

Document Information

| | |
|-------------------|---|
| Analyzed document | GLORIA STEFANI PUERTA PEREZ - TESIS URKUND 24-07-2023.docx (D172360523) |
| Submitted | 7/25/2023 4:52:00 AM |
| Submitted by | MARIA AMELIA VALDERRAMA SORIANO |
| Submitter email | avalderrama@unc.edu.pe |
| Similarity | 5% |
| Analysis address | avalderrama.undc@analysis.urkund.com |



Sources included in the report

| | | | |
|-----------|---|---|---|
| SA | Yordane Quispe Delgado.pdf Document Yordane Quispe Delgado.pdf (D54378662) |  | 2 |
| SA | Universidad Nacional de Cajamarca / TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx Document TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx (D138873103) Submitted by: dchavez@unc.edu.pe Receiver: dchavez.undc@analysis.urkund.com |  | 3 |
| SA | ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021.docx Document ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021.docx (D135576771) |  | 2 |
| SA | TESIS SR. ALEJANDRO ALMEIDA.docx Document TESIS SR. ALEJANDRO ALMEIDA.docx (D142505556) |  | 1 |
| SA | Tesis_Erika Michelle Montenegro.docx Document Tesis_Erika Michelle Montenegro.docx (D142803369) |  | 1 |
| SA | 10. LXXIII - MEDINA - OLAYA.docx Document 10. LXXIII - MEDINA - OLAYA.docx (D111113825) |  | 1 |
| SA | EF_TESIS_CANDIAROMEROSANDRAMICHELE.docx Document EF_TESIS_CANDIAROMEROSANDRAMICHELE.docx (D123717958) |  | 1 |

Entire Document

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, el estrés afecta a una gran cantidad de personas a nivel mundial, debido a la forma de vida que llevan y las diferentes presiones a las que están expuestos. En el sector de salud, se conoce que a nivel mundial los casos de estrés en el personal de enfermería son muy recurrentes debido a la carga laboral y la presión psicológica que conlleva ejecutar sus labores, reportes estadísticos revelan que en países como España y México tan solo el 17.83 % y 6.79 % de los enfermeros revelan problemas por este trastorno, a diferencia de países de Sudamérica como Chile 30% que presenta un índice considerable y Perú que es el que presenta las tasas más altas llegando al 89% lo cual es causado por las condiciones del ambiente laboral.

Según la Organización Mundial de Salud (OMS) el estrés es entendido como diversas reacciones fisiológicas que proyecta el cuerpo para una determinada actividad, formándose así en una forma de alerta innata del ser humano con la cual se prepara para la supervivencia⁵, sin embargo a pesar de ser concebida como una alerta que puede ayudar a prever problemas futuros, cuando el estrés se asocia al área laboral de las personas se convierte en un problema psicológico, que en la actualidad es un problema principal que está afectando a muchas personas⁶, con lo cual las personas que aquejan daños causados por el estrés no consiguen desempeñarse de manera óptima.

En el Perú el estrés es un problema muy relevante de la salud pública que afecta al personal de salud lo cual conlleva a la incapacidad física y mental, uno de los grupos laborales más afectados del sector salud son el personal de enfermería, por la gran responsabilidad que asumen para la atención de pacientes con diferentes patologías y críticas, las causas del estrés sobre carga laboral, mal clima laboral, inestabilidad laboral, entre otros⁷.

En la actualidad el estrés se manifiesta con mayor frecuencia a nivel laboral, lo cual es la dolencia más grave, pues sus daños pueden perdurar por muchos años y llegan a ser irreversibles en la vida familiar y social de la persona que lo adolece⁸, el grupo más afectado son los profesionales del sector salud, específicamente el personal de enfermería, Valderrama y Polino⁵ en su estudio manifiesta que el 44.1 % de médicos y enfermeras padecen de estrés laboral lo cual conlleva a que se vea afectado el desempeño laboral, pues manifiestan que la calidad de atención de los clientes disminuyó considerablemente.

Por otra parte, el desempeño laboral es considerado como un indicador mediante el cual un empleado puede completar una tarea asignada con éxito, el desempeño laboral se ve relacionado de manera directa con el estrés, ya que como manifiesta Brito-Ortiz et al.⁹ los altos niveles de estrés negativo pueden generar aspectos nocivos en el desempeño laboral, lo cual conlleva a que la calidad laboral se vea mermada. En cuanto al personal de enfermería el desempeño laboral es muy importante, pues está relacionado con la productividad y calidad de atención brindada a los usuarios¹⁰. Correa¹¹ menciona que según la Asociación Americana de Psicología existen tres tipos diferentes de relaciones entre el estrés y el desempeño laboral. Una de ellas es la relación lineal negativa, se da cuando la productividad disminuye con el estrés. La segunda es cuando existe una relación lineal positiva, se da cuando la productividad aumenta como consecuencia del estrés. La tercera relación es curvilínea, primero aumenta la productividad hasta un punto más alto y luego disminuye.

La pandemia generada por el COVID-19 significa para el mundo entero una emergencia sanitaria de gran envergadura pues ha ocasionado gran número de muertes, lo que significa uno de los desafíos más grandes para los profesionales de enfermería⁴, siendo los profesionales de esta rama de la salud los que han sufrido mayor daño psicológico por estrés a causa de la ya mencionada pandemia¹², debido a que el personal de enfermería labora en un ambiente hostil, pues están en contacto directo con el dolor, desesperación y la muerte¹³, a esto se le suma que están más propensos a ser contagiados por el virus de la COVID-19 y contagiar de manera directa a familiares, amigos y colegas, lo cual hace que los niveles de estrés y tensión vividos durante el periodo laboral sean muy altos, lo cual conlleva a que el desempeño laboral de estos profesionales se vea alterado y hasta pudiendo llegar ser deficiente. Según reportes del Centro de Control y Prevención de Enfermedades en China, la transmisión del COVID-19 en el personal de salud hasta el 11 de mayo del 2021 desde que se dio inicio la pandemia, se reportaron 3 019 casos de los cuales 1 716 fueron confirmados y hubo 5 muertes. Todo este ambiente negativo generado por la pandemia COVID-19 ha provocado cambios negativos en el clima laboral afectando así el desempeño laboral y organizacional del profesional en la consulta.

A nivel nacional, el estrés laboral afecta negativamente a los profesionales de enfermería; puesto que, a diario presentan problemas en su entorno, los que se van acumulando y empiezan a sentirse vulnerables; en consecuencia, empiezan a buscar un equilibrio entre el trabajo y su vida cotidiana, el cual afecta directamente en la calidad de su trabajo¹⁴. Sin embargo, a pesar de que es evidente la relación entre el estrés y el desempeño laboral, en países de América latina específicamente en el Perú este tema es de poco interés a pesar de las complicaciones físicas y mentales que genera este problema. En Cajamarca Cáceres¹⁵ menciona que existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, por otra parte, en un estudio realizado en el hospital Essalud de Cajamarca reporta que de 72 personas incluidas en el estudio el 13 % representan estrés de tipo moderado a extremo lo cual genera un problema en su desempeño laboral¹⁶.

En esta investigación se considera al Hospital Regional Docente de Cajamarca como lugar de estudio, ya que durante la pandemia COVID-19 el personal de enfermería por turno estuvo conformado por un equipo de 4 licenciadas en enfermería que laboran 12 horas continuas en el Área de Hospitalización COVID, atendiendo una gran cantidad de pacientes que fueron diagnosticados con la enfermedad, dicha sobrecarga laboral y emocional sumado a la presión del trabajo ha conllevado a que el personal de enfermería que labora en dicho nosocomio adopte algunas alteraciones psicológicas de manera directa e indirecta las cuales se pueden llegar a ver reflejadas en su desempeño laboral, debido a los altos niveles de estrés a los que están sometidos durante el desarrollo de sus labores, lo cual significa un problema en la salud de dichos profesionales ya que se genera un clima laboral desfavorable e ineficiente que puede repercutir en todo el personal de trabajo y pacientes. En este centro de salud el personal de enfermería que labora en dicha área ha manifestado de manera verbal complicaciones como fatiga, cansancio mental, inestabilidad emocional, entre otros síntomas a causa de la sobre carga laboral. 1.2.

85%

MATCHING BLOCK 1/11

SA Yordane Quispe Delgado.pdf (D54378662)

Objetivos 1.2.1. Objetivo general Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los

enfermeros del

área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca. 1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar los niveles de estrés en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.
- Analizar el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID del Hospital Regional Docente Cajamarca. 1.3.

Justificación

Debido a que la pandemia COVID-19 ha generado que se altere el estilo de vida de las personas, sobre todo en el ámbito laboral, como consecuencia de esto se tiene diversos efectos negativos, dentro de las cuales destacan las enfermedades psicológicas pues éstas causan grandes daños. Dentro de los profesionales el personal de enfermería es uno de los grupos de trabajadores de primera línea que ha sufrido los mayores daños por causa de la pandemia, pues el estrés laboral puede llegar a ser muy alto ya que estos profesionales lidian con personas contagiadas por el virus.

Siendo así que durante el tiempo de pandemia los profesionales de enfermería se encuentran más propensos a sufrir problemas ocasionados por el estrés, lo cual es algo preocupante, pues si esta enfermedad no es detectada a tiempo y tratada de la forma adecuada, se corre el riesgo de que se vuelva un estrés crónico lo cual conlleva a las alteraciones de personalidad y autoestima. Por lo anteriormente mencionado se tiene la necesidad de desarrollar el presente trabajo de investigación para conocer y analizar cómo influye el nivel de estrés en el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

La presente investigación se justifica desde el ámbito teórico, ya que contribuirá a determinar el nivel de estrés de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca y a su vez se proporcionará conocimiento con base científica sobre cómo afecta este problema en el desempeño laboral de los profesionales.

A su vez, desde el enfoque práctico, con los resultados obtenidos en esta investigación se pueden usar para abordar el tema y proponer lineamientos a fin de disminuir y controlar la problemática.

A nivel social esta investigación aportará a la salud ocupacional, ya que se busca identificar y prevenir el estrés en los enfermeros de área COVID-19 lo cual es de mucha importancia las instituciones nacionales e internacionales que se encuentran en constante búsqueda de prevenir y controlar el estrés en el ámbito laboral de la salud.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Bases conceptuales 2.2.1. Estrés

Duval et al.²⁶, definen al estrés es definido como una amenaza a la homeostasis, frente a la cual el organismo, para resistir, reacciona con un gran número de respuestas adaptativas que implican la activación del sistema nervioso simpático y el eje hipotalámico-pituitario-adrenal. Los cambios estructurales/funcionales en las regiones cerebrales inducidos por el estrés pueden contribuir al desarrollo de desórdenes psiquiátricos, tales como depresión y trastorno por estrés postraumático. Se ha sugerido que las influencias de la hormona gonadal proporcionan complejas contribuciones a las diferencias sexuales en las vulnerabilidades a las enfermedades relacionadas con el estrés.

Para Barrio et al.²⁷ El estrés es una reacción de lucha (afrentamiento) o de huida del organismo como respuesta a una amenaza para la supervivencia o la autoestima personal. Es decir, se refiere a las consecuencias de las demandas que nos solicita el ambiente. En consecuencia, se produce tanto en condiciones positivas como negativas: la vida cotidiana conlleva indefectiblemente estrés.

Se trata de un proceso adaptativo y de emergencia, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona; éste no se considera una emoción en sí mismo, sino que es el agente generador de las emociones. En todo caso, el estrés es una relación entre la persona y el ambiente, en la que el sujeto percibe en qué medida las demandas ambientales constituyen un peligro para su bienestar, si exceden o igualan sus recursos para enfrentarse a ellas²².

2.2.2. Estrés laboral

El estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión²⁸.

Las interacciones personales en el mundo laboral se encuentran determinadas por las expectativas de rol que comprenden los deberes y obligaciones de la persona que los desempeña en relación con otras personas que ocupan roles y posiciones relacionadas con él dentro del mismo sistema. Quizá, la nota más distintiva de las expectativas de rol es que, a través de ellas se pretende reducir la incertidumbre de los comportamientos de las personas que mantienen interrelaciones en la organización, al proporcionar los medios para realizar algunas predicciones acerca de la conducta de los otros, facilitando, de esta forma, la interacción²⁸.

Para Sánchez²⁹ existen muchas conexiones entre el trabajo y el estrés, pues la gran mayoría de las personas dedica cada vez un mayor tiempo de su vida a trabajar, por lo que ésta se convierte en una actividad importante pero estresante, el estrés en el trabajo es

96%

MATCHING BLOCK 2/11

SA

TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx
(D138873103)

un conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación.

95%

MATCHING BLOCK 3/11

SA

ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID EN EL PERSO ...
(D135576771)

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias observadas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador

o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa³⁰.

2.2.3. Estrés en el personal de enfermería

Abreu²⁹ manifiesta que el estrés es frecuente entre los profesionales del sector salud los cuales desarrollan su trabajo entre la vida y la muerte, generalmente laboran bajo presión, en confinamiento, teniendo un contacto directo con el usuario y sus padecimientos; circunstancias que aumentan el riesgo de padecer algún trastorno de sus estados afectivos emocionales.

El estrés que afecta a los enfermeros y enfermeras, pues en muchos países estos enferman con frecuencia de afecciones psiquiátricas, presentando niveles altos de suicidio. Una de las causas fundamentales es la sobrecarga de trabajo, lo cual lleva a un deterioro de la salud mental, por lo que consideramos importante tener los conocimientos necesarios sobre este síndrome para poder enfrentarlo y sobre todo prevenirlo³⁰.

En las últimas dos décadas, ha habido una creciente preocupación por los efectos del estrés sobre los profesionales de enfermería, que representan el colectivo sanitario más numeroso proporcionando cuidados a los pacientes las 24 horas al día. Según la Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la American Nurses Association (ANA), la principal preocupación para el personal de enfermería en relación a la salud y seguridad en el entorno laboral es el efecto agudo o crónico del estrés⁷. Las condiciones de trabajo en enfermería implican la exposición al dolor y la muerte, conflictos interpersonales, falta de autonomía y autoridad en la toma de decisiones e indefinición del papel profesional que generan un estado de estrés crónico²³.

Gómez et al.³³, indican que el personal de enfermería es uno de los grupos sanitarios profesionales, tanto hospitalarios como extra hospitalarios, que tienen mayor riesgo para desarrollar este tipo de estrés laboral, al estar en contacto directo con pacientes que necesitan constantemente sus cuidados y ayuda. Soportan duras condiciones de trabajo como consecuencia del sistema de turnos de sus jornadas laborales, remuneración económica escasa en algunos puestos de trabajo, y conflictos a la hora de tratar con las familias de los pacientes, residentes, equipo de trabajo.

El estrés se manifiesta de diversas formas en las personas que lo padecen, de manera física se puede evidenciar a través de problemas en la piel como aparición de tiña. Psoriasis, caída de cabello, etc, y psicológicamente se puede ver reflejado en problemas de depresión, angustia, enfermedades emotivas como gastritis, ira, etc¹⁸.

2.2.4. Desempeño
Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. La Administración del desempeño, es definida como "el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización", así como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones³⁴.

Desempeño profesional de enfermería es una definición poco abordada, por lo que se hace necesario un análisis valorativo de conceptos y enfoques para su formación desde referentes en el contexto internacional y cubano y sus implicaciones en el desempeño del profesional de enfermería³⁵.

2.2.5. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud, para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo y las personales, en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados, cuáles requieren decisiones de gestión y/o capacitantes³⁶.

Chavez³⁷ menciona que, el desempeño laboral es la motivación, por lo tanto, para entender el comportamiento humano es importante conocer las motivaciones humanas, se entiende por motivación que es el proceso administrativo de influir en la conducta de los colaboradores, esto basado en el conocimiento de cómo hacer que le gente funcione.

Bautista et al.³⁸ definen al desempeño laboral como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones.

2.2.6. Desempeño de los enfermeros en el área de Covid-19

La labor de las enfermeras es esencial en el tratamiento a pacientes con COVID-19, frecuentemente son ellas quienes están más cerca del paciente, con un contacto más directo, y con una alta exposición al contagio; ello provoca que estén sometidas de manera permanente a riesgos físicos que pueden afectar su salud, pero también a un tipo de "riesgo silencioso" que tiene una repercusión directa en su bienestar laboral, nos referimos a los riesgos psicosociales, para los cuales se necesitan de recursos emocionales que permitan su manejo efectivo³⁹.

Dentro de las numerosas experiencias que pueden desencadenarse en el sector salud, se observa que los pacientes juzgan el desempeño de las enfermeras y tienen cierta percepción negativa; por ello es que surge muchas veces el rechazo a ser hospitalizado; es por ello que es importante que haya una relación empática ³ entre el paciente y la enfermera, de forma que así perciban que para el personal de salud es de suma importancia su rápida recuperación de su salud⁴⁰.

90%

MATCHING BLOCK 4/11

SA TESIS SR. ALEJANDRO ALMEIDA.docx (D142505556)

Los enfermeros están en todos los escenarios donde se enfrenta la COVID-19, por lo que las organizaciones internacionales de Enfermería demandan de la realización de acciones informativas para estos profesionales con énfasis en cómo actuar en los diversos escenarios.

Detrás del desempeño profesional efectivo y seguro de nuestros enfermeros está la gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería, responsables de la capacitación de todos los enfermeros, así como la organización y distribución de los recursos humanos y materiales que garanticen la atención en los diferentes escenarios⁴¹.

100%

MATCHING BLOCK 5/11

SA Tesis_Erika Michelle Montenegro.docx (D142803369)

El desempeño de la Enfermería resulta importante por la trascendencia de su encargo social: la atención técnica y el cuidado humano de personas vulnerables, y la familiaridad y cercanía que con ellas se establece. En situaciones de pandemia debe ser la garante de los derechos del paciente al acompañamiento, a la seguridad, y al apoyo espiritual, protegiéndolo de prácticas incompetentes o no seguras de la actividad sanitaria, no obstante, salvo excepciones, no debe asumir riesgos desproporcionados de contagio y, por tanto, debe trabajar con respeto a las normas de seguridad que se establecen para evitar la infección⁴². 2.2.7.

Covid-19

En diciembre de 2019, se produjo una serie de enfermedades respiratorias atípicas agudas en Wuhan, China. Esto se extendió rápidamente desde Wuhan a otras áreas. Pronto se descubrió que un nuevo coronavirus era el responsable. El nuevo coronavirus se denominó síndrome respiratorio agudo severo coronavirus-2 (SARS-CoV-2, 2019-nCoV) debido a su alta homología (~80 %) con el SARS-CoV, que causó el síndrome de dificultad respiratoria aguda (SDRA) y alta mortalidad durante 2002-2003. Se consideró que el brote de SARS-CoV-2 comenzó originalmente a través de una transmisión zoonótica asociada con el mercado de mariscos en Wuhan, China. Más tarde se reconoció que la transmisión de persona a persona desempeñó un papel importante en el brote posterior. La enfermedad causada por este virus se denominó enfermedad del Coronavirus 19 (COVID-19) y fue declarada pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS). COVID-19 ha estado afectando a una gran cantidad de personas en todo el mundo, y se ha informado en aproximadamente 200 países y territorios. Hasta el 7 de abril de 2020, se han informado alrededor de 1 400 000 casos en todo el mundo según el Centro de Ciencia e Ingeniería de Sistemas (CSSE) de la Universidad John Hopkins⁴⁴.

Los coronavirus (CoV), incluido el SARS-CoV-2, la causa de la pandemia actual de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19), tienen propensión a la neuroinvasión. Las neuronas olfatorias se están discutiendo actualmente como una puerta de entrada para la neuroinvasión y la propagación de CoV después de la infección de las células neurales desde el SNC hacia la periferia a través de una ruta transneuronal. Una cuarta parte de los pacientes ingresados con COVID-19 reportan una alteración en su sentido del olfato, que puede estar relacionado con esta capacidad. Presumimos que la pérdida del olfato a menudo no se nota subjetivamente y que la proporción de pacientes afectados es superior al 25%. Burghart Sniffin' Sticks®, una prueba de detección ampliamente utilizada para los trastornos del olfato, se utilizó de acuerdo con las especificaciones del fabricante en un estudio transversal prospectivo para objetivar la magnitud del trastorno del olfato causado por el SARS-CoV-2⁴⁵. 2.2.8. Teorías de estrés y desempeño laboral

Callista Roy en el año 1970 propuso una teoría de

85%**MATCHING BLOCK 6/11****SA**ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID EN EL PERSO ...
(D135576771)

adaptación como el Roy Adaptation Model (RAM) donde indica que las contradicciones adaptativas son contestaciones que benefician la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Su modelo nos presenta una herramienta de gran utilidad para poder comprender la función de la enfermera y su intervención para reducir los mecanismos productores de estrés.

Así mismo, describió los mecanismos innatos de afrontamiento como procesos automáticos, aunque los seres humanos no piensan en ellos. Las experiencias vividas a lo largo de la vida ayudan a presentar reacciones habituales ante estímulos particulares. El campo de actuación de la enfermera estaría vinculado a aquellas situaciones en las que la persona que se está adaptando presenta reacciones ineficaces. La enfermera que se guía mediante los cuatro modos adaptativos de la teoría de Roy puede encontrar una valoración de las conductas que manifiesta la persona que son generadoras de estrés. Por otra parte, Roy consideró

88%**MATCHING BLOCK 7/11****SA**

10. LXXIII - MEDINA - OLAYA.docx (D111113825)

que las personas tienen cuatro formas de adaptación: Fisiológica, autoconcepto, desempeño de funciones y relaciones de interdependencia. El resultado final más conveniente es un estado en el cual las condiciones facilitan la consecución de las metas personales, incluyendo supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio.

Subrayó que, en su intervención, la enfermera

98%**MATCHING BLOCK 8/11****SA**EF_TESIS_CANDIAROMEROSANDRAMICHELE.docx
(D123717958)

debe estar siempre consciente de la responsabilidad activa que tiene el paciente de participar en su propia atención cuando es capaz de hacerlo. La meta de la enfermería es ayudar a la persona a adaptarse a los cuatro modos, ya sea en la salud o en la enfermedad.

Define seis pasos en el proceso de enfermería: a) valoración de las conductas; b) estímulos que afectan a esas conductas; c) elaboración de un diagnóstico de enfermería sobre la situación adaptativa de la persona; d) establecimiento de objetivos que favorezcan la adaptación; e) intervenciones de enfermería (intentar manipular los estímulos para lograr la adaptación); y, f) evaluación, mediante la manipulación de los estímulos del paciente, la enfermera incrementa la interacción de la persona con el entorno, promoviendo con ello la salud⁴⁶

Por otra parte, en cuanto a las teorías sobre el desempeño laboral Terán⁴⁷ menciona que existe la propuesta por Andrew Gonzi en 1996, menciona que el desempeño laboral se divide en:

- Enfoque de Tareas Desempeñadas: es aquella en la cual el desempeño se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas y sub-tareas especificadas de manera clara.
- Enfoque atributos personales: está basada en lo que la persona sabe, puede y quiere hacer.
- Enfoque integrado: dado por la combinación de las tendencias de enfoque de tareas con el enfoque de atributos personales. Está orientada a la evaluación y certificación de las competencias

2.2.9. Dimensiones de estrés

Existen diversas investigaciones que mencionan muchas dimensiones del estrés, de las cuales para esta investigación se tomaron en cuenta las siguientes:

Ambiente físico: Son las características relacionadas con el contenido y carga de las actividades de trabajo, los horarios irregulares y el ambiente físico en el que se realiza el trabajo⁴⁸.

100%**MATCHING BLOCK 9/11****SA**TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx
(D138873103)

Ambiente psicológico: Son aquellas características psicológicas personales que por ende generan una organización dinámica en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento

característicos ante la presencia de agentes estresores. Son característicos de cada individuo, y que en ellos se refleja su adaptación al ambiente, a la vez que son formas de acción sobre él 48.

90%**MATCHING BLOCK 10/11****SA**TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx
(D138873103)

Ambiente social: Son aquellas características de la organización del trabajo en el hospital que afectan la salud de los miembros del equipo de salud 48. 2.2.9.

Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones de desempeño laboral son variadas, las investigaciones realizadas al respecto evidencian que no existe un consenso universal que clasifique en un determinado número de dimensiones, sin embargo, para fines de esta investigación se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones⁴⁹.

Componente técnico: consiste en la aplicación de la ciencia y la tecnología en el manejo del problema de una persona de manera que rinda lo máximo de su capacidad en beneficio posible de la institución

Componente interpersonal: las normas y valores sociales de los individuos como base fundamental para lograr un ambiente laboral satisfactorio en el que se respete las ideas de los demás, con miras de mejorar la actividad de la enfermera.

Confort: constituidos por todos los elementos del entorno que aumentan la confortabilidad de cualquier servicio. 2.3.

Hipótesis de la investigación

H1: el nivel de estrés influye en el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

H2: el nivel de estrés no influye en el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca. 2.4. Variable de estudio

Variable 1: Nivel de estrés

Variable 2: Desempeño laboral

2.5. Operacionalización de las variables

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de estudio

3.1.1. Tipo de estudio

La presente investigación es no experimental, ya que tiene como finalidad observar lo que ocurre en el evento de interés y que en se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contexto que se dan sin la intervención directa del investigador, a partir de lo cual el investigador puede aplicar un análisis⁵⁰. Es tipo cuantitativo, pues se usó la recolección de datos para contrastar la hipótesis, con base en el cotejo numérico y el análisis estadístico, relacionado con la variable de estudio

3.1.2. Diseño de estudio

- Corte Transversal, pues a partir de la muestra recolecto datos de un solo momento y en un tiempo único⁵¹.

- Descriptivo-Correlacional, pues a partir de las acciones y eventos de la realidad observada se correlacionó la variable nivel de estrés con el desempeño laboral de los enfermeros⁵²

M: Profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente de Cajamarca

O1: Nivel de Estrés

O2: Desempeño laboral 3.2. Población muestral

La población para esta investigación estuvo conformada por 26 Licenciados de enfermería que laboran en el Área Covid-19 del Hospital Regional Docente De Cajamarca.

3.3. Criterio de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Licenciadas y licenciados de enfermería que laboraban a tiempo completo en el área de hospitalización de Covid-19 del hospital regional docente de Cajamarca.

Criterios de exclusión

Licenciadas y licenciados de enfermería que no laboraban en el área de hospitalización de Covid-19 del hospital regional docente de Cajamarca.

3.4. unidad de análisis

La unidad de análisis estará conformada por cada uno de los profesionales de enfermería que laboraban en el área de hospitalización de Covid-19 del hospital regional docente de Cajamarca.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta y como instrumento para la variable estrés el instrumento de medición fue la Escala de Estrés de Enfermería-NSS, tomada de Quispe⁵³ y Morales⁵ adaptada de Gray-Toft y Anderson, que consta de 34 ítems con la cual los encuestados percibieron la exposición de estresores en su entorno laboral, estos ítems se agrupan en 3 dimensiones y 7 factores, siendo la primera dimensión el ambiente físico, la segunda el ambiente psicológico y la tercera el ambiente social. Para la variable desempeño laboral se aplicó el instrumento empleado por Huaman⁴⁴ que consta de 30 ítems con la cual los encuestados denotaron el nivel de desempeño laboral según las dimensiones contempladas: Componente técnico, Componente interpersonal y confort.

Para la ejecución del estudio se solicitó la autorización al director(a) del Hospital Regional Docente de Cajamarca para proceder con la aplicación del instrumento de evaluación a los enfermeros(as) que laboraban en el área Covid-19, garantizando la privacidad y confidencialidad a los participantes de esta investigación, previo a lo mencionado se les hizo conocer el objetivo de la investigación.

3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez del instrumento para la variable estrés The Nursing Stress Scale (NSS), este fue utilizado y validado en nuestro país por Belizario³⁷, quien realizó la validación por medio de crítica de expertos, con lo cual se garantiza idoneidad de los hallazgos mostrados en esta investigación, así mismo, el autor del instrumento indica una confiabilidad de 0,922 ($\alpha > 0.6$) lo que confirma la consistencia del instrumento y confiabilidad.

3.7. Procesamiento y análisis de datos 3.7.1.

Recolección de datos

Para la recolección de información se procedió de la siguiente manera:

- Se solicitó el permiso y autorización al director del Hospital Regional Docente de Cajamarca para proceder con la aplicación del instrumento de evaluación a los enfermeros(as) que laboran en el área Covid-19
- De manera individual se explicó a cada uno de los participantes la finalidad del estudio y la información que se iba a recopilar, al mismo tiempo se hizo conocer y firmar el consentimiento informado.

3.7.2. Procesamiento de datos

Los datos recolectados fueron analizados en el software estadístico SPSS versión 21.0, en esta etapa de análisis se aplicó la estadística descriptiva para la presentación de los resultados en tablas y figuras, adicional a esto, se aplicó la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis.

3.8. Consideraciones éticas de la investigación La investigación se realizó de acuerdo a los siguientes principios éticos:

- Principio de respeto a la dignidad humana: durante la ejecución de esta investigación se mantuvo el respeto hacia los enfermeros(as) respetando su privacidad y autonomía.
- Principio de beneficencia: los participantes de esta investigación no recibieron ninguna retribución económica por su colaboración de la investigación. Además, se les informó a los participantes que la información proporcionada será tratada con cautela y no será usada en perjuicio de ellos.
- Principio de justicia: Se cumple con este principio ya que durante todo el proceso se ofreció un trato justo con igualdad y no discriminación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Estrés laboral en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca Tabla 11. Estrés laboral en los enfermeros de área covid-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca según la Dimensión Ambiente físico

Nivel

Intervalo Frecuencia Porcentaje Bajo [1-2] 3 12 Regular [3-5] 14 54 Alto [6-8] 9 35 Total 26 100

En la tabla 1 se presenta los resultados del nivel del estrés de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca en respecto a la dimensión correspondiente al ambiente físico, donde se puede apreciar que el 12 % de los participantes presentaron nivel bajo, el 54 % presentaron nivel regular y el 35 % presentó nivel alto.

Tabla 22. Estrés laboral en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca según la Dimensión Ambiente psicológico

Nivel

Intervalo Frecuencia Porcentaje Bajo [9-11] 2 8 Regular [12-15] 18 69 Alto [16-18] 6 23 Total 26 100

En la tabla 2 se presenta los resultados del nivel del estrés de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca en cuanto a la dimensión correspondiente al ambiente psicológico, donde se puede apreciar que el 2 % de los participantes presentaron nivel bajo, el 69 % presentaron nivel regular y el 23 % presentó nivel alto.

Tabla 33. Estrés laboral en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca según la Dimensión Ambiente social

Nivel

Intervalo Frecuencia Porcentaje Bajo [2-3] 2 8 Regular [4-6] 16 62 Alto [7-8] 8 31 Total 26 100

En la tabla 3 se presenta los resultados del nivel del estrés de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca en cuanto a la dimensión correspondiente al ambiente psicológico, donde se puede apreciar que el 8 % de los participantes presentaron nivel bajo, el 62 % presentaron nivel regular y el 31 % presentó nivel alto. Tabla 44.

Nivel de estrés laboral en los enfermeros de área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Nivel

Intervalo Frecuencia Porcentaje Bajo [17-21] 4 15 Regular [22-26] 15 58 Alto [27-31] 7 27 Total 26 100

En la tabla 4 se presenta los resultados del nivel del estrés de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca, donde se puede apreciar que el 15 % de los participantes presentaron nivel bajo, el 58 % presentaron nivel regular y el 27 % presentó nivel alto.

4.1.2. Desempeño laboral en los enfermeros del área de COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca Tabla 55. Componente técnico del desempeño laboral

PREGUNTA

Nunca A Veces Frecuentemente Muy Frecuentemente

Nº % Nº % Nº % Nº % Planifica actividades durante su turno, para satisfacer las necesidades de los pacientes 0 0 3 12 12

46 11 42 Prioriza las necesidades de los pacientes según grado de dependencia 0 0 0 0 11 42 15 58 Realiza una

valoración holística del paciente y familia 0 0 3 11.5 16 62 7 27 Satisface las necesidades del paciente durante su turno 0

0 0 0 18 69 8 31 Realiza actividades sustentadas en el método científico 0 0 0 0 21 81 5 19 Realiza procedimientos al

paciente hospitalizado teniendo en cuenta la técnica y asepsia adecuada 0 0 0 0 2 8 24 92 Aplica los principios de

bioseguridad, durante los procedimientos realizados en el turno 0 0 0 0 9 35 17 65 Registra correctamente las

actividades realizadas en el Kardex 0 0 0 0 9 35 17 65 Realiza notas de enfermería de todos los pacientes 0 0 0 0 2 8 24

92 Brinda educación al paciente, para incentivar al autocuidado, en proceso salud-enfermedad 0 0 0 0 14 54 12 46

En la tabla 5 se presenta los resultados relacionados con el componente técnico de desempeño laboral entre lo que más

resalta se tiene que el 92% de los enfermeros indicaron que "Muy frecuentemente" realiza procedimientos al paciente

hospitalizado teniendo en cuenta la técnica y asepsia adecuada y realiza notas de enfermería de todos los pacientes,

"Frecuentemente" el 81 % realizan actividades sustentadas en el método científico, además el 69 % "Frecuentemente"

satisface las necesidades del paciente durante su turno. El 46 % "Frecuentemente" planifica actividades durante su turno,

para satisfacer las necesidades de los pacientes.

Tabla 66. Componente interpersonal PREGUNTAS

Nunca A veces Frecuentemente Muy frecuentemente

Nº % Nº % Nº % Nº % Se muestra cortés con el paciente 0 0 0 0 12 46 14 54 Es confidencial con los temas de salud del

paciente 0 0 0 0 9 35 17 65 Respeta la cultura del paciente Hospitalizado 0 0 0 0 6 23 20 77 Respeta la privacidad del

paciente 0 0 0 0 4 15 22 85 Demuestra compromiso, e interés con el cuidado de la persona 0 0 0 0 2 8 24 92 Muestra

cordialidad y respeto dentro de su entorno laboral 0 0 0 0 11 42 15 58 Acepta las críticas constructivas manifestadas por

sus compañeros de trabajo 0 0 7 23 5 19 14 54 Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo 0 0 0 0 12 46 14 54 Se

muestra asequible al cambio 0 0 0 0 16 62 10 38 Tiene gran capacidad para resolver problemas 0 0 6 20 9 35 11 42

En la tabla 6 se presenta los resultados relacionados con el componente interpersonal de desempeño laboral, en donde se puede apreciar que "Muy frecuentemente" el 54 % de los enfermeros se muestra cortés con el paciente, el 65 % de los enfermeros es confidencial con temas de salud del paciente, el 92 % demuestra compromiso e interés con el cuidado de la persona, el 85 % respeta la privacidad del paciente, el 77 % tiene gran capacidad para resolver problemas. Por otra parte, también se puede ver que el 23 % "A veces" acepta las críticas constructivas manifestadas por sus compañeros de trabajo.

Tabla 77. Componente de Confort PREGUNTAS

Nunca A veces Frecuentemente Muy frecuentemente

N° % N° % N° % N° % Cuenta con los materiales indispensables para realizar los procedimientos básicos 0 0 7 27 11 42 8 31 Se preocupa por mantener la ventilación en las salas de hospitalización 0 0 2 8 14 54 10 38 Se preocupa por mantener la iluminación en las salas de hospitalización 0 0 2 8 15 58 9 35 La enfermera ayuda que la estancia del paciente sea la mejor en la usencia de sus familiares 0 0 0 0 15 58 11 42 Se preocupa por el buen estado de funcionamiento de los equipos utilizados en los pacientes hospitalizados 0 0 2 8 14 54 10 38 Supervisa y/o realiza el baño diario cefalocaudal del paciente 0 0 0 0 17 65 9 35 Permite la estancia de un familiar, en los pacientes con grado de dependencia II - II 0 0 18 69 6 23 2 8 Supervisa la limpieza y desinfección de la sala de los pacientes 0 0 7 27 19 73 0 0 Se asegura que el paciente tenga su velador ordenado y limpio, con los medicamentos necesarios. 0 0 3 12 19 73 4 15 Supervisar la existencia de los contenedores de bioseguridad en cada habitación 3 12 0 0 23 88 0 0

En la tabla 7 se presenta los resultados relacionados con el componente de confort de desempeño laboral en donde se puede apreciar que el 69 % de los enfermeros "A veces" Permite la estancia de un familiar en los pacientes con grado de dependencia II - II, el 88 % de los enfermeros "Frecuentemente" supervisa la existencia de los contenedores de bioseguridad de cada habitación, el 65 % de los enfermeros "Frecuentemente" Supervisa y/o realiza el baño diario cefalocaudal del paciente.

Tabla 88. Niveles de Desempeño laboral en enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca Nivel

Intervalo Frecuencia Porcentaje Bajo [53-65] 4 15 Medio [66-79] 20 77 Alto [80-92] 2 8 Total 26 100

El 77 % de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca presenta desempeño laboral "medio", el 15 % presenta desempeño laboral "bajo" y el 2 % presenta un desempeño laboral "alto", con lo cual se puede apreciar que la tendencia es un desempeño laboral regular con tendencia a baja. 4.1.1. Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los enfermeros del área de COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca

Tabla 99. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca

DESEMPEÑO LABORAL

ESTRÉS LABORAL

Bajo Medio Alto Total

N % N % N % N % Bajo 1 3,8 1 3,8 2 7,7 4 15,4 Medio 3 11,5 12 46,2 5 19,2 20 76,9 Alto 0 0 2 7,7 0 0 2 7,7 Total 4 15,4 15 57,5 7 26,9 26 100

A partir de las manifestaciones de los enfermeros del área Covid-19 del hospital regional docente Cajamarca se puede determinar que la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral es media (46,2 %) y el 3.8 % manifestó que la influencia es baja.

4.2. Discusión

Respecto al primer objetivo:

95%

MATCHING BLOCK 11/11

SA

Yordane Quispe Delgado.pdf (D54378662)

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los

enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

Respecto a los resultados obtenidos sobre la relación entre el estrés y desempeño laboral en los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca, los hallazgos de esta investigación evidencian que el 46,2 % de los enfermeros que manifestaron un estrés laboral medio también mostraron un desempeño laboral medio lo cual indica que el estrés laboral si influye en el desempeño laboral, y tan solo el 7,7 % de los enfermeros manifestaron que cuando tenían estrés laboral alto manifestaban desempeño laboral medio. Estos hallazgos son reforzados por los obtenidos por Pérez y Gardey quien manifestó que el desempeño laboral está asociado con el nivel de estrés en el personal de enfermería; por su parte, Sarsora y Charria⁴⁸ menciona que estas variables una influye en la otra por lo cual es necesario que se pueda corregir el problema del estrés ya que se puede desencadenar problemas en la salud de los trabajadores. A partir de lo indicado anteriormente se puede llegar a determinar que el desempeño laboral de personal de enfermería se ve influenciado por agentes estresores intrínsecos y extrínsecos como es en el caso de esta investigación que tanto la presión externa del personal de enfermería y la presión interna de los mismos conlleva a que denoten niveles de estrés alarmantes y por ende su bajo rendimiento en sus labores, lo cual es preocupante debido a que el personal de enfermería son profesionales que velan por el bienestar de seres humanos y es necesario que estén en óptimas condiciones físico-mentales y así desarrollen sus labores de buena forma.

Respecto al segundo objetivo: Determinar los niveles de estrés en los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca.

Se encontró que el 58 % de los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca presentan nivel de estrés laboral "Regular", el 27 % presentan nivel alto y el 15 % presenta nivel "Bajo", resultados que se asemejan a lo encontrado por García et al.⁴⁸ quien en su estudio identificó que el 59 % de las enfermeras en contexto de pandemia COVID presentan un nivel de estrés regular, resultados similares obtuvo Reyna et al.⁴⁹ quien en su investigación determinó que el 39.39 % de las enfermeras en tiempos de COVID-19 presenta estrés de nivel regular o medio; por su parte, Choque⁵¹ en su investigación pudo determinar que el 74,5 % de los enfermeros del área COVID 19 de un hospital en Juliaca presentaron nivel bajo de estrés. Resultados distintos obtuvo Puma¹ quien obtuvo que el 47 % de los enfermeros que laboran en área COVID de un hospital de Lima presentan nivel de estrés bajo.

La pandemia ocasionada por el COVID-19 generó muchos cambios abruptos en la vida de los seres humanos y fueron el personal de primera línea que enfrentaba la mayor parte de esta pandemia, pues en sus funciones estaba atender a personas contagiadas por el virus, esto es un factor que desencadena desequilibrios en el sistema psicológico.

Con respecto al estudio de las dimensiones del estrés, los hallazgos obtenidos manifiestan que en los enfermeros de área Covid-19 del Hospital regional docente de Cajamarca tienen el 54 % de estrés "Regular" generado por el ambiente físico, lo cual implica que los agentes estresores son eventualidades que ocurren en el área de servicio y que imposibilitan un óptimo desarrollo de sus actividades como las interrupciones cuando realizan sus tareas, no tener tiempo para realizar todas sus tareas, falta de personal para cubrir el servicio, entre otros; por su parte, Odar⁵³ menciona que para el personal de enfermería de área Covid los agentes estresores son las acciones que se dan dentro del servicio, estos resultados son reforzados por los hallazgos de Moreira et al.⁴ quienes mencionan que en el personal de enfermería que labora en este servicio tiene factores estresantes intrínsecos y extrínsecos, donde los segundos tiene que ver básicamente con el desarrollo de sus actividades en el ambiente físico del servicio. Así mismo, los resultados obtenidos son congruentes con los hallazgos de Borja y Salas² quienes en su investigación identificaron que los enfermeros que laboran en este servicio presentan estrés laboral de medio a alto.

En cuanto a la dimensión "Ambiente psicológico" se pudo constatar que el 69 % de los enfermeros implicados en esta investigación presentan estrés regular ante los agentes estresores psicológicos como la muerte de pacientes, aplicación de cuidados dolorosos a los pacientes, además de las relaciones que tienen con sus compañeros de trabajo, entre otros. Estos hallazgos son similares a los obtenidos por Condezo⁵⁶ quien indica que, dentro de los agentes estresores, los enfermeros de área COVID se ven susceptibles al estrés por factores psicológicos que se dan en las actividades diarias de todo profesional durante su jornada laboral viviendo de cerca el sufrimiento y muchas veces el fallecimiento.

Sobre los resultados de la dimensión Ambiente social, se pudo evidenciar que esta dimensión ejerce poco estrés sobre los enfermeros del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca pues el 62 % de ellos reportó que el nivel de estrés por esta dimensión es regular en la cual influyen muchos factores como recibir críticas de un médico o sus superiores, así como dificultad para trabajar con sus compañeros de servicio entre otros más.

Respecto al tercer objetivo: Describir el desempeño laboral en los enfermeros del área COVID del Hospital Regional Docente Cajamarca. En cuanto al componente técnico lo más resaltante del desempeño de estos profesionales es medio el 92 % de los enfermeros del área COVID del Hospital Regional Docente Cajamarca realizan notas de enfermería de todos los pacientes, por otra parte el 46 % manifestaron que "frecuentemente" realizar actividades durante su turno para satisfacer las necesidades de los pacientes, además que, entre otros indicadores más, lo cual es muy importante ya que depende de la técnica que empleen los enfermeros para que los pacientes evolucionen favorablemente; por otra parte, en el componente interpersonal resalta que el 58 % de los pacientes prioriza las necesidades de los pacientes considerando el grado de dependencia, además que el 85 % respeta la privacidad de los pacientes, además el 92 % de los enfermeros demuestra compromiso e interés con el cuidado de la persona, y que el 46 % frecuentemente evita conflictos dentro del equipo de trabajo, entre otros indicadores más, lo cual es importante pues va a depender de la relación que tenga el enfermero con sus compañeros para que el ambiente de trabajo sea bueno y esto se vea reflejado en un buen desempeño laboral. En cuanto a la dimensión "Confort" se registraron valores como que el 69 % de los enfermeros permite la estancia de familiares en pacientes de grado de dependencia II-II, además que el 88 % de los enfermeros supervisa la existencia de contenedores de bioseguridad, entre otros indicadores se pudo evidenciar que entre el 42 y 73 % de los enfermeros se encargan de verificar el confort en el ambiente donde se presta el servicio para pacientes Covid.

A partir de los hallazgos en las tres dimensiones mencionadas anteriormente se pudo constatar que el nivel de desempeño laboral de los enfermeros del área COVID del Hospital Regional Docente Cajamarca es regular (77 %), estos hallazgos contrastan con los obtenidos por Enríquez y Miranda⁵⁷ quien indica que en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19 presentaron un desempeño laboral medio (56.3 %), de la misma forma Abanto⁵⁸ identificaron que las enfermeras presentaron nivel regular (67 %) en el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- Los enfermeros que laboran en el área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca presentaron niveles altos de estrés laboral por factores intrínsecos como el ambiente psicológico y factores extrínsecos como el ambiente físico en el que desarrollan sus actividades y al ambiente social.
- Mediante esta investigación se pudo determinar que el desempeño laboral de los enfermeros del del área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca tienen desempeño laboral de nivel medio (77 %) y nivel bajo (15 %), lo cual se debe a la existencia de agentes estresores en su lugar de trabajo.
- Con los resultados obtenidos se pudo constatar que entre las variables estrés laboral y desempeño laboral de los enfermeros que laboran en el área COVID-19 del Hospital Regional Docente Cajamarca, se puede determinar que la influencia entre estas variables es de nivel medio con el 46,2 %.

RECOMENDACIONES

Al Hospital Regional Docente Cajamarca

- Realizar campañas de evaluación permanente para disminuir los niveles de estrés en el personal que labora en dicha institución.
- Implementar mejoras en todas las áreas de servicio que presta dicho hospital para así asegurar un óptimo desempeño laboral de sus trabajadores.
- Realizar talleres motivacionales a sus trabajadores para concientizarlos e instruir sobre la importancia de tener un alto desempeño laboral.

30

Hit and source - focused comparison, Side by Side

| | |
|-----------------------|--|
| Submitted text | As student entered the text in the submitted document. |
| Matching text | As the text appears in the source. |

| | | | | |
|--|-----------------------|----------|--------------------------|----------|
| 1/11 | SUBMITTED TEXT | 19 WORDS | 85% MATCHING TEXT | 19 WORDS |
| <p>Objetivos 1.2.1. Objetivo general Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los</p> <p>SA Yordane Quispe Delgado.pdf (D54378662)</p> | | | | |
| 2/11 | SUBMITTED TEXT | 54 WORDS | 96% MATCHING TEXT | 54 WORDS |
| <p>un conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación.</p> <p>SA TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx (D138873103)</p> | | | | |
| 3/11 | SUBMITTED TEXT | 77 WORDS | 95% MATCHING TEXT | 77 WORDS |
| <p>El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias observadas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador</p> <p>SA ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, ... (D135576771)</p> | | | | |
| 4/11 | SUBMITTED TEXT | 40 WORDS | 90% MATCHING TEXT | 40 WORDS |
| <p>Los enfermeros están en todos los escenarios donde se enfrenta la COVID-19, por lo que las organizaciones internacionales de Enfermería demandan de la realización de acciones informativas para estos profesionales con énfasis en cómo actuar en los diversos escenarios.</p> <p>SA TESIS SR. ALEJANDRO ALMEIDA.docx (D142505556)</p> | | | | |

5/11**SUBMITTED TEXT**

98 WORDS

100% MATCHING TEXT

98 WORDS

El desempeño de la Enfermería resulta importante por la trascendencia de su encargo social: la atención técnica y el cuidado humano de personas vulnerables, y la familiaridad y cercanía que con ellas se establece. En situaciones de pandemia debe ser la garante de los derechos del paciente al acompañamiento, a la seguridad, y al apoyo espiritual, protegiéndolo de prácticas incompetentes o no seguras de la actividad sanitaria, no obstante, salvo excepciones, no debe asumir riesgos desproporcionados de contagio y, por tanto, debe trabajar con respeto a las normas de seguridad que se establecen para evitar la infección⁴². 2.2.7.

SA Tesis_Erika Michelle Montenegro.docx (D142803369)

6/11**SUBMITTED TEXT**

60 WORDS

85% MATCHING TEXT

60 WORDS

adaptación como el Roy Adaptation Model (RAM) donde indica que las contradicciones adaptativas son contestaciones que benefician la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Su modelo nos presenta una herramienta de gran utilidad para poder comprender la función de la enfermera y su intervención para reducir los mecanismos productores de estrés.

adaptación, el Roy Adaptation Model (RAM), donde señala que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Su modelo nos presenta una herramienta de gran utilidad para poder comprender la función de la enfermera y su intervención para reducir los mecanismos productores de estrés.

SA ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, ... (D135576771)

7/11**SUBMITTED TEXT**

44 WORDS

88% MATCHING TEXT

44 WORDS

que las personas tienen cuatro formas de adaptación: Fisiológica, autoconcepto, desempeño de funciones y relaciones de interdependencia. El resultado final más conveniente es un estado en el cual las condiciones facilitan la consecución de las metas personales, incluyendo supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio.

que las personas tienen cuatro modos o métodos de adaptación: - Fisiológica - Desempeño de funciones, y - Relaciones de interdependencia. El resultado final más conveniente es un estado en el cual las condiciones facilitan la consecución de las metas personales, incluyendo supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio.

SA 10. LXXIII - MEDINA - OLAYA.docx (D111113825)

| | | | | |
|--|-----------------------|----------|--------------------------|----------|
| 8/11 | SUBMITTED TEXT | 49 WORDS | 98% MATCHING TEXT | 49 WORDS |
| <p>debe estar siempre consciente de la responsabilidad activa que tiene el paciente de participar en su propia atención cuando es capaz de hacerlo. La meta de la enfermería es ayudar a la persona a adaptarse a los cuatro modos, ya sea en la salud o en la enfermedad.</p> | | | | |
| <p>SA EF_TESIS_CANDIAROMEROSANDRAMICHELE.docx (D123717958)</p> | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|----------|---------------------------|----------|---|--|
| 9/11 | SUBMITTED TEXT | 27 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 27 WORDS | | |
| <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Ambiente psicológico: Son aquellas características psicológicas personales que por ende generan una organización dinámica en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Ambiente psicológico Son aquellas características psicológicas personales que por ende generan una organización dinámica, en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento.</p> </td> </tr> </table> | | | | | <p>Ambiente psicológico: Son aquellas características psicológicas personales que por ende generan una organización dinámica en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento</p> | <p>Ambiente psicológico Son aquellas características psicológicas personales que por ende generan una organización dinámica, en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento.</p> |
| <p>Ambiente psicológico: Son aquellas características psicológicas personales que por ende generan una organización dinámica en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento</p> | <p>Ambiente psicológico Son aquellas características psicológicas personales que por ende generan una organización dinámica, en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento.</p> | | | | | |
| <p>SA TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx (D138873103)</p> | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|----------|--------------------------|----------|--|--|
| 10/11 | SUBMITTED TEXT | 26 WORDS | 90% MATCHING TEXT | 26 WORDS | | |
| <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Ambiente social: Son aquellas características de la organización del trabajo en el hospital que afectan la salud de los miembros del equipo de salud 48. 2.2.9.</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Ambiente social Son aquellas características de la organización del trabajo en el hospital que afectan la salud de los miembros Problemas con medico el del equipo de salud</p> </td> </tr> </table> | | | | | <p>Ambiente social: Son aquellas características de la organización del trabajo en el hospital que afectan la salud de los miembros del equipo de salud 48. 2.2.9.</p> | <p>Ambiente social Son aquellas características de la organización del trabajo en el hospital que afectan la salud de los miembros Problemas con medico el del equipo de salud</p> |
| <p>Ambiente social: Son aquellas características de la organización del trabajo en el hospital que afectan la salud de los miembros del equipo de salud 48. 2.2.9.</p> | <p>Ambiente social Son aquellas características de la organización del trabajo en el hospital que afectan la salud de los miembros Problemas con medico el del equipo de salud</p> | | | | | |
| <p>SA TESIS DE ESTRES- ALCALA PAISIG LORENA.docx (D138873103)</p> | | | | | | |

| | | | | |
|---|-----------------------|----------|--------------------------|----------|
| 11/11 | SUBMITTED TEXT | 13 WORDS | 95% MATCHING TEXT | 13 WORDS |
| <p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los</p> | | | | |
| <p>SA Yordane Quispe Delgado.pdf (D54378662)</p> | | | | |