



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de una  
Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Solano Silva, Jean Jonathan ([orcid.org/0000-0003-3818-2084](https://orcid.org/0000-0003-3818-2084))

**ASESOR:**

Mg. Mejia Pinedo, Davis Alberto ([orcid.org/0000-0002-8790-1682](https://orcid.org/0000-0002-8790-1682))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

### ***En primer lugar, a Dios:***

*Por brindarme las fortalezas necesarias para salir adelante ante las adversidades que se me presentan en la vida, por librarme de los peligros que se presentan y por las oportunidades que nos brinda a cada uno para volver a alinearnos a su plan, por último, le doy gracias por enseñarme a sobrellevar mis debilidades ante personas que quieran causar algún daño.*

### ***A mi padre y madre:***

*Por estar siempre aconsejándome para ser un mejor profesional día a día, brindándome las herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar los retos que se presentan en la vida, asimismo, por encaminarme en el servicio hacia las personas que más lo necesitan, especialmente a los pacientes.*

**Jean Jonathan**

## **Agradecimiento**

### **A Mg Q.F. David Alberto Mejía Pinedo**

*Por darme las recomendaciones y sugerencias suficientes para poder terminar mi investigación acerca de los problemas que afrontan el personal de salud, ante ello, aportar a la sociedad científica un basamento suficiente para próximas investigaciones, asimismo, por ser la docente que acertó en todas las palabras dirigidas para ser un buen profesional.*

### **A los docentes de Postgrado**

*Por brindarme los conocimientos necesarios para demostrar y ponerlos en práctica en el día a día del trabajo, ofreciendo así enseñanzas que son importantes para ser un mejor profesional y persona.*

### **A los profesionales de salud participantes**

*Por participar de manera desinteresada y con toda la amabilidad por brindar información necesaria a fin de concretar con el estudio, muchas gracias por los datos y ayudarme a lograr la esperada maestría.*

**Jean Jonathan**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	39

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería .....	19
Tabla 2 Nivel de desempeño del personal en el personal de enfermería.....	20
Tabla 3 Análisis de la relación entre las dimensiones de estrés y desempeño ....	22
Tabla 4 Pruebas de normalidad de las variables.....	23
Tabla 5 Relación entre Estrés laboral y desempeño .....	21

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación.....	14
Figura 2 Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería .....	61
Figura 3 Nivel de desempeño del personal en el personal de enfermería .....	61

## Resumen

La investigación inició con el objetivo general de determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022. El tipo de investigación fue básico con enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental – correlacional con un corte transversal; la población estudiada fue de 109 profesionales de la salud a encuestar de Trujillo. Se tuvo como resultado que, el 67.9% de encuestados señalan contar con un nivel regular o medio de estrés laboral, seguido de un 27.5% que afirman contar con niveles altos de estrés, no obstante, el 4.6% señalan tener un bajo nivel de estrés; asimismo, el 50.5% de encuestados cuentan con un nivel regular de desempeño diario, seguido de un 36.7% que cuentan con niveles bajos de desempeño, no obstante, el 12.8% señalan tener un alto nivel de desempeño. Se concluyó que, existe relación o asociación entre las variables de estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022, debido a que la significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, así pues, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño, personal de enfermería.

## **Abstract**

The research began with the general objective of determining the relationship between work stress and the performance of nursing staff in a Micronetwork in Trujillo in times of the Covid-19 pandemic, 2022. The type of research was basic with a quantitative approach, the design was non-experimental – correlational with a cross section; the population studied was 109 health professionals to be surveyed from Trujillo. The result was that 67.9% of respondents indicate having a regular or medium level of work stress, followed by 27.5% who claim to have high levels of stress, however, 4.6% indicate having a low level of stress; Likewise, 50.5% of those surveyed have a regular level of daily performance, followed by 36.7% who have low levels of performance, however, 12.8% indicate that they have a high level of performance. It was concluded that there is a relationship or association between the variables of work stress and the performance of the nursing in a Micronetwork in Trujillo in times of the Covid-19, because the significance was 0.000, being less than 0.05, thus, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

**Keywords:** Work stress, performance, nursing staff.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, el estrés es una patología que se da a conocer en los diferentes contextos de la vida común, tanto en la faena como en el hogar con exposiciones fisiológicas, conductuales y psicológica, que afectan directamente a la salud de cualquier individuo. Según Valencia et al. (2020) el personal de salud no es ajeno a esa problemática ya que diariamente con testigos de pérdidas humanas o sufrimiento que tienen los pacientes, generando en estos niveles elevados de estrés, lo cual requiere de un esfuerzo físico y emocional constantemente; en un estudio realizado en Ambato, Ecuador, se precisó que el 27,5% del personal de la salud que llegan a atender a pacientes Covid-19 con niveles elevados de hacer perder la identidad , un 8% cuentan con desgaste emocional y un 10% bajos en los niveles de realización personal.

En el contexto español según el artículo de Leal et al. (2021) un aproximado de 75 mil profesionales de la salud tienen estrés a causa del Covid-19, repercutiendo en sus funciones diarias, teniendo un impacto en el desempeño organizacional, asimismo, contar con esta patología los vuelve más propensos a adquirir Covid-19 ya que las defensas inmunológicas se encuentran bajas, recomendándose implementar acciones urgentes a fin de reducir los niveles de estrés y maximizar el desempeño laboral de cada colaborador.

Un problema similar se registró en Ecuador, ya que Vinuesa et al. (2020) por medio de su estudio demostró que un aproximado del 90% de profesionales de la salud padecen de problemas psicológicos, estrés, ansiedad, etc., esto se debe por los contagios masivos del Covid-19 y la falta de infraestructura adecuada para satisfacer a la demanda, asimismo, por la falta de conocimientos referente a este virus, impactando de manera significativa en el desempeño y productividad laboral.

En el contexto nacional, Lozano (2020) en su artículo sobre los impactos que tiene la Covid-19 en los profesionales de la salud de Lima, encontró que, un 53% de personal de salud cuentan con problemas psicológicos, seguido de un 28% que cuentan con ansiedad, el 16% con depresión, lo cual afecta su desempeño laboral y como consecuencia una inadecuada calidad de servicio hacia el paciente. Así pues, se observa que existen problemas en el personal de salud que afectan su

rendimiento a causa de la pandemia, especialmente en aquellos que se hallan en la primera línea (UCI y emergencias).

De acuerdo a la investigación de Lauricio & Lauricio (2020) el estrés tiene un impacto en el desempeño laboral del personal asistencial en salud, abarcando la condición individual y organizacional manifestadas en el lugar de trabajo, en Lima, el 35% del personal de salud contaban con agotamiento emocional, el 42% despersonalización y el 23% con bajos niveles de realización personal, impactando negativamente en el desempeño.

Según El Comercio (2020) en el Perú un aproximado del 70% de profesionales cuentan con estrés laboral y un 50% de estos cuentan con estrés laboral en niveles críticos o crónicos, según diversos profesionales a causa de la Covid-19 generando traumas psicológicos y enfermedades físicas. Por lo tanto, se afirma que, a nivel nacional existen diversos casos de estrés laboral especialmente en servicio de la salud de la Covid-19, la cual ha sido causante de muchas muertes, sino también causa problemas psicológicos en todas las personas.

En el contexto institucional, la realidad estudiada se ve reflejada en una Microred en Trujillo, ya que, por medio de la experiencia y observación se pudo identificar diversos factores negativos relacionados con el estrés laboral como es el cansancio físico elevado, fatiga en los profesionales de la salud, desmotivación, carencia de energía en las tareas diarias, incumplimiento de obligaciones y deberes, etc. Debiéndose a potenciales causas como es el elevado número de muertes que tuvo la región por Covid-19, contagios, falta de equipos e infraestructura, etc., afectando así el desempeño laboral de cada colaborador.

Ante lo estudiado se planteó como problema: ¿Existe relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022?

La investigación se justifica socialmente ya que, al demostrarse la relación entre las variables, se identificarán los puntos críticos relacionados con el estrés que afectan el desempeño diario de cada profesional de la salud, y ante ello, plantear talleres de afrontamiento y capacitaciones para lograr una optimización en su productividad. Se justifica en el ámbito práctico dado que, mediante la

recolección de información por medio de las encuestas se analizarán los factores que influyen en las variables estudiadas, permitiendo recomendar acciones y talleres para reducir los niveles negativos identificados. Asimismo, tiene por justificación teórica ya que, se estudian múltiples artículos, tesis y teorías sobre estrés y desempeño laboral a fin de ver las mejores soluciones tomadas en cuenta en los diferentes contextos.

Se planteó por objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022. Posteriormente es Identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022; analizar el nivel de desempeño del personal de enfermería del mismo; por último, precisar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la variable desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022.

Como hipótesis se formularon:  $H_0$ : No existe una relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022.  $H_1$ : Si existe relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería e de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Iniciando con el marco teórico se considera el estudio de antecedentes como fase inicial, luego se analizan las bases y conceptualización teórica, así pues, en Ecuador Alvarado & Robles (2020) estudiaron acerca de “frecuencia de tensión laboral”. Entre profesionales médicos del Hospital José Carrasco, para determinar los niveles de estrés laboral en el personal médico del Hospital José Carrasco. El tipo de estudio fue cuantitativo-no experimental-transversal. El resultado fue que, el 81% de encuestados fueron mujeres y el 19% fueron varones, asimismo, el 31.6% cuentan con niveles altos de estrés laboral. Concluyéndose que, los niveles altos de estrés se deben a la falta de equipos e infraestructura que carece la institución, especialmente EPPS para confrontar la pandemia por Covid-19.

Asimismo, en Ecuador Vinuesa et al. (2020) estudiaron acerca de “estrés laboral por la pandemia Covid-19 en personal de salud”, la cual tuvo por objetivo: determinar los niveles de estrés laboral y la intensidad (TS) sobre los profesionales de la salud. El tipo de estudio fue cuantitativo-no experimental-transversal; la población lo conformaron 22 profesionales. Concluyéndose que, se comprobó los elevados niveles severos y moderados de estrés que afronta el personal de salud a causa de la Covid-19, impactando negativamente en el desempeño, en especial de mujeres enfermeras.

En el plano nacional, Aldazabal (2020) Encuesta sobre Nivel de Estrés Laboral de Profesionales Médicos que Trabajan en Hospitales Temporales Covid-19”, tiene como objetivo: Determinación del Nivel de Estrés del Personal Médico que Trabaja en Hospitales Temporales Covid-19, 19. Tipo de Estudio es Cuantitativo - No Experimental - Cruzado - Población Incluye 102 Expertos. Encontrado como resultado que, un 47% de encuestados cuentan con bajos niveles de estrés, el 42% cuenta con regulares niveles de estrés, mientras que, un 11% con altos niveles de estrés. Concluyéndose que, los niveles regulares de estrés en el personal de salud de un hospital Covid-19 se da en su mayoría por la carga laboral y por la inseguridad o miedo que tiene el personal por contagiarse.

Machacuay & Vera (2020) el Estrés laboral y desempeño en el centro de salud, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la salud. El tipo de estudio es correlación cuantitativa no experimental; La población consta de 30 profesionales. Encontrado como resultado que, un 38% de encuestados cuentan agotamiento emocional, el 56% despersionalización, mientras que el desempeño laboral fue bajo con un 38%. Concluyéndose que, se comprobó la H1, donde, el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de salud de un centro de salud, ya que la significancia fue de 0.00 y el coeficiente fue de 0,430.

Requejo (2018) es el Estrés Laboral y Desempeño de los Médicos de Emergencia del Hospital de Chiclayo, cuyo objetivo es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los paramédicos del Hospital de Chiclayo. El tipo de estudio es correlación cuantitativa no experimental; Tiene una población de 80 profesionales. Concluya que H1 es verdadera e ignore H0, donde el estrés laboral se correlaciona con el desempeño del trabajador de la salud, dado que el nivel de significancia es 0,03 y el Rho de Spearman es 0,329.

Para la presente investigación se estudió la teoría de afrontamiento, estrés y procesos cognitivos desarrollado por los autores Lazarus y Folkman (1996) en donde demostraron el aspecto cognitivo relacionado en función al estrés y las emociones, a través de este supuesto se permite darle la importancia correspondiente para apreciar estímulos, la naturaleza del estrés y el procedimiento de enfrentamiento, en lo cual, el autor manifiesta que los individuos afrontan el estrés a través de un procesamiento funcional de la actividad psíquica y esta se sujeta a la fuerza consciente que se forma como la consecuencia de las percepciones intuitivas de cada demanda, recurso y resultado previsible de la relación con el entorno.

Es por ello que esta teoría facilita la cooperación para la presente investigación ya que por medio de ésta sustenta que el estrés es una conexión personal entre los individuos y su entorno, en donde es evaluado por el individuo como una situación negativa o reduciendo sus capacidades en la cual complica su

bienestar, tales conceptos consideran fundamentalmente la relación entre el individuo y su entorno.

Por otra parte, el desempeño del trabajador se basó bajo la teoría X-Y de McGregor citados por Madero y Rodriguez (2018) en la que se determina que, la teoría X se fundamenta como una postura donde las personas carecen de una prioridad de servicio en su centro laboral. Asimismo, en la teoría Y se determina la postura en donde las personas perciben un afecto a su centro de labores y realizan la ejecución de decisiones que les permitan desarrollar sus actividades para que puedan lograr sus objetivos establecidos por la entidad en particular, sin la necesidad de acarrear una supervisión diaria.

Esta teoría se complementa con la actual investigación debido a que estudia los comportamientos de las personas y la motivación que son desarrolladas sobre estos en el trabajo, centrándose particularmente en el trabajador que no desenvuelve con el empeño necesario para ejecutar sus actividades y que únicamente las realizan para poder así de esta manera recibir alguna compensación económica en la cual deben estar bajo una supervisión constante, sin embargo, se analiza también para aquellos trabajadores que tienen un afecto por ejecutar sus actividades sin que se les someta a alguna supervisión diaria.

Planteando las bases teóricas, se analizaron los conceptos generales y específicos sobre estrés laboral y desempeño, es aquí donde el autor Del Hoyo (2004) manifiesta que, el estrés laboral, se relaciona con el escaso equipamiento de mecanismos y equipos para realizar las labores, en donde, el individuo tiene la percepción de no poder contar con las habilidades pertinentes para realizar sus actividades de manera óptima, trayendo como efecto la frustración y desmotivación en sí mismo.

De igual manera, Coaching (2016) determinan que el estrés laboral son circunstancias que alteran la concentración, salud, desempeño y productividad del colaborador, influenciados por los llamados estresores. De esta manera se comprende que el estrés es un tipo molestia complementada con inseguridad que manifiestan los trabajadores alertados por la cognición humana, complicando de esta manera su salud y rendimiento laboral.

Por otra parte, el autor Robbins (2013) sostiene que se presentan algunas particularidades para reconocer a una persona en situación de estrés, describiendo

casos de algunas personas expuestas a altos niveles de estrés, en donde se encontraron un grado elevado en la presión arterial y una reacción negativa, no obstante, se determina que el estrés dificulta la facilidad para tomar decisiones de una forma adecuada, complicaciones con la alimentación, etc.

Los indicios manifestados son caracterizados por tres tipos como lo son el orgánico, mental y actitudinal. Es por ello, que el estrés se le denomina una de los principales motivos de las complicaciones en la salud física y mental, ya que, debido a esto, al no poder dominar las emociones se pierde el control del equilibrio y la noción de su trabajo. En contexto, es muy importante que el individuo en el momento de iniciar labores en cualquier entidad, se permita verificar en qué condiciones se desarrollará laboralmente para que de esta manera se evite cualquier situación de estrés, caso contrario, pueda motivarse en superarse en el ámbito laboral, familiar y personal (Osorio, 2016).

Para comprender de una mejor manera la variable estrés, Hernández, Ortega y Reidl (2012), indican que, el estrés laboral es determinado como acumulaciones de repulsión con características emocionales cognoscitivas, de comportamiento y orgánicas no favorables en el entorno donde se trabaja, en donde la persona se encuentra exaltado, ansioso y presionado por la alta carga de trabajo; los autores exponen las siguientes dimensiones:

Dimensión de sobrecarga de trabajo: Los autores manifiestan que la sobrecarga de trabajo llega a ser una relación entre los volúmenes, extensión o complicaciones de las actividades que son superiores o inferiores a las habilidades del colaborador en el instante de su ejecución; siendo la autoestima un aspecto fundamental, por motivo a que el trabajador percibe pérdida de tiempo en el momento que se desarrolla un proceso repetitivo que le adjudique sobrecarga laboral. Esta dimensión empieza en el momento de existir una mala distribución de actividades y tareas, siendo en el caso del inadecuado manejo de turnos, reducción del tiempo de descanso, repercutiendo así en el entorno familiar y social, trayendo como efecto, ambientes estresantes.

Según el autor Bosqued (2008) determina que la sobrecarga de trabajo se le define como una asociación de exigencias tanto psicológicas como físicas que se le impone al trabajador en una jornada laboral, en la cual éstas superan grandemente las habilidades físicas y mentales del colaborador para su desarrollo

oportuno; en lo que este puede afectar en la calidad final de la actividad en la que el coordinador se encuentra envuelto, llegando a ser menos productivo, trayendo consigo efectos negativos en integridad física y mental.

Dimensión de control sobre la actividad laboral: Conforme lo indican los autores Hernández, Ortega y Reidl (2012), determinan que esta dimensión son los procesos impuestos como parte de los principios organizacionales de la entidad la cual se encuentran establecidas con la intención de identificar de forma detallada las acciones que toman cada trabajador. El control sobre la actividad laboral se le denomina a los procesos que se ejecutan para la vigilancia hacia los trabajadores, lo cual constituye situaciones agobiantes para los tales. Desde la perspectiva de Bosqued (2008), la supervisión en relación a las actividades laborales son herramientas que se emplean por el jefe de la organización con la finalidad de inspeccionar cada acción o actividad que el colaborador realiza en la empresa, utilizando mecanismos que den seguimiento a los tales.

Dimensión de desgaste emocional, Por medio de lo que indican los autores Hernández, Ortega y Reidl (2012) se encuentran asociados con la disminución de las expectativas que presenta el trabajador para lograr realizar sus actividades o alcanzar metas u objetivos. Por otra parte, se manifiesta que la reducción de las expectativas no es algo definitivo, debido a que, una vez el individuo llega a identificar los motivos que produce tal complicación, le permite recuperar las facultades y potencial laboral para que de esta manera se siga trabajando para alcanzar los objetivos propuestos en lo personal y laboral. No obstante, Bosqued (2008) denomina al desgaste emocional como al cansancio que viene asociado a la fatiga extrema o indicios de debilidad, desarrollándose de forma física como emocional. La exposición física se da en el momento que se desenvuelve el día y se producen diversas tensiones en el cuerpo, por otra parte, la exposición o manifestación emocional se presentan en las primeras horas de las labores.

Dimensión de desequilibrio entre esfuerzo y retribución; según los autores Hernández, Ortega y Reidl (2012), determinan que esta dimensión se asocia al desequilibrio que manifiestan los colaboradores al acarrear sensaciones de que los esfuerzos que ejecutan al realizar las actividades laborales correspondientes manifiestan un arrojo máximo que a las retribuciones que reciben por lo realizado, generando un tono incrementado de insatisfacción, ocasionando

una divergencia con las tasaciones que la logística determina para cada labor realizado.

Dimensión de apoyo institucional; para los autores Hernández, Ortega y Reidl (2012) exponen que el apoyo institucional, son el conjunto de acciones que la organización ha tomado en cuenta con la finalidad de que los trabajadores no se encuentren presionados por la incrementada carga laboral. De esta manera, las entidades tienen la facultad de crear y ejecutar actividades, herramientas y mecanismos de apoyo para cada uno de los trabajadores al momento de realizar sus actividades laborales. Bosqued (2008)

Por medio de lo que indica Mondy (2010) determina que, el desempeño gremial es un dispositivo prudente de revisión y valoración en tesis a la práctica en la que un fulano o hatajo ejecutan sus tareas. Indicando una divinidad en la concreción de la fidelidad prudente, sosteniendo que, el área administrativa es la encargada de efectuar la supervisión de la abundancia del agregado de usanza coherente.

El desempeño laboral forma parte de los elementos de la administración, en donde se tiene la certeza el alcance de las metas u objetivos de los planes estratégicos de las entidades. Las valoraciones del desempeño laboral de los diversos equipos que se crean en las entidades correspondientes son de vital importancia, no obstante, se presta la más grande atención en el nivel de desarrollo personal que tiene cada trabajador (Chiavenato, 2014).

Por medio de lo que indican los autores Mondy y Noe (2005) exponen que, son las inteligencias que desarrollan los trabajadores para tocar los objetivos trazados por la agencia, generándose diversas meditaciones personales interiormente de un conjunto de individuos como lo son los, luces, emergencias y destrezas, en la que se asocian con la institución, de tal usanza, estas características motivan a poseer disposiciones que contribuyen en sus resultados. El desempeño se le denomina como la evaluación que se le adjudica al colaborador en relación a sus actividades ejecutadas con la normativa decretada para su desarrollo.

Por otro lado, Armijo (2009) brinda indicadores de desempeño laboral en las entidades, lo que permite obtener datos cuantitativos y cualitativos en función a la entidad. Eficacia: Este indicador permite valorar el nivel en que se han logrado los objetivos plasmados por una organización, no tomando en cuenta los recursos utilizados su alcance. La eficiencia: Indicador que permite valorar el nivel que se ha podido lograr los fines y objetivos de la entidad, tomando en cuenta los niveles de optimización de recursos o insumos utilizados para lograr el objetivo. La economía: Indicador que permite valorar la suficiencia de las organizaciones para controlar de manera eficaz los recursos financieros.

Como lo indica el autor Chiavenato (2009) manifiesta que el desempeño laboral es denominado como una sensación ordenada de la manera de cómo se desarrollan los colaboradores en su centro de labores y del nivel de potencial que manifiestan para el desarrollo del mismo. Las valoraciones son procesos que se realizan para motivar o disponer el valor, excelencia y calidad de un colaborador, etc. De esta manera, se precisarán las dimensiones para una estimación óptima del desempeño laboral a través de la ejecución de indicadores de desempeño conforme lo indica el autor Mondy (2010).

Dimensión de rasgos de personalidad en esta dimensión se precisan los comportamientos de los colaboradores, determinaciones y apariencias. No obstante, estas particularidades o atributos son subjetivas por motivo a que no se encuentran asociadas con el desempeño en el lugar de labores o son complicadas de establecer.

En un procedimiento de estimación, se presencian características como lo son, el liderazgo, aceptación, actitudes, las apariencias, actitudes, percepciones de la vida, las actitudes éticas, inventivas, habilidades de crecimiento, la salud mental y el nivel de lealtad con la entidad en la que el colaborador desempeña laboralmente, comprende a diversos factores capaces, igualmente, algunos rasgos de la personalidad tienen un complemento con el desarrollo en el centro de labores y con una relación óptima, su ejecución se presentaría como el más eficiente para la estimación del desempeño laboral. Los indicadores que pertenecen a esta dimensión son: el liderazgo, actitudes y conductas.

Dimensión de competencias: Se encuentra integrado por diversos niveles de intelecto, destrezas, personalidad y actitudes en donde los colaboradores tienen la capacidad de pasar por un proceso de experimentación e interrelación con sus competencias individuales. Se aconseja que se facilite la involucración de competencias culturales como lo son los valores, la ética e integridad en las organizaciones sin la necesidad de seguir el grado jerárquico en específico; asimismo, es oportuno tener en cuenta las capacidades pertinentes para el determinado puesto de trabajo a desenvolver, en donde se tiene como objetivo la consecución de las metas por cada departamento institucional. Las competencias escogidas que servirán como proceso evaluativo deben ser aquellas que estén asociadas de manera firme con el éxito en el área de labores determinado (Mondy, Wayne, 2010).

Según Mondy (2010) para la obtención de las metas en específico de las organizaciones se deben tener en cuenta los indicadores como capacidades en específico: Contribución estratégica: Se le denomina como la capacidad de relacionar a las organizaciones con los diferentes usuarios o clientes, con la finalidad de integrar de forma rápida los comportamientos de los trabajadores con las necesidades de la organización. Conocimiento de la organización: Se le denomina como las destrezas que desarrollan las organizaciones para solucionar de la forma como lo hacen otras entidades y por medio de esto emplear acciones de mejorar y competitividad. Suministro de RH: Se encuentra englobado como la capacidad que desarrolla la organización para la eficiencia del servicio ante los colaboradores de los diferentes departamentos organizacionales, por medio de una gestión de desempeño, crecimiento y evaluación.

Dimensión de logro de las metas: Se tiene en consideración que en la mayoría de las organizaciones se precisa con mucha relevancia la consecución de la meta que las metodologías empleadas para alcanzar tal fin, mediante el cual el resultado final en relación al éxito de las metas se transformará en un factor relevante para la evaluación. Conforme a la alta gerencia, el éxito de las metas se asocia con los aspectos económicos y financieros, no obstante, en los niveles más bajos, los resultados se expresan por medio de la satisfacción de las necesidades en función a la calidad de los colaboradores y el cumplimiento de informes según las fechas establecidas (Mondy, Wayne, 2010).

Para Mondy (2010) el desarrollo de este aspecto es importante el apoyo del administrador con acciones pragmáticas en función a la manera de como el colaborador puede impulsar su desarrollo individual apuntando específicamente en la consecución de las metas. Es por esto, que el proceso evaluativo de los colaboradores tiene que estar considerado por aspectos positivos que faciliten el apoyo hacia una atención centrada para establecer resultados positivos en provecho a todos los miembros de la organización. Los indicadores que se toman en cuenta en este factor son los siguientes: resultados, organización y participación.

Dimensión de potencial de mejoramiento: Se utiliza este factor frecuentemente por las organizaciones con la finalidad de evaluar a los colaboradores en relación a su desempeño pasado, no obstante, las organizaciones deben tener como antecedente la visión y focalizarse hacia el futuro, en donde se encuentren englobadas los comportamientos y rendimientos de los diversos colaboradores para el alcance de sus objetivos establecidos (Mondy, Wayne, 2010).

Considerando lo manifestado por Mondy (2010) al englobar la evaluación del potencial de los colaboradores facilitará de esta manera a la organización en afirmar una eficiencia incrementada, por medio de una planeación y desarrollo de cara para cada colaborador. Los indicadores que se utilizan para esta dimensión son los siguientes: el desempeño pasado del colaborador y la evaluación de su potencial.

Según el fundamento teórico realizado por Delgado, Calvanapón & Cárdenas (2020) existe relación entre estrés y desempeño laboral en los profesionales de una red de salud debido a que el estrés en los trabajadores surge a partir de las presiones que genera el medio donde se desarrolla el profesional, esto se da por diversos factores como las inadecuadas capacidades para alcanzar las metas y objetivos, generando así elevados niveles de agotamiento físico, mental depresión, etc., impactando en el desempeño diario.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue básica, según Hernández et al. (2014) manifiestan que es cuando un estudio coge como base las diversas teorías como fundamento, para conocer más sobre el diagnóstico situacional y el fortalecimiento del conocimiento sobre las variables de estudio. Por lo tanto, ayudo en la medición el comportamiento de las variables para conocer la realidad actual en la que se encuentra la Red de Salud Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19.

La presente investigación, según Gallardo (2017) se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo porque los resultados que se expresaron serán de manera numérica; es decir, porque se pido conocer la percepción de los sujetos de estudio de manera porcentual sobre la situación actual en la que se encuentra cada una de las variables de estudio.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

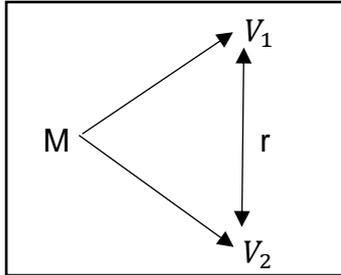
Por otro lado, Hernández et al. (2014) indican que el diseño no experimental es aquel estudio que el investigador no intervendrá de manera directa en realizar cambios en la variable de estudio. Asimismo, en el presente estudio se realizó el recojo de la investigación con la finalidad de observar cuál es su comportamiento de los fenómenos presentados. También, se puede indicar que es de corte transversal, porque el levantamiento de la información se realizó en un único periodo de tiempo, al iniciar la investigación, y una sola vez.

Del mismo modo, Moscoso et al. (2021) señalan que el alcance de la investigación es de nivel correlacional, debido que el propósito del estudio fue encontrar la existencia de la relación entra las variables de estudio, permitiendo responder a los objetivos propuestos. Cabe mencionar, que el estudio correlacional permitió validar la hipótesis y contrastar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal.

Por su parte, se logra visualizar la siguiente figura del diseño de la investigación:

## Figura 1

### *Diseño de la investigación*



Nota: Hernández et al. (2014)

Dónde:

M: Muestra de estudio.

$V_1$ : variable estrés laboral.

$V_2$ : desempeño del personal.

r: correlación.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Variable 1: Estrés laboral**

- Sobrecarga de trabajo
- Control de las actividades laborables
- Desgaste emocional
- Desequilibrio entre esfuerzos y retribución
- Apoyo institucional (Anexo 1)

#### **3.2.2. Variable 2: Desempeño del personal**

- Competencias
- Potencial de mejoramiento
- Rasgos de personalidad
- Logro de metas (Anexo 1)

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Según Hernández et al. (2014) señalan que la población es aquel conjunto de personas en un mismo contexto y que permite delimitar a la investigación. Por tanto, se indica que la población para la presente investigación se conformó por 150 enfermeros que conforman una Microred en Trujillo.

#### **Criterios de selección**

**Criterios de inclusión:** Colaboradores que laboren en una Microred en Trujillo; colaboradores con especialidad enfermería; colaboradores con un 1 año laborando en el lugar de intervención.

**Criterios de exclusión:** Colaboradores que no pertenezcan a una Microred en Trujillo; colaboradores que sean de diferente especialidad de trabajo a la seleccionada; colaboradores que tengan menos de un año de experiencia.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra de estudio, según Bernal (2014) manifiesta que una parte de la población seleccionada, esto se interpreta que son un conjunto de personas que tienen algo en común y son parte de la realidad problemática. De manera análoga, se definió por muestra de estudio a 109 enfermeros que conforman una Microred en Trujillo, teniendo un 95% de confiabilidad y un 5% de margen de error para la confiabilidad de los datos.

#### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo según Hernández et al. (2014) se empleó el probabilístico, porque todos los sujetos que integran la muestra pueden responder a los indicadores e ítems del estudio.

#### **3.3.5. Unidad de análisis**

La unidad de análisis fue compuesta por enfermeros de una Microred en Trujillo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

La técnica según Bernal (2016) expresa que es aquel medio u forma que un investigador permite recolectar información que ayuda a sustentar el presente estudio. Asimismo, se indica que la técnica ayudó al investigador a interactuar de manera directa con los sujetos de estudio para la obtención de información clave para dar respuesta a los objetivos propuestos de la investigación.

De tal manera, se determinó que la técnica más idónea para el recojo de la información será la encuesta debido que fue la forma de como el investigador obtendrá datos importantes y conocer el comportamiento de las variables de estudio, tanto del estrés laboral como del desempeño del personal de enfermería.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Por otra parte, el instrumento según Hernández et al. (2014) señala que es un documento ordenado y coherente, el cual estará compuesto por preguntas claves que permitirá medir el comportamiento de las variables de estudio. Es por ello, que el instrumento que se empleó es un cuestionario para cada una de las variables; para la variable estrés laboral estará compuesto por cinco dimensiones y 27 ítems; y el instrumento para las variables desempeño del personal está compuesto por cuatro dimensiones y 18 ítems, que ambo serán medidos bajo la escala de Likert de cinco niveles, donde 1 es el puntaje más bajo siendo en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

#### **3.4.3. Validación y confiabilidad**

La validez de los instrumentos, se realizó mediante la técnica del juicio de expertos siendo más específico cinco especialistas en los temas relacionados, siendo estos los que evaluaron los dos cuestionarios que fueron propuestos, indicando si las preguntas están ordenadas por dimensiones, coherentes, clara, y son adecuadas para lograr medir cada una de las variables de estudio (Hernández, et al., 2014).

Para lograr determinar la confiabilidad de la base de datos de los instrumentos que serán aplicados se estimó mediante la realización de un análisis estadístico, que permita reconocer cuan confiable es la información obtenida (Arévalo & Padilla, 2016).

Por consiguiente, se realizó una prueba piloto de 30 encuestados la cual tuvo un puntaje de coeficiente de alfa de Cronbach mayor a 0.70 significando que los datos obtenidos son confiables para que sean analizados. Cabe señalar que en la aplicación del cuestionario de estrés laboral tuvo un alfa de Cronbach de 0.958 (analizando 27 ítems) y en la aplicación del cuestionario desempeño del personal se obtuvo un puntaje de alfa de Cronbach de 0.703 afirmando que ambas variables tienen una adecuada consistencia interna (ver anexo 3).

### **3.5. Procedimientos**

Para el recojo de la información se realizó un conjunto de pasos ordenados, como primer paso se elaboró el diseño de los instrumentos que permitieron medir las dos variables de estudio. Después, se solicitó el debido permiso a la institución correspondiente para el recojo de la información, comunicación de los sujetos involucrados (enfermeros) y fijar días de levantamiento de la información. A continuación, se aplicaron los dos instrumentos, la cual permitió obtener una base de datos ordenada.

Por otro lado, para el procesamiento de la información una vez obtenida la base de datos, se exportarán todos los datos al programa del SPSS para el ordenamiento de la información por cada una de las variables de estudio, y poder estimar el nivel de confianza de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método que fue empleado, según Bernal (2014) fue el método deductivo abarcando desde suposiciones generales a algo específico. Esto se interpreta, que la presente investigación considera supuestos sobre la existencia de la realidad problemática que posee una Microred en Trujillo sobre el nivel del desempeño de los enfermeros, partiendo de supuestos generales, y con la aplicación de

estadística y la aplicación de los instrumentos se podrá conocer más cuáles son los aspectos que genera esta problemática existente.

Asimismo, la investigación según Hernández et al (2014) fue de un método inferencial porque se realizan análisis estadísticos que permitirá obtener tablas y figuras que ayudarán a conocer la realidad actual de cada una de las variables de estudio, y poder encontrar la relación de la variable estrés laboral y desempeño del personal.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación, se empleó bajo los principios dados por Belmont siendo los que utilizarán los siguientes:

Respeto a las personas: El presente criterio fue empleado al momento de aplicar los instrumentos la cual se realizaron de manera inclusiva, con un adecuado trato, y respetando cada una de las opiniones, sin intervención de la posición que adopte el investigador. Beneficencia: El presente criterio fue utilizado debido que el propósito del estudio será solo de uso académico, buscando siempre resguardar la integridad de las partes involucradas como son los sujetos de estudio, y sin generar algún daño hacia la institución partícipe. Justicia: el presente criterio fue empleado porque todos los datos expuestos en el presente estudio se expondrán de manera verás sin la alteración de la información. Confidencialidad: El presente criterio fue ejecutado al momento del levantamiento de la información la cual se realizará de manera discreta, y solo para fines académicos, sin revelar la opinión e identidad de los participantes.

#### IV. RESULTADOS

Se presenta el resultado después de recopilar información con la ayuda de los instrumentos como fueron los dos cuestionarios acerca del estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo.

**Tabla 1**

Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la red de salud Trujillo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	4,6	4,6	4,6
	Medio	74	67,9	67,9	72,5
	Alto	30	27,5	27,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de estrés por medio de herramienta SPSS V25

De acuerdo a la tabla 1, el 67.9% de encuestados señalan contar con un nivel regular o medio de estrés laboral, seguido de un 27.5% que afirman contar con niveles altos de estrés, no obstante, el 4.6% señalan tener un bajo nivel de estrés. Ante ello, cabe mencionar que existen deficiencias relacionados con la sobrecarga de trabajo, control de actividades, desgaste emocional y desequilibrio esfuerzo – retribución, siendo necesario implementar acciones que permitan reducir los niveles de estrés a rangos mínimos a fin de ofrecer un servicio de calidad.

**Tabla 2.**

Nivel de desempeño del personal en el personal de enfermería de una Microred en Trujillo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válida	Bajo	40	36,7	36,7	36,7
	Medio	55	50,5	50,5	87,2
	Alto	14	12,8	12,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de desempeño del personal SPSS V25

De acuerdo a la tabla 2, el 50.5% de encuestados cuentan con un nivel regular de desempeño diario, seguido de un 36.7% que cuentan con niveles bajos de desempeño, no obstante, el 12.8% señalan tener un alto nivel de desempeño. Ante ello, cabe mencionar que existen deficiencias relacionados con los rasgos de personalidad, competencias, logro de metas, potencial de mejoramiento, siendo necesario implementar acciones que permitan mejorar las capacidades de los profesionales de la salud a fin de mejorar el desempeño.

**Tabla 3**

*Análisis de la relación entre las dimensiones de estrés y variable desempeño.*

		Desempeño
Sobrecarga de trabajo	Correlación de Pearson	,824
	Sig. (bilateral)	,000
	N	109
Control de actividades	Correlación de Pearson	,816
	Sig. (bilateral)	,000
	N	109
Desgaste emocional	Correlación de Pearson	,727
	Sig. (bilateral)	,000
	N	109
Desequilibrio esfuerzo - retribución	Correlación de Pearson	,076
	Sig. (bilateral)	,432
	N	109
Apoyo institucional	Correlación de Pearson	-0,007
	Sig. (bilateral)	,944
	N	109

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 3 se puede determinar que existe relación o asociación entre las tres primeras dimensiones de estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022, debido a que la significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, por lo tanto, se aceptan las hipótesis específicas, así pues, la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño con una correlación de Pearson de 0.824, seguido del control de actividades con desempeño con una correlación de Pearson 0.816, asimismo, entre desgaste emocional y desempeño con una correlación de Pearson de 0.727, no obstante, no se encontró relación entre desequilibrio y desempeño con ya que la sig. fue de 0.432, tampoco entre apoyo institucional y desempeño ya que la sig. fue de 0.944.

## Prueba de normalidad

**Tabla 4**

Pruebas de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estrés	,069	109	,200
Desempeño	,165	109	,190

Analizando la tabla 4 se precisa que la significancia fue mayor a 0.05 por lo tanto los datos siguen una distribución normal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo, se trabajará con el estadístico de Pearson.

**Tabla 5**

Relación entre Estrés laboral y desempeño.

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Estrés</b>	<b>Desempeño</b>
Estrés	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	109	109
Desempeño	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	109	109

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

### **Prueba de hipótesis general**

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de la Red de Salud Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación entre estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de la Red de Salud Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022.

#### **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0,05$  (5%)

Sig <0,05 El autor acepta la hipótesis alterna.

Sig >0,05 El autor rechaza la hipótesis alterna.

#### **Cálculo estadístico:**

De acuerdo a la tabla 5 se puede determinar que existe relación o asociación entre las variables de estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de la Red de Salud Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022, debido a que la significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, así pues, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede entender que por medio de acciones y una planificación para reducir el estrés se mejorará y optimizará el desempeño laboral en los profesionales de la salud.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se iniciará triangulando los resultados obtenidos después de aplicar las encuestas para compararlos con los antecedentes y fundamentarlos con las teorías conceptuales.

Respecto a los resultados del análisis del estrés laboral en el personal de enfermería de una Microred en Trujillo, se encontró que, el 67.9% de encuestados señalan contar con un nivel regular o medio de estrés laboral, seguido de un 27.5% que afirman contar con niveles altos de estrés, no obstante, el 4.6% señalan tener un bajo nivel de estrés.

Encontrando una relación con la investigación de Alvarado & Robles (2020) quienes estudiaron acerca de “frecuencia de estrés laboral en profesionales de la salud del hospital José Carrasco”, encontrando como resultado que el 81% de encuestados fueron mujeres y el 19% fueron varones, asimismo, el 31.6% cuentan con niveles altos de estrés laboral, siendo un factor que impacta sobre la productividad general de la institución; asimismo, se encontró una relación con Vinuesa et al. (2020) quienes estudiaron acerca de “estrés laboral a causa de la pandemia por Covid-19”, encontrando como conclusión que, se comprobó los elevados niveles severos y moderados de estrés que afronta el personal de salud a causa de la Covid-19, impactando negativamente en el desempeño, en especial de mujeres enfermeras.

Asimismo, se encontró una relación con el estudio de Aldazabal (2020) el cual investigó acerca de “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud que trabajan en un hospital provisional de Covid-19” encontrando como resultado que un 47% de encuestados cuentan con bajos niveles de estrés, el 42% cuenta con regulares niveles de estrés, mientras que, un 11% con altos niveles de estrés, concluyendo que, los niveles regulares de estrés en el personal de salud de un hospital Covid-19 se da en su mayoría por la carga laboral y por la inseguridad o miedo que tiene el personal por contagiarse. Por último, se encontró una coincidencia con el estudio de Machacuay & Vera (2020) los cuales investigaron acerca de “Estrés laboral y desempeño del profesional de salud de un centro de

salud". Encontrado como resultado que, un 38% de encuestados cuentan agotamiento emocional, el 56% despersonalización.

Así pues, considerando los resultados, Del Hoyo (2004) manifiesta que, el estrés laboral, se relaciona con el escaso equipamiento de mecanismos y equipos para realizar las labores, en donde, el individuo tiene la percepción de no poder contar con las habilidades pertinentes para realizar sus actividades de manera óptima, trayendo como efecto la frustración y desmotivación en sí mismo.

Osorio (2016) determinan que el estrés laboral son circunstancias que alteran la concentración, salud, desempeño y productividad del colaborador, influenciados por los llamados estresores. De esta manera se comprende que el estrés es un tipo molestia complementada con inseguridad que manifiestan los trabajadores alertados por la cognición humana, complicando de esta manera su salud y rendimiento laboral. Robbins (2005) sostiene que se presentan algunas particularidades para reconocer a una persona en situación de estrés, describiendo casos de algunas personas expuestas a altos niveles de estrés, en donde se encontraron un grado elevado en la presión arterial y una reacción negativa, no obstante, se determina que el estrés dificulta la facilidad para tomar decisiones de una forma adecuada, complicaciones con la alimentación, etc.

Los indicios manifestados son caracterizados por tres tipos como lo son el orgánico, mental y actitudinal. Es por ello, que el estrés se le denomina una de los principales motivos de las complicaciones en la salud física y mental, ya que, debido a esto, al no poder dominar las emociones se pierde el control del equilibrio y la noción de su trabajo. En contexto, es muy importante que el individuo en el momento de iniciar labores en cualquier entidad, se permita verificar en qué condiciones se desarrollará laboralmente para que de esta manera se evite cualquier situación de estrés, caso contrario, pueda motivarse en superarse en el ámbito laboral, familiar y personal (Osorio, 2016).

Según Hernández, Ortega y Reidl (2012) indican que, el estrés laboral es determinado como acumulaciones de repulsión con características emocionales cognoscitivas, de comportamiento y orgánicas no favorables en el entorno donde

se trabaja, en donde la persona se encuentra exaltado, ansioso y presionado por la alta carga de trabajo.

Tomando en cuenta los resultados del nivel de desempeño del personal en el personal de enfermería de una Microred en Trujillo, se encontró que, el 50.5% de encuestados cuentan con un nivel regular de desempeño diario, seguido de un 36.7% que cuentan con niveles bajos de desempeño, no obstante, el 12.8% señalan tener un alto nivel de desempeño. Ante ello, cabe mencionar que existen deficiencias relacionados con los rasgos de personalidad, competencias, logro de metas, potencial de mejoramiento.

Encontrado una similitud con el estudio de Machacuay & Vera (2020) investigó acerca de “Estrés laboral y desempeño del profesional de salud de un centro de salud”, encontrado como resultado que el desempeño laboral fue bajo con un 38%.

Haciendo una comparación con las bases teóricas, según Mondy (2010) determina que, el desempeño laboral es un mecanismo formal de revisión y valoración en relación a la manera en la que un individuo o grupo ejecutan sus actividades. Indicando una magnificencia en la definición de la palabra formal, sosteniendo que, el área administrativa es la encargada de realizar la supervisión de la productividad del colaborador de manera constante.

Por medio de lo que indican los autores Mondy y Noe (2005) exponen que, son las capacidades que desarrollan los trabajadores para alcanzar los objetivos trazados por la empresa, generándose diversas percepciones personales dentro de un grupo de individuos como lo son los, talentos, necesidades y destrezas, en la que se asocian con la entidad, de tal manera, estas características motivan a tener actitudes que contribuyen en sus resultados. El desempeño se le denomina como la evaluación que se le adjudica al colaborador en relación a sus actividades ejecutadas con la normativa decretada para su desarrollo.

Por otro lado, Armijo (2009) brinda indicadores de desempeño laboral en las entidades, lo que permite obtener datos cuantitativos y cualitativos en función a la entidad. Eficacia: Este indicador permite valorar el nivel en que se han logrado los objetivos plasmados por una organización, no tomando en cuenta los recursos utilizados su alcance. La eficiencia: Indicador que permite valorar el nivel que se ha

podido lograr los fines y objetivos de la entidad, tomando en cuenta los niveles de optimización de recursos o insumos utilizados para lograr el objetivo. La economía: Indicador que permite valorar la suficiencia de las organizaciones para controlar de manera eficaz los recursos financieros.

Como lo indica el autor Chiavenato (2009) manifiesta que el desempeño laboral es denominado como una sensación ordenada de la manera de cómo se desarrollan los colaboradores en su centro de labores y del nivel de potencial que manifiestan para el desarrollo del mismo. Las valoraciones son procesos que se realizan para motivar o disponer el valor, excelencia y cualidad de un colaborador, etc.

De acuerdo a los resultados sobre la relación entre las dimensiones de la variable estrés y desempeño se determinó que, existe relación o asociación entre las tres primeras dimensiones de estrés laboral y desempeño del personal de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022, debido a que la significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, por lo tanto, se aceptan las hipótesis específicas, así pues, la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño con una correlación de Pearson de 0.824, seguido del control de actividades con desempeño con una correlación de Pearson 0.816, asimismo, entre desgaste emocional y desempeño con una correlación de Pearson de 0.727, no obstante, no se encontró relación entre desequilibrio y desempeño con ya que la sig. fue de 0.432, tampoco entre apoyo institucional y desempeño ya que la sig. fue de 0.944.

Se llegó a encontrar una relación con el estudio de Machacuay & Vera (2020) investigó acerca de "Estrés laboral y desempeño del profesional de salud de un centro de salud". Concluyéndose que, se comprobó la H1, donde, el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de salud de un centro de salud, ya que la significancia fue de 0.00 y el coeficiente fue de ,430; de igual forma se encontró una relación con Requejo (2018) investigó acerca de "Estrés laboral y desempeño del profesional de salud de emergencias de un hospital chiclayano". Concluyéndose que, se comprobó la H1 descartando la H0, donde, el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de salud, ya que la significancia fue de 0.03 y el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,329.

Dimensión de sobrecarga de trabajo: Los autores manifiestan que la sobrecarga de trabajo llega a ser una relación entre los volúmenes, extensión o complicaciones de las actividades que son superiores o inferiores a las habilidades del colaborador en el instante de su ejecución; siendo la autoestima un aspecto fundamental, por motivo a que el trabajador percibe pérdida de tiempo en el momento que se desarrolla un proceso repetitivo que le adjudique sobrecarga laboral. Esta dimensión empieza en el momento de existir una mala distribución de actividades y tareas, siendo en el caso del inadecuado manejo de turnos, reducción del tiempo de descanso, repercutiendo así en el entorno familiar y social, trayendo como efecto, ambientes estresantes.

Según el autor Bosqued (2008) determina que la sobrecarga de trabajo se le define como una asociación de exigencias tanto psicológicas como físicas que se le impone al trabajador en una jornada laboral, en la cual éstas superan grandemente las habilidades físicas y mentales del colaborador para su desarrollo oportuno; en lo que este puede afectar en la calidad final de la actividad en la que el coordinador se encuentra envuelto, llegando a ser menos productivo, trayendo consigo efectos negativos en integridad física y mental.

Dimensión de control sobre la actividad laboral: Conforme lo indican los autores Hernández, Ortega y Reidl (2012), determinan que esta dimensión son los procesos impuestos como parte de los principios organizacionales de la entidad la cual se encuentran establecidas con la intención de identificar de forma detallada las acciones que toman cada trabajador. El control sobre la actividad laboral se le denomina a los procesos que se ejecutan para la vigilancia hacia los trabajadores, lo cual constituye situaciones agobiantes para los tales. Desde la perspectiva de Bosqued (2008), la supervisión en relación a las actividades laborales son herramientas que se emplean por el jefe de la organización con la finalidad de inspeccionar cada acción o actividad que el colaborador realiza en la empresa, utilizando mecanismos que den seguimiento a los tales.

Dimensión de desgaste emocional, Por medio de lo que indican los autores Hernández, Ortega y Reidl (2012) se encuentran asociados con la disminución de las expectativas que presenta el trabajador para lograr realizar sus actividades o alcanzar metas u objetivos. Por otra parte, se manifiesta que la reducción de las

expectativas no es algo definitivo, debido a que, una vez el individuo llega a identificar los motivos que produce tal complicación, le permite recuperar las facultades y potencial laboral para que de esta manera se siga trabajando para alcanzar los objetivos propuestos en lo personal y laboral. No obstante, Bosqued (2008) denomina al desgaste emocional como al cansancio que viene asociado a la fatiga extrema o indicios de debilidad, desarrollándose de forma física como emocional. La exposición física se da en el momento que se desenvuelve el día y se producen diversas tensiones en el cuerpo, por otra parte, la exposición o manifestación emocional se presentan en las primeras horas de las labores.

Dimensión de desequilibrio entre esfuerzo y retribución; según los autores Hernández, Ortega y Reidl (2012), determinan que esta dimensión se asocia al desequilibrio que manifiestan los colaboradores al acarrear sensaciones de que los esfuerzos que ejecutan al realizar las actividades laborales correspondientes manifiestan un valor mayor que a las remuneraciones que reciben por lo realizado, generando un grado incrementado de insatisfacción, ocasionando una disconformidad con las evaluaciones que la organización determina para cada trabajo realizado.

Dimensión de apoyo institucional; para los autores Hernández, Ortega y Reidl (2012) exponen que el apoyo institucional, son el conjunto de acciones que la organización ha tomado en cuenta con la finalidad de que los trabajadores no se encuentren presionados por la incrementada carga laboral. De esta manera, las entidades tienen la facultad de crear y ejecutar actividades, herramientas y mecanismos de apoyo para cada uno de los trabajadores al momento de realizar sus actividades laborales (Bosqued, 2008).

Según el fundamento teórico realizado por Delgado, Calvanapón & Cárdenas (2020) existe relación entre estrés y desempeño laboral en los profesionales de una red de salud debido a que el estrés en los trabajadores surge a partir de las presiones que genera el medio donde se desarrolla el profesional, esto se da por diversos factores como las inadecuadas capacidades para alcanzar las metas y objetivos, generando así elevados niveles de agotamiento físico, mental depresión, etc., impactando en el desempeño diario.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el nivel de estrés laboral del personal de enfermería de una Microred en Trujillo es medio con 67.9%, seguido de un 27.5% que afirman contar con niveles altos de estrés, no obstante, el 4.6% señalan tener un bajo nivel de estrés. Ante ello, cabe mencionar que existen deficiencias relacionados con la sobrecarga de trabajo, control de actividades, desgaste emocional y desequilibrio esfuerzo y retribución.
2. Se concluye que el nivel de desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo es medio con 50.5%, seguido de un 36.7% que cuentan con niveles bajos de desempeño, no obstante, el 12.8% señalan tener un alto nivel de desempeño. Ante ello, cabe mencionar que existen deficiencias relacionados con los rasgos de personalidad, competencias, logro de metas, potencial de mejoramiento, siendo necesario implementar acciones que permitan reducir los niveles de estrés a rangos mínimos a fin de ofrecer un servicio de calidad.
3. Se llegó a concluir que, existe relación o asociación entre las tres primeras dimensiones de estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022, debido a que la significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, por lo tanto, se aceptan las hipótesis específicas, así pues, la sobrecarga de trabajo se relaciona con el desempeño con una correlación de Pearson de 0.824, seguido del control de actividades con desempeño con una correlación de Pearson 0.816, asimismo, entre desgaste emocional y desempeño con una correlación de Pearson de 0.727, no obstante, no se encontró relación entre desequilibrio y desempeño con ya que la sig. fue de 0.432, tampoco entre apoyo institucional y desempeño ya que la sig. fue de 0.944.
4. Se concluyó que, que existe relación o asociación entre las variables de estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022, debido a que la significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, así pues, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se puede entender que por medio de acciones y una planificación para reducir el estrés se mejorará y optimizará el desempeño laboral en los profesionales de la salud.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al personal de recursos humanos de una Microred en Trujillo implementar constantemente test y evaluaciones que midan los niveles de estrés en los profesionales de la salud a fin de implementar talleres basados en afrontamiento que reduzcan al mínimo las sensaciones negativas, con la finalidad de otorgar un servicio de calidad.
2. Se recomienda a los administradores de una Microred en Trujillo monitorear el desempeño laboral de los profesionales de la salud, a fin de encontrar las falencias o problemas que ocasionen un bajo desempeño, sugiriendo una retroalimentación de las experiencias vividas y los métodos de trabajo para optimizar su productividad.
3. Se recomienda a futuras investigaciones realizar estudios causales a fin de obtener información adicional sobre el comportamiento de las variables al momento de implementar alguna alternativa de solución.
4. Se recomienda al personal de salud estar en constante capacitación sobre las formas de optimizar su desempeño aplicando diversos procedimientos que faciliten también el procesamiento del dolor que puedan experimentar.

## REFERENCIAS

- Aldaz, N., Vinueza, A., Mera, C., Pino, D., & Tapia, E. V. (2020). Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19. *Scielo*, 4(11), 1-21. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>
- Aldazabal, Y. (2020). Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Revista de investigación científica Ágora*, 7(2), 108-115. doi:<http://dx.doi.org/10.21679/arc>
- Al-Sinawi, H., Al-Qubtan, A., Al-Lawati, J., & Al-Habsi, A. (2019). Prevalence and determinants of burnout Syndrome and Depression among medical students at Sultan Qaboos University: A cross-sectional analytical study from Oman. *Taylor & Francis Online*, 130-139. <https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1400941>
- Alvarado Alvarado, P. M., & Robles Ordóñez, A. F. (2020). "Frecuencia de síndrome burnout en internos rotativos de medicina que presenten depresión, Hospital José Carrasco Arteaga. Cuenca, 2020". <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34934/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20N%20%283%29.pdf>
- Arévalo, D., & Padilla, C. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1). [https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista\\_politecnica2/article/view/469](https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469)
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019). Burnout Syndrome in School teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. *Scielo*, 7(3), 72-110. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Armijo, M. (2009). *Lineamientos metodológicos para la construcción de indicadores de desempeño*. Costa Rica: Instituto Latinoamericano de planificación económica y social.
- Asghar, A., Faiq, A., Shafique, S., Siddique, F., Asghar, N., Malik, S., . . . Solangi, A. (2019). Prevalence and Predictors of the Burnout Syndrome in Medical

Students of Karachi, Pakistan. *Cureus*, 11(6), 11-59.  
doi:<https://dx.doi.org/10.7759%2Fcureus.4879>

BERNAL, A. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Prentice Hall.

Bobadilla, F., & Durand, A. (2014). *Conocimiento sobre los derechos del paciente en los usuarios del servicio de cirugía del hospital Suarez Angamos III Essalud*. [Lima: Universidad Ricardo Palma.  
[http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/315/1/Bobadilla\\_-Durand.pdf](http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/315/1/Bobadilla_-Durand.pdf)

Bosqued, M. (2008). *El síndrome de burnout. Qué es y cómo superarlo*. Barcelona: Paidós.

Cardoso, E., Furtado, L., & Sobral, F. (2020). Recuperado el 7 de setiembre de 2021, de Work stress epidemic during the covid-19 pandemic: the role of Imx in alleviating physicians' burnout. Durante la pandemia de COVID-19: <https://www.scielo.br/ij/rae/a/39dJJ4N9d4sZybDG9rPpbXk/?lang=en>

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. V). México: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Chiavenato, Idalberto. (2008). *Gestión del talento humano* (Vol. III). México: McGraw Hill.

Del Hoyo, María. (2004). *Estrés Laboral*. España: Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revistas Unach*, 14(2). doi:<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

El Comercio. (2020). Recuperado el 7 de setiembre de 2021, de ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>

- Etemadinezhad, S., Samaei, S., Charatti, J., & Astarabadi, Z. (2018). *A structural equation modeling of the relationship between occupational stress and job performance in health care workers*. Iran: International Journal Of Occupational Hygiene. Recuperado el 15 de Enero de 2020, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9dc300fc-d9f3-4805-a956-a4b0bceb4573%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=139376622&db=edb>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral. *Scielo*, 113-129. <http://www.scielo.org.mx/pdf/enclav/v6n11/v6n11a7.pdf>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hyun, J., Ryoung, A., Gwan, K., & Hyun, K. (2020). Burnout Syndrome and Work-Related Stress in Physical and Occupational Therapists Working in Different Types of Hospitals: Which Group Is the Most Vulnerable? *Pubmed*, 17(14), 44. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph17145001>
- Koseoglu, O., & Nihal, M. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *PubMed*, 20(1), 16-58. doi:<https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>
- Lahite, Y., & Céspedes, M. M. (2020). The nurses' performance during the COVID-19 pandemic. *Rev. inf. cient.*, 99(5). <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v99n5/1028-9933-ric-99-05-494.pdf>

- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Burnout syndrome and job performance in health personnel. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-555. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Leal, C., Díaz, J., Ruzafa, M., & Ramos, A. (2021). Work-related stress amongst health professionals in a pandemic. *Scielo*, 44(1), 123-125. doi:<https://dx.doi.org/10.23938/assn.0940>
- Liu, J. W., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(9), 50-62. doi:<https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Scielo*. Recuperado el 7 de setiembre de 2021, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-85972020000100051](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051)
- Machacuay, J., & Vera, G. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced*. Callao: Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%20MACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Scielo*, 13(1), 95-107. doi:<http://dx.doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (Vol. IX). México: Prentice Hall México.
- Mondy, Wayne. (2010). *Administración de recursos humanos* (Vol. 11). México: Pearson.

- Moscoso, X., Merizalde, J., & Prieto, Y. (2021). *Estudio descriptivo y correlacional sobre las estrategias educativas familiares de estudiantes con diferente nivel socioeconómico-cultural*.  
[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/725](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/725)
- Munir, M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 339-354.  
 doi:<https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Nursalam, N., Rizeki, D., Slamet, R., Muhammad, H., & Ferry, E. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *ScienceDirect*, 5(4), 390-395.  
 doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>
- Ornell, F., Chwartzmann, S., Henrique, F., & Corrêa de Magalhães, J. (2020). Recuperado el 7 de setiembre de 2021, de The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals:  
<https://www.scielo.br/j/csp/a/w4b7SQrVXtq3DjFbns64pCw/?lang=en>
- Osorio, J. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión\*. *Scielo*, 13(1), 56-78.  
 doi:<http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Requejo, M. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de emergencia del hospital regional docente Las Mercedes*. Chiclayo: Universidad de Chiclayo.  
<http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/981/1/informe%20de%20tesis%20original%20.pdf>
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revistas Universidad y salud*, 20(1), 118-133. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>

- Serna, D. M. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Medigraphic*, 24(1), 45-65. <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>
- Silva, F., & Paulo, A. (2018). Burnout Syndrome in Bank Employees: A Literature Review. *Scielo*, 26(1), 31-46. doi:<http://dx.doi.org/10.9788/TP2018.1-02En>
- Smetackova, I., Viktorava, I., Pavlas, V., Pachova, A., & F. (2019). Teachers Between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What Makes Difference in Czech Elementary Schools. *Frontiers in Psychology*, 10(22), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>
- Sousa, C., Tolentino, T., Borges, D., Magallanes, G., & Araújo, L. (2018). Association between burnout syndrome and anxiety in residents and anesthesiologists of the Federal District. *ScienceDirect*, 68(5), 442-446. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bjane.2018.02.006>
- Suárez, A. (2017). Subjective Well-being (Sb) and Burnout Syndrome (BnS): Correlational Analysis Teleworkers Education Sector. *ScienceDirect*, 237(21), 1012-1018. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.144>
- Valencia, E., Correa, D., & Pazmiño, V. (2021). Síndrome de Burnout en personal de salud que brinda atención a pacientes con COVID-19. *Revista Cientific*, 6(21), 144-162. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.7.144-162>
- Vega, C. (2020). *Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización-covid-19*. Chincha: Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/861/1/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf>
- Vicuña, S. (2015). *Aplicación de los principios bioéticos por el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Víctor ramos guardia de Huaraz*. Ica: Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/16/3/SA>

RMELLY%20%20ROSSMERY%20%20VICUNA%20%20RIOS%20-  
%20APLICACION%20DE%20LOS%20PRINCIPIOS%20BIOETICOS.pdf

Vinueza Veloz, A. F., Aldaz Pachacama, N. R., Mera Segovia, C. M., Pino Vaca, D. P., Tapia Veloz, E. C., & Vinueza Veloz, M. F. (2020). *"Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19"*. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708/958>

Yslado, R., Norabuna, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals. *Scielo*, 19(4), 41-49. doi:<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala De Medición	Técnica E Instrumento
Estrés laboral	Del Hoyo (2004) señala que, el estrés laboral, se encuentra ligado a los escasos recursos de herramientas y equipo para trabajar, donde, el colaborador siente que no cuenta con las capacidades necesarias para cumplir su función a cabalidad, terminando frustrado y desmotivado.	el estrés laboral son situaciones que afectan en la concentración, salud, desempeño y productividad del trabajador, generados por los denominados estresores. Así pues, es un tipo de incomodidad acompañada de inseguridad que tienen los colaboradores alertados por el cerebro primitivo, afectando la salud y rendimiento.	Sobrecarga de trabajo	Exceso de actividades realizadas Tiempo insuficiente para realizar tareas	Likert	Encuesta – Cuestionario
			Control sobre la actividad laboral	Sentirse rebasado por la dificultad de las tareas  Exceso de esfuerzo y responsabilidad  Impotencia ante la falta de resultados.		
			Desgaste emocional	Disminución del esfuerzo  Falta de motivación, enojo, tensión, agotamiento, evasión.		
			Desequilibrio entre esfuerzo y retribución	Insatisfacción por las condiciones laborales. Insatisfacción por el reconocimiento. Frustración respecto de las expectativas de crecimiento laboral.		

			Apoyo institucional	Indiferencia de los jefes ante las necesidades para desempeñar el trabajo. Falta de condiciones para el desempeño y brindar resultados		
Desempeño laboral	Mondy (2010) Según lo indica Mondy (2010) sostiene que, es un método formal de revisión y evaluación en función a la forma en que una persona o un grupo realizan las actividades. Manifestando un realce el concepto de la palabra formal, sosteniendo que, el área administrativa tiene la obligación de supervisar el desenvolvimiento de un trabajador de forma constante.	son las aptitudes que manifiesta un colaborador para poder obtener los objetivos planteados por la organización, manifestándose diversos aspectos personales dentro de un grupo de trabajadores como talentos, necesidades y habilidades, en las cuales se relacionan con la organización, de igual manera, estas peculiaridades causan comportamientos que influyen en sus resultados.	Rasgos de personalidad	Liderazgo Aceptación Actitudes Comportamiento	Likert	Encuesta – Cuestionario
			Competencias	Contribución estratégica Conocimiento de la organización Suministro de RRHH		
			Logro de metas	Resultados Jerarquía Participación		
			Potencial de mejoramiento	Rendimiento pasado Evaluación del potencial		

## Anexo 2: Cálculo del tamaño de la muestra

**Figura 1**

Fórmula de la muestra.

$$n = \frac{NZ^2p^2}{(N - 1)E^2 + Z^2p^2}$$

Fuente: Rodríguez (2016).

Dónde:

N: Población, 150

Z: Confianza estadística 95%, 1.96

P: Probabilidad éxito / fracaso, 0.5

E: Margen de error, 0.05

$$n = \frac{150 \times 1.96^2 \times 0.5^2}{(150 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5^2}$$

$$n = 109$$

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

Instrumento N°1: Cuestionario para medir el estrés laboral

Estimado (a) trabajador (a), con el presente cuestionario se pretende buscar información para cumplir con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y desempeño, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

El autor de la presente investigación agradece su valioso aporte y le garantiza el anonimato y la confidencialidad de su información. Gracias.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Sobrecarga de trabajo</b>					
1	Siento que existe un exceso de tareas asignadas en el trabajo.					
2	Considero que mi área laboral es la que más tareas tiene.					
3	Hago de todo para terminar mis tareas, pero no lo logro.					
4	El tiempo que nos otorgan para terminar las tareas en el trabajo es mínimo.					
5	Me gustaría que el día tenga más horas y poder terminar mis labores.					
	<b>Control sobre las actividades laborales</b>					
6	Las tareas que me asignan son muy difíciles					
7	Las tareas han desbordado mi capacidad profesional.					
8	Siento que estoy esforzándome mucho en mi trabajo.					
9	Tengo tanta responsabilidad que estoy abrumado.					
10	Por más que me esfuerzo no logro lo que deseo en el trabajo.					

11	Tengo deseo de cambiar de trabajo.					
	<b>Desgaste emocional</b>					
12	Percibo que ya no tengo tantas ganas de trabajar.					
13	Me siento desmotivado en el trabajo					
14	Suelo decir: "Tanto tiempo trabajando en lo mismo y no reconocen lo que hago".					
15	Me enojo rápidamente con mis compañeros de trabajo.					
16	Las labores que cumpla me ponen tenso.					
	<b>Desequilibrio entre esfuerzo y retribución</b>					
17	No me siento a gusto en el lugar donde trabajo.					
18	De solo ingresar a mi centro de labores me siento mal.					
19	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.					
20	Cuanto más me esfuerzo menos reconocido soy por los jefes.					
21	Me siento frustrado por que nunca fui reconocido por mi labor.					
22	Pensé que tendría más oportunidades de ascender, pero el jefe me limita y eso me molesta.					
	<b>Apoyo institucional</b>					
23	Estoy molesto por que los jefes son indiferentes frente a las condiciones en que laboramos.					
24	Aun cuando falta materiales cumplimos nuestra labor pero los jefes son indiferentes a ello					
25	En ocasiones tenemos que ingeniarnos para cumplir la labor, pero al jefe le da igual.					
26	Aun cuando no tenemos lo que necesitamos cumplimos con nuestras tareas.					
27	Piden resultados, pero no se dan cuenta en qué condiciones trabajamos.					

**Escala valorativa:**

<b>Sobrecarga de trabajo (5 ítem)</b>	<b>Control sobre las actividades laborales (6 ítem)</b>	<b>Desgaste emocional (5 ítems)</b>	<b>Desequilibrio entre esfuerzo y retribución (6 ítem)</b>	<b>Apoyo institucional (5 ítem)</b>	<b>Total variables</b>
[5-8] Bajo	[6-10] Bajo	[5-8] Bajo	[6-10] Bajo	[5-8] Bajo	27-45 Bajo
>8-16] Medio	>10-20] Medio	>8-16] Medio	>10-20] Medio	>8-16] Medio	46-90 Medio
>16-25] Alto	>20-30] Alto	>16-25] Alto	>20-30] Alto	>16-25] Alto	91-135 Alto

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO

Instrumento N°1: Cuestionario para medir el desempeño

Estimado (a) trabajador (a), con el presente cuestionario se pretende buscar información para cumplir con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y desempeño, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

El autor de la presente investigación agradece su valioso aporte y le garantiza el anonimato y la confidencialidad de su información. Gracias.

### ESCALA DE EVALUACIÓN

Ítem	Nuca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

	Preguntas					
<b>N°</b>	<b>Competencias</b>	1	2	3	4	5
1	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles.					
2	Tengo problemas o conflictos errores durante el desempeño de mi trabajo.					
3	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden.					
4	La organización me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta ante cualquier emergencia					
<b>N°</b>	<b>Potencial de mejoramiento</b>	1	2	3	4	5
5	Mi desempeño se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión					
6	Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo.					

7	Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.					
8	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.					
9	Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.					
10	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.					
<b>N°</b>	<b>Rasgos de personalidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño pueden generar sanciones por las infracciones a las normas.					
12	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.					
13	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.					
14	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.					
<b>Logro de metas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo, sin cometer alguna infracción a las normas.					
16	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.					
17	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.					
18	Me involucro en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida					

<b>Competencias (4 ítem)</b>	<b>Potencial de mejoramiento (6 ítem)</b>	<b>Rasgos de personalidad (4 ítems)</b>	<b>Logro de metas (4 ítem)</b>
[4-7] Bajo	[6-10] Bajo	[4-7] Bajo	[4-7] Bajo
>7-14] Medio	>10-20] Medio	>7-14] Medio	>7-14] Medio
>14-20] Alto	>20-30] Alto	>14-20] Alto	>14-20] Alto

## Anexo 4: Validez y Confiabilidad de los instrumentos

### Validez con análisis factorial confirmatorio de Estrés laboral

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,910
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	2797,350
Bartlett	gl	153
	Sig.	,000

#### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	12,786	71,034	71,034	12,786	71,034	71,034	5,011	27,838	27,838
2	1,654	9,191	80,225	1,654	9,191	80,225	3,775	20,972	48,810
3	,875	4,862	85,087	,875	4,862	85,087	3,601	20,006	68,815
4	,577	3,206	88,294	,577	3,206	88,294	3,506	19,478	88,294
5	,429	2,386	90,680						
6	,283	1,574	92,254						
7	,239	1,330	93,585						
8	,209	1,161	94,746						
9	,180	1,002	95,748						
10	,153	,848	96,596						
11	,130	,721	97,317						
12	,108	,597	97,915						
13	,099	,548	98,463						
14	,082	,453	98,916						
15	,070	,389	99,305						
16	,051	,282	99,587						
17	,041	,227	99,814						
18	,034	,186	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

### Matriz de componente rotado<sup>a</sup>

	Componente			
	1	2	3	4
It_13	,872			
It_14	,868			
It_16	,835			
It_15	,824			
It_2	,649			
It_9		,798		
It_12		,796		
It_11		,794		
It_10		,636		
It_7			,803	
It_6			,752	
It_8			,722	
It_5			,696	
It_18				,811
It_17				,727
It_1				,603
It_3				,600
It_4				,552

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

## Confiabilidad por alfa de Cronbach de Estrés laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	109	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	27

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
It1	56,48	161,787	,666	,854
It2	56,75	155,523	,830	,847
It3	56,73	165,108	,795	,852
It4	56,70	162,818	,775	,851
It5	56,80	169,455	,661	,857
It6	56,31	178,842	,316	,866
It7	55,98	188,848	-,059	,879
It8	56,56	177,380	,237	,871
It9	56,76	169,841	,667	,857
It10	56,69	165,711	,746	,853
It11	55,97	180,110	,215	,870
It12	56,48	178,939	,234	,870
It13	55,63	182,821	,132	,872
It14	56,38	168,521	,669	,856
It15	55,78	183,729	,098	,874
It16	55,63	173,326	,434	,863
It17	55,86	172,243	,481	,862
It18	56,21	168,410	,626	,857
It19	56,24	169,336	,712	,856
It20	56,72	173,456	,358	,866
It21	56,50	179,424	,214	,871
It22	56,68	173,472	,338	,867

**Validez con análisis factorial confirmatorio de Desempeño**

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,701
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	3778,561
Bartlett	gl	351
	Sig.	,000

*Varianza total explicada*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	12,221	45,265	45,265	12,221	45,265	45,265	8,285	30,687	30,687
2	4,449	16,479	61,744	4,449	16,479	61,744	5,628	20,843	51,530
3	1,966	7,282	69,026	1,966	7,282	69,026	3,925	14,536	66,066
4	1,444	5,347	74,373	1,444	5,347	74,373	2,243	8,306	74,373
5	1,206	4,468	78,841						
6	1,055	3,909	82,750						
7	,736	2,725	85,475						
8	,563	2,084	87,559						
9	,525	1,946	89,505						
10	,509	1,884	91,389						
11	,367	1,359	92,749						
12	,329	1,218	93,967						
13	,281	1,039	95,006						
14	,270	1,001	96,007						
15	,218	,807	96,814						
16	,148	,550	97,364						
17	,129	,476	97,840						
18	,112	,416	98,256						
19	,106	,393	98,649						
20	,087	,323	98,973						
21	,073	,271	99,243						
22	,061	,225	99,468						
23	,052	,194	99,662						
24	,036	,134	99,796						
25	,028	,105	99,901						
26	,023	,084	99,985						
27	,004	,015	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

*Matriz de componente rotado<sup>a</sup>*

	Componente			
	1	2	3	4
It9	,791	,395	-,041	,105
It20	,784	,210	,059	-,143
It17	,779	,225	-,106	,139
It12	,778	,330	-,107	,106
It19	,771	-,004	,046	-,155
It10	,763	,375	,175	,100
It13	,762	,281	,088	,100
It2	,719	,560	,126	,249

It18	,686		
It11	,674		
It16	,659		
It3	,656		
It14	,631		
It7		,930	
It6		,907	
It5		,738	
It1		,689	
It4		,672	
It15		,593	
It8		,574	
It25			,886
It27			,876
It26			,865
It24			,834
It23			,739
It22			,878
It21			,877

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

## Confiabilidad por alfa de Cronbach de Desempeño

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	109	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	18

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
lt_1	37,72	277,572	,852	,974
lt_2	38,03	279,249	,875	,974
lt_3	38,08	280,447	,881	,973
lt_4	37,89	280,914	,878	,974
lt_5	38,01	283,528	,812	,974
lt_6	38,00	283,167	,853	,974
lt_7	37,95	280,970	,819	,974
lt_8	38,01	280,454	,829	,974
lt_9	38,06	283,367	,778	,975
lt_10	38,10	281,332	,842	,974
lt_11	38,20	284,014	,817	,974
lt_12	38,14	287,231	,801	,974
lt_13	37,90	283,314	,757	,975
lt_14	37,91	282,140	,794	,975
lt_15	37,90	277,425	,854	,974
lt_16	37,68	282,720	,775	,975
lt_17	38,08	283,484	,810	,974
lt_18	38,24	290,294	,753	,975

### Anexo 5: Base de datos Estrés laboral

	ít1	ít2	ít3	ít4	ít5	ít6	ít7	ít8	ít9	ít10	ít11	ít12	ít13	ít14	ít15	ít16	ít17	ít18	ít19	ít20	ít21	ít22	ít23	ít24	ít25	ít26	ít27	
Per1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
Per2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	
Per3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	3	4	5	3	3	3	4	3	
Per4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
Per5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	
Per6	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	4	3	4	1	1	1	2	2	
Per7	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
Per8	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Per9	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	
Per10	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	
Per11	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	3	2	
Per12	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	
Per13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	4	3	1	1	1	5	5	5	5	4	
Per14	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	3	2	2	2	
Per15	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	
Per16	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	3	3	
Per17	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	
Per18	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	
Per19	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	3	2	2	
Per20	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	5	1	3	2	2	2	2	3	2	4	3	
Per21	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	2	
Per22	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2	
Per23	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	2	1	2	2
Per24	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	
Per25	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	

Per26	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
Per27	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	
Per28	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	5	4	5	1	3	2	2	2	
Per29	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	
Per30	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	4	4	3	5	3	
Per31	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	1	1	4	5	3	
Per32	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	4	5	3	4	3	
Per33	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	
Per34	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	
Per35	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	2	4	3	5	3	
Per36	5	5	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	5	4	3	2	1	1	1	1	2	4	3	5	3	
Per37	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	4	5	4	3	1	2	1	3	1	3	4	3	3	3	
Per38	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	1	1	1	3	4	2	3	1	
Per39	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	2	3	1	
Per40	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	
Per41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	
Per42	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Per43	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	3	2	5	4	5	3	3	3	4	3	
Per44	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Per45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	
Per46	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	3	4	1	1	1	2	2	
Per47	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
Per48	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Per49	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	
Per50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	
Per51	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	3	2	
Per52	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	
Per53	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	5	5	5	5	5	

Per54	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	4	4	4	1	1	1	3	3	2	2	2	
Per55	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	
Per56	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	5	3	5	5	4	3	3	
Per57	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	
Per58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	
Per59	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2	2
Per60	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	5	1	3	2	2	2	2	3	2	4	3	
Per61	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	2	
Per62	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2
Per63	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	4	4	4	2	2	1	2	2	
Per64	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	
Per65	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	
Per66	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
Per67	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	
Per68	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	5	4	5	1	3	2	2	2	
Per69	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	
Per70	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	4	3	4	3	
Per71	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	4	1	1	4	4	3	
Per72	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	4	5	3	4	3	
Per73	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	
Per74	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	
Per75	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	
Per76	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	4	3	4	3	
Per77	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	3	4	3	3	3	
Per78	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	2	4	4	3	1	1	1	3	4	2	3	1	
Per79	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	2	3	2	3	1	
Per80	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	
Per81	5	5	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	5	4	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	

Per82	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	4	5	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1
Per83	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	1	3	2	5	4	5	3	3	3	4	3
Per84	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
Per85	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3
Per86	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	1	1	1	2	2
Per87	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
Per88	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Per89	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3
Per90	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1
Per91	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	4	1	5	2	5	5	3	3	3	1	1	1	3	2	2	3	2
Per92	2	1	2	2	2	3	5	1	2	2	4	3	2	1	5	5	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1
Per93	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	1	1	1	5	5	5	5	4
Per94	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	2	2	2
Per95	1	1	2	1	1	2	5	2	1	2	1	3	5	2	5	4	4	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1
Per96	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	4	5	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	3	3
Per97	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	5	2	5	2	5	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3
Per98	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3
Per99	3	3	3	3	2	2	2	5	2	1	3	5	3	3	2	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2
Per100	1	1	1	1	2	4	5	1	2	2	4	2	3	2	2	4	5	1	3	2	2	2	2	3	2	4	3
Per101	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	1	5	4	1	1	2	2	2
Per102	2	1	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2
Per103	4	4	2	2	2	2	2	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	1	2	2
Per104	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
Per105	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2
Per106	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	3
Per107	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2
Per108	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	1	1	3	2	2	2
Per109	2	1	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2

## Base de datos desempeño

	ít1	ít2	ít3	ít4	ít5	ít6	ít7	ít8	ít9	ít10	ít11	ít12	ít13	ít14	ít15	ít16	ít17	ít18
Per1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
Per2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Per3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
Per4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Per5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per9	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per10	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Per11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Per12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Per13	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
Per14	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
Per15	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
Per16	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
Per17	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2
Per18	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2
Per19	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3
Per20	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1
Per21	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2
Per22	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1
Per23	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
Per24	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2
Per25	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1



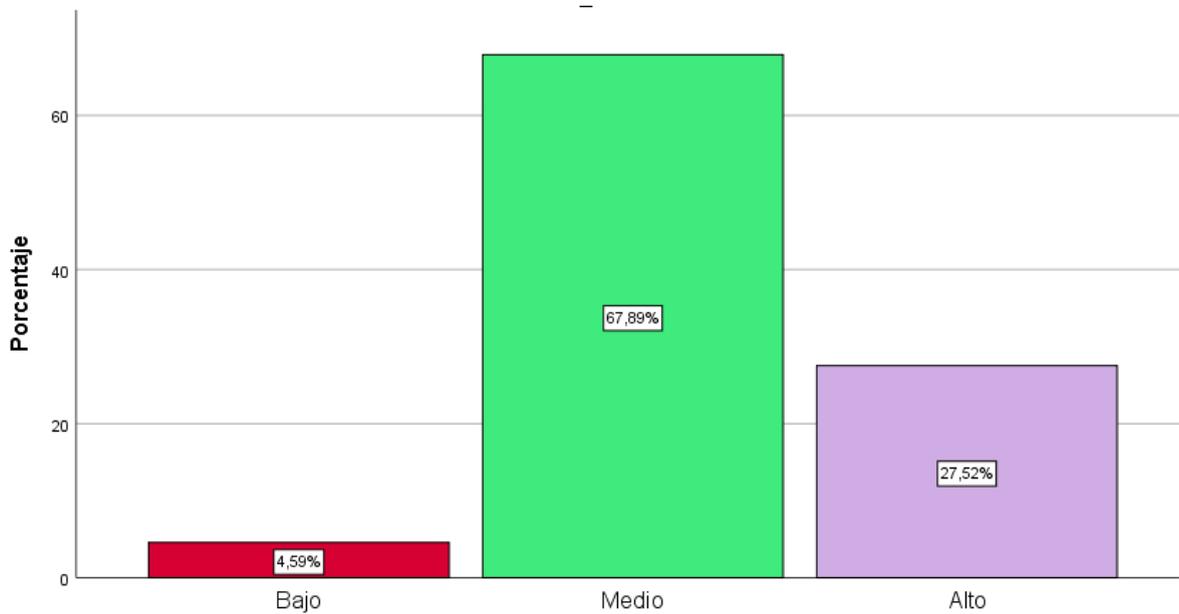
Per54	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per55	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Per56	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Per57	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Per58	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
Per59	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
Per60	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
Per61	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
Per62	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2
Per63	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2
Per64	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3
Per65	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1
Per66	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2
Per67	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1
Per68	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
Per69	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2
Per70	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1
Per71	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1
Per72	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
Per73	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2
Per74	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
Per75	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
Per76	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	2	1	1	2	2	1	1
Per77	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
Per78	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
Per79	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3
Per80	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2
Per81	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2

Per82	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3
Per83	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4
Per84	5	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	5	4	4
Per85	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4
Per86	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5
Per87	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4
Per88	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Per89	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3
Per90	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3
Per91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per93	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
Per94	3	5	4	3	4	2	4	2	3	3	5	4	3	4	2	4	2	3
Per95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per96	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1
Per97	2	3	1	1	1	1	3	3	1	2	3	1	1	1	1	3	3	1
Per98	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	1
Per99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Per100	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2
Per101	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2
Per102	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
Per103	1	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	1	1
Per104	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1
Per105	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2
Per106	1	1	1	2	4	4	3	3	1	1	1	1	2	4	4	3	3	1
Per107	2	5	4	3	1	2	4	1	1	2	5	4	3	1	2	4	1	1
Per108	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1
Per109	2	1	1	3	4	1	1	1	1	2	1	1	3	4	1	1	1	1

## Anexo 6: Figuras

**Figura 2**

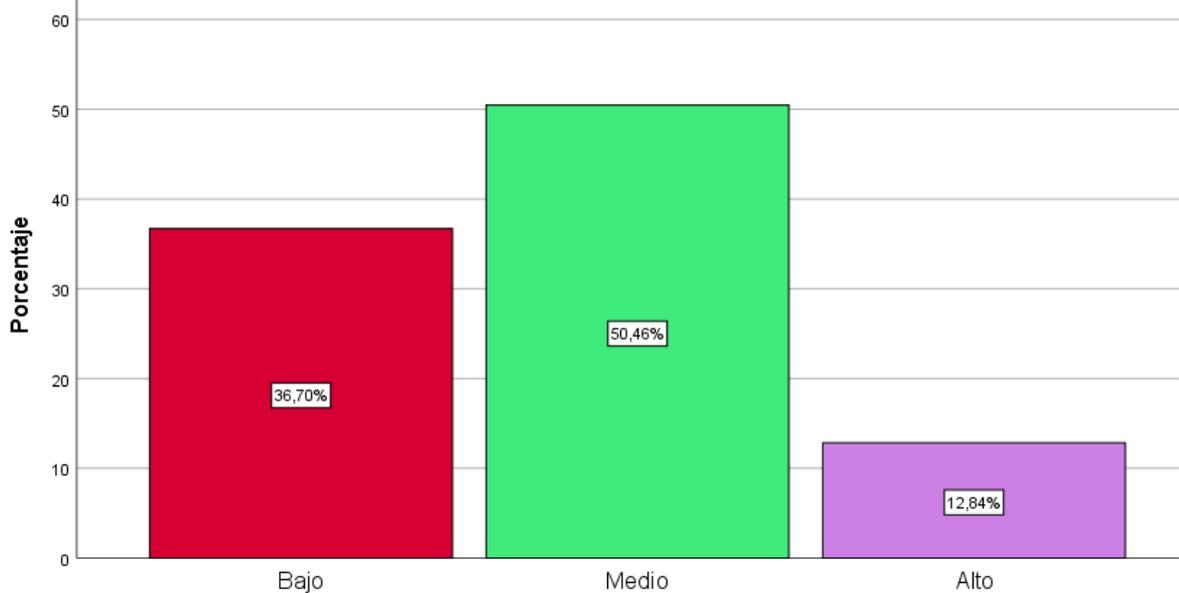
Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de una Microred en Trujillo



Nota. Cuestionario de estrés mediante herramienta SPSS V25

**Figura 3**

Nivel de desempeño del personal en el personal de enfermería de una Microred en Trujillo



Nota. Cuestionario de desempeño del personal SPSS V25

## Anexo 7: Evidencias





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería de una Microred en Trujillo en tiempos de pandemia Covid-19, 2022", cuyo autor es SOLANO SILVA JEAN JONATHAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO <b>DNI:</b> 41490146 <b>ORCID</b> 0000-0002-8790-1682	Firmado digitalmente por: DAMEJIAPI4 el 05-08- 2022 11:07:30

Código documento Trilce: TRI - 0355322