



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la
Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de
Bellavista, Jaén. 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Altamirano Tapia, Katherine Kristel (ORCID: 0000-0003-2380-1524)

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A mi **Padre Celestial**, grande y poderoso, porque me has dado la vida y las fuerzas para poner continuar a pesar de los grandes obstáculos en mi vida, por ti estoy aquí creciendo en todos los sentidos. ... **¡Te Amo!!**

A mi Hermosita Alisson Azumi, a ese amor incondicional, ese afecto y ese cariño son los causantes de toda mi felicidad, de mi esfuerzo diario, de mis ganas para hacer lo mejor por ti. Eres mi gran motivación para seguir creciendo.... Hasta el Infinito y más allá... **¡Te Amo!**

A mis queridos padres **Lidia y Wilmar** que han hecho de mí una gran persona, mujer, madre y profesional que me brindan de manera incondicional su apoyo, son mi motivación mi orgullo de ser lo que soy y lo que me estoy convirtiendo y lo que seré... **¡Los amo!**

A mi hermosa **Familia** que su unión, amor y fortaleza han hecho que nos convirtamos en grandes personas, hijos y profesionales; porque su impulso para continuar fue constante y es ahí el reflejo del esfuerzo y la constancia para continuar... **¡Los amo!**

A mis **abuelitos Leoncio y Ramón**, sé que desde el cielo me cuidarán y protegerán, sus partidas fueron muy pronta y nos dejaron con un gran vacío que no se imaginan cuanto duele; siempre los recordaré... **¡Los extraño!**

Katherine Kristel Altamirano Tapia

AGRADECIMIENTO

A mi Asesora, Dra. Miriam Lora Loza

Dios me permitió tener a mi docente de pregrado, una gran profesional a carta cabal que ahora en el post grado se convirtió en mi asesora, que con su constancia, apoyo y exigencia me asesoró en mi investigación. ¡Gracias!

A la Universidad César Vallejo

A mi alma Mater que desde el pregrado me inculcó valores, respeto, responsabilidad y amor a nuestra hermosa profesión; y que ahora en esta nueva etapa nos ayuda a continuar cumpliendo nuestros sueños personales y profesionales. ¡Gracias!

A los docentes de Posgrado

Por haberme dedicado el arduo trabajo de transmitir sus conocimientos, experiencias y a la vez explotar nuestros potenciales sobre la gestión en salud; ya que con todo lo que dieron me encaminaron para tomar el camino correcto y así seguir logrando mis metas propuestas. ¡Gracias!

Al Hospital Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén

Por haberme dado la facilidad y el apoyo para la realización de mi investigación dentro de su institución. ¡Gracias!

Katherine Kristel Altamirano Tapia

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	7
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1.Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2.Variable y operacionalización.....	13
3.3.Población, muestra y muestreo	13
3.3.1.Población	13
3.3.2. Muestra	14
3.3.3.Muestreo	14
3.3.4.Unidad de análisis	14
3.4.Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	15
3.4.1.Técnica.....	15
3.4.2. Instrumentos.....	15
3.4.3.Validación y Confiabilidad del instrumentoValidación del instrumento	15
3.4.4.Ficha técnica de validación de Instrumentos.....	16
3.5.Procedimiento.....	18
3.6.Métodos de análisis de datos.....	19
3.7.Aspectos éticos.....	19
IV.RESULTADOS.....	20
V.DISCUSIÓN	27
VI.CONCLUSIONES	35
VII.RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	50

Índice de tablas		Nº
Tabla 1	Presión laboral en los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria por Covid 19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista.	27
Tabla 2	Desempeño laboral de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria por Covid 19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista.	28
Tabla 3	Relación entre la Presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista de 2020	29
Tabla 4	Relación entre la dimensión presión social derivada de la atención inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia.	30
Tabla 5	Relación entre la dimensión presión derivada de la vida diaria inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19.	31
Tabla 6	Relación entre la dimensión presión originada por la parte administrativa inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista.	32
Tabla 7	Relación entre la dimensión de flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista.	33

RESUMEN

La organización mundial de Salud dio conocer a la COVID- 19 como una pandemia que ha venido creciendo en diferentes partes del mundo trayendo consigo muchos infectados y muertes. Esta enfermedad ha golpeado principalmente al sector salud, pues ahora vemos que el personal se ha convertido en una pieza clave para hacer frente a esta enfermedad dejando de lado las presiones y mejorando su desempeño. En este contexto, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 en el Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Jaén, se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, condiseño correlacional de corte transversal donde se involucró a 73 trabajadores a quienes se les aplicó dos instrumentos Inventario de presiones a las que se enfrenta el personal de Travers & Cooper (1977) y el Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska (2005). Los resultados encontrados mostraron que el 97.3% de los trabajadores de salud presentan un nivel alto de presión y un desempeño alto en un 82.2%. Finalmente se concluye que si existe una relación con un coeficiente positivo bajo (Rho de Spearman =0,) y una significativa $p= 0,038$ ($p<0,05$), aceptando la hipótesis alterna, y que si existe una relación entre la presión laboral y el desempeño en los trabajadores del Hospital de Apoyo de Bellavista durante la emergencia sanitaria Covid-19.

Palabras Claves: *Presión laboral, desempeño, emergencia, trabajadores de salud y COVID-19.*

ABSTRACT

The World Health Organization announced COVID-19 as a pandemic that has been growing in different parts of the world bringing with it many infections and deaths. This disease has mainly hit the health sector, as we now see that the staff has become a key player in dealing with this disease by putting aside the pressures and improving their performance. In this context, the objective of this study was to determine the relationship between labor pressure and the performance of workers during the COVID-19 Health Emergency in the San Javier de Bellavista Support Hospital - Jaén, a quantitative, descriptive, correlational cross-sectional study was carried out involving 73 workers to whom two instruments were applied Inventory of pressures faced by Travers & Cooper personnel (1977) and the multidimensional Labor Performance Questionnaire of Tsu Dubraska (2005). The results found showed that 97.3% of the health workers present a high level of pressure and a high performance in 82.2%. Finally, it is concluded that there is a relationship with a low positive coefficient (Spearman's Rho = 0.141). and a significant $p= 0.038$ ($p<0.05$), accepting the alternative hypothesis, and that there is a relationship between labor pressure and performance in the workers of the Bellavista Support Hospital during the Covid-19 health emergency.

Keywords: *Work pressure, performance, emergency, health workers and COVID-19.*

I. INTRODUCCIÓN

El mundo sufrió un cambio radical desde que el coronavirus 2019 (COVID-19) llegó a la vida de la gente, manifestándose como una pandemia. La organización mundial de salud (OMS) dio a conocer que la COVID-19 es una pandemia que hace referencia a la distribución geográfica de la enfermedad y más no a su gravedad, donde se puede encontrar grandes brotes en diferentes países y regiones del mundo (Adhanom, OPS/OMS, 2020).

Esta enfermedad ha generado un caos enorme en las vidas de los humanos de todo el planeta, trayendo repercusiones que tienen gran impacto en la sociedad, en lo monetario, en lo cultural, en lo pedagógico y, sin duda, en el sector de salud, que es el más golpeado hasta el momento. Sabemos que el personal de salud se ha convertido en un recurso valioso para brindar atención a las personas que padecen alguna dolencia en todos los niveles de atención; de esta manera se puede observar que tanto médicos especialistas, médicos, obstetras, enfermeras y demás trabajadores de salud se han alistado para dejar sus hogares y trasladarse a vivir en hoteles y/o hospitales con el fin de dedicar mayor tiempo a la gran demanda de pacientes por COVID-19 y a su vez no pongan en riesgo a sus hijos, padres, esposos y abuelos ya que estos se encuentran en mayor riesgo de contagio de COVID-19, a diferencia de las demás personas que se quedan en casa confinados también con la finalidad de no contraer esta enfermedad. (De la Cruz, 2020).

En América Latina y el Caribe, esta enfermedad continúa extendiéndose como se ha extendido por todo el mundo, afectando de manera radical principalmente a los países de estas zonas, las cuales, lamentablemente, se han convertido en un gran foco de la pandemia; complicando más su situación de salud por las enormes desigualdades e inequidades, trabajos informales y servicios de salud fragmentados, afectando mucho más a las personas vulnerables que viven en estos países en vías de desarrollo. También se ha visto reflejado en todo su esplendor que el sector salud el cual por muchos años ha sido abandonado y hoy en día nos está pasando factura no solo por la mala calidad de atención que se da a la población, sino también por la falta de insumos, materiales, componentes médicos, falta de personal, falta de hospitales con mayor nivel resolutivo y, para complementar esta situación, los

malos gestores y la inexperiencia de éstos está trayendo consigo la mala toma de decisiones. Estos problemas del sector salud han hecho que los trabajadores del sector se vean frente a una gran presión frente a esta pandemia, sumando de esta manera la indiferencia de las autoridades, el contagio de la enfermedad, muertes de los familiares y de los trabajadores que laboran en otros establecimientos de salud. (Guterres OPS/OMS,2020).

Esta pandemia azotó a todos los sistemas de salud, por eso cada gobierno tuvo que analizar, de manera más cerca, cómo está preparado para afrontar este tipo de situaciones, y consideramos que la lucha diaria la tienen todos los trabajadores de salud de todo el mundo que no solo se enfrentan contra esta enfermedad sino también luchan por la falta de entrega de equipo de protección personal, medicamentos, insumos, equipos médicos, aglomeración de pacientes, familiares agresivos, entre otras; recién se empiezan a registrar algunas investigaciones donde se analiza la gran presión del trabajo de manera diaria; esta presión incluye estar altamente propensos a padecer cualquier tipo de riesgo o más aún infectarse de la COVID-19, a una inapropiada protección para evitar ser infectados, a sentir miedo, a sufrir exclusión, a pasar al aislamiento, a interactuar con pacientes con emociones negativas, a afrontar la muerte de familiares y al decaimiento físico y mental. De esta manera, vemos que el trabajador de salud enfrenta crisis psicoemocional que le puede generar conflictos afectando así la salud mental por la presión, el miedo, la furia, los desvelos y los síntomas depresivos. (Lozano,2020, De la Cruz, 2020; Délano P. 2020).

La actual pandemia de COVID-19, estos últimos meses en Perú, se ha visto como una enfermedad viral que ha convertido nuestro sistema sanitario en una emergencia de salud pública sin precedentes; podemos ver que desde el 06 de marzo del presente año se registró el primer caso según reportó el Instituto nacional de Salud y Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y control de enfermedades; actualmente ya son más de 8 millones de casos positivos lo que evidencia que somos unos de los países con una tasa mayor de letalidad frente al coronavirus–Covid-19; se sigue viviendo múltiples impactos en nuestra sociedad, por la rápida evolución que ha tenido esta enfermedad, trayendo consigo muchos casos y muerte; asimismo se observa cómo colapsa el sistema

de salud generando caos, miedo, y muertes en la población. De la misma manera se puede observar cómo el recurso humano de los diferentes establecimientos de salud del país se enfrenta a esta situación y se suma a la contención de la pandemia sabiendo conscientemente que están expuestos a contraer el virus COVID -19, ya sea por los pacientes y/o de los otros profesionales asintomáticos.

Asimismo; otro de los grandes problemas que el personal de salud afronta es la falta de equipos de protección personal (EPP); mientras los trabajadores de salud están esperando equipo, éstos atienden a pacientes que puedan tener síntomas de Covid-19 o usando equipos de protección que no cumplen con los estándares de calidad. Además de preocuparse por la seguridad personal, al personal médico también le preocupa el peligro de contagiar a sus familiares especialmente aquellos que tienen papás ancianos, familiares con morbilidades graves y niños pequeños, pudiendo verse gravemente afectados por la situación general. No hay duda de que el sistema de salud mundial puede funcionar a plena capacidad durante varios meses consecutivos por la tecnología con que cuentan o que se ha llegado a adquirirla, como los ventiladores mecánicos, construcción de nuevos hospitales, entre otros.

En este contexto cabe reflexionar que el sistema colapsó y los trabajadores de salud no pueden trabajar al 100% durante mucho tiempo bajo estas condiciones de escasa medidas de protección. (Zavaleta, 2020; Lozano 2020; Délano P. 2020; Toro, L; Parra A.; Alvo M. 2020; De la Cruz, 2020). El personal de salud en general también son seres humanos, miembros de la familia, con sueños, emociones y proyectos de vida; necesitan también de atención por parte del gobierno; por las circunstancias en la que trabajan y sobre todo que el ambiente laboral en los establecimientos de salud se han tornado tenso y complejo, existiendo incertidumbre, intensa presión laboral, cansancio físico y mental, la aflicción de la toma de decisiones difíciles, la angustia de contagiarnos y a la vez también el dolor de perder a un familiar, colegas y pacientes; estas son situaciones de las cuales todos los trabajadores de salud están pasando y viviendo día a día. Sumándose a todo esto, el desinterés de nuestras autoridades por la infraestructura de hospitales, falta de equipos de protección personal (EPP), largas horas de trabajo, bajos sueldos, poco personal para cubrir turnos y falta de insumos y equipos y mucha presión laboral; en estas

circunstancias se debe de priorizar los recursos, abastecimiento de alimentos, reposo al personal y apoyo familiar y psicológico a los trabajadores de salud. (Zavaleta, 2020; Lozano 2020; Délano P. 2020; Toro, L; Parra A.; Alvo M. 2020; De la Cruz, 2020).

Uno de los problemas mundiales ha sido la aparición de un asesino silencioso que se encuentra entre nosotros en la actualidad, llamado COVID-19, cuyo impacto es la gran cantidad de pacientes que llegan con las sintomatología de esta enfermedad para que se les brinde atención en los establecimientos de salud, esto ha generado una cadena de problemas y uno de ellos es el colapso de los servicios de salud de todos los establecimientos; y el cierre temporal de las atenciones de los consultorios externos dando mayor prioridad a las urgencias, hospitalización y emergencias, a ello también le sumamos la presión laboral de parte del personal de salud.

Nuestro país no ha sido ajeno a lo que ocurre en el mundo, pues esta pandemia no ha elegido países, clases sociales, situaciones económicas, ni géneros ni edades simplemente sigue generando muchos contagios, hospitalizados y fallecidos, todo esto ha sido un gran impacto para las personas y el personal de salud que de manera abrupta cambio el ritmo de trabajo teniendo así más horas de trabajo, más atenciones diarias, pocas horas de trabajo, mala alimentación, entre otras.

De esta manera también el Hospital de Apoyo San Javier de Bellavista, cuenta con un gran grupo de trabajadores de salud que se encuentran en primera línea luchando contra este virus; asimismo el hospital también se está viendo afectado con lo que está arrastrando esta enfermedad; hasta ahora no hay muchas investigaciones sobre la presión laboral y desempeño; sin embargo, este estudio busca aportar de manera significativa cómo un trabajador se siente ante eventos fuera del contexto laboral y como es su actitud ante ello, estos últimos meses hemos visto que nuestro sistema de salud se encuentra en pésimas condiciones.

Esta situación permite ver que también en este hospital hay falta de insumos, EPP y medicamentos, camas para hospitalización, falta de personal, sueldos pésimos y falta de seguro a los trabajadores; generándose de esta manera una gran necesidad que vino afrontando el equipo de trabajo

ante la aparición de gran cantidad de casos de COVID-19 se han cerrados consultorios externos, se elaboraron protocolos de seguridad institucionales, triajes diferenciados de la COVID-19 y áreas exclusivas para la atención de pacientes hospitalizados; de esta manera se puede observar que los trabajadores de salud se pusieron la camiseta y empezaron a trabajar mucho más con el fin de no convertirse en una estadística adicional en la provincia, y de esta manera cada trabajador forma parte del trabajo que se realiza dentro y fuera de la institución es por ello que cada uno de los trabajadores busca más alternativas de solución para mejorar el desempeño frente a la presión a la que son sometidos de manera diaria dentro de la institución.

Ante todos estos aspectos, se planteó la interrogante siguiente: ¿Cuál es la relación entre presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista?

Después de muchos tiempo, el planeta ha vuelto a ser víctima nuevamente de una pandemia que no sólo ha generado impacto a salud sino también de manera social, económica, entre otros; a pesar de la ciencia y la valentía constante de los científicos la presión laboral generada por esta enfermedad sigue trayendo consigo muchas consecuencias en especial con los trabajadores del sector salud por ello la importancia y pertinencia de la investigación. Y de esta manera la investigación nos ayuda a generar más estrategias institucionales para perfeccionar el desempeño laboral del personal de salud.

Desde este panorama investigativo se plantea hipótesis inicial: Existe relación significativa entre la presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la emergencia sanitaria, COVID-19, Hospital de apoyo San Javier de Bellavista. Cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista. Así también los objetivos específicos fueron: a) Identificar la presión laboral en los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria por Covid 19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Jaén; b) Identificar el desempeño laboral de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria por Covid 19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Jaén; c) Establecer la relación entre la

dimensión presión social derivada de la atención inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Jaén; d) Establecer la relación entre la dimensión presión derivada de la vida diaria inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista– Jaén; e) Establecer la relación entre la dimensión presión originada por la parte administrativa inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Jaén; f) Establecer la relación entre la dimensión de flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Jaén.

II. MARCO TEÓRICO

El coronavirus, conocido como la COVID 19, se ha transformado en una dolencia mortal para todo el mundo, ha hecho que cambiemos muchas actividades desde el ámbito laboral, personal, educativos, cultura, social y otras, llegando así a reinventar diversas actividades para continuar con la vida. Uno de los más afectados es el sector salud que continúa batallando antes diversos problemas; sin embargo, uno de los problemas que no se está tomando en cuenta es la gran presión laboral que tienen sus trabajadores de salud y cómo está afectando el desempeño para realizar las actividades.

En este contexto se reportan algunos estudios como Sarsosa y Charria (Colombia, 2017) estos elaboraron una investigación sobre el estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali”, con el fin de establecer el estrés en trabajadores del Ministerio de Protección Social que comprendía 595 integrantes, que laboran en la parte asistencial brindando cuidado los pacientes, en tratamiento de alta complejidad tales como cirugía, emergencia, hospitalización y UCI, donde se obtuvo como resultados que los trabajadores de la parte asistencial alcanza un alto nivel de estrés laboral sobre los síntomas fisiológicos, teórico y profesionales. De esta manera concluyeron que el estrés laboral en los profesionales de la parte asistencial puede asociarse con las singularidades de participación, la calidad laboral y la exposición permanente a enfermedades de alto riesgo de contagio.

También Agurto y Cumbicus (Ecuador, 2016) tuvieron como objetivo establecer las manifestaciones del estrés de los trabajadores de enfermería que laboran en Hospital Moreno Vásquez, esta investigación incluyó como población de 35 trabajadores de enfermería que laboran en dicha institución; la información fue tabulada en los programas estadísticos de Microsoft Excel y IBM SPSS Statistics 23 y presentados en tablas con frecuencias y porcentajes. Se llegó a la conclusión que el 91% de las enfermeras y el 9% los enfermeros, donde se obtuvo que los niveles de estrés señalan que el 43% es el estrés moderado y el 11% estrés severo respectivamente.

De la misma manera, Yegler, Diez, Gómez, Carrasco y Miralles (España), cuyo objetivo es distinguir los factores causales de estrés laboral del personal de enfermería que laboran en el servicio una urgencia del hospital y así determinar el efecto de los estresores laborales en el aspecto psicológico, éste es un estudio tipo descriptivo transversal con una población de 79 trabajadores de enfermería que laboran en urgencias hospitalario de Madrid, donde se recolectó la información a través de un formulario anónimo, voluntario y autoadministrado donde se registró las variables sociodemográficas y profesionales, el bienestar psicológico se evaluó con el test de Goldberg (GHQ12) y los estresores laborales se valoraron a través la “Nursing Stress Scale”(NSS) validada al castellano por Escribá y Mas. Para el procesamiento se uso el programa SPSS 11.0. Finalmente se concluyó que los factores de estrés de los profesionales de enfermería están vinculadas con la estructura laboral, especialmente la presión por parte del área asistencial, la ausencia de personal y a su vez los factores ligados con la pena, aflicción y la falta de apoyo emocional a los hospitalizados. El profesional de enfermeria con un autoconocimiento negativo de su bienestar psicológico reciben mayor estrés. Se concluye que no existe una diferencia significativa respecto a la percepción del estrés entre auxiliares y enfermeras. Las dificultades de comunicación con los demás trabajadores de salud (médicos) son uno de los factores de estrés reconocidos con mayor frecuencia.

Asimismo Chucle, Masías y Gutiérrez (Lima, 2019) llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud del servicio emergencia de la clínica San Juan de Dios, con una población de 49 trabajadores de salud en el servicio de emergencia, se utilizó un formulario formado por preguntas teniendo en cuenta las dimensiones de cansancio emocional, alteración de la percepción y autorealización; y también sobre el desempeño laboral donde consideraron la capacidad cognitiva, afectiva y psicomotora, se obtuvo en el nivel medio un 95,9% y en el desempeño regular un 87,5%, el cual no existe relación estadísticamente significativa entre estrés y desempeño laboral; pero se encontró una relación estadísticamente

significativa con la capacidad psicomotora con el estrés. Finalmente se concluye que no existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud de la clínica.

Además, Bellodas y Tiburcio (Lima, 2019), tuvo como objetivo establecer el nivel de estrés laboral de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, llevo a cabo un estudio de tipo descriptivo donde encuestó a 150 personal de enfermería usando el instrumento Burnout de Maslash y Jackson y el formulario que calculó el estrés laboral percibido por Burnout. Se obtuvieron los resultados donde el 60% presenta un estrés medio, un 58.7% un estrés medio con respecto a la dimensión de agotamiento emocional, y un 47.3% sobre la dimensión de realización personal y un 50% en la dimensión de despersonalización.

De la misma manera Alvarado, Huamán y Palacios (Lima, 2018) llevaron a cabo una investigación que tuvo como objetivo determinar las condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de enfermería de una clínica; se tuvo en cuenta una población total 32 trabajadores de enfermería. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional con corte transversal, se emplearon los instrumentos validados como el formulario de evaluación de condiciones de trabajo y la Guía de observación del desempeño laboral. Los resultados permitieron identificar la relación entre la naturaleza de trabajo y el desempeño laboral; asimismo se logró identificar los principales problemas ocupacionales del personal de enfermería y mejorar el entorno laboral con el fin de contribuir en el quehacer enfermero conservando el bienestar físico, psicológico y social del profesional, se tendrá en cuenta los principios éticos.

También se tiene la investigación de Soplá y Gonzales (Amazonas, 2018), donde tuvo como objetivo confrontar el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de los Hospitales de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Santiago Apóstol de las provincias de Bagua y Utcubamba. Se realizó con 36 trabajadores de enfermería de cada hospital donde se obtuvo siguientes resultados un 77.8 % logró un desempeño laboral

regular, un 19.4 % mal desempeño laboral y un buen desempeño laboral solo un 2.8 % en el Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua; de la misma manera en el otro hospital se obtuvo que un regular desempeño laboral es un 91.7% y un 5.6 % buen desempeño laboral y un mal desempeño solo un 2.8%; concluyendo que existe diferencia significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de ambos hospitales, sin embargo, se considera que los trabajadores de enfermería del Hospital de Uccubamba son mejores.

Y Silva (Huánuco, 2016) realizó una investigación que tiene como objetivo es establecer la relación que existe entre desgaste laboral y desempeño de los trabajadores de la Red de Salud – Huánuco, el estudio es de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, tipo de investigación básico, nivel descriptivo y se realizó con 68 trabajadores de la institución. Se obtuvo los siguientes resultados donde el nivel bajo de desgaste laboral con respecto a la dimensión de agotamiento emocional es un 60.3% y un 85.3% sobre la dimensión despersonalización, un nivel alto de desgaste laboral en un 70.6% y un adecuado desempeño laboral con un 79.4% en los trabajadores de la Red de Salud de Huánuco.

De igual importancia Mendoza y Santamaría (Huánuco-2016) realizaron una investigación que tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari, donde se tuvo en cuenta una investigación cuantitativa, descriptivo correlacional, prospectivo, observacional, utilizando como instrumento un formulario de estrés de karasek y la Escala de evaluación del desempeño. Se obtuvieron los siguientes resultados donde el estrés moderado alcanzó un 88,6% y estrés leve un 11.4%. Asimismo, con respecto al desempeño laboral, se logró un 65.7% como superior y un 34.3% sólo promedio. Se concluyó que la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería es significativa; ya que un 65,7% manifestaron estrés laboral moderado y a la vez tuvieron desempeño laboral superior.

Finalmente Atoche (Amazonas, 2011), hizo una investigación sobre los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los

trabajadores de enfermería en dos Hospitales, con la finalidad de establecer el estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima y el Hospital base I Higos Urco EsSalud, Chachapoyas; este estudio se llevó a cabo con 55 trabajadores de enfermería donde se concluyó que el 42.4% practican un liderazgo participativo con un desempeño laboral regular en el Hospital Regional Virgen de Fátima, pero un 59.1% de trabajadores de enfermería del Hospital Base I Higos Urco- EsSalud practican un liderazgo participativo con un desempeño laboral aceptable pues estos se distinguen por ser líderes.

Asimismo la investigación se fundamenta teóricamente por Travers & Cooper donde señala que se considera presión en el trabajo cualquier comportamiento que objetivamente pueda ser percibido como un atentado, sea explícito o implícito y pueda ocurrir a través de palabrotas, miradas, burlas, gestos o haciendo víctima del 'vacío'; y sin contacto físico, o en un entorno de carácter físico y psicológico. (Manya, 2008; Travers & Cooper, 1977).

Según el modelo de Travers & Cooper señala que la presión laboral presenta cuatro áreas: presiones social derivadas de la atención, presiones derivadas de la vida diaria, presiones originadas de la parte administrativa y la flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud; éstas fuentes se subdividen en factores estresores laborales. La presión social derivadas de la atención indica la ejecución del trabajo concreto dentro de la institución y la calidad en relación al entorno laboral como la relaciones entre trabajadores y autoridades; atentados verbales y físicos por parte del paciente, falta de apoyo por parte de los jefes y directores, respeto de la sociedad por la profesión, enemistad entre el personal, sentimiento de formación no adecuada de la profesión y la atención de pacientes complicados. La presión derivada de la vida diaria, hace referencia a los aspectos emocionales, relacionales, interaccionales y comunicacionales entre profesional de salud, pacientes, compañeros de trabajo, conflictos familiares y de pareja o actividades que dan fuera de la institución. La presión originada de la parte administrativa hace referencia a las normas,

órdenes y directivas de la institución; éste engloba a muchos factores como la dirección, estructura de organización, la falta de status y/o promoción laboral, supervisiones que asume los altos directivos y por último la flexibilidad respecto a la actividad del personal de salud hace referencia como el trabajador se adapta, modifica y enriquece su capacidad durante el trabajo; entre algunas de las actividades tenemos el excesivo trabajo, libertad laboral, trabajo apresurado, cambios de áreas, trabajo rutinario entre otras. (Travers & Cooper, 1977; Regalado, 2016, Apaza, 2014; Alvarez, 2007)

Finalmente, se puede hacer referencia a la segunda variable sobre el desempeño laboral donde Stoner y Freeman señala que es el resultado de la eficiencia y eficacia en el trabajo, siempre en el sentido de saber si las cosas se han hecho correctamente o no y/o de hacer las cosas de acuerdo con los objetivos y metas propuestos y requeridos por la institución; asimismo Añorga refiere que el desempeño laboral es la capacidad de una persona para ejecutar actividades, acciones y deberes propias del cargo o puesto dentro de su empresa; es decir, los atributos y actitudes son las obligaciones que deben cumplir durante su trabajo profesional, lo cual refiere lo que se produce y no sólo lo que debe de producir. A su vez se puede ver que consta de 3 dimensiones: una de ellas es la capacidad cognitiva que hace referencia a los conocimientos del profesional de la manera como fue pulido, educado con competencias, habilidades y experiencia en las actividades que desempeña, ésta es un instrumento importante para la investigación análisis y resolución de problemas en su labor profesional; la capacidad afectiva manifiesta las emociones de la persona, enmarcando cada a los profesionales mediante el desempeño laboral y finalmente la capacidad motora, que se define como el uso de la capacidad intuitiva para la planeación de acciones, estas nos facilitan pensar de manera inmediata y rápida que se basa en la experiencia para involucrar. (Stoner y Freeman, 1994; Sopla, 2018; Añorga, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación presentado en este estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, y de corte transversal; los datos se recolectaron con la finalidad de analizar, describir y discutir las variables. Esta investigación es de diseño no experimental ya que las variables fueron estudiadas y no manipuladas. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

$$M \quad X_{(i=1)} \quad \underline{\quad r \quad} \quad Y^3_{(i=1)}$$

Dónde:

M = Población en estudio

$X_{(i=1)}$ = Presión Laboral

$Y^3_{(i=1)}$ = Desempeño Laboral y sus tres dimensiones: Capacidad Cognitiva, Capacidad Afectiva y Capacidad Psicomotora

r = La relación entre las variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable Correlacional 1: (Cuantitativa)

- Presión laboral

Variable Correlacional 2 (Cuantitativa)

- Desempeño laboral
 - Capacidad Cognitiva
 - Capacidad afectiva
 - Capacidad Psicomotora

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La integraron 73 trabajadores de salud del Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Jaén.

3.3.1.1 Criterios de Selección

Criterios de inclusión

- Trabajadores de todas las áreas y/o servicios del Hospital
- Formar parte del estudio de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

- Director del Hospital de apoyo San Javier de Bellavista
- Personal de salud que se encuentra realizando trabajo remoto.
- Trabajadores de salud que presentan problemas psicológicos y/o psiquiátricos cuando se realiza el cuestionario.
- Trabajadores de salud que no desean participar voluntariamente en el estudio.

3.3.2. Muestra

La constituyeron los 73 trabajadores de salud (100%) del Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Cajamarca, siguiendo criterios de inclusión y exclusión.

3.3.3. Muestreo

Se aplicó un muestreo estadístico no probabilístico por conveniencia, por considerarse a la población disponible para la investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo constituida por trabajadores de salud que laboran en el Hospital de Apoyo San Javier de Bellavista, Jaén.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó en este estudio fue la utilización de encuestas sobre presión laboral y desempeño a cada trabajador de salud que labora en el Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén, previa información de la investigación y firma del consentimiento.

3.4.2. Instrumentos

Se utilizó el Inventario de presiones que enfrenta el personal - presión laboral de Travers & Cooper, 1977 que se usó para la medición de las fuentes de presión laboral consta en total de 43 reactivos, que se encuentra subdividido de la siguiente manera: 17 reactivos en sobre la presión social derivada de la atención, 11 reactivos sobre la presión derivada de la vida diaria, 11 reactivos sobre la presión originada de la parte administrativa y 4 reactivos sobre la flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud. Asimismo, se cuenta con un cuestionario multidimensional de desempeño Laboral de Tsu Dubraska que consta de 24 reactivos los cuales se subdividen en: 10 reactivos sobre la capacidad cognitiva, 8 reactivos sobre la capacidad afectiva y 6 reactivos sobre la capacidad psicomotora.

3.4.3. Validación y Confiabilidad del instrumento

Validación del instrumento

Conociendo el Inventario de presiones que enfrenta el personal de Travers & Cooper de 1977; se adaptó el instrumento para los trabajadores de salud con la finalidad de evaluar la situación en tiempos de COVID 19, la cual se necesitó la opinión de expertos para validar la estructura y el contenido de la misma del instrumento. De la misma manera el segundo instrumento es un

cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska se adaptó el instrumento para los trabajadores de salud con la finalidad de evaluar la situación en tiempos de Covid 19, para la cual se necesito la opinión de expertos para validar la estructura y el contenido de la misma.

Confiabilidad del instrumento

Se realizó la prueba piloto con 20 trabajadores de salud de la Maternidad Covid Sagrado Corazón para analizar la fiabilidad de dos instrumentos que se utilizaron: el primer instrumento que analizó la variable independiente que obtuvo ,941 (Excelente) según el Alfa de Cronbach en una escala valorativa de 1 al 6; y el segundo instrumento, analizó la variable dependiente que obtuvo ,864 (bueno) según el Alfa de Cronbach en una escala valorativa de 1 al 5.

3.4.4. Ficha técnica de validación de Instrumentos

Cuadro 1. Ficha técnica del Instrumento de Presión Laboral

Título	Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 2020
Autores	Altamirano y Lora 2020.
Contexto de aplicación	Aplicabilidad del Inventario PLD - presión laboral de Travers & Cooper (1977) en 20 trabajadores de salud.
Validez	<p>Validez interna. El Inventario PDL de presión laboral de Travers & Cooper de 1977 o identifica las fuentes de presión para toda persona en un momento dado y la forma como los trabajadores perciben esas fuentes potenciales de presión</p> <p>Validez de constructo, contenido y estructura. Fue evaluado por 5 expertos llegando a un nivel de concordancia positiva mayor de 95%.</p> <ul style="list-style-type: none"> - MG. Héctor Leibniz Huamán Cubas. - Dra. Ladys Karim Santos Rebaza - Dra. Linda Stephanie León Zapata - MG. Karen Elizabeth Madrid Robles - Dr. Eddy Ismael Silupu Valdivia
Confiabilidad	La prueba alcanzó una fiabilidad de ,941 considerandose excelente según el Alfa de Cronbach, de una escala valorativa de 1 a 6.
	Estadísticas de fiabilidad

	<table border="1"> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td> <td>N de elementos</td> </tr> <tr> <td>,941</td> <td>43</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Resumen de procesamiento de casos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>N</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Casos</td> <td>Válido</td> <td>20</td> <td>100,0</td> </tr> <tr> <td>Excluido^a</td> <td>0</td> <td>,0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>20</td> <td>100,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. Como se observa los valores Alfa de cronbach son excelentes siendo que los valores de las correlaciones son de aceptables a excelente.</p>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,941	43			N	%	Casos	Válido	20	100,0	Excluido ^a	0	,0	Total	20	100,0
Alfa de Cronbach	N de elementos																		
,941	43																		
		N	%																
Casos	Válido	20	100,0																
	Excluido ^a	0	,0																
	Total	20	100,0																
Conclusión	El Inventario PLD - presión laboral de Travers & Cooper si es aplicable para el estudio, pues está conforme a lo que los jueces expertos y a los resultados de la prueba piloto que se realizó.																		

Cuadro 2. Ficha técnica del Instrumento de Desempeño Laboral

Título	Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista.2020
Autores	Altamirano y Lora 2020.
Contexto de aplicación	Aplicabilidad del Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska (2005) en 20 directivos (jefes administrativos y asistenciales) del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray.
Validez	<p>Validez interna. Está basada en los supuestos teóricos de su autora sobre el desempeño laboral y su medición, los mismo que extrajo de Stone y Freeman, 1994. Estos autores sostienen que el desempeño es observable, comparable con lo que usualmente un profesional debe hacer según el papel que le toca. Puede el desempeño darse deficientemente como una explicación resultados deficientes. Lo mismo que la falta de motivación o la falta de oportunidades para desempeñarse adecuadamente.</p> <p>Validez de constructo, contenido y estructura. Fue evaluado por 5 expertos llegando a un nivel de concordancia positiva mayor de 95%.</p> <ul style="list-style-type: none"> - MG. Héctor Leibniz Huamán Cubas. - Dra. Ladys Karim Santos Rebaza - Dra. Linda Stephanie León Zapata - MG. Karen Elizabeth Madrid Robles - Dr. Eddy Ismael Silupu Valdivia

Confiabilidad	<p>La prueba alcanzó una fiabilidad de ,864 considerandose bueno según el Alfa de Cronbach, de una escala valorativa de 1 a 5.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</td> <td style="text-align: center;">N de elementos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,864</td> <td style="text-align: center;">24</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Resumen de procesamiento de casos</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th style="text-align: center;">N</th> <th style="text-align: center;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Casos</td> <td style="text-align: center;">Válido</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">100,0</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Excluido^a</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">,0</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">100,0</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. Como se observa los valores Alfa de Cronbach son buenos siendo que los valores de las correlaciones son aceptables a excelente.</p>			Alfa de Cronbach	N de elementos	,864	24			N	%	Casos	Válido	20	100,0		Excluido ^a	0	,0		Total	20	100,0
	Alfa de Cronbach	N de elementos																					
,864	24																						
		N	%																				
Casos	Válido	20	100,0																				
	Excluido ^a	0	,0																				
	Total	20	100,0																				
Conclusión	<p>El cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Dubrska 2005 es aplicable en el presente estudio, pues está acorde a los jueces expertos y a los resultados de la prueba piloto que se realizó.</p>																						

3.5. Procedimiento

Aprobado el plan de estudios por la Escuela de Pos Grado de la UCV se procedió con los demás permisos. En primer lugar se solicitó la autorización al Director del Hospital de apoyo de Bellavista de Jaén, explicándole sobre los objetivos y fines del estudio. Dadas las autorizaciones correspondientes, se pasó a coordinar con cada jefatura de los servicios y a la vez dándoles a conocer los fines de la investigación. Después, con el apoyo de cada jefatura se les explicó a los trabajadores de salud sobre la investigación y se les alcanzó el consentimiento informado para que firmen y luego instrumento para que respondan de manera anónima y en un tiempo de 15 minutos.

Una vez obtenidos las 73 encuestas, se ingresó la información a la base de datos en un Excel, para posteriormente proceder a ingresar al SPSS v.26 donde se realizaron las distintas pruebas para obtener los resultados de la recolección de datos. Finalmente se procuró alcanzar los resultados encontrados al Hospital de apoyo de Bellavista, Jaén.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos comprendió tablas de frecuencias univariadas y bivariadas, elaboradas en EXCEL.

La relación entre las variables en estudio fue analizada mediante el análisis de frecuencias bivariadas y el empleo del coeficiente de correlación de Spearman debido a que las variables en estudio estaban medidas en escala ordinal. El análisis se realizó con el apoyo del programa IBM SPSS Statistics, versión 26, considerándose la significancia si $p < 0.05$.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación fue consecuente con la Declaración de Helsinki: “Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos” y su 5º Reforma aprobada en la Asamblea General de la Asociación Médica Mundial en Octubre del año 2000 en Edimburgo. También es coincidente a los principios éticos del informe Belmont (1979) y las Pautas éticas Internacionales para la Investigación Relacionada con la Salud con seres Humanos, elaborados por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) en colaboración con la OMS, las cuales hacen mención que se debe de dar protección a la autonomía, respetando lo establecido como los datos personales de cada trabajador del Hospital de apoyo Bellavista con la finalidad de no producir daños personales. A su vez se les hizo llegar un consentimiento informado para que participen de manera voluntaria en la investigación. De la misma manera garantizar la autenticidad de la investigación se utilizó la herramienta digital Turnitin, el cual nos permitió generar un porcentaje de similitud que tienen otros trabajos investigación hechos años atrás.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre la Presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista de 2020.

Presión laboral	Nivel de desempeño laboral					
	Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Media	1	1.4	1	1.4	2	2.7
Alta	12	16.4	59	80.8	71	97.3
Total	13	17.8	60	82.2	73	100.0

Nota: Elaboración propia

Correlación		Valor	Sig. (bilateral)
Coeficiente de	R. Spearman	0,141	0,038

En la Tabla 1 se muestra que la presión laboral es alta en un 97.3% en los trabajadores de salud del Hospital de apoyo Bellavista, alta para un 2.7%; y el desempeño laboral es alto para un 82.2% y bajo para un 17.8%. Se observa que existe una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación positiva muy baja con un rho de Spearman=0.141y con un nivel de significancia=0.038, que es menor a 0.05. Donde podemos ver que mayormente el personal presenta alta presión y la tabla de estos trabajadores representa el 80.8%

Tabla 2

*Presión laboral en los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria por Covid
19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista*

Presión Laboral	<i>Presión social derivada de la atención</i>		<i>Presión derivada de la vida diaria</i>		<i>Presión originada por la parte administrativa</i>		<i>Flexibilidad respecto a la actividades del personal de salud</i>			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Baja	0	0	0	0	1	1.4	0	0	0	0
Media	2	2.7	3	4.1	5	6.8	13	17.8	5	6.8
Alta	71	97.3	70	95.9	67	91.8	60	82.2	68	93.2
TOTAL	73	100	73	100	73	100	73	100	73	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 2 se observan las dimensiones de la presión laboral, predominando en los encuestados el nivel “alto” con un 97.3% (71 trabajadores de salud), seguido por el nivel “bajo” con un 2.7% (02 trabajadores de salud). De la misma manera podemos apreciar que la presión laboral alta también es general en cada una de las dimensiones, presión derivada de la atención (95.9%), presión derivada de la vida diaria (91.8%), flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud (93.2%), y un poco menos en la presión originada por la parte administrativa (82.2%).

Tabla 3

Desempeño laboral de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria por Covid 19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista.

	Desempeño laboral		Capacidad cognitiva		Capacidad afectiva		Capacidad psicomotora	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Medio	13	17.8	21	28.8	16	21.9	21	28.8
Alto	60	82.2	52	71.2	57	78.1	52	71.2
TOTAL	73	100	73	100	73	100	73	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3 se observan las dimensiones del desempeño laboral, predominando entre los encuestados el nivel “alto” con un 82.2% (60 trabajadores de salud) y el nivel “medio” con un 17.8% (13 trabajadores de salud). Asimismo podemos observar en cada dimensión se presentan lo siguiente en capacidad cognitiva (71.2%), capacidad afectiva (78.1%), y capacidad psicomotora (71.2%).

Tabla 4

Relación entre la dimensión presión social derivada de la atención inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia.

Presión social derivada de la atención	Nivel de desempeño laboral					
	Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Media	1	1.4	2	2.7	3	4.1
Alta	12	16.4	58	79.5	70	95.9
Total	13	17.8	60	82.2	73	100.0

Nota: Elaboración propia

Correlación			Valor P	Sig. (bilateral).
Coeficiente	de	R. Spearman	0,084	0,048

En la tabla 4 muestra que la dimensión de presión social derivada de la atención inherente a la presión laboral es alta a un 95.9% de los trabajadores, media para un 17.8%, y el desempeño laboral es alto para un 82.2%, y medio a un 2.7%. Se observa entre ambas variables una relación positiva ($\rho=0,084$) y un nivel de significancia $P=0,048$ (4.8%) que es menor a 0,05(5%). Se aprecia que mayormente los trabajadores presentan alta presión y alto desempeño laboral (79.5%)

Tabla 5

Relación entre la dimensión presión derivada de la vida diaria inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19

Presión derivada de la vida diaria	Nivel de desempeño laboral					
	Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	0	0.0	1	1.4	1	1.4
Media	1	1.4	4	5.5	5	6.8
Alta	12	16.4	55	75.3	67	91.8
Total	13	17.8	60	82.2	73	100.0

Nota: Elaboración propia

Correlación		Valor	Sig. (bilateral).
Coeficiente de	R. Spearman	0,360	0,049

En la tabla 5 se observa que la dimensión de la presión derivada de la vida diaria inherente a la presión laboral es alta para un 91.8% de trabajadores, media para un 6.8% y baja para un 1.4%, y; el desempeño laboral es alto para un 82.2% y bajo en un 17.8%. Además, se observa que ambas variables tienen una relación positiva del nivel alto en la presión derivada de la vida diaria inherente y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación directa baja Rho Spearman= 0,360 y un nivel de significancia=0,049 que es menor a 0,05. Se aprecia que los trabajadores de salud presentan alta presión laboral y alto desempeño laboral 75.3%.

Tabla 6

Relación entre la dimensión presión originada por la parte administrativa inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista.

Presión originada por la parte administrativa	Nivel de desempeño laboral					
	Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Media	4	5.5	9	12.3	13	17.8
Alta	9	12.3	51	69.9	60	82.2
Total	13	17.8	60	82.2	73	100.0

Nota: Elaboración propia

Correlación		Valor	Sig. (bilateral).
Coeficiente de	R. Spearman	0,158	0,183

En la tabla 6 se aprecia que la dimensión de presión originada por la parte administrativa inherente a la presión laboral es alta para un 82.2% de los trabajadores y media para un 17.8%, y el desempeño laboral es alto para un 82.2% y media para un 17.8%. Se observa que ambas variables no están relacionadas obteniéndose una relación directa negativa y no significativa, con un coeficiente de correlación rho Sperrman=0,153 y un nivel de significancia 0,183(18.3%) que es mayor a 0,05(5%) por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 7

Relación entre la dimensión de flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista.

Flexibilidad respecto a la actividades del personal de salud	Nivel de desempeño laboral					
	Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Media	3	4.1	2	2.7	5	6.8
Alta	10	13.7	58	79.5	68	93.2
Total	13	17.8	60	82.2	73	100.0

Nota: Elaboración propia

Correlación		Valor	Sig. (bilateral).
Coeficiente de	R. Spearman	0,299	0,010

En la tabla 7 se muestra que la dimensión de flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud inherente a la presión laboral es alta para un 93.2% y medio para un 6.8%; y el desempeño laboral es alto para un 79.5%, medio para un 2.7%. Se aprecia que entre ambas variables hay una relación positiva del nivel alto de la flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud ($Rho=0,299$) y un nivel de significancia 0,010 que es menor a 0,05. De esta manera vemos que la mayor parte del personal presenta alta presión sobre la dimensión de flexibilidad y alto desempeño (79.5%).

V. DISCUSIÓN

Apartir de los resultados que encontrados, se acepta la hipótesis alterna planteada pues existe relación significativa entre la presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. Estos hallazgos permitieron realizar un análisis de cómo los trabajadores de salud han venido afrontando la presión laboral en los tiempos de pandemia que le tocó vivir como sector y, a pesar de las grandes dificultades presentadas en el camino, todo el personal de salud se ha puesto la camiseta y se empezó a afrontar esta enfermedad, conocida como COVID-19. Sabemos que este año el mundo cambió de forma radical y se viene cada día trabajando para conocer cómo este virus viene afectando todos los aspectos de la vida, no se han encontrado estudios con reportes sobre COVID-19 en los cuales se pueda contrastar los resultados obtenidos, pero se puede analizar y explicar según lo que se investigó.

La tabla 1, muestra que los trabajadores del Hospital de Apoyo de Bellavista presentan una alta presión (97.3%) y un desempeño laboral alto de (82.2%) existiendo una relación significativamente positiva entre ambas variables ($\rho=0,141$ $p=0,038$). Según los resultados encontrados vemos que a mayor presión laboral, se tiene mayor desempeño laboral. Realmente estos resultados han causado estupor ya que hoy en día se viven momentos diferentes ante esta emergencia sanitaria, sin embargo, García y Gil, (España, 2016) señala que la presión laboral repercute en el desempeño de los profesionales, generando mayor relevancia en los trabajadores de salud que desarrollan su labor con pacientes, de la misma manera el profesional no solo busca una retribución monetaria, sino el reconocimiento social del trabajo y la satisfacción como profesional de salud. Estos resultados concuerdan con los de Silva (Perú, 2016) quien indica que un 60.3% presentaron un nivel regular de desgaste de los cuales un 79.4% de trabajadores indicaron un adecuado desempeño laboral. De la misma manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el personal de salud son todas las personas involucradas en actividades para

mejorar la salud y comprende a quienes proporcionan los servicios (médicos, enfermeras, parteras, odontólogos, trabajadores comunitarios y trabajadores sociales, personal de laboratorio, gabinete, farmacéuticos, personal auxiliar).

También se incluye a quienes dirigen y organizan el funcionamiento del sistema de salud como gerentes, administradores o directivos; estos han reemplazado las actividades diarias por más carga laboral, horas de trabajo, falta de personal, falta de equipamientos y trabajos extras; sin embargo su desempeño durante la pandemia no se ha visto afectado; por el contrario, dan más de lo requerido con un solo fin terminar con la pandemia y regresar a la vida normal. Es ahí que se debe destacar la suma importancia del personal de salud que se encuentra laborando y a la vez apoyando con la propagación de medidas preventivas independientemente de las funciones que tiene; ya que en estos tiempos de pandemia, los trabajadores de salud están sumando esfuerzos y colocándose la camiseta para que este mal sueño pase y se pueda seguir con la vida normal (García y Gil, España, 2016, Silva, Perú, 2016, Soláz E, Adán, Morales, Rodolfo 2020).

En la tabla 2 se observan las dimensiones de la presión laboral encontrando un nivel alto de un 97.3% en una mayor proporción de los trabajadores del Hospital de Apoyo Bellavista y un nivel bajo con un 2.7%. Estos resultados obtenidos explican la gran carga de cada trabajador frente a las actividades realizadas de manera diaria en tiempos de emergencia sanitaria, pues esto los ha hecho salir de su ambiente de confort para afrontar un problema que aqueja a todas las personas del cual los tomo por sorpresa.

Se puede observar ver que aún no se han realizados investigaciones sobre como afecta la presión laboral en trabajadores de salud, sin embargo, ya se están escribiendo artículos uno de ellos es donde según García y Gil (España, 2016) refieren la presión laboral lo empieza a padecer dos de cada cinco trabajadores en el mundo, casi todas las profesiones de salud con una alta prevalencia y van aumento según las situaciones vividas, ahora el mundo y nuestro país están pasando tiempos difíciles con esta enfermedad

COVID-19 y hace que los trabajadores de salud enfrenten y colaboran en la contención de la pandemia.

Asimismo, Gallaschl, Da Cunhall, De Souza , Silvestre (Brasil,2020) manifiestan que las características propias de esta pandemia han hecho que el personal de salud batalle con los estresores labores desde el nivel más bajo hasta los más intensos tales como largas horas de trabajo, sobrecarga laboral, mayor medidas de bioseguridad, necesidad de equipos médicos y de protección al personal, falta de personal de salud y riesgo a contraer la enfermedad entre otros, hacen que el personal continúe laborando en estas situaciones exponiendo su vida y la de su entorno; se puede observar que las investigaciones y artículos coinciden puesto que durante la emergencia sanitaria los principales actores de esta guerra son los trabajadores de salud que hasta ahora se encuentran en primera línea enfrentando esta pandemia.

La tabla 3 muestra que el desempeño laboral es alto en un 82.2% para mayor proporción de trabajadores del Hospital de Apoyo Bellavista; de la misma también encontramos que las dimensiones de capacidad cognitiva alta es un 71.2%, capacidad afectiva alta es un 78.1% y la capacidad psicomotora alta es de 71.2%; los autores Chucle, Masías y Gutiérrez (Perú,2019) expresan una similitud con los resultados donde obtuvieron un 95.9% con respecto al nivel medio de estrés y un 87.5% tiene desempeño laboral, pues no tiene relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de una clínica. Sin embargo, estos resultados son similares con Soplá (Perú,2019) quien hace una comparación de dos hospitales, el primero refiere el 77.8% de los profesionales tiene un desempeño laboral regular pero el segundo hospital refiere que un 91.7% tiene un buen desempeño laboral. (Chucle, Masías y Gutiérrez Perú,2019, Soplá, 2019).

En la tabla 4, con respecto a la dimensión de la presión social derivada de la atención inherente a la presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la emergencia, se encontró una correlación positiva de Spearman de $R_s = 0.084$, alcanzando la significancia estadística positiva

($p=0.048<0.05$); al analizar esta dimensión que se representa por indicadores se puede ver que los trabajadores presentan un 95.9% alta presión y un 79.5% alto desempeño laboral, pues estos resultados indican que a mayor presión social derivada de la atención, mayor es el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, con estos resultados se comprueba el apoyo por parte de los jefes del hospital y el constante acompañamiento antes las diferentes actividades hacen que los trabajadores mejoren su desempeño y su calidad con el trabajo encomendado.

Así mismo Délano (Chile, 2020) señala que el personal de salud además de trabajar en las múltiples actividades dentro del hospital también debe de velar por su seguridad laboral, debido a la gran alta capacidad de contagio de este virus, pero a pesar de tomar todas las medidas de precaución son los más expuestos a contraer COVID-19; también se puede mencionar que el acompañamiento de parte de los directivos y/o jefes hace que el personal de salud se sienta con mayor compromiso con las actividades que se realizan ya sea con aciertos y desaciertos.

También Ybaseta y Becerra (Perú, 2020) manifiesta que se está empezando a documentar diferentes artículos sobre cómo la población ha cambiado su forma de ser en contra de los trabajadores de salud, desde las agresiones verbales, físicas, maltratos, amenazas contra su vida y otras acciones que se han convertido en desencadenantes para que el desempeño sea afectado. De la misma forma Soares, Souza, Silva, César, Souto y Leite (Brasil, 2020) informa sobre el desabastecimiento internacional y nacional de los EPP lo cual se sabe que es una gran necesidad para que los trabajadores se protejan, el uso de EPP es una condición indispensable para lograr los objetivos y acciones, de lo contrario el personal de salud siente presión, miedo y angustia, pues se enfrenta a una batalla sin armas. Ybaseta y Becerra (Perú, 2020) recalca que este trabajo no sólo debe de encargarse al sector salud, pues para el personal de salud es un gran reto y al contrario se debe involucrar a las autoridades de turno de las instituciones involucradas: Gobierno Regional, Ministerio de Salud, Direcciones Regionales y otras dependencias administrativas del sector

salud, Universidades, Colegios Profesionales, entre otros, para la toma de acciones efectivas respecto a esta problemática.

Con esta pandemia, De La Cruz señala que los trabajadores de salud se han convertido en un recurso valioso para cada país, mientras que miles de familias se quedan en sus hogares acatando el decreto de emergencia muchos de los trabajadores de salud se preparan para ir a los hospitales, centros de salud y clínicas para brindar atención a personas que son afectadas por este COVID-19, exponiéndose a un alto riesgo de contagio, teniendo turnos largos, sin alimentarse, ni descansar ni dormir ya que los establecimientos se encuentran abarrotados de pacientes que ingresan cada hora. Se reporta que en China e Italia el 20% de los trabajadores de salud se infectaron a la vez la situación en los servicios de salud es compleja que se tiene la incertidumbre del contagio, cansancio físico y mental, el tormento de decisiones difíciles y el dolor de perder a pacientes, familiares hasta incluso compañeros de trabajo; sumándose a esto el riesgo de contraer la infección por COVID-19, por ello se busca que esta pandemia sea afrontada de manera responsable y así disminuir el número de contagios del personal de salud (Délano, 2020, Ybaseta y Becerra, 2020, Soares, Souza, Silva, César, Souto y Leite, 2020 y De La Cruz, 2020).

En la tabla 5 con respecto a la dimensión de la presión de la vida diaria inherente a la presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la emergencia se encontró una correlación de Spearman de $R_s = 0.360$, alcanzando significancia estadística positiva ($p = 0.049 < 0.05$) al analizar esta dimensión que se representa por indicadores podemos ver que los trabajadores presentan presión alta de 91.8%, media 6.8% y 1.4% bajo. Vemos que los resultados encontrados concuerdan con lo que dice los autores García y Gil (España, 2016) donde indica que en el ámbito privado, trabaja un 60% de médicos y solo un 38% de médicas; esto ante un mismo nivel de preparación, el resultado es que se presenta una mayor frustración laboral por parte de las médicas debido a la carga familiar. Romero (México, 2011) manifiesta que las condiciones laborales exigen niveles de atención y concentración, teniendo en cuenta la responsabilidad, carga laboral, horarios

y turnos largos y desordenados a su vez empieza a crecer la responsabilidad de padres que laboran y familias monoparentales, por ello el clima laboral está viéndose deteriorado afectando de esta manera el estado psicológico y físico de los trabajadores dejándolos más expuestos al trabajo que realizan bajo presión ya que la atención a los pacientes no es fácil y requiere muchas herramientas para brindar la atención con calidad y calidez (García y Gil, 2016, Romero, 2011).

De la misma manera el médico Maguiña (Perú, 2020) en otro artículo exhorta que la situación sanitaria que se vive en la actualidad ha desnudado al sistema sanitario dejando ver hospitales viejos, falta de materiales, laboratorio desabastecidos, camas, ventiladores, falta de especialistas, médicos mal remunerados y que no cuentan con seguros médicos y sin dejar de mencionar la falta y escasez de los equipos de bioseguridad para los trabajadores de salud, generando de esta manera molestias, indignación y presión en el entorno laboral; aun se puede conocer los reportes que muchos países mundialistas que han sido golpeados terriblemente con este flagelo teniendo así hospitales colapsados, personal de salud agotado y extenuado, miles de pacientes en camillas, sillas de ruedas en la intemperie; pero la entrega y el desempeño del personal no se ha debilitado ni declinado, sino que se viene reforzando el trabajo exhaustivo que vienen realizando cada personal para contribuir a la mejora de la población.

También podemos ver que el contagio de los profesionales de salud de los cuales enfermaron y otros que fallecieron. Tengamos en cuenta que los trabajadores de salud no son solo piezas de ajedrez pues detrás de cada uno de ellos hay hijos, familias y sueños; lo que se les debe de garantizar al personal es equipos de protección personal, provisión de alimentos, descanso adecuado y apoyo emocional; por ello cuidemos a los que nos vienen cuidando en esta pandemia de COVID-19 (De La Cruz, 2020).

En la tabla 6 con respecto a la dimensión de la presión originada por la parte administrativa inherente a la presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la emergencia se encontró una correlación de

Spearman de $R_s = 0.158$, alcanzando significancia estadística negativa ($p = 0.183 > 0.01$), al analizar esta dimensión que se representa por indicadores podemos ver que los trabajadores presentan presión alta de 82.2% y un 69.9% desempeño alto.

Se puede observar que los resultados encontrados no concuerdan con lo que dicen los autores García y Gil (España, 2016) nos indica que la presión también se da por el clima laboral negativo o inadecuada gestión por parte de los directivos responsables desde la adquisición de un bien hasta el cuidado de los profesionales generando de esta manera conflictos en el trabajo, falta de comunicación, baja autoestima y esto hace que el profesional no logre un diálogo o trato que beneficie al entorno laboral y por consiguiente a la atención con el paciente; al generarse soluciones a los problemas de comunicación simplemente el resultado es una retroalimentación positiva obteniendo así colaboración interdisciplinaria adecuada y ambiente laboral propicio para mejorar las relaciones interpersonales y todo esto trae como resultado una mejor calidad y mas satisfacción para ambos.

De la misma manera Gallasch, Cunha, Pereira y Silva (Brasil, 2020) hacer referencia que los gestores de salud deben tener un plan de acción que se desarrolle después de conocer el estado de los trabajadores de salud frente a esta pandemia. La restricción laboral es fundamental para prevenir transmisión potencial a pacientes y/o compañeros de trabajo y mantener una cuarentena de un paciente con diagnóstico confirmado de COVID-19, estas circunstancias hacen que los establecimientos de salud se desabastezcan de personal generando así mayor presión entre los trabajadores para poder cubrir al 100% los turnos. (García y Gil, 2016, Gallasch, Cunha, Pereira y Silva. 2020).

Esta pandemia también ha expuesto el mal manejo de los servicios de salud, uno de los puntos principales es la infraestructura, falta de equipos en los establecimientos, centros de salud y hospitales, y falta de personal; pasaron los días, los casos ascendían rápidamente y se empezó a ver la

escases de los equipo de protección personal (EPP) es ahí cuando se comenzó a distribuir equipos que no cumplían los estandares de protección lo cual ponía en riesgo al personal de salud a contagiarse por la COVID-19 y por ende sus familias (De La Cruz, 2020) Sabemos que la construcción de hospitales, adquisición de camas, ventiladores y/o equipos se pueden fabricar dentro de meses o hasta años, pero los trabajadores de salud son un pilar importante ya que estos cuentan con sus habilidades y destrezas a pesar del trabajo se ha quintuplicado.

En la tabla 7 con respecto a los resultados encontrados sobre la relación entre la dimensión de flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud inherente a la presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la emergencia alcanzó la significancia estadística positiva ($p=0.010<0.05$). Al analizar esta dimensión que se representa también por indicadores se puede ver que los trabajadores presentan presión alta de 93.2% y media 6.8% y un 79.5% desempeño alto. Estos autores García y Gil muestran otros estudios con los demás profesionales de los diferentes servicios de emergencia donde una de las causas de la presión laboral es la parte organizacional, falta de personal, despidos arbitrarios, múltiples, recursos ineficientes y sobre carga laboral; lo cual hace los trabajadores de salud muestren su preocupación pero ya que estos no son impedimentos para que el desempeño haya disminuido; por el contrario, ayuda a mantenerse firme ante estos tiempos de COVID-19.

En la actualidad se ha podido observar cómo se han dado los beneficios para el personal como rotaciones internas, destaques, mejora de sueldo, contrataciones CAS y bonos para todo el personal que esta siendo pieza clave en combatir esta pandemia; sin embargo, aún se puede observar inestabilidad en la continuidad de algunos contratos por falfa de presupuesto del MEF, pero a pesar de todo ello se tiene la esperanza de continuar laborando en los establecimientos de salud para vencer esta pandemia.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación con un coeficiente positivo bajo (Rho de Spearman =0,141) y una significativa $p= 0,038$ ($p<0,05$), aceptando la hipótesis alterna, y que si existe una relación entre la presión laboral y el desempeño en los trabajadores del Hospital de Apoyo de Bellavista durante la emergencia sanitaria Covid-19,
2. El 97.3% de los trabajadores de salud del Hospital de Apoyo de Bellavista durante la emergencia sanitaria Covid-19, presentan un alto nivel de presión laboral recalcando que sus dimensiones también presentan un nivel alto.
3. El 82.2% de los trabajadores de salud del Hospital de Apoyo de Bellavista durante la emergencia sanitaria Covid-19, presentan un nivel alto de desempeño al igual que sus dimensiones.
4. Existe una relación positiva y significativa ($\rho=0,084$; $p<0,05$) entre la presión social derivada de la atención inherente a la presión laboral con el desempeño en los trabajadores del Hospital de Apoyo de Bellavista, Jaén.
5. Existe relación positiva y significativa ($\rho=0,360$; $p<0,05$) entre la presión derivada de la vida diaria inherente a la presión laboral con el desempeño en los trabajadores del Hospital de Apoyo de Bellavista, Jaén.
6. No existe relación ($\rho= 0,158$; $p>0,05$) entre la presión originada por la parte administrativa inherente a la presión laboral con el desempeño en los trabajadores del Hospital de Apoyo de Bellavista, Jaén.
7. Existe relación positiva y significativa ($\rho=0,299$; $p<0,05$) entre la flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud inherente a la presión laboral con el desempeño en los trabajadores del Hospital de Apoyo de Bellavista, Jaén.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere incentivar a los profesionales de las distintas disciplinas a continuar realizando más investigaciones relacionadas al COVID-19 en los trabajadores de salud con la finalidad de tener mayor información sobre la presión laboral en el trabajo y el desempeño que realizan de manera diaria en los establecimientos de salud y bajo que circunstancia se motivan.
2. Una de los puntos a resaltar es el apoyo social que permite a los trabajadores de salud disponer de recursos personales y organizativos; pues esta es una estrategia clave a la hora de afrontar situaciones estresantes en el ámbito laboral porque incrementa el nivel de bienestar personal y, como consecuencia, la resistencia a las situaciones estresantes.
3. Buscar medios y formas con los Gobiernos Regionales, Municipalidades, Direcciones Regionales de Salud, Geres, Direcciones Subregionales de Salud, Redes, Colegios de Profesionales, entre otros para reconocer el trabajo de los trabajadores de salud.
4. Se recomienda al Hospital de Apoyo Bellavista continuar motivando a sus trabajadores de salud, quienes a pesar de los momentos difíciles que se atraviesa con esta pandemia, también brindarle apoyo emocional al trabajador y familiares que son claves fundamentales para afrontar esta enfermedad.
5. Los directivos del Hospital de Apoyo Bellavista deben solicitar reuniones de manera mensual con los trabajadores de salud con la finalidad de conocer las dificultades y fortalezas de la institución frente a la pandemia y así plasmarlas en actas para hacerle conocer a la Dirección Subregional de Salud Jaén.

REFERENCIAS

- Agurto L., Cumbicus D. (2016) *Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez, Gualaceo. Ecuador.* [Universidad de Oviedo]. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/el-estres-laboral-en-la-profesion-de-enfermeria/>
- Alvarado D, Huamán E. Palacios K. (2018). *Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica.* [Universidad Peruana Cayetano Heredia].Lima.
- Alvarez D, (2007) *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes universitarios Estatales y Universidades privadas de Lima Metropolitana.* Perú.
- Añorga A.(2014) *La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano,* La Habana, Cuba.
- Apaza M, (2016) *Fuentes de presión laboral en profesores del colegio religioso Eduardo Francisco Forga de la ciudad de Arequipa.* [Universidad Peruana Unión]. Perú.
- Arnías N. Govea M. (2009) *Presión laboral tendenciosa y desarrollo organizacional en las universidades.* Colombia.
- Atoche, M. (2011) *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los Profesionales de enfermería, hospitales locales Chachapoyas.* [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].Amazaonas
- Bellona J, Tiburcio B. (2019) *Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.* [Universidad Cesar Vallejo].Perú.
- Chucle C., Masías F., Gutiérrez D. (2019) *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica san juan de dios – San Luis.* [Universidad María Auxiliadora].Lima.

- De La Cruz-Vargas, Jhony A.. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 173-174.
- Délano P. (2020). Coronavirus y personal de salud. *Revista Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello*. Volumen 80. Pp 7. Chile.
- Dubraska TS. (2005). Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital "Vargas de Caracas" durante el segundo trimestre del 2005. [Universidad Central de Venezuela.].Venezuela.
- Gallasch, C., Cunha, M., Pereira, L. y Silva-Junior, J. (2020). Prevención relacionada con la exposición ocupacional de trabajadores profesionales de la salud en el escenario COVID-19 *Revista de enfermería UERJ*, 28 , e49596.
- García-Moran, M. de C., & Gil-Lacruz, M. (2016). *Políticas de salud: El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona*, (019), 9-30
- Guterres A. (2020) Organización Mundial de la Salud. OPS/OMS. Para reconstruir mejor es necesario transformar el modelo de desarrollo de América Latina y el Caribe. Estados Unidos. Recuperado el 23 de Junio de 2020. <https://lac.unfpa.org/es/news/para-reconstruir-mejor-es-necesario-transformar-el-modelo-de-desarrollo-de-am%C3%A9rica-latina-y-el>
- Hernández-Sampieri R. y Mendoza C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Lozano, Antonio. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56.
<https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Maguiña C. Reflexiones sobre el COVID-19, el Colegio Médico del Perú y la Salud Pública. *Acta Med Peru*. 2020;37(1):8-10

- Mendoza A. Santamaría L. *Relación de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Carlos Showing Ferrari - Amarilis – Huánuco*. [Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco]. Perú.
- Organización mundial de Salud. (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa*. Organización Mundial de la Salud. Suiza. Recuperado el 15 de agosto de 2020. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19--11-march-2020>
- Pérez R. (2020). BID Mejorando vidas. *Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia*. *Gente Saludable- Salud*. Recuperado el 12 de setiembre de 2020. <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Romero J. (2011). Escenarios laborales Tóxicos, (3-7)
- Sarsosa K. Charria V. (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. Univ. Salud [online]. 2018, vol.20, n.1, pp.44-52. ISSN 0124-7107. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>.
- Silva. C. (2016) Relación que existe entre desgaste laboral y desempeño de los trabajadores de la red de salud de Huánuco. [Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco].
- Soares, S., Souza, N., Silva, K., César, M., Souto, J. y Leite, J. (2020). Pandemia de Covid-19 y uso racional de equipos de protección personal [Pandemia de Covid-19 y uso racional de equipos de protección personal]. *Revista de enfermería UERJ*, 28 , e50360.
- Soláz E, Adán L, Morales Y, Rodolfo A. (2020). Papel del personal de salud en la prevención de la COVID-19. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 705-709.
- Sopla V. (2011) Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Luján”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apóstol” Utcubamba. [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Amazonas.

- Stoner, Freeman, Gilbert JR., (1996). Administración. 6TA edición. México. Recuperado en: <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=10>
- Tala A, Eduardo Vásquez E, (2020). Conexión en tiempos de COVID-19. Departamento de Psiquiatría Norte, Facultad de Medicina- [Universidad de Chile]. Santiago, Chile
- Toro, Luis, Parra, Alfredo, & Alvo, Miriam. (2020). Epidemia de COVID-19 en Chile: impacto en atenciones de Servicios de Urgencia y Patologías Específicas. *Revista médica de Chile*, 148(4), 558-560. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872020000400558>
- Wiskow C. Hopfe M. Organización Internacional del Trabajo. Covid-19: Proteger a los trabajadores en el lugar del trabajo. Suiza. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Ybaseta J, Becerra B. (2020). El personal de salud en la pandemia por COVID-19. *Revista médica Panacea*.(2):72-73.
- Yegler M, Diez T, Gómez J, Carrasco B, Miralles T. (2003). Identificación de los estresores laborales en el personal sanitario enfermero de una urgencia hospitalaria Alcalá de Henares Madrid. [Universidad de Alcalá]. España.
- Zavaleta V. (2020) Centro Nacional de Epidemiología, prevención y Control de Enfermedades – Dirección Regional de Salud Cajamarca.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUA	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Presión laboral	Se define como algo presente en el ambiente que actúa como un estímulo, y que puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento (Travers & Cooper, 1997) .	La investigación se determinará a través de las dimensiones de presión laboral las cuales son por P. social, P. derivada de la vida diaria, P. por la parte administrativa y flexibilidad a las actividades del personal de salud. (Travers & Cooper, 1997) .	Presión social derivada de la atención	<p>Relaciones entre trabajadores y autoridades</p> <p>Agresiones verbales y físicas por parte del paciente</p> <p>Falta de apoyo por parte de los jefes y directores</p> <p>Respeto de la sociedad por la profesión</p> <p>Rivalidad entre los miembros del personal</p> <p>Sentimiento de formación no adecuada</p> <p>Atención de pacientes complicados.</p>	<p style="text-align: center;">Ordinal-Intervalo</p> <p>Baja: 43 – 77</p> <p>Media: 78 - 129</p> <p>Alta: 130 - 258</p> <p>(1) No es una fuente de presión.</p> <p>(2) Es una muy baja fuente de presión</p> <p>(3) Es una baja fuente de presión</p> <p>(4) Es una moderada fuente de presión</p> <p>(5) Es una alta fuente de presión</p> <p>(6) Es una muy alta fuente de presión</p>
			Presión derivada de la vida diaria	<p>Relaciones familiares</p> <p>Conflictos familiares</p> <p>Conflictos de pareja</p> <p>Poco tiempo en la atención a los pacientes.</p> <p>Quejas y reclamos de los pacientes.</p>	
			Presión originada por la parte administrativa	<p>Supervisiones de redes y Diresa</p> <p>Control estricto de la asistencia del personal en el establecimiento de salud</p> <p>Asignar horas extras para cumplir atenciones.</p> <p>Falta de entrega de los equipos de protección</p>	
			Flexibilidad respecto a la actividades del personal de salud	<p>Cambios de personal de salud a otras áreas.</p> <p>Rotar a personal de salud a otros hospitales de mayor complejidad.</p> <p>Dar licencia sin goce de haber y no sustituir al personal.</p> <p>Inseguridad profesional</p>	

Desempeño Laboral	El resultado de la eficiencia y eficacia en el trabajo, siempre en el sentido de si se ha hecho o no correctamente las cosas y/o de hacer las cosas de acuerdo a los objetivos y fines que se propone y exige la institución. (Stoner y Freeman, 1994)	La investigación estará determinando por factores que se dividen en tres partes las cuales son capacidad cognitiva, afectiva y psicomotora (Stoner y Freeman, 1994)	Capacidad cognitiva	Evaluación de conocimientos Evaluación de actitudes y habilidades. Planificación Recursos Actividades	Bajo: 10 -23 Medio: 24 - 37 Alto: 38 - 40
			Capacidad afectiva	Planificación de actividades Ejecución Responsabilidad Comunicación afectiva. Trato Escucha	Bajo: 8-10 Medio: 19-29 Alto: 30-40
			Capacidad psicomotora	Cuidados de profesionales Administración de tratamiento Información Estrategias	Bajo: 6 - 14 Medio: 15-23 Alto: 24-30

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Universidad “César Vallejo”
Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Jaén. 2020. Inventario PLD – Presión Laboral para el personal de salud (Travers & Cooper, 1977 – Adaptado por Altamirano y Lora, 2020)

A continuación, se le presenta un conjunto de afirmaciones las cuales puede estar en total desacuerdo hasta en total acuerdo. Le recordamos que este cuestionario es completamente **ANÓNIMO**, tampoco hay respuestas buenas y malas, puesto que son solo opiniones que se respetan tal cual. Le pedimos que **MARQUE** una respuesta con la que se sienta más identificado con la afirmación.

No es una fuente de presión	Es una muy baja fuente de presión	Es una baja fuente de presión	Es una moderada fuente de presión	Es una alta fuente de presión	Es una muy alta fuente de presión
No es	Muy Baja	Baja	Moderada	Alta	Muy alta
1	2	3	4	5	6

DIMENSIONES / ÍTEM		No es una fuente de presión			Es una muy alta fuente de presión		
		1	2	3	4	5	6
Presión social derivada de la atención							
1	Las agresiones verbales por parte de los pacientes y/ familiares						
2	Falta de respaldo de los jefes de la institución						
3	Limitado respeto de la comunidad hacia el personal de salud						
4	La rivalidad entre el personal de salud dentro del Hospital.						
5	La indiferencia de las autoridades ante las necesidades del hospital en tiempos de COVID-19						
6	La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en asuntos del hospital						
7	La gran cantidad de atención de pacientes contagiados con COVID-19						
8	Aumentar la productividad de atención de pacientes con riesgos a contagio.						
9	Las diferentes áreas se han cambiado para la atención de los pacientes con COVID-19						
10	El favoritismo del director con los grupos profesionales y técnicos.						
11	Falta de organización para actividades entre profesionales y técnicos de salud.						
12	Los cambios de jefaturas y personal dentro de la institución.						
13	La falta de involucramiento del director del hospital en las actividades en tiempos de COVID-19						
14	Algunos profesionales de salud hacen el trabajo por cumplir horarios y van a sus clínicas particulares.						
15	Falta de Equipos de protección para el personal de salud						
16	Tener el EPP todo el día durante las atenciones						

17	Miedo a contagiarse por Covid-19						
Presión derivada de la vida diaria							
18	Los problemas en casa y familiares						
19	La relación con la pareja (conflictos)						
20	Evaluación de los jefes inmediatos						
21	Mayor tiempo en el hospital que en casa						
22	Tener que hacer evaluaciones diaria a diferentes pacientes para detectar Covid-19						
23	Suspensión de Vacaciones al personal de salud						
24	Los turnos entre 12 y 24 horas.						
25	Las exigencias de los familiares para que se le atiendan a los pacientes.						
26	Los familiares se quejan con otras entidades para que se les brinde la atención						
27	Tener que trabajar durante los momentos de refrigerio, almuerzo y cena.						
28	Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen						
Presión originada por la parte administrativa							
29	Las supervisiones de Disa, Diresa, Defensoría del pueblo y Minsa.						
30	Limitados recursos logísticos para la atención de los pacientes.						
31	Mi ausencia en el trabajo ocasiona problemas en mi área donde laboro.						
32	Falta de tiempo para la alimentación y descansos.						
33	Enviar información diaria, semanal y mensual de los pacientes Covid-19 a Disa y Diresa.						
34	Conflictos entre las necesidades de mi área y la dirección.						
35	La desvalorización del trabajo realizado ante la pandemia						
36	Un sueldo bajo respecto a la gran cantidad de trabajo realizado.						
37	Malas condiciones laborales que ofrece el Hospital para brindar la atención a los pacientes Covid-19.						
38	El presupuesto al Hospital es ajustado para la adquisición de compra de materiales y equipos.						
39	La falta de contratación de personal de salud para brindar atención a pacientes Covid-19						
Flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud							
40	Cambiar a personal de salud a otras áreas sin criterio profesional						
41	Despedir al personal de salud en tiempos de pandemia.<ZSDF						
42	La inseguridad laboral dentro del Hospital						
43	Rotar al profesional de salud a otros hospitales para apoyar en tiempos de pandemia.						

Medición según nivel de Presión Laboral

Nivel de presión laboral	Bajo 43-77	Medio 78-129	Alto 130-258
presión social derivada de la atención	Bajo 17-30	Medio 31-51	Alto 52-102
presión derivada de la vida diaria	Bajo 11-19	Medio 20-33	Alto 21-66
presión originada por la parte administrativa	Bajo 11-19	Medio 20-33	Alto 21-66
flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud	Bajo 4-6	Medio 7-12	Alto 8-24

Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista – Jaén. 2020. Cuestionario de multidimensional de desempeño laboral de Tsu Dubraska para el personal de salud (Adaptado por Altamirano y Lora, 2020)

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado a:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEMS		Puntaje				
CAPACIDAD COGNITIVA		1	2	3	4	5
1	Evaluar los conocimientos del personal sobre la atención a los pacientes con síntomas de Covid.					
2	Evaluar actitudes y habilidades sobre la atención que se le brinda a los pacientes con síntomas de Covid.					
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos relacionados sobre los pacientes con síntomas de Covid					
4	Promover un entorno favorable aplicando comunicación afectiva con el equipo facilita mi desempeño					
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral					
6	La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.					
7	Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.					
8	Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.					
9	Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.					
10	Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano favorece mi desempeño laboral					
CAPACIDAD AFECTIVA						
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.					

13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi desempeño laboral.					
14	Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.					
15	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como trabajador.					
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
17	La realización en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.					
18	Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.					
CAPACIDAD PSICOMOTORA						
19	Realiza personalmente acciones de coordinación con los jefes inmediatos para facilitar el desempeño laboral					
20	Cumple con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.					
21	Contar con estrategias que nos facilitan la atención de los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.					
22	Ofrecer directamente información sobre los procedimientos de atención facilita mi desempeño laboral.					
23	Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal para brindar atención a los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.					
24	Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para evitar el contagio de Covid 19 facilita mi desempeño laboral.					

Medición según nivel y categorías del desempeño laboral

NIVEL GENERAL DESEMPEÑO LABORAL	Bajo 24-56	Medio 57-89	Alto 90-120
CAPACIDAD COGNITIVA	Bajo 10-23	Medio 24-37	Alto 38-50
CAPACIDAD AFECTIVA	Bajo 8-10	Medio 19-29	Alto 30-40
CAPACIDAD PSICOMOTORA	Bajo 6-14	Medio 15-23	Alto 24-30

5.1.1. Análisis de fiabilidad – confiabilidad del instrumento presión laboral y desempeño de los trabajadores de salud durante la emergencia sanitaria – DOS VARIABLES.

Variables de Presión Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	43

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,9500	1,43178	20
VAR00002	3,2500	1,55174	20
VAR00003	3,0000	1,45095	20
VAR00004	3,4000	1,56945	20
VAR00005	4,3000	1,34164	20
VAR00006	3,2000	1,19649	20
VAR00007	3,7500	1,25132	20
VAR00008	3,7500	1,29269	20
VAR00009	3,0000	1,37649	20
VAR00010	3,2500	1,65036	20
VAR00011	3,0500	1,27630	20
VAR00012	2,9000	1,65116	20
VAR00013	2,9000	1,51831	20
VAR00014	2,7500	1,25132	20
VAR00015	3,4000	1,81804	20
VAR00016	3,9000	1,74416	20
VAR00017	4,8000	1,39925	20
VAR00018	3,0000	1,37649	20
VAR00019	2,1000	1,02084	20

VAR00020	2,7500	1,16416	20
VAR00021	3,9000	1,48324	20
VAR00022	2,8500	1,46089	20
VAR00023	3,4500	1,53811	20
VAR00024	3,7000	1,62546	20
VAR00025	3,6000	1,50088	20
VAR00026	3,5500	1,50350	20
VAR00027	4,0500	1,35627	20
VAR00028	2,1000	1,16529	20
VAR00029	2,9500	1,31689	20
VAR00030	3,8000	1,28145	20
VAR00031	3,2000	1,47256	20
VAR00032	3,6500	1,42441	20
VAR00033	3,6000	1,60263	20
VAR00034	3,3000	1,52523	20
VAR00035	4,1500	1,38697	20
VAR00036	3,1500	1,56525	20
VAR00037	2,7500	1,33278	20
VAR00038	4,2000	1,47256	20
VAR00039	4,6500	1,34849	20
VAR00040	3,5500	1,43178	20
VAR00041	4,1500	1,66307	20
VAR00042	3,5500	1,66938	20
VAR00043	4,2500	1,11803	20

Variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	24

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,8500	1,22582	20
VAR00002	4,1000	,91191	20
VAR00003	4,1000	,78807	20
VAR00004	4,5000	,60698	20
VAR00005	4,2000	,95145	20
VAR00006	3,7500	,78640	20
VAR00007	3,9500	,88704	20
VAR00008	3,8500	,81273	20
VAR00009	3,8500	,87509	20
VAR00010	4,1500	,67082	20
VAR00011	4,1000	,85224	20
VAR00012	3,9000	,85224	20
VAR00013	4,2500	,85070	20
VAR00014	3,5000	1,05131	20
VAR00015	4,1500	,58714	20
VAR00016	4,2000	,61559	20
VAR00017	4,4500	,51042	20
VAR00018	4,2000	,83351	20
VAR00019	3,7500	,85070	20
VAR00020	4,0500	,68633	20
VAR00021	4,0000	,45883	20
VAR00022	4,1000	,71818	20
VAR00023	4,2000	,61559	20
VAR00024	4,2500	,78640	20

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

EXPERTO Nº 1

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos siguientes: Inventario PLD - presión laboral y el Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska, que hace parte de la investigación sobre “Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Nombres y apellidos del juez:** Hector Leibniz Huamán Cubas.
2. **Formación académica:** Maestría en Gestión de los servicios de salud
3. **Áreas de experiencia profesional:** Municipalidad de Charat, Centro Materno Infantil Usquil, Gerencia Regional de salud La Libertad, Delegado de Salud de SUSALUD y Red de Salud de Trujillo.
4. **Tiempo:** 7 años
5. **Cargo:** Psicólogo Asistencial
6. **Institución:** Centro de Salud Sagrado Corazón
7. **Objetivo de la investigación:** Determinar la relación entre la Presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista de 2020
De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Presión Laboral	Presión social derivada de la atención	1. Las agresiones verbales por parte de los pacientes y/ familiares	X		X		X		X		
		2. Falta de respaldo de los jefes de la institución	X		X		X		X		
		3. Limitado respeto de la comunidad hacia el personal de salud	X		X		X		X		
		4. La rivalidad entre el personal de salud dentro del Hospital.	X		X		X		X		
		5. La indiferencia de las autoridades ante las necesidades del hospital en tiempos de COVID-19	X		X		X		X		
		6. La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en asuntos del hospital	X		X		X		X		
		7. La gran cantidad de atención de pacientes contagiados con COVID-19	X		X		X		X		
		8. Aumentar la productividad de atención de pacientes con riesgos a contagio.	X		X		X		X		
		9. Las diferentes áreas se han cambiado para la atención de los pacientes con COVID-19	X		X		X		X		
		10. El favoritismo del director con los grupos profesionales y técnicos.	X		X		X		X		
		11. Falta de organización para actividades entre profesionales y técnicos de salud.	X		X		X		X		
		12. Los cambios de jefaturas y personal dentro de la institución.	X		X		X		X		
		13. La falta de involucramiento del director del hospital en las actividades en tiempos de COVID-19	X		X		X		X		
		14. Algunos profesionales de salud hacen el trabajo por cumplir horarios y van a sus clínicas particulares.	X		X		X		X		
		15. Falta de Equipos de protección para el personal de salud	X		X		X		X		
		16. Tener el EPP todo el día durante las atenciones	X		X		X		X		
		17. Miedo a contagiarse por Covid-19	X		X		X		X		
	Presión derivada de la vida diaria	18. Los problemas en casa y familiares	X		X		X		X		
		19. La relación con la pareja (conflictos)	X		X		X		X		
		20. Evaluación de los jefes inmediatos	X		X		X		X		
		21. Mayor tiempo en el hospital que en casa	X		X		X		X		
		22. Tener que hacer evaluaciones diaria a diferentes pacientes para detectar Covid-19	X		X		X		X		
		23. Suspensión de Vacaciones al personal de salud	X		X		X		X		

	24. Los turnos entre 12 y 24 horas.	X		X		X		X	
	25. Las exigencias de los familiares para que se le atiendan a los pacientes.	X		X		X		X	
	26. Los familiares se quejan con otras entidades para que se les brinde la atención	X		X		X		X	
	27. Tener que trabajar durante los momentos de refrigerio, almuerzo y cena.	X		X		X		X	
	28. Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen	X		X		X		X	
Presión originada por la parte administrativa	29. Las supervisiones constantes de Disa, Diresa, Defensoría del pueblo y Minsa.	X		X		X		X	
	30. Limitados recursos logísticos para la atención de los pacientes.	X		X		X		X	
	31. Mi ausencia en el trabajo ocasiona problemas en mi área donde laboro.	X		X		X		X	
	32. Falta de tiempo para la alimentación y descansos	X		X		X		X	
	33. Enviar información diaria, semanal y mensual de los pacientes Covid-19 a Disa y Diresa.	X		X		X		X	
	34. Conflictos entre las necesidades de mi área y la dirección.	X		X		X		X	
	35. La desvalorización del trabajo realizado ante la pandemia	X		X		X		X	
	36. Un sueldo bajo respecto a la gran cantidades de trabajo realizado.	X		X		X		X	
	37. Malas condiciones laborales que ofrece el Hospital para brindar la atención a los pacientes Covid-19.	X		X		X		X	
	38. El presupuesto al Hospital es ajustado para la adquisición de compra de materiales y equipos.	X		X		X		X	
39. La falta de contratación de personal de salud para brindar atención a pacientes Covid-19	X		X		X		X		
Flexibilidad respecto a la actividades del personal de salud	40. Cambiar a personal de salud a otras áreas sin criterio profesional	X		X		X		X	
	41. Despedir al personal de salud en tiempos de pandemia.	X		X		X		X	
	42. La inseguridad laboral dentro del Hospital	X		X		X		X	
	43. Rotar al profesional de salud a otros hospitales para apoyar en tiempos de pandemia.	X		X		X		X	

VARIABLES	DIME NSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetivida d		Pertinencia		Relevanci a		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Desempeño Laboral	Capacidad cognitiva	1. Evaluar los conocimientos del personal sobre la atención a los pacientes con síntomas de Covid.	X		X		X		X		
		2. Evaluar actitudes y habilidades sobre la atención que se le brinda a los pacientes con síntomas de Covid.	X		X		X		X		
		3. Planificar actividades aplicando los conocimientos relacionados sobre los pacientes con síntomas de Covid	X		X		X		X		
		4. Promover un entorno favorable aplicando comunicación afectiva con el equipo facilita mi desempeño	X		X		X		X		
		5. Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X		
		6. La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		7. Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		8. Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		9. Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		10. Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X		
Capacidad Afectiva	11.La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	12.La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	13.El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	14.Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			

Capacidad Psicomotora	15.El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como trabajador.	X		X		X		X		
	16.El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
	17.La realización en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
	18.Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.	X		X		X		X		
	19.Realiza personalmente acciones de coordinación con los jefes inmediatos para facilitar el desempeño laboral	X		X		X		X		
	20.Cumple con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
	21.Contar con estrategias que nos facilitan la atención de los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
	22.Ofrecer directamente información sobre los procedimientos de atención facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
	23.Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal para brindar atención a los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
	24.Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para evitar el contagio de Covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- a) REGULAR ()
b) BUENA (x)
c) MUY BUENA ()

Fecha: 07 de octubre 2020



Firma del JUEZ EXPERTO(A)

EXPERTO N° 02

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos siguientes: Inventario PLD - presión laboral y el Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska, que hace parte de la investigación sobre “Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Nombres y apellidos del juez:** Ladys Karim Santos Rebaza
2. **Formación académica:** Maestría en Salud Pública y Doctorado en Salud Pública
3. **Áreas de experiencia profesional:** Obstetra Asistencial y gerencial
4. **Tiempo:** 20 años
5. **Cargo:** Obstetra responsable del programa de Cáncer
6. **Institución:** Centro de salud Alto Trujillo
7. **Objetivo de la investigación:** Determinar la relación entre la Presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista de 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Presión Laboral	Presión social derivada de la atención	1. Las agresiones verbales por parte de los pacientes y/ familiares	X		X		X		X		
		2. Falta de respaldo de los jefes de la institución	X		X		X		X		
		3. Limitado respeto de la comunidad hacia el personal de salud	X		X		X		X		
		4. La rivalidad entre el personal de salud dentro del Hospital.	X		X		X		X		
		5. La indiferencia de las autoridades ante las necesidades del hospital en tiempos de COVID-19	X		X		X		X		
		6. La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en asuntos del hospital	X		X		X		X		
		7. La gran cantidad de atención de pacientes contagiados con COVID-19	X		X		X		X		
		8. Aumentar la productividad de atención de pacientes con riesgos a contagio.	X		X		X		X		
		9. Las diferentes áreas se han cambiado para la atención de los pacientes con COVID-19	X		X		X		X		
		10. El favoritismo del director con los grupos profesionales y técnicos.	X		X		X		X		
		11. Falta de organización para actividades entre profesionales y técnicos de salud.	X		X		X		X		
		12. Los cambios de jefaturas y personal dentro de la institución.	X		X		X		X		
		13. La falta de involucramiento del director del hospital en las actividades en tiempos de COVID-19	X		X		X		X		
		14. Algunos profesionales de salud hacen el trabajo por cumplir horarios y van a sus clínicas particulares.	X		X		X		X		
		15. Falta de Equipos de protección para el personal de salud	X		X		X		X		
		16. Tener el EPP todo el día durante las atenciones	X		X		X		X		
		17. Miedo a contagiarse por Covid-19	X		X		X		X		
	Presión derivada de la vida diaria	18. Los problemas en casa y familiares	X		X		X		X		
		19. La relación con la pareja (conflictos)	X		X		X		X		
		20. Evaluación de los jefes inmediatos	X		X		X		X		
		21. Mayor tiempo en el hospital que en casa	X		X		X		X		
		22. Tener que hacer evaluaciones diaria a diferentes pacientes para detectar Covid-19	X		X		X		X		
		23. Suspensión de Vacaciones al personal de salud	X		X		X		X		

	24. Los turnos entre 12 y 24 horas.	X		X		X		X	
	25. Las exigencias de los familiares para que se le atiendan a los pacientes.	X		X		X		X	
	26. Los familiares se quejan con otras entidades para que se les brinde la atención	X		X		X		X	
	27. Tener que trabajar durante los momentos de refrigerio, almuerzo y cena.	X		X		X		X	
	28. Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen	X		X		X		X	
Presión originada por la parte administrativa	29. Las supervisiones constantes de Disa, Diresa, Defensoría del pueblo y Minsa.	X		X		X		X	
	30. Limitados recursos logísticos para la atención de los pacientes.	X		X		X		X	
	31. Mi ausencia en el trabajo ocasiona problemas en mi área donde laboro.	X		X		X		X	
	32. Falta de tiempo para la alimentación y descansos	X		X		X		X	
	33. Enviar información diaria, semanal y mensual de los pacientes Covid-19 a Disa y Diresa.	X		X		X		X	
	34. Conflictos entre las necesidades de mi área y la dirección.	X		X		X		X	
	35. La desvalorización del trabajo realizado ante la pandemia	X		X		X		X	
	36. Un sueldo bajo respecto a la gran cantidades de trabajo realizado.	X		X		X		X	
	37. Malas condiciones laborales que ofrece el Hospital para brindar la atención a los pacientes Covid-19.	X		X		X		X	
	38. El presupuesto al Hospital es ajustado para la adquisición de compra de materiales y equipos.	X		X		X		X	
39. La falta de contratación de personal de salud para brindar atención a pacientes Covid-19	X		X		X		X		
Flexibilidad respecto a la actividades del personal de salud	40. Cambiar a personal de salud a otras áreas sin criterio profesional	X		X		X		X	
	41. Despedir al personal de salud en tiempos de pandemia.	X		X		X		X	
	42. La inseguridad laboral dentro del Hospital	X		X		X		X	
	43. Rotar al profesional de salud a otros hospitales para apoyar en tiempos de pandemia.	X		X		X		X	


VARIABLES	DIME NSIÓ N	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetivid d		Pertinencia		Relevanci a		claridad		
			SI	NO	SI	NO	S I	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Desempeño Laboral	Capacidad cognitiva	1. Evaluar los conocimientos del personal sobre la atención a los pacientes con síntomas de Covid.	X		X		X		X		
		2. Evaluar actitudes y habilidades sobre la atención que se le brinda a los pacientes con síntomas de Covid.	X		X		X		X		
		3. Planificar actividades aplicando los conocimientos relacionados sobre los pacientes con síntomas de Covid	X		X		X		X		
		4. Promover un entorno favorable aplicando comunicación afectiva con el equipo facilita mi desempeño	X		X		X		X		
		5. Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X		
		6. La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		7. Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		8. Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		9. Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		10. Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X		
Capacidad Afectiva	Capacidad Afectiva	11.La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		12.La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		13.El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		14.Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		15.El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como trabajador.	X		X		X		X		
		16.El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X		

	17.La realización en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	18.Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.	X		X		X		X	
Capacidad Psicomotora	19.Realiza personalmente acciones de coordinación con los jefes inmediatos para facilitar el desempeño laboral	X		X		X		X	
	20.Cumple con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	21.Contar con estrategias que nos facilitan la atención de los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	22.Ofrecer directamente información sobre los procedimientos de atención facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	23.Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal para brindar atención a los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	24.Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para evitar el contagio de Covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- a) REGULAR ()
b) BUENA (x)
c) MUY BUENA ()

Fecha: 09 de octubre 2020


Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI...18167318.....

EXPERTO N.º 03

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos siguientes: Inventario PLD - presión laboral y el Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska, que hace parte de la investigación sobre “Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Nombres y apellidos del juez:** Linda Stephanie León Zapata
2. **Formación académica:** Médico Auditor y Salud Ocupacional
3. **Áreas de experiencia profesional:** Médico asistencial, auditor y salud ocupacional.
4. **Tiempo:** 3 años
5. **Cargo:** Médico asistencial en la Maternidad de Sagrado Corazón
6. **Institución:** Maternidad de Sagrado Corazón – Granados.
7. **Objetivo de la investigación:** Determinar la relación entre la Presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista de 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Va	P r e	1. Las agresiones verbales por parte de los pacientes y/ familiares	X		X		X		X		

	2. Falta de respaldo de los jefes de la institución	X		X		X		X		
	3. Limitado respeto de la comunidad hacia el personal de salud	X		X		X		X		
	4. La rivalidad entre el personal de salud dentro del Hospital.	X		X		X		X		
	5. La indiferencia de las autoridades ante las necesidades del hospital en tiempos de COVID-19	X		X		X		X		
	6. La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en asuntos del hospital	X		X		X		X		
	7. La gran cantidad de atención de pacientes contagiados con COVID-19	X		X		X		X		
	8. Aumentar la productividad de atención de pacientes con riesgos a contagio.	X		X		X		X		
	9. Las diferentes áreas se han cambiado para la atención de los pacientes con COVID-19	X		X		X		X		
	10. El favoritismo del director con los grupos profesionales y técnicos.	X		X		X		X		
	11. Falta de organización para actividades entre profesionales y técnicos de salud.	X		X		X		X		
	12. Los cambios de jefaturas y personal dentro de la institución.	X		X		X		X		
	13. La falta de involucramiento del director del hospital en las actividades en tiempos de COVID-19	X		X		X		X		
	14. Algunos profesionales de salud hacen el trabajo por cumplir horarios y van a sus clínicas particulares.	X		X		X		X		
	15. Falta de Equipos de protección para el personal de salud	X		X		X		X		
	16. Tener el EPP todo el día durante las atenciones	X		X		X		X		
	17. Miedo a contagiarse por Covid-19	X		X		X		X		
Presión derivada de la vida diaria	18. Los problemas en casa y familiares	X		X		X		X		
	19. La relación con la pareja (conflictos)	X		X		X		X		
	20. Evaluación de los jefes inmediatos	X		X		X		X		
	21. Mayor tiempo en el hospital que en casa	X		X		X		X		
	22. Tener que hacer evaluaciones diaria a diferentes pacientes para detectar Covid-19	X		X		X		X		
	23. Suspensión de Vacaciones al personal de salud	X		X		X		X		
	24. Los turnos entre 12 y 24 horas.	X		X		X		X		
	25. Las exigencias de los familiares para que se le atiendan a los pacientes.	X		X		X		X		

		26. Los familiares se quejan con otras entidades para que se les brinde la atención	X		X		X		X		
		27. Tener que trabajar durante los momentos de refrigerio, almuerzo y cena.	X		X		X		X		
		28. Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen	X		X		X		X		
Presión originada por la parte administrativa		29. Las supervisiones constantes de Disa, Diresa, Defensoría del pueblo y Minsa.	X		X		X		X		
		30. Limitados recursos logísticos para la atención de los pacientes.	X		X		X		X		
		31. Mi ausencia en el trabajo ocasiona problemas en mi área donde laboro.	X		X		X		X		
		32. Falta de tiempo para la alimentación y descansos	X		X		X		X		
		33. Enviar información diaria, semanal y mensual de los pacientes Covid-19 a Disa y Diresa.	X		X		X		X		
		34. Conflictos entre las necesidades de mi área y la dirección.	X		X		X		X		
		35. La desvalorización del trabajo realizado ante la pandemia	X		X		X		X		
		36. Un sueldo bajo respecto a la gran cantidades de trabajo realizado.	X		X		X		X		
		37. Malas condiciones laborales que ofrece el Hospital para brindar la atención a los pacientes Covid-19.	X		X		X		X		
		38. El presupuesto al Hospital es ajustado para la adquisición de compra de materiales y equipos.	X		X		X		X		
	39. La falta de contratación de personal de salud para brindar atención a pacientes Covid-19	X		X		X		X			
Flexibilidad respecto a la actividades del personal de salud		40. Cambiar a personal de salud a otras áreas sin criterio profesional	X		X		X		X		
		41. Despedir al personal de salud en tiempos de pandemia.	X		X		X		X		
		42. La inseguridad laboral dentro del Hospital	X		X		X		X		
		43. Rotar al profesional de salud a otros hospitales para apoyar en tiempos de pandemia.	X		X		X		X		

VARIABLES	DIMENSION	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

Variable N° 01: Desempeño Laboral	Capacidad cognitiva	1. Evaluar los conocimientos del personal sobre la atención a los pacientes con síntomas de Covid.	X		X		X		X		
		2. Evaluar actitudes y habilidades sobre la atención que se le brinda a los pacientes con síntomas de Covid.	X		X		X		X		
		3. Planificar actividades aplicando los conocimientos relacionados sobre los pacientes con síntomas de Covid	X		X		X		X		
		4. Promover un entorno favorable aplicando comunicación afectiva con el equipo facilita mi desempeño	X		X		X		X		
		5. Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X		
		6. La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		7. Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		8. Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		9. Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X		
		10. Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X		
Capacidad Afectiva	11. La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	12. La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	13. El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	14. Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	15. El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como trabajador.	X		X		X		X			
	16. El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	17. La realización en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			

Capacidad Psicomotora	18. Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.	X		X		X		X	
	19. Realiza personalmente acciones de coordinación con los jefes inmediatos para facilitar el desempeño laboral	X		X		X		X	
	20. Cumple con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	21. Contar con estrategias que nos facilitan la atención de los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	22. Ofrecer directamente información sobre los procedimientos de atención facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	23. Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal para brindar atención a los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	24. Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para evitar el contagio de Covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- a) REGULAR ()
b) BUENA (x)
c) MUY BUENA ()

Fecha: 12 de octubre 2020



Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI..... 70369714.....

EXPERTO N° 04

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos siguientes: Inventario PLD - presión laboral y el Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska, que hace parte de la investigación sobre “Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Nombres y apellidos del juez:** Karen Elizabeth Madrid Robles
2. **Formación académica:** Maestría en Gestión de los servicios de salud
3. **Áreas de experiencia profesional:** Administración y Gestión en Salud
4. **Tiempo:** 6 años
5. **Cargo:** Especialista en Salud
6. **Institución:** Superintendencia Nacional en Salud
7. **Objetivo de la investigación:** Determinar la relación entre la Presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista de 2020

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01:	Presión social derivada	1. Las agresiones verbales por parte de los pacientes y/ familiares	X		X		X		X		
		2. Falta de respaldo de los jefes de la institución	X		X		X		X		

	3. Limitado respeto de la comunidad hacia el personal de salud	X		X		X		X	
	4. La rivalidad entre el personal de salud dentro del Hospital.	X		X		X		X	
	5. La indiferencia de las autoridades ante las necesidades del hospital en tiempos de COVID-19	X		X		X		X	
	6. La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en asuntos del hospital	X		X		X		X	
	7. La gran cantidad de atención de pacientes contagiados con COVID-19	X		X		X		X	
	8. Aumentar la productividad de atención de pacientes con riesgos a contagio.	X		X		X		X	
	9. Las diferentes áreas se han cambiado para la atención de los pacientes con COVID-19	X		X		X		X	
	10. El favoritismo del director con los grupos profesionales y técnicos.	X		X		X		X	
	11. Falta de organización para actividades entre profesionales y técnicos de salud.	X		X		X		X	
	12. Los cambios de jefaturas y personal dentro de la institución.	X		X		X		X	
	13. La falta de involucramiento del director del hospital en las actividades en tiempos de COVID-19	X		X		X		X	
	14. Algunos profesionales de salud hacen el trabajo por cumplir horarios y van a sus clínicas particulares.	X		X		X		X	
	15. Falta de Equipos de protección para el personal de salud	X		X		X		X	
	16. Tener el EPP todo el día durante las atenciones	X		X		X		X	
	17. Miedo a contagiarse por Covid-19	X		X		X		X	
Presión derivada de la vida diaria	18. Los problemas en casa y familiares	X		X		X		X	
	19. La relación con la pareja (conflictos)	X		X		X		X	
	20. Evaluación de los jefes inmediatos	X		X		X		X	
	21. Mayor tiempo en el hospital que en casa	X		X		X		X	
	22. Tener que hacer evaluaciones diaria a diferentes pacientes para detectar Covid-19	X		X		X		X	
	23. Suspensión de Vacaciones al personal de salud	X		X		X		X	
	24. Los turnos entre 12 y 24 horas.	X		X		X		X	
	25. Las exigencias de los familiares para que se le atiendan a los pacientes.	X		X		X		X	
	26. Los familiares se quejan con otras entidades para que se les brinde la atención	X		X		X		X	

		27. Tener que trabajar durante los momentos de refrigerio, almuerzo y cena.	X		X		X		X		
		28. Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen	X		X		X		X		
Presión originada por la parte administrativa		29. Las supervisiones constantes de Disa, Diresa, Defensoría del pueblo y Minsa.	X		X		X		X		
		30. Limitados recursos logísticos para la atención de los pacientes.	X		X		X		X		
		31. Mi ausencia en el trabajo ocasiona problemas en mi área donde laboro.	X		X		X		X		
		32. Falta de tiempo para la alimentación y descansos	X		X		X		X		
		33. Enviar información diaria, semanal y mensual de los pacientes Covid-19 a Disa y Diresa.	X		X		X		X		
		34. Conflictos entre las necesidades de mi área y la dirección.	X		X		X		X		
		35. La desvalorización del trabajo realizado ante la pandemia	X		X		X		X		
		36. Un sueldo bajo respecto a la gran cantidades de trabajo realizado.	X		X		X		X		
		37. Malas condiciones laborales que ofrece el Hospital para brindar la atención a los pacientes Covid-19.	X		X		X		X		
		38. El presupuesto al Hospital es ajustado para la adquisición de compra de materiales y equipos.	X		X		X		X		
		39. La falta de contratación de personal de salud para brindar atención a pacientes Covid-19	X		X		X		X		
Flexibilidad respecto a la actividades del personal de salud		40. Cambiar a personal de salud a otras áreas sin criterio profesional	X		X		X		X		
		41. Despedir al personal de salud en tiempos de pandemia.	X		X		X		X		
		42. La inseguridad laboral dentro del Hospital	X		X		X		X		
		43. Rotar al profesional de salud a otros hospitales para apoyar en tiempos de pandemia.	X		X		X		X		

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Varia	Capacidad	1. Evaluar los conocimientos del personal sobre la atención a los pacientes con síntomas de Covid.	X		X		X		X		

	2. Evaluar actitudes y habilidades sobre la atención que se le brinda a los pacientes con síntomas de Covid.	X		X		X		X			
	3. Planificar actividades aplicando los conocimientos relacionados sobre los pacientes con síntomas de Covid	X		X		X		X			
	4. Promover un entorno favorable aplicando comunicación afectiva con el equipo facilita mi desempeño	X		X		X		X			
	5. Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X			
	6. La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	7. Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	8. Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	9. Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	10. Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X			
Capacidad Afectiva	11.La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	12.La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	13.El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	14.Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	15.El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como trabajador.	X		X		X		X			
	16.El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	17.La realización en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X			
	18.Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la	X		X		X		X			

	institución facilita mi desempeño como jefe.								
Capacidad Psicomotora	19. Realiza personalmente acciones de coordinación con los jefes inmediatos para facilitar el desempeño laboral	X		X		X		X	
	20. Cumple con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	21. Contar con estrategias que nos facilitan la atención de los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	22. Ofrecer directamente información sobre los procedimientos de atención facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	23. Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal para brindar atención a los pacientes con sintomatología de covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
	24. Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para evitar el contagio de Covid 19 facilita mi desempeño laboral.	X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- a) REGULAR ()
b) BUENA (x)
c) MUY BUENA ()

Fecha: 19 de octubre 2020



Firma del JUEZ EXPERTO(A)

EXPERTO N° 05

DATOS GENERALES

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos siguientes: Inventario PLD - presión laboral y el Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska, que hace parte de la investigación sobre “Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Nombres y apellidos del juez:** Eddy Ismael Silupu Valdivia
2. **Formación académica:** Médico Auditor y Salud Ocupacional
3. **Áreas de experiencia profesional:** Gestión en Salud, Administración y Medicina Alternativa
4. **Tiempo:** 6 años
5. **Cargo:** Director General de la Dirección Subregional Salud Cutervo
6. **Institución:** Dirección Subregional Salud Cutervo
7. **Objetivo de la investigación:** Determinar la relación entre la Presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista de 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01:	Presión social derivada	1. Las agresiones verbales por parte de los pacientes y/ familiares	X		X		X		X		
		2. Falta de respaldo de los jefes de la institución	X		X		X		X		

	3. Limitado respeto de la comunidad hacia el personal de salud	X		X		X		X	
	4. La rivalidad entre el personal de salud dentro del Hospital.	X		X		X		X	
	5. La indiferencia de las autoridades ante las necesidades del hospital en tiempos de COVID-19	X		X		X		X	
	6. La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en asuntos del hospital	X		X		X		X	
	7. La gran cantidad de atención de pacientes contagiados con COVID-19	X		X		X		X	
	8. Aumentar la productividad de atención de pacientes con riesgos a contagio.	X		X		X		X	
	9. Las diferentes áreas se han cambiado para la atención de los pacientes con COVID-19	X		X		X		X	
	10. El favoritismo del director con los grupos profesionales y técnicos.	X		X		X		X	
	11. Falta de organización para actividades entre profesionales y técnicos de salud.	X		X		X		X	
	12. Los cambios de jefaturas y personal dentro de la institución.	X		X		X		X	
	13. La falta de involucramiento del director del hospital en las actividades en tiempos de COVID-19	X		X		X		X	
	14. Algunos profesionales de salud hacen el trabajo por cumplir horarios y van a sus clínicas particulares.	X		X		X		X	
	15. Falta de Equipos de protección para el personal de salud	X		X		X		X	
	16. Tener el EPP todo el día durante las atenciones	X		X		X		X	
	17. Miedo a contagiarse por Covid-19	X		X		X		X	
Presión derivada de la vida diaria	18. Los problemas en casa y familiares	X		X		X		X	
	19. La relación con la pareja (conflictos)	X		X		X		X	
	20. Evaluación de los jefes inmediatos	X		X		X		X	
	21. Mayor tiempo en el hospital que en casa	X		X		X		X	
	22. Tener que hacer evaluaciones diaria a diferentes pacientes para detectar Covid-19	X		X		X		X	
	23. Suspensión de Vacaciones al personal de salud	X		X		X		X	
	24. Los turnos entre 12 y 24 horas.	X		X		X		X	
	25. Las exigencias de los familiares para que se le atiendan a los pacientes.	X		X		X		X	
	26. Los familiares se quejan con otras entidades para que se les brinde la atención	X		X		X		X	

	27. Tener que trabajar durante los momentos de refrigerio, almuerzo y cena.	X		X		X		X	
	28. Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen	X		X		X		X	
Presión originada por la parte administrativa	29. Las supervisiones constantes de Disa, Diresa, Defensoría del pueblo y Minsa.	X		X		X		X	
	30. Limitados recursos logísticos para la atención de los pacientes.	X		X		X		X	
	31. Mi ausencia en el trabajo ocasiona problemas en mi área donde laboro.	X		X		X		X	
	32. Falta de tiempo para la alimentación y descansos	X		X		X		X	
	33. Enviar información diaria, semanal y mensual de los pacientes Covid-19 a Disa y Diresa.	X		X		X		X	
	34. Conflictos entre las necesidades de mi área y la dirección.	X		X		X		X	
	35. La desvalorización del trabajo realizado ante la pandemia	X		X		X		X	
	36. Un sueldo bajo respecto a la gran cantidades de trabajo realizado.	X		X		X		X	
	37. Malas condiciones laborales que ofrece el Hospital para brindar la atención a los pacientes Covid-19.	X		X		X		X	
	38. El presupuesto al Hospital es ajustado para la adquisición de compra de materiales y equipos.	X		X		X		X	
	39. La falta de contratación de personal de salud para brindar atención a pacientes Covid-19	X		X		X		X	
Flexibilidad respecto a la actividades del personal de salud	40. Cambiar a personal de salud a otras áreas sin criterio profesional	X		X		X		X	
	41. Despedir al personal de salud en tiempos de pandemia.	X		X		X		X	
	42. La inseguridad laboral dentro del Hospital	X		X		X		X	
	43. Rotar al profesional de salud a otros hospitales para apoyar en tiempos de pandemia.	X		X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- a) REGULAR ()
b) BUENA (x)
c) MUY BUENA ()

Fecha: 13 de octubre 2020



**Firma del JUEZ EXPERTO(A)
DNI:42822114**

ANEXO 05

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo trabajador del Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, con DNI....., a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada **“Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén”**, dejé en claro que acepto participar en la investigación de manera voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse para procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Bellavista, de....., del año 2020.

FIRMA DEL TRABAJADOR

DNI: _____

Br. Katherine Kristel Altamirano Tapia

DNI: _____

ANEXO 6

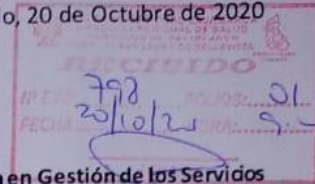
CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



“Año de la Universalización de la Salud”

Trujillo, 20 de Octubre de 2020

ÁNGELES PÉREZ, Osterman Franklin
Director del Hospital de apoyo San Javier de Bellavista
Presente.-



SOLICITO: Permiso para la Estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud ejecute la investigación Titulada Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista. 2020

De mi especial consideración:

Distinguido Doctor **ÁNGELES PÉREZ, Osterman Franklin** reciba un cordial saludo de nuestras autoridades de la Universidad César Vallejo y del mío propio en mi calidad de Coordinadora Nacional de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado, filial Trujillo de la Universidad César Vallejo y en el marco del convenio interinstitucional, permítame solicitar a su Digno Despacho el permiso para que la Maestranda Katherine Kristel Altamirano Tapia ejecute su trabajo de investigación de grado titulado Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, el mismo que aplicará un cuestionario a los trabajadores de su institución la cual usted Dignamente la dirige.

Es bien, mencionarle que se ha considerado el respeto a los derechos del sujeto de investigación con todos los criterios éticos que una investigación científica amerita.

En este marco y conocedora de su interés por la investigación y siendo una de las capacidades que lo hacen diferente de otros Gestores agradezco su gentil atención a la presente solicitud.

Con la seguridad de contar con vuestra aceptación, me despido de usted no sin antes aprovechar la oportunidad para expresarle mis sentimientos y especial consideración.

Muy atentamente.

Dra. Miryam Griselda Lora Loza
Coordinadora de la MGSS-EPG-UCV

ANEXO 08: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén.2020

Problema	Hipótesis	Objetivos	Metadología	Resultados	Conclusiones
¿Cuál es la relación entre la presión laboral y desempeño laboral en los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén.2020	No Existe relación significativa entre la Presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la Presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 2020.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la presión laboral en los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria por Covid 19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 2. Identificar el desempeño laboral de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria por Covid 19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 3. Establecer la relación entre la dimensión presión social derivada de la atención inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 4. Establecer la relación entre la dimensión presión derivada de la vida diaria inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 5. Establecer la relación entre la dimensión presión originada por la parte administrativa inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista. Jaén. 6. Establecer la relación entre la dimensión de flexibilidad respecto a las actividades del personal de salud inherente a la Presión laboral con el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 	Se desarrolló una investigación descriptiva correlacional de diseño transversal, donde participaron 73 trabajadores de salud. Se aplico dos instrumentos el Inventario PLD - presión laboral de Travers & Cooper, (1977) y el cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska (2005)	El resultado fue que la presión laboral es alta en un 97.3% de los trabajadores de salud del Hospital de apoyo Bellavista, alta para un 2.7%; y el desempeño laboral es alto para un 82.2% y bajo para un 17.8%.	Se concluye que si existe una relación con un coeficiente positivo bajo (Rho de Spearman =0,141). y una significativa $p=0,038$ ($p<0,05$), aceptando la hipótesis alterna, y que si existe una relación entre la presión laboral y el desempeño en los trabajadores del Hospital de Apoyo de Bellavista durante la emergencia sanitaria Covid-19,

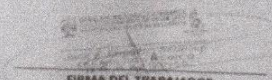
ANEXO 9

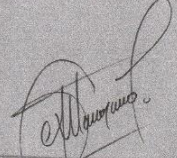
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Fredy Garibay Nolasco trabajador del Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, con DNI 70034154, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén", dejó en claro que acepto participar en la investigación de manera voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse para procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Bellavista, 22 de AGOSTO, del año 2020.


FIRMA DEL TRABAJADOR
DNI: 70034154

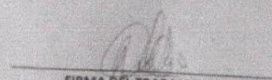

Br. Katherine Kristel Altamirano Tapia
DNI: 46114267

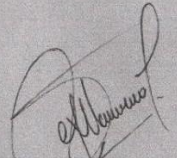
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Patricia Llanos Soto trabajador del Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, con DNI 70034147, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén", dejó en claro que acepto participar en la investigación de manera voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse para procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Bellavista, 12 de DICIEMBRE, del año 2020.


FIRMA DEL TRABAJADOR
DNI: 70034147

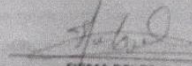

Br. Katherine Kristel Altamirano Tapia
DNI: 46114267

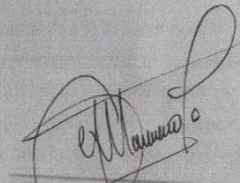
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Thony Javier Cusco Villalba trabajador del Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, con DNI 46981641 a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén", dejé en claro que acepto participar en la investigación de manera voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse para procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Bellavista, 22 de octubre, del año 2020.


FIRMA DEL TRABAJADOR
DNI: 46981641

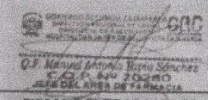

Br. Katherine Kristel Altamirano Tapia
DNI: 46114267

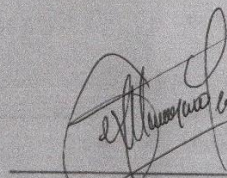
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Blanca Antonia Lopez Sanchez trabajador del Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, con DNI 4511558 a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén", dejé en claro que acepto participar en la investigación de manera voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse para procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Bellavista, 22 de octubre, del año 2020.


FIRMA DEL TRABAJADOR
DNI: 4511558


Br. Katherine Kristel Altamirano Tapia
DNI: 46114267