso?	3	2	1
2. ¿Estoy orgulloso de mis relaciones interpersonales con mi jefe?	3	2	1
3. ¿La supervisión que realizan sobre mi es satisfactoria?	3	2	1
4. ¿Estoy satisfecho de la capacitación que me da la institución?	3	2	1
5. ¿Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea?	3	2	1
6. ¿Me satisfacen mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo?	3	2	1
7. ¿Me satisface las buenas relaciones con mis compañeros?	3	2	1
8. ¿Me orgullece laborar en el servicio de centro quirúrgico?	3	2	1
9. ¿La actividad que realizo justifica con la remuneración que percibo?	3	2	1

ANEXO 2

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Validez de Contenido

A través de la prueba de contenido V de Aiken

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

S= Sumatoria de los valores dado por los jueces al ítem

N= Número de Jueces

C= Número de Valores de la Escala de Valoración (3 en este caso)

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4
		V Aiken	V Aiken	V Aiken	V Aiken
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible	1	1	1	1
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	1	1	1	1
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	1	1	1	1
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	1	1	1	1
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	1	1	1	1
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados	1	1	1	1
CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre Basado en aspecto teórico-científico.	1	1	1	1
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones	1	1	1	1
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación).	1	1	1	1
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente. .	1	1	1	1

V de Aiken global:1

La validez de contenido a través de la V de Aiken es 1, significa que hay un total acuerdo con todos los ítems.

ANEXO 3

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH

INSTRUMENTO	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
Estrés de pandemia	0,841	15

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	15

INSTRUMENTO	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
Desempeño laboral	0,748	18

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	18

ANEXO 4
PRUEBA DE INDEPENDENCIA
CHI-CUADRADO

PRUEBA DE HIPÓTESIS:

- **Hipótesis:**

H₀: No existe relación significativa entre el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.

H₁: Existe relación significativa entre el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.

Sea $\alpha = 0,05$.

- **Prueba Estadística:**

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

- **Distribución de la prueba estadística:** Cuando *H₀* es verdadera, X^2 sigue una distribución aproximadamente X^2 con $(r-1)(c-1)=1$ grados libertad.

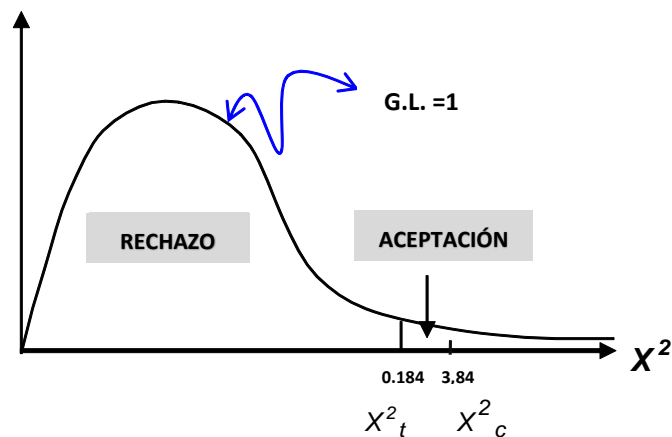
- **Regla de decisión:** Se rechaza *H₀* si el valor de X^2 es mayor o igual que **3,84**

- Cálculo de la prueba estadística

ESTRÉS DE PANDEMIA	DESEMPEÑO LABORAL				TOTAL	
	Eficiente		Regular		N°	%
	N°	%	N°	%		
Fuerte	7	24,1	4	13,8	11	37,9
Moderado	10	34,5	8	27,6	18	62,1
TOTAL	17	58,6	12	41,4	29	100,0

Prueba Chi-cuadrado: $X^2=0,184$; G.L.=1; $p=0,668>0,05$
No hay relación

- **Decisión estadística:** Se Rechaza H_1 porque $0,184 < 3,84$ y el valor p es $> 0,05$ y se acepta H_0



Conclusión: Se concluye que H_1 es falsa, y que no existe evidencia de relación estadística significativa entre el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.

ANEXO 5
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ declaro libre y voluntariamente que acepto participar en el estudio “ESTRÉS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRIÓN, TACNA-2021” cuyo objetivo es determinar el estrés y desempeño laboral

Estoy consciente que este estudio no representa conflicto o daño hacia mi persona y soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento que desee.

Firma

ANEXO 6

RESOLUCIÓN DE FACULTAD DE EJECUCIÓN DE PROYECTO



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,
Farmacia y Bioquímica

RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 10945-2021-FACS/UNJBG

Tacna, 15 de diciembre del 2021

VISTO:

El Informe N° 203-2021-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, de fecha 24.11.2021, recibido el 26.11.2021, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad de Enfermería, solicita designación de Asesor para el proyecto de tesis y autorización para ejecución presentado por la Est. Lic. María Elena Ale Alarcón;

CONSIDERANDO:

Que, la Est. Lic. María Elena Ale Alarcón, de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, solicita se le asigne Asesor para el proyecto de tesis;

Que, mediante el Informe N° 203-2021-SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA-FACS, remitido por la Coordinadora de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, solicita se designe Asesor del Proyecto de Tesis titulado: **ESTRÉS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRIÓN, TACNA- 2021**, presentado por la Est. Lic. María Elena Ale Alarcón, alumna de la Segunda Especialidad: Enfermería en Centro Quirúrgico de la Facultad Ciencias de la Salud, teniendo como Asesora a la Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado;

Que, teniendo opinión favorable de su Asesora Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado, se procede a autorizar la Ejecución del Proyecto de Tesis presentado.

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria No 30220, Art. 169 inc. b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud;

SE RESUELVE:

ART. 1°: Oficializar la Designación de la Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado, como Asesora del Proyecto de Tesis titulado: **ESTRÉS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL III DANIEL ALCIDES CARRIÓN, TACNA- 2021**, presentado por la Est. Lic. María Elena Ale Alarcón, alumna de la Segunda Especialidad: Enfermería en Centro Quirúrgico de la Facultad Ciencias de la Salud

ART. 2°: Autorizar la Ejecución del Proyecto de Tesis presentado por la Est. Lic. María Elena Ale Alarcón, alumna de la Segunda Especialidad-Enfermería, de la Facultad Ciencias de la Salud

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dra. Elena Cachicatari Vargas de Olgado
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

DISTR.: OFRC, 2DA ESEN, ARCH.


Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado
SECRETARIA ACADEMICA ADMINISTRATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

JCMR/trr.-

Av. Miraflores s/n Ciudad Universitaria – Central Telefónica 583000 Anexo 2226 Casilla Postal 316.

ANEXO 7

APROBACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA HDAC-ESSALUD TACNA



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

NOTA N° 012 -CIEI-GRATA-EsSalud-2022

Tacna, 18 de ABRIL 2022

LIC. ENF.
CONSUELO CATARI TAPIA
JEFE SERVICIO DE ENFERMERIA
Red Asistencial Tacna
Presente. -

Asunto: CONSTANCIA DE APROBACION POR EL COMITÉ INSTITUCIONAL
DE ETICA EN INVESTIGACIÓN:
"ESTRÉS DE PANDEMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO DEL HIII DAC 2021"

Es muy grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez manifestarle que con relación al documento del asunto de la referencia el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Red Asistencial Tacna, luego de la revisión, ha considerado la autorización del Proyecto de Investigación en mención.

En tal sentido, solicito a usted brindarle las facilidades a LIC. ENF. MARIA ELENA ALE ALARCON, a fin de que cumpla con el acopio de información del área correspondiente a dicha labor, así como garantice el envío de las conclusiones de dicha investigación a este Comité.

Cabe mencionar que esta evaluación está sujeta a las disposiciones contenidas en la normativa vigente de la Institución para investigación en EsSalud (Directiva N° 025-GG-ESSALUD-2008, Directiva N° 04 - IETSI - ESSALUD – 2016, Resolución N° 027-IETSI-ESSALUD-2016), Resolución de Gerencia N° 74-GRATA-ESSALUD-2022 "Manual de Procedimiento Institucional del Comité de Ética en Investigación y Resolución de Gerencia N° 073-GRATA-ESSALUD-2022, Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación en Seres Humanos Versión 1.0 - Red Asistencial Tacna,

Sin otro particular, agradezco la atención a la presente.

Atentamente,

MHZ/err.
c.c. archivo
adj. lo indicado
folios 04
NIT 7898 2022 010

Miguel Hueda Zavaleta
MEDICO INFECTOLOGO
CNP: 63898 RNE 32576

ANEXO 8

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Muestra	Método y diseño	Instrumentos
<p>Por tal motivo surge la siguiente pregunta ¿Existe relación entre el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el Estrés de Pandemia en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021. • Establecer el Desempeño Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021. • Relacionar el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021. 	<p><i>Ho:</i> No existe relación significativa entre el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.</p> <p><i>H1:</i> Existe relación significativa entre el Estrés de Pandemia y Desempeño Laboral en Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna-2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variable dependiente: Estrés de Pandemia <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estresores ✓ Síntomas ✓ Estrategias de afrontamiento • Variable independiente: Desempeño laboral <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominio Tecnológico ✓ Dominio Científico 	<p>Población: Está conformado por 20 enfermeras y 9 técnicos de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión-EsSalud Tacna</p> <p>Muestra: No habrá muestra, se trabajó con el 100% de la población a través del muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, de alcance relacional y transversal.</p>	<p>Conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Características sociodemográficas: Se ha considerado la edad, género, profesión y experiencia laboral • Características epidemiológicas: Si el personal de enfermería tuvo diagnóstico COVID-19 y contacto con pacientes diagnosticados de COVID-19 • Estrés de Pandemia: Se usa el Inventario SISCO del Estrés de Pandemia, compuesto de 15 ítems. Se responden mediante la Escala Likert, donde cero es nada y cinco es mucho. • Desempeño Laboral: Cuestionario elaborado por la Lic. Antonia Pujay Cristóbal, que consta de 18 preguntas dividida en dos dimensiones bajo la escala de Likert.

ANEXO 9

TABLA N° 06
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA

Características sociodemográficas	Personal de enfermería	
	N°	%
Edad		
20 a 30 años	1	3,4
31 a 40 años	8	27,6
41 a 50 años	10	34,5
51 a 60 años	8	27,6
Mayor 61 años	2	6,9
Género		
Masculino	4	13,8
Femenino	25	86,2
Profesión		
Lic. Enfermería	20	69,0
Téc. Enfermería	9	31,0
Experiencia laboral		
1 a 5 años	4	13,8
6 a 10 años	5	17,2
11 a 15 años	9	31,0
16 a 20 años	11	37,9

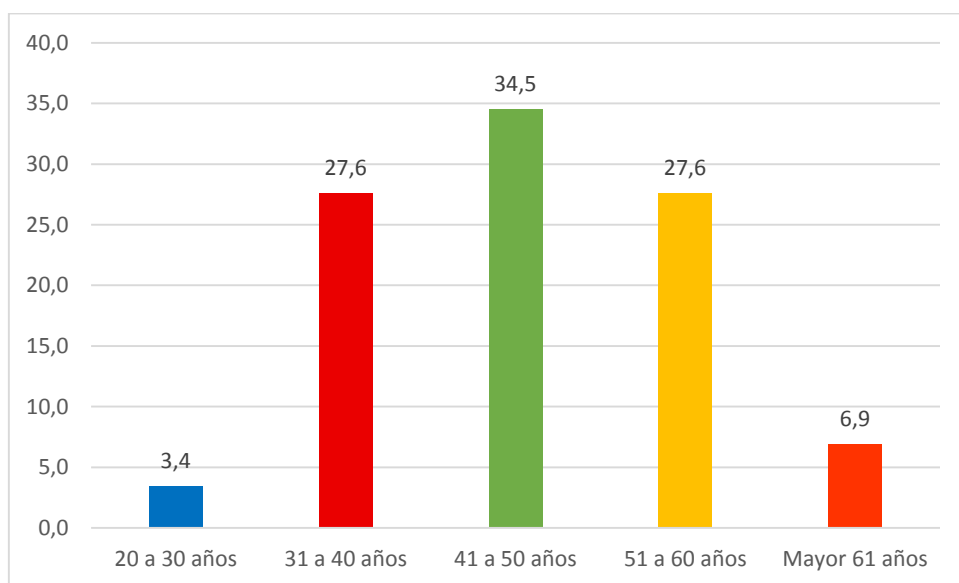
Fuente: Cuestionario

Descripción:

En la tabla 6 el personal de enfermería tiene edad de 41 a 50 años en un 34,5%, de 31 a 40 años y 51 a 60 años en un 27,6% cada uno; son de género femenino en un 86,2% y masculino en un 13,8%; son enfermeros en un 69,0% y técnico de enfermería en un 31,0%; con experiencia laboral de 16 a 20 años en un 37,9%, de 11 a 15 años en un 31,0%, de 6 a 10 años en un 17,2% y de 1 a 5 años en un 13,8%.

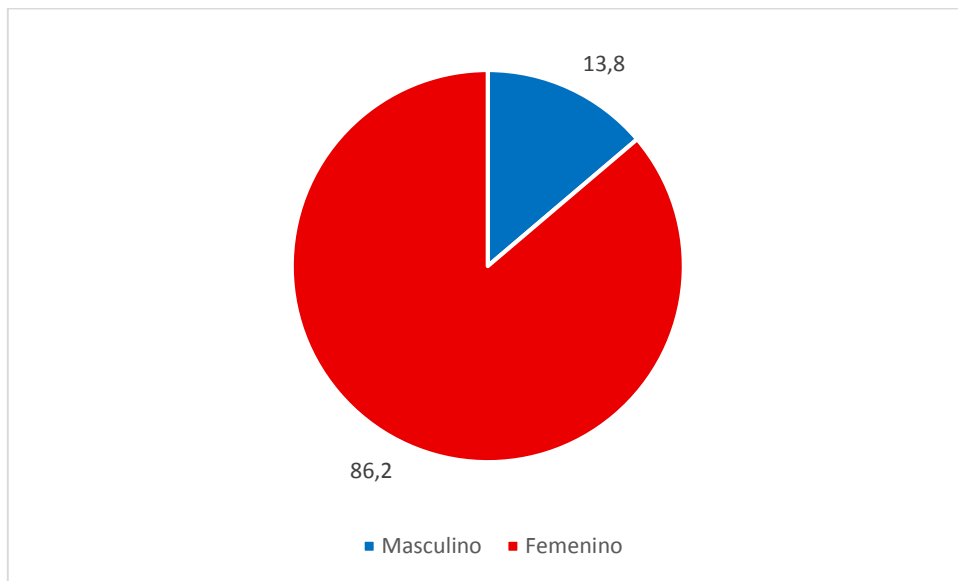
GRÁFICO Nº 06

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS: EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 6

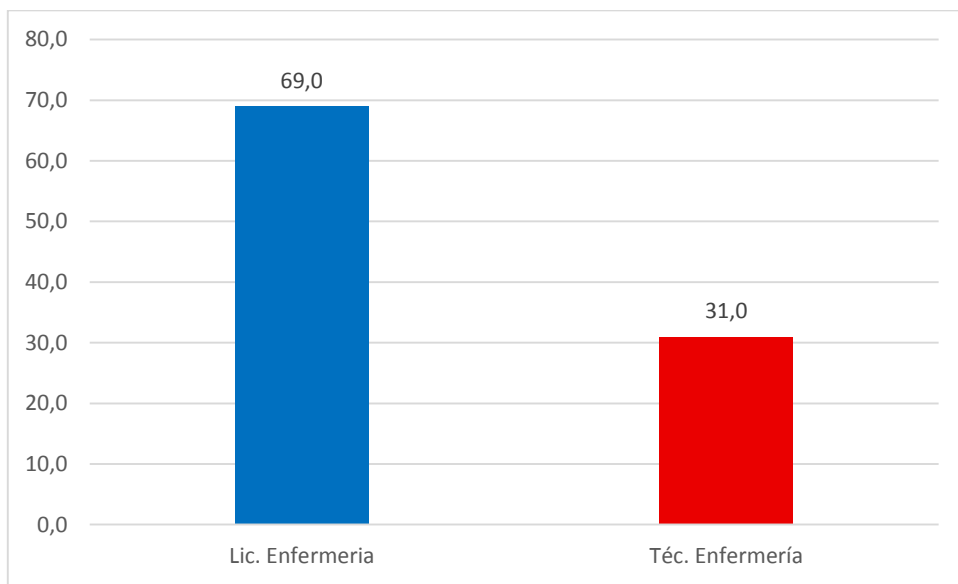
GRÁFICO Nº 07
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS: GÉNERO DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 6

GRÁFICO Nº 08

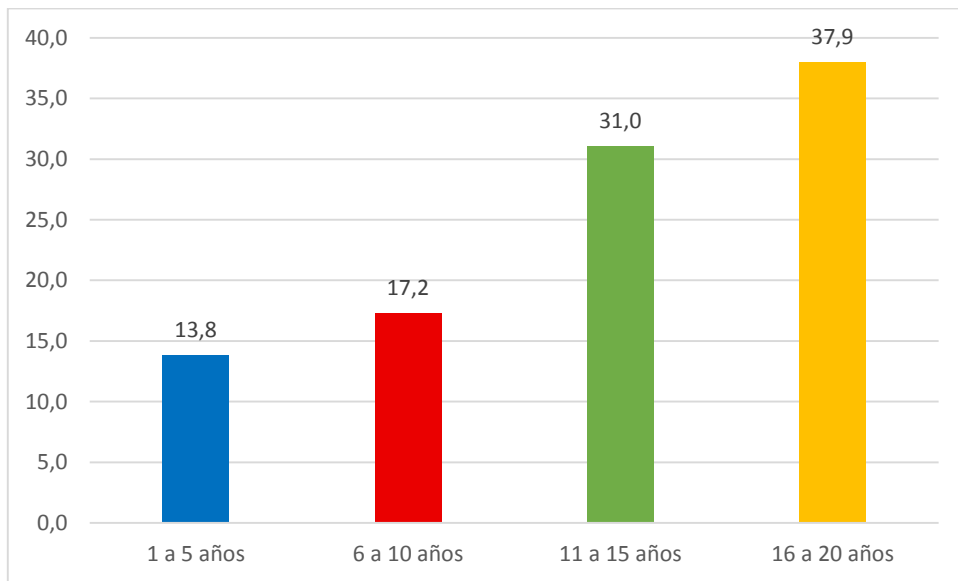
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS: PROFESIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 6

GRÁFICO Nº 09

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS: EXPERIENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 6

TABLA N° 07

**CARACTERÍSTICAS EPIDEMIOLÓGICAS DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA**

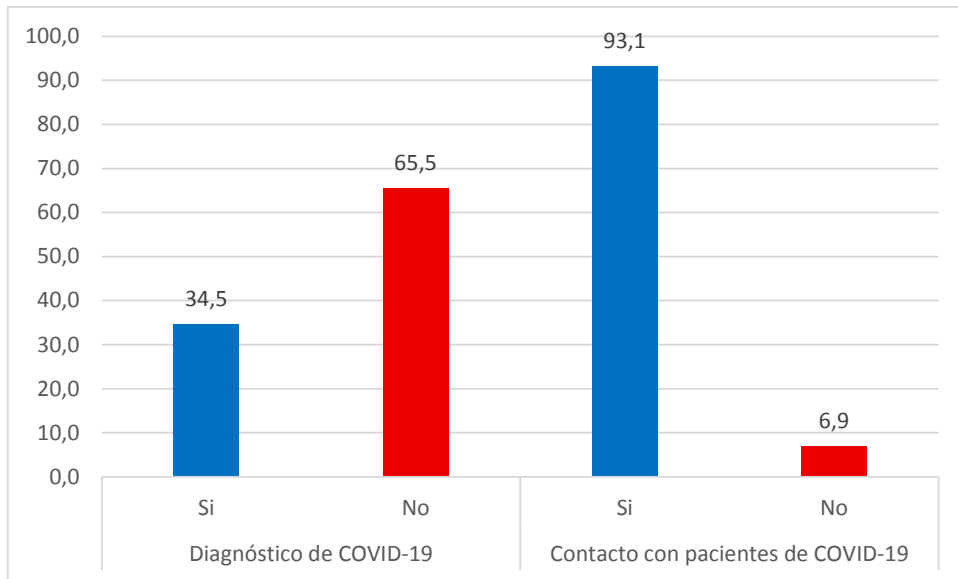
Características epidemiológicas	Personal de enfermería	
	N°	%
Diagnóstico de COVID-19		
Si	10	34,5
No	19	65,5
Contacto con pacientes de COVID-19		
Si	27	93,1
No	2	6,9

Fuente: Cuestionario

Descripción:

En la tabla 7 se encontró que el personal de enfermería tuvo diagnóstico de COVID-19 en un 34,5% y no tuvieron en un 65,5%. Tuvieron contacto con pacientes de diagnóstico de COVID-19 en un 93,1%.

GRÁFICO Nº 10
CARACTERÍSTICAS EPIDEMIOLÓGICAS DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA



Fuente: Tabla 7