



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Estrés y Desempeño laboral en personal de salud durante la
pandemia del Covid 19, Trujillo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTOR(ES):

Enriquez Rondo, Greisy Lucero. (ORCID:0000-0002-6529-4623)

Miranda Garrido, Maria del Rosario. (ORCID:0000-0001-6818-0499)

ASESOR(A):

Dra. Peralta Iparraguirre, Ana Vilma. (ORCID:0000-0002-5501-8959)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Mental

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

Dedico esta investigación primeramente a Dios por darme la oportunidad de llegar hasta este punto de mi vida, brindándome la salud y las fuerzas necesarias para lograr mis objetivos planteados, también a mis padres Elena Rondo y Rodrigo Enriquez, en especialme a mi mami Agapita Polo; por haberme apoyado en cada etapa de mi vida, por sus consejos, valores inculcados y apoyo constante que me ha permitido llegar hasta este logro académico en mi vida profesional.

Enriquez Rondo, Greisy Lucero

Dedico la presente investigación a mis padres Luis Miranda Díaz, a mis abuelitos Braulio y Jesús, y mi hermano Dennis quienes me apoyaron a lo largo de este proceso y me inculcaron el amor, la paciencia para seguir en este camino de la vida.

Miranda Garrido, María del Rosario

AGRADECIMIENTO

Damos gracias a Dios por ser nuestra guía y acompañarnos en el transcurso de nuestras vidas, brindándonos sabiduría para culminar este proceso curricular.

A nuestros padres por ser nuestros pilares fundamentales y por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

De la misma manera, a la Dra. Peralta Iparraguirre, Ana Vilma nuestra asesora de curso, que, con sus conocimientos, orientación y paciencia, hizo posible la realización de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y Operacionalización	10
3.3 Población, muestra, unidad de análisis.....	11
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos Éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Relación entre estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021	14
Tabla N° 2: Nivel de estrés en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021	15
Tabla N° 3: Desempeño laboral en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021	16
Tabla N° 4: Niveles de las dimensiones del estrés en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021	17
Tabla N° 5: Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021	18

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación funcional entre el estrés y el desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19	53
--	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo principal determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021, fue un estudio de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental; para la recolección de datos se aplicó un cuestionario por cada variable el cual fue aplicado a 30 profesionales de salud. Además, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento aplicado; asimismo se utilizó el programa estadístico SSPS versión 26. Los resultados determinaron que en la variable estrés el 43.3% del personal se encuentra en un nivel medio afectando la dimensión despersonalización con 53.3%, la dimensión agotamiento emocional con 50.0% y la dimensión realización personal con 43.3% y en la variable de desempeño laboral el 53.3% del personal presentan un nivel medio afectando las dimensiones responsabilidad, iniciativa, oportunidad, confiabilidad y discreción y cumplimiento de normas con un 53.3%. Concluyendo existe una relación inversa alta entre ambas variables con un valor de -0.841 , indicando a medida que los puntajes del estrés incrementan el desempeño laboral tiende a disminuir.

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, Covid 19

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between stress and work performance in health personnel during the COVID 19 pandemic in Trujillo, 2021. It was a quantitative study, of a descriptive correlational level, with non-experimental design; for data collection, a questionnaire was applied for each variable which was applied to 30 health professionals. In addition, Cronbach's Alpha coefficient was used to determine the reliability of the instrument applied; the statistical program SSPS version 26 was also used. The results determined that in the stress variable, 43.3% of the personnel are at a medium level, affecting the depersonalization dimension with 53.3%, the emotional exhaustion dimension with 50.0% and the personal fulfillment dimension with 43.3%. And in the work performance variable, 53.3% of the personnel present a medium level, affecting the dimensions: responsibility, initiative, opportunity, reliability and discretion and compliance with norms with 53.3%. In conclusion, there is a high inverse relationship between both variables with a value of -0.841 , indicating that as stress scores increase, work performance tends to decrease.

Key words: Stress, work performance, Covid 19

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la salud mental se encuentra afectada por el coronavirus repercutiendo la calidad de vida. También, se evidenció que la población más perjudicada fue el personal de salud, ya que su labor requiere de una gran responsabilidad en la atención de los usuarios. Además, se llegó a evidenciar que presentaron episodios de estrés, temor, ansiedad, estados depresivos entre otras situaciones de trastornos nerviosos en entorno a esta pandemia, sumado a esto el personal trabajaba bajo presión, cumpliendo con horarios difíciles (turnos nocturnos y trabajan los domingos, feriados), obstaculizando su vida social y familiar; asimismo afectando en la toma de decisiones en la calidad de atención.^{1,2}

El problema de salud mental más predominante durante esta pandemia fue el estrés. Es por eso que Molina M. y Muñoz M. mencionan que el estrés es la presión mental o emocional frente a situaciones difíciles, lo que hace que el cuerpo humano experimente o reaccione ante cambios y desafíos ocasionando reacciones que podrían alterar la atención y bienestar del paciente e incluso su propia salud.³ Por otro lado Quintana D. y Tarqui C. nos expresan la carga laboral aumento a diferencia del importe de profesionales, ocasionando que el Perú cuente con 12 enfermeras por cada 10 000 habitantes; conllevando que el profesional redoble sus esfuerzos para cubrir las atenciones a los usuarios.⁴

Y por otra parte Sarsora K. y Charria V. nos refieren que el personal ostenta altos niveles de estrés afectando primordialmente a los rasgos fisiológicos y emocionales, ocasionando que se debilite el sistema inmunológico, el rendimiento y la capacidad para efectuar las funciones asignadas; incitando a cometer errores procedimentales en la atención y también podría afectar al resto de su equipo⁵. Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud nos expresa el exceso laboral se encuentra en relación enfermera por habitante en el mundo, los más relevantes: Perú 29 enfermeras por 10000 habitantes y en Haití 5 enfermeras por cada 10000 habitantes, lo que conlleva a la disconformidad del personal afectando la atención tanto física y mental y a su vez de ellos mismos.⁶

El Ministerio de Salud en el Perú, señala que los enfermeros presentan síndrome de Burnout aproximadamente el 57.7 %, adicionadas a otras enfermedades como hipertensión arterial, gastritis, osteoporosis, artritis inflamatoria, diabetes tipo 2, dermatitis ⁷. Por ello, la clínica Cayetano Heredia describe que cerca del 60% en el Perú sobrelleva estrés, siendo una de las causas los problemas interpersonales, falta de reciprocidad y también influye la edad que es más común entre los 25 a 40 años, siendo las mujeres quienes más lo padecen, es por ello que en esta etapa hay una mayor exigencia personal, en donde la mayoría tienen a su cargo hijos, cónyuges, es decir, se adiciona una responsabilidad más a los trabajadores.⁸

La emergencia sanitaria producida por el coronavirus, ha afectado tanto en la salud mental y física, siendo uno de los principales retos para el personal de salud, por la alta demanda de pacientes, trabajo excesivo, personal escaso, protocolos de seguridad riguroso, escaso de equipos de protección, escaso conocimiento sobre el COVID 19, materiales para combatirlo, entre otros ha conllevado a producir altos niveles de estrés siendo un riesgo en los entornos hospitalarios donde se atienden a personas más deterioradas y vulnerables a padecerlo. Debido a lo cual, el cuidado de la salud mental es una labor primordial para conseguir una adecuada atención hacia el usuario. ^{9,10}

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se formuló el problema de indagación: ¿Cuál es la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021?. Es importante realizar esta investigación porque durante la pandemia se evidencio exceso laboral ocasionando problemas de salud física y mental, por estas razones se debe plantear estrategias del manejo de estrés y así aplicar mecanismos de afrontamiento que ayuden a perfeccionar la calidad de vida del personal y la atención del usuario. Y es por eso; que como objetivo principal es determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021.

Por ende, se desarrollaron cuatro objetivos específicos tales como: Identificar el nivel de estrés en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021, identificar el desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021, identificar los niveles de las dimensiones del estrés en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021 e identificar los niveles de las dimensiones del desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021.

Basándonos en lo averiguado, la presente indagación se justifica de esta manera: Como sabemos actualmente en la práctica es uno de las causas más influyentes para el desempeño laboral. Por eso es importante su inmediata atención, mediante capacitaciones preventivas y ejercicios de pausa activa en personal como un medio de desestrés, lo cual permite al personal tener un ambiente de relajación y recreación para así mejorar la calidad de salud de sus empleadores. En la parte social es importante identificar el nivel de estrés mediante un cuestionario, ya que se tomará medidas más especializadas para cada nivel.

En la parte metodológica, se desarrollará actividades sin tensiones deben utilizar el mecanismo del manejo de estrés, que contribuya en la óptima atención al usuario. Por lo antes mencionado, permitirá mejorar la práctica clínica y reducir el exceso laboral, posteriormente será una fuente para futuras investigaciones. Asimismo, por los argumentos expuestos se plantea como hipótesis: H_i : Existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19 y H_o : No existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, presentaremos el marco teórico que consta de tres partes, la primera: los antecedentes, la segunda: bases teóricas y la tercera marco conceptual, por ello primero desarrollaremos los antecedentes correspondientes de nuestra investigación. A nivel Internacional: Betancourt, Dominguez, Pelaez y Herrera (2020) en su investigación: Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. Su objetivo es establecer el nivel de estrés en los licenciadas, auxiliares e internos de enfermería, fue un estudio observacional, corte transversal, con 24 profesionales donde utilizaron una encuesta. Señalaron que el 21% ostentan estrés alto, el 79% bajo. Se concluyó que nivel alto de estrés está correlacionado con la carga laboral, sufrimiento y muerte.¹¹

Monterrosa, Dávila y Mejía (2020). En su indagación: Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos. Como objetivo es establecer la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19, fue un estudio transversal, con 531 médicos; donde utilizaron una encuesta. El 73.3% presenta estrés laboral, además se identificó que el 72.9% ostenta síntomas de ansiedad, el 37.1% presentan síntomas de miedo. Se concluyó que de cada 10 médicos 7 manifestaban síntomas de ansiedad o estrés laboral, mientras que 4 presentaban síntomas de miedo al Covid 19.¹²

Alderete, Navarro, González, León e Hidalgo (2017), en su artículo: Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. Como objetivo establecer la correlación entre estrés y salud, fue un estudio observacional, transversal, analítico, con 161 participantes utilizaron una encuesta para cada variable. Señalaron que el 36.4% muestran estrés, asimismo se presentó que el 31.5% ostentan algún problema de salud, como problemas gástricos con 27.5%, diabetes mellitus 21.6% e hipertensión arterial con 15.7%. Se concluyó que el turno noche exhibe tres veces más riesgo de contraer estrés, acompañando con cierto problema de salud.¹³

A nivel Nacional: Puitiza M., Tejada S., Morales E., Chavez S. y Sanchez T. (2019), en su artículo: Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de Salud Bagua Grande. El objetivo identificar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores, es un estudio correlacional, no experimental, con 68 participantes donde utilizaron la encuesta para cada variable. Mostro que el 76.7% muestran un clima organizacional regular, el 28.3% inadecuado y el 55% adecuado, asimismo se ostenta que el 71.7% desempeño laboral regular, el 13.3% inadecuad y el 18% adecuado. Concluyen que las variables se relacionan con un nivel de confianza de 95%.¹⁴

Machacuay P. y Vera G. (2020), en su indagación: Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. El objetivo es determinar la correlación entre el estrés laboral y desempeño. Fue un estudio no experimental, correlacional, deductivo, la muestra está constituida por 30 personas, donde se utilizó el cuestionario (NSS). Indicaron que el 76.7% ostentan estrés alto y el 23.3% bajo, al mismo tiempo el 50% tienen un desempeño medio, el 26.67% bajo y el 23.33% alto. Concluyen que el estrés se correlaciona con el desempeño con un nivel de confianza de 95%, es decir a mayor estrés menor el desempeño.¹⁵

Ramírez E. (2019), en su indagación: Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes, 2019. El objetivo es establecer la correlación entre estrés laboral y desempeño en los trabajadores, fue un estudio cuantitativo, correlacional, descriptivo, transversal y no experimental; con una muestra de 33 licenciados; se manejó un cuestionario para cada variable. Señaló que el 78.8% ostentan estrés medio y el 9.1% un estrés bajo. Se concluyó que hay conexión inversa entre dichas variables.¹⁶

A nivel Local: Delgado S., Calvanapon F. y Cárdenas K. (2019), en su artículo: El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. El objetivo es establecer la correlación entre el estrés y desempeño laboral de los colaboradores, fue un estudio no experimental, correlacional, transversal, enfoque mixto, con una muestra de 98 colaboradores donde utilizaron un cuestionario. Exhibió que el 98% ostenta estrés medio y alto y el 39.8% desempeño regular. Además, menciona que hay correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laboral.¹⁷

Lecca J., Lora M. y Rodriguez J. (2020), en su artículo: Comunicación laboral y estrés en tiempos de Covid-19 Centros de Salud MINSA LLacuabamba y Parcoy. Obtuvieron como objetivo determinar durante la pandemia la relación entre comunicación y estrés laboral; fue un estudio correlacional, transversal, descriptivo, con una muestra de 53 trabajadores, donde se aplicaron dos cuestionarios, revelaron que el 67.9% ostentan comunicación poco adecuada y el 43.3% estrés laboral leve. También se encontró en la dimensión de comunicación el 56.6% son poco adecuadas Concluyó que existió una conexión entre comunicación y estrés durante el COVID-19, asimismo las dimensiones de la comunicación se relacionan con el estrés.¹⁸

Abanto E. (2020), en su indagación: Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. El objetivo es determinar la correlación del estrés laboral y desempeño, fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, con una muestra de 72 empleados donde utilizaron un cuestionario elaborada por la misma autora. Reveló que el 54% poseen estrés alto por la demanda de pacientes y el 67% desempeño regular por altas jornadas de trabajo, continuas guardias, entre otras. Concluyó que existe conexión positiva media entre estrés y desempeño, debido a la exposición de trabajar con usuarios de COVID-19.¹⁹

A continuación, inspeccionaremos las bases teóricas y el marco conceptual donde se ampliará los conocimientos de las variables de estudio. Se ha demostrado que el estrés es un problema usual en el personal sanitario durante esta pandemia, como podemos observar en los estudios introducidos inicialmente. Como base teórica tenemos: Callista Roy con su teoría modelo de adaptación, nos relata al hombre como ser biopsicosocial, que interactúa con el entorno y adapta los cambios que se le presentan, tratando de satisfacer sus necesidades básicas. Es por eso que la persona debe conocer los recursos que posee y así estimula a reducir el estrés en según estado en que se encuentre.²⁰

Con apoyo del Modelo de Adaptación de Callista Roy, nos dice que los seres humanos son seres adaptativos y crean cambios en el ambiente. Esta habilidad sirve para dar a conocer nuestra creatividad de adaptación con los recursos disponibles para la atención y bienestar del usuario; y del mismo personal. Asimismo, Callista Roy especifica que la adaptación es el proceso y resultado para que las personas tengan la capacidad de pensar, decidir en buscar el bienestar para él y su entorno.²⁰ El cuidado humano, como un ideal moral, trasciende el acto y va más allá de la acción de la enfermera(o) y produce actos colectivos de la profesión de enfermería que tienen consecuencias importantes para la vida humana.²⁰

Asimismo, Campbell en su teoría del desempeño laboral; tiene como objetivo describir los elementos primordiales del desempeño y enuncia estrategias para lograr los objetivos, y así encaminar la conducta de los trabajadores en una buena toma de control de resultados donde detallan la distribución del desempeño. Además, propuso 3 determinantes: Conocimiento declarativo (indagación obtenida a partir de la práctica), habilidades y conocimiento procedimental (idea de cómo realizar una tarea) y motivación (impulso para realizar determinadas tareas). Es por ello que Campbell, nos ayuda a reconocer que las teorías de enfermería constituyen como guías para el conocimiento y desarrollo continuo de las prácticas hasta el mejoramiento del desempeño en la atención.²¹

En el marco conceptual: Izquierdo refiere que el estrés laboral es una reacción a un entorno amenazante que repercute a todo el organismo; provocando alteraciones en la salud del personal afectándose a sí mismo y su entorno, evidenciándose mediante el agotamiento, lo que llevara a una desmotivación y el déficit de conocimientos, destrezas o habilidades en la atención del usuario.²² Asimismo, Roman J. define al estrés como un proceso transaccional que ocurre cuando se percibe un evento relevante para el personal de salud como el exceso trabajo, la enorme demanda de pacientes y tareas fuera de sus funciones; por la cual se manifiesta nerviosismo y ansiedad al estar en contacto con el usuario.^{23 24}

Cuando se presenta situaciones estresantes existen algunos síntomas que afectarían al trabajador en distintas áreas. A nivel cognitivo: se muestra miedo, incapacidad para reconocer los errores, discordancias al razonar, falta de concentración, problemas al resolver conflictos. En lo fisiológico: hiperhidrosis, cefalea, ardencias estomacales, rigidez de los músculos, problemas respiratorios, vómitos, náuseas. En lo emocional: pánico, irritabilidad, descontrol de emociones, síntomas depresivos, fobias, echarle la culpa a los demás por todo lo sucedido. Al ser afectado estos niveles por situaciones estresantes los trabajadores no rendirán oportunamente afectando la productividad de la institución.²⁵

Rodriquez M. nos enuncia que existen diferentes tipologías de estrés: Eustress (es aquel donde se interactúa con su estresor preparando al organismo y mente para una función optima) y Distrés (se produce por el exceso de trabajo no asimilable, lo cual desencadena una inestabilidad en el organismo, provocando la reducción de la productividad).²⁶ Asimismo, encontramos otras clasificaciones según el tiempo de durabilidad: estrés agudo (es el más común y de corta permanencia. Se presenta cansancio, agitación, sentimientos de ansiedad), estrés episódico (afectan cuando llevan una vida desordenada y no suelen asumir diversas responsabilidades o que no pueden lidiar con todas ellas.) y estrés crónico (es el más agotador, es la secuela de estresores diarios que no manejan apropiadamente).²⁷

Seyle H. expresa el estrés se manifiesta por tres fases para actuar oportunamente en la detección del estrés, tenemos: alarma de reacción (surgen síntomas como hipotermia o bradicardia), resistencia (es aquella que procura ajustarse frente a una amenaza percibida) y agotamiento (es cuando la exposición es duradera o no ostentan con recursos adaptativos para afrontar dicha situación)²⁸. Por ello, Cleveland Clinic nos da algunos tips para prevenir el estrés, como actividades de relajación, respiración, mantener una actitud positiva, administrar sus tiempos, una buena alimentación ayudara al organismo maneje mucho mejor el estrés.²⁹

Chiavenato expresa que el desempeño laboral es la práctica alcanzada por el empleador en el logro de sus metas, en un periodo fijo. Es por ello, que la eficacia del personal es necesaria para la organización y funcionamiento para alcanzar las metas trazadas, es decir, que la buena conducta, la fuerza y las ganas que le ponen día a día en los centros de salud optimizara el cuidado de los usuarios, haciendo que la institución prospere y llegue a sus objetivos.³⁰

El desempeño profesional, se destaca por elaborar un conjunto de trabajos de constantes innovaciones, ya que varía según la discapacidad o enfermedad que presenta cada paciente, por ende, demuestran sus habilidades y destrezas adquiridas para la atención, y así priorización de las necesidades del ser humano y conseguir una conducta conveniente a las exigencias de la organización.³¹ Asimismo, es importante evaluar el desempeño ya que permitirá al empleado y al supervisor identificar las áreas afectadas en las que se puede perfeccionar, para así llegar a las metas establecidas.³²

Para obtener niveles óptimos del desempeño, existen múltiples factores que lo influyen como el clima organizacional, que en los establecimientos es el principal aspecto se considera el progreso y cumplimiento de las metas determinadas, por ello que el entorno debe contar con herramientas y equipos necesarios para cumplir los objetivos; convirtiéndolos en elementos más beneficiosos para la institución. Asimismo, este se correlaciona con el desempeño, ya que tiene un impacto significativo en las actitudes de sus empleadores.³³

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

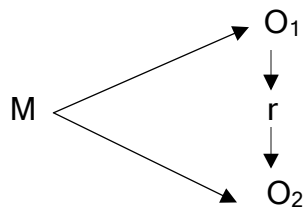
Es aplicada de enfoque cuantitativo, ya que recopila los datos para examinar las hipótesis basadas en un análisis estadístico con medición numérica, para formar patrones comportamentales y así comprobar las teorías.³⁴

Diseño de investigación:

Es no experimental, ya que no manipulan las variables, se basa en la indagación de fenómenos un contexto natural para después analizarlos.³⁵

Además, es correlacional - transversal, fue correlacional por que busca la conexión de las variables sin que se controle ninguna de ellas. También fue transversal permite analizar los datos de las variables en un periodo de tiempo determinado.³⁶

El esquema del estudio:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable estrés.

O₂ = Variable del desempeño laboral.

r = Relación entre las variables.

3.2 Variables y Operacionalización:

Variables:

- **Variable Independiente:** Estrés.
- **Variable Dependiente:** Desempeño laboral.

Operacionalización: (anexo 01)

3.3 Población, muestra, unidad de análisis:

Población

Es el conjunto de individuos que tienen características similares de una misma realidad.³⁴ Es por ello, está constituida 30 profesionales.

- **Criterios de inclusión:** Licenciadas en enfermería
- **Criterios de exclusión:** Licenciadas en enfermería que no completaron las respuestas de los instrumentos de recolección.

Muestra

Es el subconjunto de la población que recolecta los datos y representa a la población.³⁴ Fue constituida por 30 profesionales.

Unidad de Análisis

Personal de salud que laboran en el Hospital Distrital Santa Isabel, durante los meses de setiembre- octubre, 2021.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica:

Es un conjunto de instrucciones y métodos especializados utilizados en cualquier campo específico ³⁴, en este caso se utilizó la encuesta, es conjunto de interrogantes referidas una o más variables que pretenden recopilar la información.³⁵ Es por ello, que se utilizara un cuestionario para cada variable.

Instrumento:

Es la recolección de información que centra la problemática de las variables, que consta de una serie de Ítems para obtener los resultados.³³ En el cual se utilizó el cuestionario.

Para la primera variable, está compuesta por 22 Ítems divididas en 3 dimensiones, a su vez está formada por la escala de Likert. En la segunda variable, está constituida por 8 Ítems y 8 dimensiones. **(ANEXO 02)**

Validez y confiabilidad

Validez:

Es la categoría que busca medir una variable, para realizar la indagación se sometió a juicio por tres expertos, quienes validaron dicho instrumento, lo cual calificaron y se brindaron sugerencias correspondientes para que la validez sea oficial. ¹⁶

Confiabilidad:

Es el nivel de aplicación al individuo u objeto produciendo resultados similares; se aplicó a través de la Prueba de Alfa de Cronbach

Los resultados fueron: **(ANEXO 03)**

Instrumento de estrés laboral = 0,942 (excelente confiabilidad).

Instrumento de desempeño laboral = 0,892 (Buena confiabilidad).

3.5 Procedimientos

Mientras que se realizó el trámite documentario de autorización para el permiso correspondiente, se procedió a tener contacto con la población con la finalidad de explicar el llenado del cuestionario y el tema a tratar de la investigación. Se preparó dos cuestionarios realizándose de manera presencial, que incluye una breve presentación. Además, durante el proceso se les informó que es carácter anónimo y voluntaria utilizando el consentimiento informado, al obtener los datos necesarios se elaboró una base de datos de Excel, en donde se organizaron las respuestas respectivas. Finalmente, se realizó el análisis estadístico para el planteamiento en las tablas con su respectiva interpretación.

3.6 Método de análisis de datos

Para el procesamiento de la información se ha trabajado armando una base de datos en Excel y con ello se ha elaborado las tablas estadísticas y así mismo se aplicaron técnicas para la correlación de variables mediante Prueba estadística de Pearson y el programa estadístico SPSS versión 26 con el fin de medir el grado de fuerza de las variables.

3.7 Aspectos Éticos

Estos son muy importantes ya que se prioriza el recojo de los datos, en lo cual se cuidará la integridad del encuestado. En este sentido, se planteará 3 aspectos importantes: El primero es el respeto por la libre participación, puesto que los investigadores no pueden obligar a los participantes que llenen su encuesta. El segundo aspecto, es la confidencialidad la cual es importante salvaguardar los datos que se recogen de los encuestados. Y como último aspecto el consentimiento informado, el cual es un documento que explica detalladamente en qué consiste el estudio para que los sujetos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021

		Desempeño laboral
Estrés	Correlación de Pearson	-,841**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

Interpretación:

En tabla 1, se evidencia que existe una correlación inversa alta entre estrés y desempeño laboral. El valor $R=-0.841$ nos muestra una relación inversa, es decir a medida que el estrés se incrementa el desempeño laboral disminuye. El estrés tiene la potencialidad de afectar el desempeño laboral y la relación funcional nos certifica el resultado.

El valor $P<0.05$ nos indica que rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa:

Hi: Existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19

Tabla 2. Nivel de estrés en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021

Nivel	Estrés	
	N	%
Alto	11	36.7
Medio	13	43.3
Bajo	6	20.0
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos recolectados por investigadores

Interpretación:

En la tabla 2, el 43.3% del personal de salud presentan un nivel medio de estrés; el 36.7% un nivel alto de estrés y un 20% en el nivel bajo.

Tabla 3. Desempeño laboral en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021.

Nivel	Desempeño laboral	
	N	%
Alto	7	23.3
Medio	16	53.3
Bajo	7	23.3
Total	30	100.0

Fuente: Base de datos recolectados por investigadores

Interpretación:

En la tabla 3, se muestran los niveles del desempeño laboral, encontramos que el 53.3% se encuentra en el nivel medio y el mismo porcentaje 23.3% se encuentran en los niveles alto y bajo.

Tabla 4. Niveles de las dimensiones del estrés en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021

Nivel	Agotamiento emocional		Realización personal		Despersonalización	
	N	%	N	%	N	%
Alto	10	33.3	9	30.0	3	10.0
Medio	15	50.0	13	43.3	16	53.3
Bajo	5	16.7	8	26.7	11	36.7
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Fuente: Base de datos recolectados por investigadores

Interpretación:

La tabla anterior nos muestra que el porcentaje superior que se evidencia en la dimensión agotamiento emocional con un 33.3%; el medio se da en la dimensión despersonalización con un 53.3% y en nivel bajo se ubica en la dimensión despersonalización 36.7%.

Tabla 5. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021

Nivel	Planificación		Responsabilidad		Iniciativa		Oportunidad		Calidad de trabajo		Confiabilidad y discreción		Relaciones interpersonales		Cumplimiento de las normas	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	7	23.3	7	23.3	6	20.0	3	10.0	7	23.3	7	23.3	7	23.3	5	16.7
Medio	15	50.0	16	53.3	16	53.3	16	53.3	15	50.0	16	53.3	12	40.0	16	53.3
Bajo	8	26.7	7	23.3	8	26.7	11	36.7	8	26.7	7	23.3	11	36.7	9	30.0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Fuente: Base de datos recolectados por investigador

Interpretación:

Se observa que en el nivel alto los mayores porcentajes se dan en las dimensiones planificación, responsabilidad, calidad de trabajo, confiabilidad, discreción y relaciones interpersonales con un 53.3%; en el nivel medio se muestran en las dimensiones responsabilidad, iniciativa, oportunidad, confiabilidad y discreción y cumplimiento de las normas. Por último, en el nivel bajo se muestran en las dimensiones oportunidad y relaciones interpersonales.

V. DISCUSIÓN

Esta indagación obtuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021. En la tabla 1, muestra la relación entre ambas variables, donde se evidencia que el resultado en la prueba Prueba de Shapiro-Wilk es -0.841 , donde nos indica existe una correlación inversa alta, por lo tanto, se comprueba que existe una conexión significativamente entre dichas variables; aceptando la hipótesis alternativa. Este resultado es semejante a Ramírez E. (2019) y Delgado, Calvanapon y Cárdenas (2019), señalan a más responsabilidades el estrés aumenta y el desempeño disminuye, provocando no lograr las metas establecidas y una atención oportuna.

Lo cual Sarsora K. y Charria V. relaciona que el estrés no solo provoca daños a la salud de los trabajadores, sino imposibilita el rendimiento y la capacidad de ejecutar las funciones asignadas, asimismo compromete la productividad de la institución. En realidad, el estrés es un factor independiente del desempeño, es decir a mayor responsabilidad laboral, mayor estrés del personal. Por ende, la Organización Panamericana de Salud nos expresa que el exceso de trabajo se encuentra relación enfermera por habitante en el mundo, siendo el Perú 29 enfermeras por 10000 conllevando que el personal redoble sus esfuerzos para cubrir todas las atenciones a los usuarios.

De igual manera, uno de los objetivos a identificar de manera independiente es el estrés en el personal de salud, se obtuvo que sistematizar la información en la tabla 2, donde se estima que el 43.3% presenta un nivel de estrés medio, el 36.7% alto y un 20% bajo, dichos resultados son semejantes a los Machacuay y Vera (2020) y Ramírez E. (2019), quienes determinaron que el mayor porcentaje corresponde a un nivel medio. Por esa razón, Abanto E. (2020), expresa que el estrés ha aumentado en el personal de salud, debido a la alta demanda de atenciones durante la pandemia del Covid 19. Por ende, ha afectado a nivel mundial la salud mental en todos los sectores; desencadenando temores sobre los impactos del virus, problemas económicos, preocupaciones al contagio, tener ansiedad y depresión.

Así mismo nos evidencia Monterrosa, Davila y Mejia (2020) quienes determinaron que el 37.1% ostenta síntomas de miedo al contagio y 26% ansiedad durante esta pandemia del Covid 19. Es por eso, Izquierdo y Roman J. mencionan que las causas más comunes para que el personal de salud presente estos tipos de estrés (Eustress y Distress); es por la alta demanda de pacientes, el exceso de trabajo, horarios no flexibles, dificultades familiares, entre otras, provocando el déficit de sus conocimientos, destrezas o habilidades en la atención oportuna al usuario. De tal sentido, Cleveland Clinic nos recomienda a cómo manejar el estrés con actividades de relajación, administrar los tiempos y sobre todo una buena alimentación.

Igualmente, en la tabla 3 se identificó el desempeño laboral en el personal de salud, donde se evidencio que el 56.3% presentan un nivel medio en desempeño, el 23.3% alto y bajo, este resultado es semejante con Puitiza, Tejada, Morales, Chavez y Sanchez (2019), determinaron mayor porcentaje corresponde a un nivel regular con un 71.7%. De acuerdo con la teoría de Callista Roy, el trabajador debe adaptarse a los cambios que se le presenta y reconocer los recursos que posee para estimular la reducción del estrés y así lograr objetivos alcanzados. Así mismo Campbell menciona que el personal debe tener un conocimiento declarativo y procedimental y estar motivados, lo cual ayudara en la toma de decisiones y el mejoramiento del desempeño del personal.

En la tabla 4, se observa en la dimensión de estrés, el 50% de los encuestados presentan un nivel medio de agotamiento emocional, conllevando que la mitad del personal tenga sensación de no poder atender oportunamente por presentar cansancio, fatiga física carga laboral, llevándonos a un desempeño regular. Asimismo, el 43.3% ostentan un nivel medio de realización personal, evidenciando que algunas ocasiones el personal a presentado desmotivación, inseguridad para alcanzar sus objetivos, falta de interés en la atención, lo cual podría ser una de las causas de un desempeño regular. Finalmente, en la dimensión despersonalización el 53.3% presentan un nivel medio, lo cual demuestra que más de la mitad del personal poseen actitudes negativas acompañado con irritabilidad y mal humor.

Estas estadísticas se relacionan con lo que plantea Rodríguez (2020) ya que uno de los tipos de estrés que menciona, demuestran estas actitudes lo cual desencadenan una inestabilidad en el organismo provocando la reducción de la productividad que se espera a realizar. Es por eso que Betancourt, Domínguez, Peláez y Herrera (2020) en su investigación nos menciona que el estrés relacionado por la carga laboral, sufrimiento y muerte, al tener afectado más de la mitad en estas dimensiones provoca que nuestro cerebro no tome decisiones y comportamientos adecuados, lo que conllevaría que el desempeño no se optimice para la atención del usuario.

En ocasiones el personal de salud le afecta emocionalmente el fallecimiento de un paciente, ya que se encariñan o ven que no ha vivido lo necesario para realizar los planes en la sociedad, porque no solo es brindar atención sino son personas que sienten el dolor ajeno y piensan que algún día estarán en la misma situación de un ser querido. En la tabla 5, se observa en las dimensiones de desempeño laboral, que el 53.3% presentan un nivel medio en responsabilidad, confiabilidad y discreción e iniciativa, y cumplimiento de normas siendo las dimensiones más resaltantes. Estos resultados son similares a Lecca, Lora y Rodríguez (2020), quienes determinaron que el 67.9% ostenta una comunicación poco adecuada, afectando el estrés en el personal de salud durante los tiempos de Covid-19.

También nos menciona Betancourt, Domínguez, Peláez y Herrera (2020), que el personal debe seguir una serie de protocolos en las áreas que se encuentren, ya de no cumplirlas se verá afectada la atención del usuario y el bienestar de ellos mismos. Asimismo, se compara con la teoría de la adaptación de Calista Roy la transformación de las personas y del ambiente está creada en la conciencia humana, o sea, en la capacidad que tiene cada uno de interpretar el medio ambiente interno y externo. Por eso Peralta R. nos menciona que un establecimiento debe haber un buen clima laboral ya que este considera como un factor influyente el progreso y el cumplimiento de todas las metas determinadas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se pudo determinar la existencia de la relación entre estrés y desempeño laboral en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021. La correlación de Pearson empleada por ser datos paramétricos nos evidenció una relación inversa y alta. ($R=-0.841$) la significación estadística es altamente significativa ($P<0.05$).
2. Se demostró que el nivel de estrés en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021, hallando que el 43.3% del personal tienen un nivel medio de estrés; el 36.7% nivel alto y el 20% nivel bajo respectivamente.
3. Se pudo identificar el desempeño laboral en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021, hallando que el 53.3% se encuentra en el nivel medio, el 23.3% un nivel alto y bajo.
4. Se identificó que en la dimensión de estrés en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021, hallamos que el agotamiento emocional se encuentra en el nivel medio con 33.3%, en realización personal el 43.3% nivel medio y la despersonalización el 36.7% un nivel medio.
5. Finalmente, se identificó que, en las dimensiones de desempeño laboral en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021, hallamos que la responsabilidad, iniciativa, oportunidad, confiabilidad y discreción y cumplimiento de normas se encuentran un nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Debido al problema de la pandemia en la cual se ha visto obligado a la atención masiva de pacientes debería haber estrategias de afrontamiento como: ejercicios de estiramientos, pequeños bailes que ayudan al personal a relajarse y aumentar una mayor motivación para un mejor entorno de trabajo.
2. En el entorno laboral se debe crear un clima organizacional de tal manera que se deba trabajar las horas correspondientes de acuerdo a la normativa dado por el MINISTERIO DE SALUD, a su vez realizar actividades fomentadoras con actitudes positivas en la que fomente el compañerismo y pueda así disminuir la sobrecarga laboral.
3. Finalmente se debe incorporar estrategias para estimular las acciones del personal, ya que también el desempeño laboral depende del éxito de las metas establecidas.

REFERENCIAS

1. Carrasco O., Castillo E., Salas R. y Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Revista Scielo. [Internet]. 2020. [Citado 21 de abril de 2021]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>
2. Bolívar M., Cruz J. y Rodríguez L. Simulation of changes on the psychosocial risk in the nursing personnel after implementing the policy of good practices on the risk treatment. Revista redalyc. [Internet]. 2017. [Citado 21 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1052/105255813006/index.html>
3. Molina M. y Muñoz M. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Revista Scielo. [Internet]. 2019. [Citado 21 de abril de 2021]; 65 (256). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lang=es#aff1
4. Quintana D. y Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Revista Redalyc. [Internet]. 2020. [Citado 03 de mayo de 2021]; 20 (1) Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el,puesto%20de%20trabajo%20%5B1%5D.>
5. Sarsora K. y Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Revista Scielo. [Internet]. 2017. [Citado 03 de mayo de 2021]; 20(1):44-52. Disponible: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
6. Organización Panamericana de la Salud. Estrés en el trabajo un reto colectivo. [Internet]. 2019. [Citado 20 de abril de 2021]. Disponible en: https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4293:el-personal-de-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-la-salud-universal&Itemid=0

7. Ministerio de Salud. Unidad Funcional de Gestión y Calidad en Salud. [Internet]. 2018. [Citado 20 de abril de 2021]. Disponible desde: <https://www.minsa.gob.pe/calidad>
8. Clinica Cayetano Heredia. Estrés laboral ¿Cómo evitarlo? [Internet]. 2019. [Citado 03 de mayo de 2021]. Disponible desde: <https://clinicacayetanoheredia.com/estres-laboral-como-evitarlo/>
9. Ministerio de salud. Cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto del Covid-19. [Internet]. 2020. Pág. 8. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
10. Arrogante O. Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. Universidad Antonio de Nebrija. Revista Enfermería. [Internet]. 2016; 19 (10). Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81011/estrategias-de-afrontamiento-al-estres-laboral-en-enfermeria/>
11. Betancourt M., Domínguez W., Peláez B. y Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. Revista Researchgate. [Internet]. 2020. [Citado 14 de mayo de 2021]; 4(1). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346825245_ESTRES_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA_DEL_AREA_DE_UCI_DURANTE_LA_PANDEMIA_DE_COVID_19
12. Monterrosa A., Dávila R. y Mejía A., M. Estresse ocupacional, ansiedade e medo da COVID-19 em clínicos gerais colombianos. Revista Bvsalud. [Revista en internet]. 2020. [Citado 15 de mayo de 2021]; 23 (2). Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
13. Alderete M., Navarro C., González R., León S. e Hidalgo G. Stress and health in nurses of a tertiary level care unit. Revista Medigraphic. [Revista en internet]. 2017.

[Citado 15 de mayo de 2021]; 18(1):35 -43. Disponible en:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>

14. Puitiza C., Tejada S., Morales E., Chavez S. y Sanchez T. Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande health microgrid in Peru. Revista Scielo. [Revista en Internet]. 2020. [Citado 15 de mayo de 2021], 31 (71 - 85). Disponible en:
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044/35877>
15. Machacuay J. y Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio del Hospital de la Merced. [Tesis de especialidad]. Perú: Revista Alicia, Universidad Nacional del Callao. 2020. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
16. Ramirez E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. [Tesis de maestría]. Perú: Revista Alicia, Universidad César Vallejo. 2019. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_cf48ef6b83cb4b3e06de719a9c1810f3
17. Delgado S., Calvanapón F. y Cárdenas K. Stress and work performance of a health network staff Revista redalyc. [Revista en internet]. 2020. [Citado 14 de mayo de 2021]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5728/572863748003/index.html>
18. Lecca J., Lora M. y Rodríguez J. Work communication and stress in times of covid-19. Minsa Llacuabamba and Parcoy health centers. Revista Epistemia. [Internet]. 2020. [Citado 15 de mayo de 2021]; 4 (3). Disponible en:
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1421>
19. Abanto E. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Revista Alicia, Universidad César Vallejo. 2020. Disponible en:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e579dee67110f6872e3e238157dd9724

20. Bonfill E., Lleixa M., Sáez F. y Romaguera G. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Revista Scielo. [Revista en Internet]. 2010. [Citado 30 de mayo de 2021], 19(4). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010#:~:text=La%20enfermera%20que%20se%20gu%C3%ADa,que%20son%20generadoras%20de%20estr%C3%A9s.
21. Campbell, J. Mc Henry, J. y Wise, L. Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology. Revista Researchgate. [Revista en Internet].1990, [Citado 30 de mayo de 2021], Pág.313-333. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/229613423_Modeling_job_performance_in_a_population_of_jobs
22. Izquierdo F. Estrés laboral: no dejes que entre en tu vida. Revista corazón y salud. [Revista en Internet], Vol. 72. [Citado 31 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>
23. Román J. Cómo combatir el estrés laboral. Vol.1. Madrid. 2009. Editorial y Producción Arteamina. págs. 44-109. [Citado 31 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://es.calameo.com/read/000258907b843e51d23c8>
24. Salomon K. Stress. En: Gellman MD, Turner JR (eds) Encyclopedia of Behavioral Medicine. 2013. Springer, Nueva York, NY. Citado 31 de mayo del 2021]. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_285
25. Nastri S. Estrés laboral ¿Por qué se produce?. Hospital Aleman. [Revista en Internet]. 2021. [Citado 31 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>

26. Rodríguez M. Tipos de estrés y sus desencadenantes. Revista Psicología y mente. [Revista en Internet]. 2015. [Citado 31 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/clinica/tipos-de-estres>
27. Scott Elizabeth. What Is Stress? Verywellmind Magazine. [Revista en Internet]. 2020. [Citado 31 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.verywellmind.com/stress-and-health-3145086>
28. Seyle H. Fases de desarrollo del estrés: Síndrome General de Adaptación. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. [Revista en Internet]. 2015. [Citado 31 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://infantilpr.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-4-fases-de-desarrollo-del-estres-sindrome-general-de-adaptacion/>
29. Cleveland Clinic. Stress. [Revista en Internet]. 2021. [Citado 31 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://my.clevelandclinic.org/health/articles/11874-stress>
30. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia: McGraw Hill. 2000
31. Sharma, R., Webster, P., & Bhattacharyya, S. (2014). Factors affecting the performance of community health workers in India: a multi-stakeholder perspective. Glob Health Action, 13(7), [Citado 31 de mayo del 2021].
32. Bizneo. Qué es la evaluación del desempeño. Software de recursos humanos con tecnología de vanguardia. España. 2017. [Citado 01 junio del 2021]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/>
33. Peralta R. El clima organizacional. 2020. [Citado 01 junio del 2021]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
34. Hernández, H. Metodología de la Investigación. 4ta. Edición. Mac Graw Will Interamericana Editores, México. 2014

- 35.** Fernández y Baptista. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2014 [citado el 02 de junio de 2021]. 736 pág. Disponible desde: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- 36.** Del Cid, Méndez y Sandoval. Investigación. Fundamentos y metodología [Internet]. Primera edición. México: Pearson Educación de México; 2007. [Citado el 02 de junio de 2021]. Disponible desde: <https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/cid-investigacion-fundamentos-y-metodologia.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
ESTRÉS	El estrés es una reacción fisiológica del organismo ante una situación amenazante; cuando se produce una sobrecarga repercute en todo el organismo provocando la aparición de enfermedades y alteraciones de la salud. ²²	La variable estrés va ser medida mediante un cuestionario: en el cual consta de 3 dimensiones.	Agotamiento emocional Ítems (1-9)	Bajo (1 - 36 pts.) Medio (37 - 73 pts.) Alto (74 - 110 pts.)	ORDINAL
			Realización personal Ítems (10-17)		
			Despersonalización Ítems (18-22)		
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. ²⁹	La variable Desempeño Laboral será medida un cuestionario en el cual consta de 8 dimensiones.	Planificación/ colaboración Ítems (1)	Bajo (1 - 13 pts.) Medio (14 - 26 pts.) Alto (27 - 40 pts.)	ORDINAL
			Responsabilidad Ítems (2)		
			Iniciativa Ítems (3)		
			Oportunidad Ítems (4)		
			Calidad de trabajo Ítems (5)		

			Confiabilidad y discreción Ítems (6)		
			Relaciones interpersonales Ítems (7)		
			Cumplimiento de las normas Ítems (8)		

ANEXO 02: CUESTIONARIO DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Estimado (a) Señor (a) permítame saludarlo (a) muy cordialmente y a la vez solicitar su colaboración aceptando dar respuesta a la presente encuesta, que me permitirá contar con su valiosa información y poder desarrollar la investigación de tesis para optar el grado de Licenciada en enfermería.

INSTRUCCIONES:

Marcar con una "X" las alternativas que considere las más apropiadas, no existen respuestas incorrectas.

De antemano muchas gracias por su colaboración.

DIMENSIONES	ESCALA				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
1. Se siente Ud. emocionalmente cansado(a) por su trabajo en el servicio.					
2. Cuando termina Ud., su turno en el servicio, se siente vacío(a).					
3. Cuando se levanta Ud. por la mañana y se enfrentó a otro turno de trabajo, se siente cansado(a).					
4. Siento Ud. que trabajar todo el día con personas se cansa.					
5. Siento Ud. que el trabajo que realiza todo el día le cansa.					
6. Se siente Ud., frustrado por su trabajo.					
7. Siente Ud. que dedica demasiado tiempo a su trabajo					
8. Siento Ud. que trabajar en contacto directo con las personas lo cansa.					
9. Siente Ud. como si estuviera al límite de sus posibilidades					
REALIZACIÓN PERSONAL					
10. Siente Ud. que puede entablar relaciones con los pacientes fácilmente					

11. Siente Ud. que trata con mucha eficacia los problemas de sus pacientes					
12. Siente Ud. que está influenciando positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo					
13. Se siente con mucha energía al realizar su trabajo					
14. Siente que puede Ud. crear con facilidad un clima agradable con sus pacientes					
15. Se siente Ud. estimulado después de haber trabajado con sus pacientes					
16. Cree Ud. que consigue muchas cosas valiosas en su trabajo.					
1. Siento Ud. que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
DESPERSONALIZACIÓN					
2. Siente Ud. que trata algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
3. Siente Ud. que se ha vuelto más duro(a) con las personas					
4. Le preocupa que su trabajo le esté endureciendo emocionalmente					
5. Siente Ud. que realmente no le importa lo que les ocurra a sus pacientes					
6. Le culpan los pacientes por sus problemas.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) Señor (a) permítame saludarlo (a) muy cordialmente y a la vez solicitar su colaboración aceptando dar respuesta a la presente encuesta, que me permitirá contar con su valiosa información y poder desarrollar la investigación de tesis para optar el grado de Licenciada en enfermería.

INSTRUCCIONES:

Marcar con una "X" las alternativas que considere las más apropiadas, no existen respuestas incorrectas.

De antemano muchas gracias por su colaboración.

DIMENSIONES	NIVELES VALORATIVOS				
	I	II	III	IV	V
PLANIFICACIÓN / COLABORACIÓN: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
RESPONSABILIDAD: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones	Responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
INICIATIVA: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas.	Aporta con iniciativas, logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes
OPORTUNIDAD: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Aporta con iniciativas, logrando los objetivos en la	Con frecuencia realiza aportes	Se apega a la rutina establecida a veces	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para	Por lo general se apega a la rutina establecida,

	labor que desempeña.	importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	logra sus objetivos	comenzar acciones y lograr sus objetivos.	reportando siempre anomalías existentes
CALIDAD DE TRABAJO: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto, nada confiable.
RELACIONES INTERPERSONALES: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: Cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS

- Nombre de la prueba: Escala para medir el estrés laboral
- Tipo de instrumento: Cuestionario
- Autor: Ramírez Laban Marisela
- Año de publicación: 2019
- Adaptación: Enriquez y Miranda
- Tipo de aplicación: individual
- Estandarización: Es un test validado
- Tiempo: Será de 10 a 15 minutos
- N° de ítems: 22
- Objetivo: Identificar el nivel de estrés en el personal de salud durante la pandemia del Covid-19
- Dimensiones: Dimensión agotamiento emocional 9 ítems (1 al 9)
Dimensión Realización personal: 8 ítems (10 al 17)
Dimensión Despersonalización: 05 ítems (18 al 22)
- Niveles:
 - Bajo (1 - 36 pts.): se ubica en este nivel cuando los trabajadores de enfermería son responsables, activos y comprensivos con los demás.
 - Medio (37 - 73 pts.): se ubica en este nivel cuando los trabajadores de enfermería generan irresponsabilidad, se encuentran apáticos y conformistas.
 - Alto (74 - 110 pts.): se ubica en este nivel cuando los trabajadores de enfermería se sienten sin metas, inseguros, pasivos y acomplejados.
- Confiabilidad: Se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach de 0.730, donde los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad indican que el instrumento es aceptable para evaluar la variable en estudio. También se utilizó la misma prueba para cada dimensión como agotamiento emocional es de 0.86 (elevada), realización personal es de 0.52 (regular) y despersonalización es de 0.682 (aceptable).

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

- Nombre de la prueba: Escala para medir el desempeño laboral
- Tipo de instrumento: Cuestionario
- Autor: Ramirez Laban Marisela
- Año de publicación: 2019
- Adaptación: Enriquez y Miranda
- Tipo de aplicación: individual
- Estandarización: Es un test validado
- Tiempo: Será de 20 minutos
- N° de ítems: 8
- Objetivo: Identificar el desempeño laboral en el personal de salud durante la pandemia del Covid-19
- Dimensiones: Dimensión planificación
 - Dimensión responsabilidad
 - Dimensión iniciativa
 - Dimensión oportunidad
 - Dimensión calidad de trabajo
 - Dimensión confiabilidad y discreción
 - Dimensión interpersonal
 - Dimensión de las normas institucionales
- Niveles:
 - Bajo (1 - 13 pts.): Se ubica en este nivel cuando los trabajadores de enfermería muestran valores, trabajo en equipo, productividad y calidad en el trabajo en un nivel no aceptable.
 - Medio (14 - 26 pts.): Se ubica en este nivel cuando los trabajadores de enfermería muestran valores, trabajo en equipo, productividad y calidad en el trabajo en un nivel aceptable.
 - Alto (27 - 40 pts.): Se ubica en este nivel cuando los trabajadores de enfermería muestran valores, trabajo en equipo, productividad y calidad en el trabajo en un nivel excelente.
- Confiabilidad: Se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach de 0.843, donde los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad indican que el instrumento es aceptable para evaluar la variable en estudio.

ANEXO 03: CONFIABILIDAD

ESTRÉS																							
AGOTAMIENTO EMOCIONAL										REALIZACION PERSONAL							DESPERSONALIZACION					TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	5	2	3	3	4	2	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	84
2	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	94
3	5	1	2	4	4	1	5	5	1	2	2	4	1	2	1	2	3	3	4	1	2	2	57
4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	99
5	2	1	2	3	4	1	3	1	1	1	1	5	1	4	1	1	5	4	2	2	1	2	48
6	5	3	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	90
7	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	31
8	3	2	1	5	5	2	5	2	4	2	2	5	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	63
9	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	28
10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	32
11	5	2	3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	5	1	3	3	3	1	3	1	2	1	69
12	4	3	3	4	5	1	5	2	3	5	1	5	5	2	1	1	5	3	3	2	2	2	67
13	5	1	2	3	5	1	5	1	3	5	1	5	5	1	1	5	4	3	4	1	2	1	64
14	1	3	1	4	1	1	1	3	4	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	41
15	5	2	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	2	2	2	84
16	5	3	3	5	5	3	3	1	4	3	2	4	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	62
17	5	2	2	4	3	1	3	2	4	3	1	4	5	5	1	1	3	3	3	3	3	2	63
18	5	1	2	4	3	1	3	1	4	2	2	4	5	2	4	4	5	3	3	3	3	2	66
19	5	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	90
20	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	5	2	3	2	3	5	5	4	2	3	64
	2.64	1.31	1.55	1.55	2.15	2.34	2.45	2.13	2.06	2.46	2.19	2.21	2.65	1.81	2.34	2.85	2.43	1.19	1.90	1.43	0.39	1.13	427.56
																							43.13

K =	22	item
$K/(K-1) =$	1.048	
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	43.13	
$s_r^2 =$	427.56	
ALFA =	0.942	

DESEMPEÑO LABORAL									
	PLANIFICACION - COLABORACION	RESPONSABILIDAD	INICIATIVA	OPORTUNIDAD	CALIDAD DE TRABAJO	CONFIABILIDAD Y DISCRESION	RELACIONES INTERPERSONALES	CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	2	1	1	4	1	1	1	15
2	2	2	2	1	1	1	1	1	11
3	3	4	4	4	1	3	4	1	24
4	1	2	2	1	2	2	2	1	13
5	3	3	3	5	5	3	3	3	28
6	1	1	1	1	3	2	1	3	13
7	5	5	5	5	3	5	5	5	38
8	3	5	3	2	5	5	5	4	32
9	5	5	5	4	5	5	5	5	39
10	5	3	5	2	5	5	5	5	35
11	3	4	1	2	3	5	2	3	23
12	3	4	4	3	1	4	1	4	24
13	3	3	5	3	3	4	3	3	27
14	5	5	5	5	5	2	5	4	36
15	2	2	1	2	2	1	2	2	14
16	2	5	3	3	5	5	5	5	33
17	3	3	4	3	3	4	1	4	25
18	2	4	3	3	4	3	4	4	27
19	3	4	4	1	3	3	1	1	20
20	3	3	4	4	4	4	1	1	24

1.45	1.45	2.09	1.89	1.93	2.03	2.83	2.30	72.65
							15.95	

K =	8	item
$K/(K-1) =$	1.143	
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	15.95	
$s_i^2 =$	72.65	
ALFA =	0.892	

ANEXO 04: PERMISO DEL ESTABLECIMIENTO



GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SERVICIOS DE SALUD
TRUJILLO



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD DE TRUJILLO Y LA JEFA DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN QUE SUSCRIBEN:

HACEN CONSTAR

Qué, mediante la hoja de trámite N°11908-21 las Srtas. **ENRIQUEZ RONDO GREISY LUCERO CON DNI N°76148975 Y MIRANDA GARRIDO MARIA DEL ROSARIO CON DNI N°70837665** a las alumnas de la escuela de enfermería de la Universidad César Vallejo; solicita autorización para que apliquen el proyecto de investigación titulado **"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, TRUJILLO 2021"**; En amparo de la Resolución Directoral N°001-2021-UCV-VA-P12/DE; documento de Aprobación de Proyecto de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en el Hospital Distrital Santa Isabel de la Red Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para fines académicos; con el compromiso de aplicar el proyecto se aplique las exigencias éticas y **previo consentimiento informado**; El jefe del Hospital Distrital Santa Isabel, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación. Y; las investigadoras, alcanzar al correo bdavalosalvarado@gmail.com. **El Proyecto de investigación y el informe de los resultados de la investigación.**

"LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO"

TRUJILLO, 10 DE NOVIEMBRE DEL 2021



Mg Betty Dávalos Alvarado
JEFA DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

"Justicia por la Prosperidad"

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 – Urb. Sana Inés, teléfonos: - Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Webb: www.utes6trujillo.com.pe

ANEXO 05: CONSENTIMIENTO NFORMADO

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021”**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Trujillo,de.....de 2021

Nombre del participante:

DNI: _____

FIRMA

Investigadora

Enriquez Rondo Lucero

DNI: 76148975

Investigadora

Miranda Garrido Rosario

DNI: 70837665

Anexo 06: Prueba de Normalidad: Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra

	Shapiro-Wilk			Distribución Normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Agotamiento emocional	,938	30	,080	Si
Realización personal	,960	30	,311	Si
Despersonalización	,960	30	,311	Si
Estrés	,945	30	,122	Si
Planificación/ colaboración	,860	30	,001	No
Responsabilidad	,906	30	,012	No
Iniciativa	,904	30	,011	No
Oportunidad	,914	30	,019	No
Calidad de trabajo	,876	30	,002	No
Confiabilidad y discreción	,893	30	,006	No
Relaciones interpersonales	,861	30	,001	No
Cumplimiento de las normas	,860	30	,001	No
Desempeño laboral	,959	30	,292	Si

Fuente: Reporte de resultados software SPSS versión 26

La tabla anterior nos proporciona el estadístico de Shapiro-Wilk ($n < 50$) la prueba aplicada para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica (p valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos analizados siguen una distribución Normal

H_1 : Los datos analizados no siguen una distribución Normal

Decisión:

Cuando $P > 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando $P \leq 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa

La prueba de normalidad muestra datos paramétricos en las dimensiones agotamiento emocional, realización personal, despersonalización, estrés y desempeño familiar, ($P > 0.05$) se sugiere aplicar la prueba correlación de Pearson; las demás variables son no paramétricos por lo aplicaría Rho de Spearman.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	,110	30	,200*	,938	30	,080
Realización personal	,095	30	,200*	,960	30	,311
Despersonalización	,095	30	,200*	,960	30	,311
Estrés	,131	30	,200*	,945	30	,122
Planificación/ colaboración	,276	30	,000	,860	30	,001
Responsabilidad	,162	30	,044	,906	30	,012
Iniciativa	,162	30	,042	,904	30	,011
Oportunidad	,188	30	,008	,914	30	,019
Calidad de trabajo	,186	30	,009	,876	30	,002
Confiabilidad y discreción	,177	30	,018	,893	30	,006
Relaciones interpersonales	,173	30	,022	,861	30	,001
Cumplimiento de las normas	,191	30	,007	,860	30	,001
Desempeño laboral	,140	30	,136	,959	30	,292

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

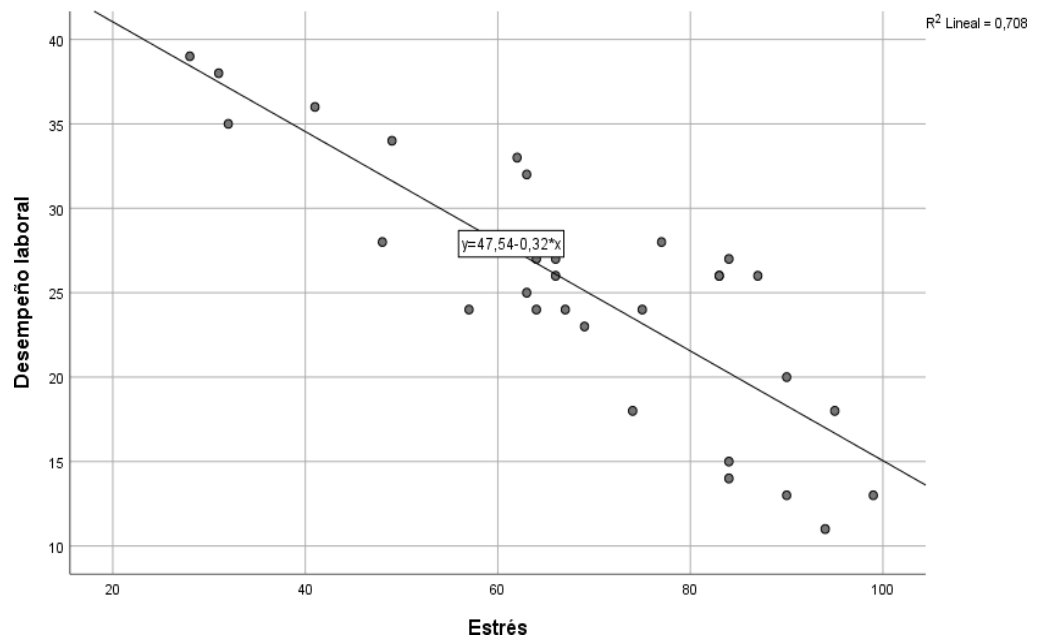
a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones

		Estrés	Desempeño laboral
Estrés	Correlación de Pearson	1	-,841**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,841**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Figura 1 Relación funcional entre el estrés y el desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19



Fuente: tabla 1

La figura 1 muestra la relación funcional entre el estrés y el desempeño laboral, observando una relación inversa alta a medida que los puntajes del estrés aumentan el desempeño laboral tiende a disminuir.

ANEXO 07: FOTOGRAFÍAS DE POBLACIÓN ENCUESTADA

CUESTIONARIO DE ESTRÉS

Estimado (a) Señor (a) permítame saludarlo (a) muy cordialmente y a la vez solicitar su colaboración aceptando dar respuesta a la presente encuesta, que me permitirá contar con su valiosa información y poder desarrollar la investigación de tesis para optar el grado de Licenciada en enfermería.

INSTRUCCIONES:
 Marcar con una "X" las alternativas que considere las más apropiadas, no existen respuestas incorrectas.
 De antemano muchas gracias por su colaboración.

DIMENSIONES	ESCALA				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Se siente Ud. emocionalmente cansado(a) por su trabajo en el servicio.				X	
2. Cuando termina Ud., su turno en el servicio, se siente vacío(a).					X
3. Cuando se levanta Ud. por la mañana y se enfrenta a otro turno de trabajo, se siente cansado(a).				X	
4. Siento Ud. que trabajar todo el día con personas se cansa.				X	
5. Siento Ud. que el trabajo que realiza todo el día le cansa.				X	
6. Se siente Ud., frustrado por su trabajo.				X	
7. Siento Ud. que dedica demasiado tiempo a su trabajo				X	
8. Siento Ud. que trabajar en contacto directo con las personas lo cansa.				X	
9. Siento Ud. como si estuviera al límite de sus posibilidades				X	
REALIZACIÓN PERSONAL					
10. Siento Ud. que puede entablar relaciones con los pacientes fácilmente	X				

	labor que desempeña	importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	logra sus objetivos	comenzar acciones y lograr sus objetivos	reportando siempre anomalías existentes
CALIDAD DE TRABAJO: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores. Algunas veces comete errores no muy significativos.	La calidad del trabajo realizado es solo promedio.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información que comunica pero solo lo negativo e indiscreción es provocando conflictos.	No diferencia la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto, nada confiable.
RELACIONES INTERPERSONALES: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: Cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento o de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) Señor (a) permítame saludarlo (a) muy cordialmente y a la vez solicitar su colaboración aceptando dar respuesta a la presente encuesta, que me permitirá contar con su valiosa información y poder desarrollar la investigación de tesis para optar el grado de Licenciada en enfermería.

INSTRUCCIONES:
 Marcar con una "X" las alternativas que considere las más apropiadas, no existen respuestas incorrectas.
 De antemano muchas gracias por su colaboración.

DIMENSIONES	NIVELES VALORATIVOS				
	I	II	III	IV	V
PLANIFICACIÓN COLABORACIÓN: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con claridad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con orden.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
RESPONSABILIDAD: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	Responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos encomendados. Poco compromiso.
INICIATIVA: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas.	Aporta con frecuencia iniciativas, logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes.
OPORTUNIDAD: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Aporta con frecuencia iniciativas, logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes.

	labor que desempeña	importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	logra sus objetivos	comenzar acciones y lograr sus objetivos	reportando siempre anomalías existentes
CALIDAD DE TRABAJO: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores. Algunas veces comete errores no muy significativos.	La calidad del trabajo realizado es solo promedio.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información que comunica pero solo lo negativo e indiscreción es provocando conflictos.	No diferencia la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto, nada confiable.
RELACIONES INTERPERSONALES: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: Cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, instructivos y otros).	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento o de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	No cumple con las normas.

QUESTIONARIO DE ESTRÉS

Estimado (a) Señor (a) permítame saludarlo (a) muy cordialmente y a la vez solicitar su colaboración aceptando dar respuesta a la presente encuesta, que me permitirá contar con su valiosa información y poder desarrollar la investigación de tesis para optar el grado de Licenciada en enfermería.

INSTRUCCIONES:

Marcar con una "X" las alternativas que considere las más apropiadas, no existen respuestas incorrectas.

De antemano muchas gracias por su colaboración.

DIMENSIONES	ESCALA				
	Totamente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totamente en desacuerdo
1. Se siente Ud. emocionalmente cansado(a) por su trabajo en el servicio.			X		
2. Cuando termina Ud., su turno en el servicio, se siente vacío(a).					X
3. Cuando se levanta Ud. por la mañana y se enfrentó a otro turno de trabajo, se siente cansado(a).			X		
4. Siento Ud. que trabajar todo el día con personas se cansa.				X	
5. Siento Ud. que el trabajo que realiza todo el día le cansa.		X			
6. Se siente Ud., frustrado por su trabajo.				X	
7. Siento Ud. que dedica demasiado tiempo a su trabajo		X			
8. Siento Ud. que trabajar en contacto directo con las personas lo cansa.				X	
9. Siento Ud. como si estuviera al límite de sus posibilidades				X	
REALIZACIÓN PERSONAL					
10. Siento Ud. que puede entablar relaciones con los pacientes fácilmente		X			

11. Siente Ud. que trata con mucha eficacia los problemas de sus pacientes		X			
12. Siente Ud. que está influenciando positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo		X			
13. Se siente con mucha energía al realizar su trabajo		X			
14. Siente que puede Ud. crear con facilidad un clima agradable con sus pacientes		X			
15. Se siente Ud. estimulado después de haber trabajado con sus pacientes				X	
16. Cree Ud. que consigue muchas cosas valiosas en su trabajo.		X			
1. Siento Ud. que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.		X			
DESPERSONALIZACIÓN					
2. Siento Ud. que trata algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					X
3. Siento Ud. que se ha vuelto más duro(a) con las personas					X
4. Le preocupa que su trabajo le esté endureciendo emocionalmente					X
5. Siento Ud. que realmente no le importa lo que les ocurra a sus pacientes					X
6. Le culpan los pacientes por sus problemas.					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PERALTA IPARRAGUIRRE ANA VILMA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

EN PERSONAL DE SALUD

DURANTE LA PANDEMIA DEL

COVID 19, TRUJILLO 2021", cuyos autores son ENRIQUEZ RONDO GREISY LUCERO, MIRANDA GARRIDO MARIA DEL ROSARIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 16 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PERALTA IPARRAGUIRRE ANA VILMA DNI: 18140470 ORCID 0000000255018959	Firmado digitalmente por: APERALTA el 16-12-2021 15:43:53

Código documento Trilce: INV - 0620643