



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Asociación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en médicos del área COVID-19 de un hospital de tercer nivel de Trujillo. 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Médico Cirujano**

AUTORA:

Vigo Ruiz, Nolly Melissa (orcid.org/0000-0003-1010-5466)

ASESOR:

Mg. Alvarado García, Paúl Alan Arquin (orcid.org/0000-0003-1641-207X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Enfermedades No Transmisibles

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mis padres María Elizabeth Ruiz Lavado y Ángel Rafael Vigo Ortiz, quienes han estado siempre presentes y me han apoyado en todo este camino, y así poder culminar mis estudios,

A mi hermana Cinthia Anafí Vigo Ruiz quién me dio su apoyo moral, además de mis abuelitos Yolanda Lavado y Milciades Ruiz Lázaro que siempre estuvieron conmigo dándome fuerzas para seguir adelante.

También le dedico a mi hijo Augusto Arijalil Valentino Yepes Vigo, el cuál fué mi motivación para jamás rendirme y así ser un buen ejemplo para él.

AGRADECIMIENTO

Agradezco Principalmente a Dios quien me ha dado fortaleza, salud, de poder seguir adelante en los momentos difíciles.

Mi gratitud a mi Institución, Universidad César Vallejo por darme una buena formación y forjarme como profesional, además de mi gentil agradecimiento a mi Asesor Paul Alan Arkin Alvarado García, por su incondicional apoyo, persistencia y guía para la culminación de la tesis. Agradezco a todos mi mayor reconocimiento y gratitud.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
MARCO TEÓRICO.....	9
MATERIAL Y MÉTODO.....	12
RESULTADOS.....	16
DISCUSIÓN.....	23
CONCLUSIONES.....	27
RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29
ANEXOS.....	31

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar si existe asociación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en médicos del área COVID-19 de un hospital del tercer nivel de atención en Trujillo durante el año 2021. Para lo cual se llevó a cabo un estudio analítico, transversal en la cual incluimos a 40 médicos de área COVID-19, a quienes se les aplicaron la escala de estrés laboral de la OIT de Ivancevich & Matteson modificada, además de la escala de evaluación del desempeño laboral de Laimé modificada. El 38% de los evaluados presentó estrés mientras que el 68% no lo presentó. Así mismo, el 25% obtuvo un desempeño laboral inadecuado y el 75% lo obtuvo adecuado. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre estrés y desempeño laboral ($p < 0.05$) En conclusión existe una asociación entre las variables estudiadas.

Palabras clave: *estrés, desempeño laboral, médicos*

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is an association between stress levels and work performance in doctors in the COVID-19 area of a tertiary care hospital in Trujillo during the year 2021. For which a Analytical, cross-sectional study that included 40 doctors from the COVID-19 area, who were applied the ILO work stress scale of Ivancevich & Matteson modified, in addition to the modified Laimé work performance evaluation scale. 38% of those evaluated presented stress while 68% did not. Likewise, 25% obtained an inadequate job performance and 75% obtained it adequate. A statistically significant relationship was found between stress and job performance ($p < 0.05$).

Keywords: stress, job performance, medical

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) fue la primera en avisar el comienzo del virus nuevo (COVID-19) en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019, la que trajo consigo el incremento de la magnitud como de casos, crisis económica, crisis de salud, el estrés del personal de sanitario que están en la primera línea que hace frente todo los días hasta la actualidad esta realidad también está vinculada a los aspectos mentales, emocionales, físicos y funcionales asociando al agotamiento como la causante de esta nueva enfermedad. ¹

Los países implementan medidas para intentar disminuir por completo el peligro de contagio por el desconocido COVID-19 y por la que muchas personas están expuestas a nuevas circunstancias de trabajo, desempleo momentáneo, colegio en la casa y formación. La carencia de relación corporal con los familiares, amigos y colegas debería favorecer a todos. Adaptarse a estos nuevos cambios de modo de subsistencia hace que sea dificultoso vencer el miedo a contagiarse con el desconocido COVID-19 y preocuparse por las personas vulnerables que nos rodean como enfermedades preexistentes. ²

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) señala que el COVID-19 representa un serio peligro para la tranquilidad física, intelectual y emocional de la población. Los profesionales de la sanidad que se enfrentan a la pandemia del virus de COVID-19 están experimentando respuestas emocionales a contextos estresantes y prolongados. Sentirse estresado puede ser una experiencia terriblemente agobiante. El estrés y las emociones que lo acompañan se centran en el trabajo duro y esta suele ser una batalla difícil de ganar. ³

En Europa la pandemia de coronavirus provoca un nivel de estrés en los habitantes y con mayor incidencia en los adultos mayores, el personal de salud y las personas con problemas de salud. En Lombardía en Italia, la buen salud de los trabajadores que están en primera línea de la pandemia, se enfrentan fundamentalmente a una amplia escala de factores de estrés psicológico, que pueden producir efectos

duraderos en la homeostasis y también la salud mental del personal que labora y perturbar la aptitud, certeza del cuidado que brindan. ⁴

En la actualidad, muchos países de la Región del Mediterráneo Oriental también están haciendo frente a esta pandemia del covid-19 la cual se ve afectado su bienestar psicológico causando las elevadas tasas de estrés o angustia por lo tanto han desarrollado planes de acción y han comenzado a implementar actividades para abordar el estrés laboral en la salud mental y el soporte psicosocial como parte de su respuesta nacional a la pandemia COVID-19. ⁵

En Perú, la incidencia por COVID-19 ha tenido repercusiones económicas y sociales; además se relacionan con los temores de contagio muchos de estos síntomas. Algunas personas pueden mostrar mayor grado de angustia o molestia en un cuadro de estrés como los adultos mayores, enfermedades crónicas, adolescentes, niños, personas que ayudan en la consulta, los trabajadores de sanidad y de otros servicios de salud. El aislamiento social afecta al estado mental de los pobladores, lo cual representa un gran desafío para el servicio sanitario. ⁶

El problema planteado para la presente investigación será ¿Existe asociación entre los niveles de estrés y desempeño laboral en médicos del área COVID-19 de un hospital del tercer nivel de atención en Trujillo durante el año 2021?

Siendo una problemática social, en la actualidad se designa un problema de salud pública, como puede ser evidenciado en el área de COVID-19; constituyendo la presencia de riesgo de situaciones que presentan en los médicos tales como: muchos casos de estrés, ansiedad, tensión nerviosa, miedos y aislamientos, la cual estas condiciones afectan a las personas del centro hospitalario; en su desempeño laboral y actividad laboral.

Por lo que el estrés se puede confundir con algunas actitudes como la falta de voluntad, por parte del médico, siendo solo efectos o resultados de un estado emocional del trabajador cuando éste, está laborando en sus funciones del área de trabajo.

Además, el médico está sometido a muchas presiones y sobrecarga de trabajo y sobrecarga de horas, por lo que genera estrés laboral, en el cual en el área laboral la adaptación a procedimientos de trabajo en el ambiente con convivencia del personal designado de distinto género, en su situación económica y remunerativas, religión, y otros donde el médico como trabajador en dicha área demuestra la capacidad de adaptación y una conducta laboral.

El objetivo general de nuestro estudio es: Determinar si existe asociación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en médicos del área COVID-19 de un hospital del tercer nivel de atención en Trujillo durante el año 2021. En tanto que los objetivos específicos son: Determinar la distribución de los médicos de área COVID – 19 según edad y sexo; además de determinar los niveles de estrés en médicos de área COVID-19 en un hospital del tercer nivel de atención en Trujillo, 2021 y determinar los niveles del desempeño laboral en médicos del área COVID-19 en un hospital del tercer nivel de atención en Trujillo, 2021.

Como hipótesis se plantea que Existe asociación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en médicos del área COVID-19 de un hospital del tercer nivel de atención en Trujillo durante el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO:

Rida A, et al en Norteamérica en el 2021 examinaron si el estrés laboral afecta negativamente al desempeño laboral; además examinaron el efecto moderador de la información de Covid-19 sobre la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral. El análisis que utiliza un análisis de regresión moderado halla que el estrés laboral tiene un resultado negativamente en el desempeño laboral. ⁷

Sheikh et al en Pakistán en el 2021 quienes investigaron la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de las enfermeras en la epidemia de covid-19, por medio de un estudio descriptivo-analítico. En los participantes en este estudio la mayoría eran mujeres (68%) menores de 30 años (59,4%). Hay una relación significativa entre el efecto de Covid-19 sobre el estrés laboral y el desempeño laboral. Por tanto, el efecto de Covid-19 sobre el estrés laboral es directo, es decir, con el mayor efecto de Covid-19, la cantidad de estrés aumenta en un 39%) $p = 0.00$, $r = 0.39$ (. El efecto de Covid-19 en el desempeño laboral fue inversamente, de modo que al aumentar el efecto de Covid-19, el desempeño laboral disminuyó en un -20% ($-r = 0.20$, $p = 0,01$). ⁸

Rennie et al en Arabia en el 2021 evaluaron el impacto del estrés laboral durante la epidemia de COVID-19 en la satisfacción laboral y el desempeño laboral entre enfermeras en unidades de cuidados intensivos. La muestra de este estudio consistió en 240 participantes que trabajaron en unidades de cuidados críticos durante la pandemia. Los resultados revelan que hubo un gran impacto del estrés en la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Los hallazgos empíricos indican la importancia estadística de la satisfacción laboral y las designaciones y trabajar muchas horas, ya que los proveedores de atención directa al paciente están menos satisfechos. 21% -36,8% del personal tenía de alto a muy alto nivel de estrés durante la crisis pandémica. ⁹

Deng J, et al en China en el 2019 investigaron que el estrés provocado y el estrés por impedimentos influyen en el desempeño laboral en trabajadores de la salud en los hospitales públicos; en 1594 trabajadores de la salud; se correlacionaron

fuertemente entre los trabajadores de la salud ($\beta = 0,59$; $p < 0,001$). el estrés por desafío y el estrés por impedimento. Siendo que el estrés por desafío se asoció significativamente de manera positiva con la motivación del servicio público ($\beta = 0,14$; $p < 0,001$) y desempeño laboral ($\beta = 0,13$; $p < 0,001$). motivación de servicio público ($\beta = - 0,27$; $p < 0,001$) se asoció significativamente de forma negativa al estrés por impedimentos y desempeño laboral ($\beta = - 0,08$; $p < 0,05$).¹⁰

Chung K. (Trujillo-2018), tiene el objetivo establecer la semejanza con el grado de estrés y desempeño profesional en enfermeros del Sanatorio local pedagógico de Trujillo, con una muestra de 34 enfermeros que trabajan en el área de urgencia. Teniendo como resultados el 47% de los pacientes poseen grado de estrés corto y 53% mediano; con relación al destaque profesional se obtuvo 6% de los enfermeros tienen un buen desempeño profesional, 53% considerablemente excelente y 41% admirable. En conclusión no hay evidencia suficiente para testificar que el grado de estrés se relaciona con el desempeño profesional.¹¹

Pinillos J. (Trujillo-2017) En tal investigación del estrés profesional y su efecto en el desempeño de los ayudantes del Sanatorio Santo Luis Trujillo 2017. Se da como objetivo explicar cómo ser capaz de que el estrés profesional en el desempeño de los colaboradores del Sanatorio Santo Luis del municipio de Trujillo 2017, con una muestra de 35 colaboradores quienes mantienen una relación continua con los clientes. Se concluye que si existe comparación entre el grado de estrés y el grado de desempeño profesional.¹²

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT-2011), se dice que el estrés es una manifestación anímica y corporal causada por una variación y desequilibrio entre los requerimientos percibidos y los medios del ser humano para enfrentarse a las exigencias. Los trabajadores experimentan agotamiento, angustia, desánimo, entre otros; factores que pueden causar la disminución del rendimiento laboral. El grado de estrés puede ser elevado, intermedio e inferior; dependiendo del origen o estresor que lo origina.¹³

El estrés profesional corresponde al círculo en que los trabajadores realizan actividades diarias; personalidades persistentes, el cual genera una inestabilidad que puede darse por las demandas de la labor y la productividad de los trabajadores, producción inadecuada, asimismo como las obligaciones de los trabajadores de sanidad como las aspiraciones y expectativas, y la dificultad de satisfacerlas. ^{14, 15}

Los principales estresores que afectan a los trabajadores de sanidad se consideran como la presión en su área laboral, la cual requiere un doble ajuste fuera de la línea estándar de su labor además la carga laboral en el personal de salud. También tenemos al Círculo psicológico que es el bienestar intelectual de los trabajadores de sanidad, entre los que destacan el fallecimiento, angustia del enfermo, desarrollo del profesional, comunicado intergrupar. Y el ambiente corporativo que también es influenciado por las circunstancias propias de la labor, abundancia de horas en relación con la angustia del paciente enfermo. ¹⁶

Según la Teoría del desempeño laboral; está conformada por la orientación de resultados; que es el cumplimiento de las labores dadas del puesto tomando como una referencia el tiempo establecido a un plazo justo. Y las relaciones interpersonales; comprende la interacción resultante de independencia o dependencia positiva, con otras áreas, servicios o unidades dentro de una organización. ¹⁷

La teoría Chiavenato; ve la evaluación de cómo se desempeña de personal que labora, viabilizando nuevas políticas de resarcimiento, teniendo un mejor desempeño, mejor toma decisiones, de localización, ascenso, como también evaluación de las necesidades de capacitaciones, si sus problemas personales impiden que el trabajador desempeñe adecuadamente en su puesto de trabajo y evaluar el potencial humano con el que cuenta cada trabajador laboral; sobre todo proporcionando las mejores relaciones interpersonales en su trabajo, motivando la productividad y oportunidad empleadas. ¹⁸

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: El estudio de investigación se realizó según su finalidad fue aplicada.

Diseño de investigación:

- Diseño no experimental: de tipo cualitativa según su naturaleza, según su carácter es diseño analítico transversal.

M = personal médico que laboran en área COVID 19 en un Hospital tercer nivel de Trujillo 2021

O_x =variable x: Nivel estrés

O_y =variable y: Desempeño Laboral

r = relación entre las dos variables de estudio x-y

3.2. Variable y operacionalización:

Variables:

Variable 1: Estrés: Presencia, ausencia (Cualitativa dicotómica nominal).

Variable 2: Desempeño laboral: Adecuado, inadecuado (Cualitativa: dicotómica nominal).

Operacionalización de variables: Ver Anexo 1

3.3. Población, muestra, muestreo:

Población: Estuvo conformada por el personal médico en el área COVID 19 en un Hospital de Trujillo 2021

- **Criterio de Inclusión:** Todo el personal médico que laboró en área COVID 19 de un Hospital de Trujillo, que aceptaron voluntariamente participar en la investigación, y tuvieron como mínimo seis meses laborando en el servicio.
- **Criterio de exclusión:** Personal médico que no laboró en el Hospital de Trujillo, y personal médico que no aceptó participar en la investigación.

Muestra: estuvo conformada por todo el personal médico en el área COVID 19 de un Hospital de Trujillo 2021, que cumplieron con los criterios de inclusión, la cual fueron un total de 40 médicos.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia.

Unidad de Análisis: Personal médico que laboró para el área COVID 2021.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos:

Técnica: la técnica que se utilizó fue la encuesta para medir las dos variables en el personal médico.

Instrumentos:

El instrumento la escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich & Matteson¹⁹, modificado, cuya estructura presenta 10 ítems para un cribado rápido de las situaciones de estrés laboral. Es una escala que mide la presencia y ausencia de estrés laboral; siendo el punto de corte para declarar la existencia de estrés 40 puntos, por lo que los puntajes de cuarenta o más puntos son considerados como presencia de estrés. Esta escala se puntúa mediante una escala tipo Likert de 7 puntos cuyas alternativas de respuesta son: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7).

Se utilizó la escala de Laime¹⁹ para evaluación del desempeño laboral modificada, cuya estructura es de 10 ítems para el cribado rápido del desempeño laboral. Esta escala se puntúa mediante una escala tipo Likert de 5 puntos, siendo sus alternativas de respuesta: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5).

Se realizó la validación mediante el método de ítem test para ambos instrumentos, así como su medida de adecuación mediante análisis factorial exploratorio. Además de realizarse la confiabilidad de ambos instrumentos mediante el método de las mitades.

3.5. Procedimiento: El proceso para recolección de datos se inició con la elaboración con el formato DE GOOGLE FORMS de la encuesta ficha de observación para medir el desempeño laboral OIT y Ministerio de salud, que fue dirigido a un Hospital de tercer nivel de Trujillo, para que accedieran al

permiso y llenado del cuestionario virtual, se coordinó en el mes de Noviembre con el jefe de área COVID de un Hospital del tercer nivel en Trujillo, para que accedieran al permiso para el llenado del cuestionario virtual al personal médico a su cargo, la cual dicha encuesta tuvo una duración de 15 minutos. Se analizó la información obtenida para luego discutir los resultados con los antecedentes antes ya mencionados y a través de estadísticas se logró llegar a una conclusión del estudio.

3.6. Método de análisis de datos:

Estadística descriptiva:

Los reportes se crearon en cuadros de entrada simple y de doble entrada, asimismo de gráficos estadísticos con frecuencias absolutas y relativas o porcentuales, que correspondieron a las categorías o valores de las variables.

Estadística analítica:

Para comparar la relación entre la asociación de los niveles de estrés y desempeño laboral los datos se presentaron en frecuencia absoluta y relativa, determinando significancia estadística. Para este caso se usó la prueba de Chi Cuadrado de Pearson pues esta prueba de hipótesis sirve para comparar la posible diferencia entre las frecuencias, observadas en la distribución de una variable con respecto a las esperadas, en razón a una determinada hipótesis como la planteada en nuestra investigación, se consideró una significancia estadística para un valor $p < 0,05$.

La información fue recolectada e ingresada en una base de datos en Excel y luego a SPSS versión 20.0 para su correspondiente procesamiento estadístico. Para determinar si existe relación entre dos variables categóricas se utilizó la distribución Chi- Cuadrado para la independencia de criterios.

3.7. Aspecto éticos:

El personal médico que fue estudiado, formó parte del objetivo de la presente investigación, asegurando el carácter anónimo de los hallazgos, confidencialidad de los datos obtenidos. Para llevar a cabo esta investigación se consideraron en todo momento principios éticos de la Universidad Cesar Vallejo y Colegio Médico del Perú, para transparencia y confiabilidad aseguramos de esta forma la de este estudio a modo de no perjudicar a quienes entregaron la información, la cual, se obtuvo la información requerida, donde se tuvo especial cuidado al momento de analizarlos, es decir no se manipuló tal información, sino que se respetaron los datos proporcionados.

RESULTADOS:

Tabla N° 01: Asociación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en médicos del área COVID-19 en el Hospital Belén de Trujillo, 2021:

Desempeño laboral	Estrés		Total	P valor
	SI	No		
Inadecuado	8 (53%)	2 (8%)	10	0.000*
Adecuado	7 (47%)	23 (92%)	30	
Total	15 (100%)	25 (100)	40	

FUENTE: Hospital Belén de Trujillo–Fichas de recolección: 2021.

De la tabla 1, se puede verificar que gran parte 92% no presentan nivel estrés y desempeño laboral adecuado el, manifiestan el 8 % no presentan nivel estrés y desempeño laboral inadecuado. Así mismo presentan nivel estrés y desempeño laboral adecuado el 47%, manifiesta el 53 % presentan nivel estrés y desempeño laboral inadecuado. Por otra parte, al analizar la asociación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en médicos del área COVID-19 en el Hospital Belén de Trujillo, 2021, se evidencia con la prueba chi cuadrada, que existe relación significativa (Sig<0.05),

Tabla N° 02: Distribución de los médicos del área COVID-19 según edad y sexo en el Hospital Belén de Trujillo, 2021:

Edad/Sexo	N°	%
Edad (años)	28.7 +/-7.1	---
Masculino	26	65
Femenino	14	35

FUENTE: Hospital Belén de Trujillo–Fichas de recolección: 2021.

De la tabla 2, se puede verificar que gran parte de la muestra encuesta oscilan en 28 años, se manifiestan el 65 % de los médicos encuestado son de sexo masculino y 35 % son mujeres.

Tabla N° 03: Nivel de estrés en médicos de área COVID-19 en el Hospital Belén de Trujillo, 2021:

	Nivel Estrés	%
SI	15	38
NO	25	62
TOTAL	40	100

FUENTE: Hospital Belén de Trujillo–Fichas de recolección: 2021.

De la tabla 3, se puede identificar en mayor porcentaje de médicos encuestados no presentan nivel estrés con un 62 % y en menor porcentaje de médicos encuestados presentan nivel estrés con un 38 %. La prevalencia de estrés en médicos de área COVID-19 en un Hospital de Trujillo fue de $15/40 = 38\%$.

Tabla N° 04: Niveles del desempeño laboral en médicos del área COVID-19 en el Hospital Belén de Trujillo, 2021:

Desempeño laboral	N°	Total
Inadecuado	10	25%
Adecuado	30	75%
Total	40	100%

FUENTE: Hospital Belén de Trujillo–Fichas de recolección: 2021.

De la tabla 4, se puede identificar en mayor porcentaje de médicos encuestados presentan desempeño laboral adecuado con un 75 % y en menor porcentaje de médicos encuestados presentan desempeño laboral inadecuado con un 25 %. El nivel de desempeño laboral en médicos de área COVID-19 en un Hospital de Trujillo fue de $10/40 = 25\%$.

V.- DISCUSIÓN:

El estrés es una manifestación anímica y corporal causada por una variación e inestabilidad entre las exigencias percibidas y los medios del ser humano para enfrentarse a las exigencias. Los trabajadores experimentan agotamiento, angustia, desánimo, entre otros; factores que pueden causar la disminución del rendimiento laboral¹. El estrés profesional corresponde al círculo en que los trabajadores realizan actividades diarias; personalidades persistentes, el cual genera una inestabilidad que puede darse por las demandas de la labor y la productividad de los trabajadores, producción inadecuada, asimismo como las obligaciones de los trabajadores de sanidad como las aspiraciones y expectativas, y la dificultad de satisfacerlas.^{14, 15} Los principales estresores que afectan a los trabajadores de sanidad se consideran como la presión en su área laboral, la cual requiere un doble ajuste fuera de la línea estándar de su labor además la carga laboral en el personal de salud; en el círculo psicológico destacan el fallecimiento, angustia del enfermo, desarrollo del profesional, comunicado intergrupar y el ambiente corporativo que es influenciado por las circunstancias propias de la labor, en relación con la angustia del paciente enfermo.¹⁶

En la Tabla N° 1, se verifica el impacto de la exposición al estrés en relación con desempeño laboral inadecuado; reconociendo que existe asociación entre las variables en estudio ($p < 0.05$). Esto coincide con lo hallado por Pinillos en Colombia quien evaluó cómo influye el estrés profesional en el desempeño de los trabajadores sanitarios con una muestra de 35 colaboradores quienes mantienen una relación continua con los clientes; la cual se obtuvo que si existe comparación entre el grado de estrés y el grado de desempeño profesional la cual fue significativa¹²; en este caso podemos encontrar concordancia al momento de contrastar la distribución de nuestra muestra según las categorías de las variables analizadas, en donde se logra identificar una asociación entre la presencia de estrés y el desempeño laboral inadecuado, tal como indica Pachas²⁰ quien encontró un efecto inverso entre estrés y desempeño laboral, es decir a mayor estrés habrá un menor desempeño laboral. En si se ha comprobado como los niveles altos de estrés repercute negativamente en la salud humana, generando

trastornos gastrointestinales, glandulares, cardiovasculares, entre otros, a lo que se aúna las consecuencias conductuales como irascibilidad, impaciencia, desmotivación y agotamiento emocional, lo que a su vez se ha visto asociado con la falta de compromiso laboral y por lo tanto con una disminución del desempeño en el trabajo²¹.

En la Tabla N° 2, se compara información general de los pacientes correspondiente a las variables edad y género, sin comprobar diferencias significativas correspondiente a estas características entre los trabajadores sanitarios de uno u otro grupo de estudio para ninguna de estas variables intervinientes; estos resultados son coincidentes con lo descrito por Vásquez⁸ en España en el 2016; quienes encontraron en su muestra un promedio de edad de 31.2, cercano al promedio de 28.7 descrito en nuestro análisis; en tanto que según la distribución de género la muestra fue predominantemente conformada por varones en un 72%; siendo una proporción similar a la de médicos varones encontrada en nuestra muestra en la que correspondió al 65% de los trabajadores sanitarios. La predominancia del género masculino en ambas poblaciones de médicos, puede ser resultado de una mayor predisposición por los adolescentes varones a ejercer la profesión de medicina respecto a las adolescentes quienes pueden tener otras expectativas laborales que demanden un menor tiempo de formación académica o simplemente una menor afinidad por las competencias asistenciales de esta profesión.

En la Tabla N° 3, realizamos la valoración de la frecuencia de estrés en el grupo de trabajadores sanitarios, observando que el 38% de los médicos de la muestra presentaron un puntaje compatible con estrés, según el instrumento clínico utilizado para evaluar las variables. En lo que concierne a los trabajos observados previos se puede considerar al estudio de Vásquez en España en el 2016 quienes determinaron el grado de estrés del personal sanitario, con una muestra de 19 enfermeras(os) asistenciales que trabajan en sala de operaciones, se obtuvo como resultados: 53% (10) con un grado de estrés intermedio, 26% (5) con grado menor y 21% (4) con elevado⁸, en este caso los investigadores categorizaron la variable estrés en 3 niveles; mientras que en nuestro análisis la variable estrés fue

dicotomizada, en función de estas diferencias es posible reconocer que el porcentaje de médicos con estrés en nuestro estudio fue de 38% mientras que en el antecedente en mención el porcentaje con estrés elevado fue de 21%.

En la Tabla N° 4, Se identifica la frecuencia de desempeño laboral inadecuado en el grupo de trabajadores sanitarios; encontrando en este grupo que únicamente una frecuencia de 25% presento mal desempeño laboral según el instrumento aplicado. Dentro de los antecedentes encontrados tenemos el estudio de Chung en China en el 2018 quienes establecieron la semejanza entre el grado de estrés y desempeño profesional con una muestra de 34 enfermeros que trabajan en el área de urgencia; teniendo como resultados el 47% de los pacientes poseen bajo grado de estrés y 53% mayores niveles de estrés; con relación al destaque profesional se obtuvo 6% de los enfermeros tienen un buen desempeño profesional, 53% considerablemente excelente y 41% admirable⁹; en este caso la variable estrés si fue analizada tomando como referencia 2 categorías al igual que en nuestra investigación; aunque los porcentajes fueron diferentes, siendo 38% el porcentaje de médicos de nuestra muestra con niveles elevados de estrés mientras que el 53% de la muestra del antecedente alcanzaron niveles patológicos de estrés, esta diferencia podría interpretarse por las diferencias en el contexto sanitario así como en el comportamiento distinto de los factores sociodemográficos por tratarse de 2 poblaciones de profesionales de diferentes países. En relación con el desempeño laboral, en el estudio en mención esta variable fue analizada en función de 3 categorías: bueno, excelente y admirable lo cual deja entrever que el 0% de los profesionales alcanzo un desempeño laboral inadecuado; a diferencia de nuestros hallazgos en donde se observa que la cuarta parte de los profesionales sanitarios alcanzan un desempeño que no cumple las expectativas.

V. CONCLUSIONES

- Existe asociación estadísticamente significativa entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en médicos del área COVID-19, con un $p < 0.05$.
- Los médicos del área COVID-19 del Hospital Belén de Trujillo según su edad cronológica la edad promedio oscila en el 28.7%, y según el género se observa un 65% de la muestra fueron varones.
- Los niveles de estrés en médicos del área COVID-19 en el Hospital Belén de Trujillo fueron del 38% y no estrés del 62%.
- El nivel de desempeño laboral en médicos del área COVID-19 en el Hospital Belén de Trujillo fue adecuado el 75%, inadecuado del 25%.

VI. RECOMENDACIONES:

- Las estrategias de mejora en la productividad y calidad de atención en personal sanitario del área COVID y de todo el personal sanitario en general, está basado al promedio según la edad por ser jóvenes, y a la vez por ser contratados, deben mostrar mayor productividad para así poder renovar contratos.
- Es necesario desarrollar nuevas investigaciones con objetivo de verificar nuestros descubrimientos en un conglomerado poblacional más numeroso a fin de verificar si nuestras observaciones pueden extrapolarse como conclusiones definitivas en el ámbito local.
- Es pertinente evaluar la asociación respecto a otras características sociodemográficas o factores de riesgo que puedan influenciar en el desempeño laboral de los médicos, así como de los diferentes grupos ocupacionales sanitarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. La Organización Mundial de la Salud (2019). Cuidar nuestra salud mental. Suiza, 2019.
2. La Organización Panamericana de la Salud (2020). Salud mental y covid-19. Washington, 2020.
3. La Organización Panamericana de la Salud (2020). Cuidando la salud mental del personal sanitario durante la pandemia de COVID 19. Washington, mayo 2020.
4. La Organización Mundial de la Salud Mediterráneo Oriental. Salud mental y apoyo psicosocial durante covid-19. Jordania, 2020. (2020)
5. Lozano VA. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev. Neuropsiquiatra. 2020.
6. La Organización Mundial de la Salud África (2020). La OMS apoya al Ministerio de Salud para capacitar a los miembros de la Asociación de Profesionales de la Salud Tradicionales de Zambia sobre COVID -19. Zambia. Diciembre 2020.
7. Rida A. Can information be too much? The moderating role of Covid-19 information on the effect of job stress on job performance. Diponegoro International Journal of Business 2021; 481): 20-29
8. Sheikh S. Relationship between Job Stress and Job Performance among Nurses Facing Covid-19 Virus in Zahedan Teaching Pakistan Journal of Medical and Health Sciences 2021; 15(5):1358-1360.
9. Rennie J. Impact of Work Stress during COVID-19 Epidemic on Job Satisfaction and Job Performance among Nurses in Critical Care Units, United Arab Emirates 2020. International Journal of Clinical and Experimental Medicine Research 2021; 5(2): 225-231.
10. Deng J. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. Deng et al. Environmental Health and Preventive Medicine 2019; 24:2.
11. Chung Monteius, k. S. (2018). Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia - Hospital

Regional Docente de Trujillo 2018. Pág.: 8. Disponible:
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/4349>

12. Pinillos Sipiran, J. L. (2017). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo 2017. Pág.: 8. Disponible:
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/3493>
13. Organización Internacional de Trabajo (OIT). Estrés Laboral. Ginebre, 2016. Pág. 62
14. García MC. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud Persona, N° 19. Perú. 2016.
15. Oficina del instituto nacional de salud mental. Estudio epidemiológico de salud mental comparativa ciudad de Abancay 2010- 2016. Volumen 35. No: 2. Perú, 2019.
16. Ibán RR. Factores determinantes en las relaciones laborales partiendo desde sus antecedentes Históricos: clima, motivación, satisfacción y retribuciones. Revista de la historia de las relaciones laborales y de la política social. N° 9. 2014.
17. Cancinos KA. Selección de personal y desempeño laboral. Guatemala- 2015.
18. Ramírez TJ. Estrategias cognitivo-conductuales para el manejo del estrés en alumnos mexicanos de bachillerato internacional. México 2012.
19. Laime E. Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017. [Tesis]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018.
20. Pachas M. Estrés Laboral Del Personal De Enfermería Y El Desempeño Profesional En El Servicio De Emergencia Del Hospital José Casimiro Ulloa. 2016. [Tesis]. Universidad César Vallejo; 2016.
21. Atalaya M. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Industrial data. 2001;4(2):25-36.

ANEXOS:**Anexo 1**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Estrés laboral	El estrés es un modelo de resistencia psicológica, emocionales, cognitivas fisiológicas y conductuales adversos al ambiente laboral. ¹²	Se medirá la variable a través de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS.	Presencia Ausencia	Nominal
Variable 2: Desempeño laboral.	Proceso de ejecución del desempeño de los trabajadores que consigue un determinado trabajo en alcanzar sus objetivos planteados por la institución e un tiempo determinado. ¹¹	Se medirá la variable a través de la escala de desempeño laboral de Laime.	Adecuado Inadecuado	Nominal

Anexo 2: Instrumentos

**ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS IVANCEVICH & MATTESON
(Modificada)**

ID:.....**Sexo**.....**Edad**.....

Instrucciones: el siguiente cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de estrés en su centro de trabajo. Para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representadas de la siguiente manera:

1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

N°	ITEM	1	2	3	4	5	6	7
1	La agente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	El supervisor no brinda la confianza ni el apoyo ante los demás.							
6	Mi supervisor carece de respeto hacia sus trabajadores.							
7	Pertenezco a un grupo que brinda ayuda.							
8	El grupo en el que estoy no se sujetan a mis ideas.							
9	La políticas del trabajo original un mal desempeño laboral.							
10	Mi grupo demuestra organización y desempeño.							

**ESCALA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LAIME
(Modificada)**

ID:.....**Sexo**.....**Edad**.....

Marque con una (X) en uno de los casilleros del 1 al 5 para cada ítems de la escala de acuerdo a su criterio, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

N°	1	2	3	4	5
Escala	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Es difícil entender las estrategias de la labor profesional.					
2	Una persona con mi capacidad carece de control sobre el trabajo.					
3	El supervisor no se preocupa por el bienestar personal.					
4	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
5	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
6	La estructura formal posee demasiados documentos.					
7	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
8	Mi equipo se encuentra organizado.					
9	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
10	Mi equipo presiona demasiado.					

Anexo 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Validez ítem test Escala de estrés laboral

Pearson co		
ITEM	COEFICIENTE VALIDEZ	RESULTADO
1	0.86155	VALIDO
2	0.86155	VALIDO
3	0.83503	VALIDO
4	0.83427	VALIDO
5	0.85835	VALIDO
6	0.86963	VALIDO
7	0.78015	VALIDO
8	0.82306	VALIDO
9	0.82301	VALIDO
10	0.81001	VALIDO

Validez ítem test Escala de desempeño laboral

Pearson co		
ITEM	COEFICIENTE VALIDEZ	RESULTADO
1	0.81467	VALIDO
2	0.79287	VALIDO
3	0.81655	VALIDO
4	0.81074	VALIDO
5	0.82284	VALIDO
6	0.83525	VALIDO
7	0.76023	VALIDO
8	0.72893	VALIDO
9	0.72490	VALIDO
10	0.76577	VALIDO

Medida de adecuación de Escala de estrés laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,864
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	218,948
	gl	10
	Sig.	,000

Comunidades		
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,972
VAR00002	1,000	,914
VAR00003	1,000	,926
VAR00004	1,000	,858
VAR00005	1,000	,903
VAR00006	1,000	,972
VAR00007	1,000	,989
VAR00008	1,000	,916
VAR00009	1,000	,961
VAR00010	1,000	,658
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Medida de adecuación de Escala de desempeño laboral

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,878
VAR00002	1,000	,944
VAR00003	1,000	,821
VAR00004	1,000	,877
VAR00005	1,000	,833
VAR00006	1,000	,898
VAR00007	1,000	,989
VAR00008	1,000	,917
VAR00009	1,000	,981
VAR00010	1,000	,720
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,774
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	116,340
	gl	10
	Sig.	,001

Confiabilidad método de las mitades del instrumento de estrés laboral

Fórmulas	Coeficientes	Resultado
Mo de Pearson	0.842521349	CONFIABLE
Spearman Brown	0.914530895	

Confiabilidad método de las mitades del instrumento de desempeño laboral

Fórmulas	Coeficientes	Resultado
Mo de Pearson	0.691485234	CONFIABLE
Spearman Brown	0.817607177	

ANEXO 6:

SOLICITO ME PERMITAN
HACER MI DESARROLLO DE
TESIS EN EL HBDT PARA
APLICAR MI ENCUESTA
VIRTUAL

DRA. ROSA HERNANDEZ

Directora del Hospital Belén de Trujillo

Yo Nolly Melissa Vigo Ruiz con DNI: 43668076, alumna de la Universidad César Vallejo de la Escuela de Medicina; la cual estoy realizando mi desarrollo de tesis con el título de "Asociación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en médicos del área COVID-19 de un hospital de tercer nivel de Trujillo, 2021"; por lo que solicito me acceda poder llevar a cabo mi encuesta virtual al personal médico del hospital Belén de Trujillo, ya que es requisito indispensable para mi desarrollo de tesis.

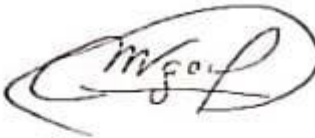
Espero acceda a mi petición, y de antemano muchas gracias por su atención prestada.

PD: Adjunto mi resolución de la Universidad por aprobación de título

Trujillo 26 de Noviembre 2021

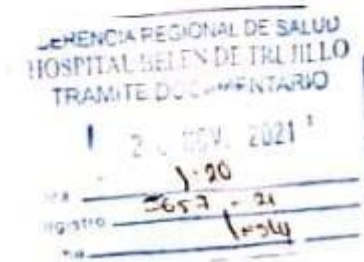



Dr. Anibal Morillo Arqueron
Coordinador de Carrera
Sede Trujillo



NOLLY MELISSA VIGO RUIZ

DNI: 43668076





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVARADO GARCIA PAUL ALAN ARKIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de MEDICINA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Asociación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en médicos del área COVID-19 de un hospital de tercer nivel de Trujillo. 2021.", cuyo autor es VIGO RUIZ NOLLY MELISSA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 30 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVARADO GARCIA PAUL ALAN ARKIN DNI: 18207322 ORCID 0000-0003-1641-207X	Firmado digitalmente por: PALVARADOG el 06-01- 2022 22:22:41

Código documento Trilce: TRI - 0248938