



**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**Tesis**

“DESEMPEÑO Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL  
PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL– HUARAZ 2022”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SALUD  
PÚBLICA

Presentado por:

**AUTOR: JOSÉ LUIS GARCÍA ACOSTA.**

**CODIGO ORCID: 0000-0002-0376-0414**

**ASESOR: Dr. MISAEL ERIKSON MAGUIÑA PALMA.**

**CODIGO ORCID:0000-0002-4545-7413**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

**Tesis**

“DESEMPEÑO Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL  
PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL– HUARAZ 2022”

**Línea de Investigación**

**Asesor(a)**

Dr. MISAEL ERIKSON MAGUIÑA PALMA.

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

## ÍNDICE

Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	viii
<b>1. EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica.....	4
1.4.3 Práctica.....	4
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	5
1.5.3 Recursos.....	5
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Formulación de hipótesis (Si aplica).....	23
2.3.1. Hipótesis general.....	24
2.3.2. Hipótesis específicas.....	24
<b>3. METODOLOGÍA</b>	
3.1. Método de la investigación.....	24
3.2. Enfoque de la investigación.....	24
3.3. Tipo de investigación.....	24
3.4. Diseño de la investigación.....	24
3.5. Población, muestra y muestreo.....	25

3.6. Variables y operacionalización.....	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.1. Técnica.....	29
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	29
3.7.3. Validación.....	29
3.7.4. Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	30
3.9. Aspectos éticos.....	30
<b>4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1. Resultados.....	31
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	31
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	36
4.1.3. Discusión de resultados.....	41
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>
5.1. Conclusiones.....	44
5.2. Recomendaciones.....	45
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>51</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	51
Anexo 2: Instrumento.....	53
Anexo 3: Validez del instrumento.....	58
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	66
Anexo 5: Aprobación del comité de ética.....	67
Anexo 6: Formato del consentimiento informado.....	68
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución.....	69
Anexo 8: Informe del asesor de turnitin.....	70

**Indice de tablas y gráficos:**

Tabla 1 Distribución de la muestra según sexo de los participantes.....	32
Tabla 2 Distribución de la muestra según las edades de los participantes.....	33
Tabla 3 Distribución de los participantes según desempeño.....	34
Tabla 4. Distribución de los participantes según estrés laboral.....	35
Tabla 5 Prueba de hipótesis.....	36
Figura 1 Distribución de la muestra según sexo de los participantes.....	32
Figura 2 Distribución de la muestra según las edades de los participantes.....	33
Figura 3 Distribución de los participantes según desempeño.....	34
Figura 4. Distribución de los participantes según estrés laboral.....	36

## **Resumen**

**Objetivo:** Determinar la relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud.

**Metodología:** La muestra total estuvo compuesta por 74 profesionales de la salud. El estudio desarrollado fue correlacional de corte transversal, en el que se estableció la relación de las variables. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba estadística de Rho de spearman.

**Resultados:** según el desempeño laboral de los participantes, donde se muestra que, del total de encuestados, solo el 6,8% presentaron un desempeño laboral bajo, el 59,5% presentaron un desempeño laboral regular y el 33,8% presentan un buen desempeño. la distribución de los participantes según el grado de estrés de los participantes, donde el 20,3% de los encuestados presentaron un nivel de estrés bajo, el 63,5 % presentaron un nivel de estrés medio y solo el 16,2% de los participantes presentan un nivel alto de estrés.

**Conclusión:** Se concluye que existe relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, Estrés, Pandemia.

## **Abstract**

**Objective:** To determine the relationship between performance and work stress in times of pandemic in health personnel.

**Methodology:** The total sample consisted of 74 health professionals. The developed study was cross-sectional correlational, in which the relationship of the variables was established. Statistical analysis was performed using Spearman's Rho statistical test.

**Results:** according to the work performance of the participants, where it is shown that, of the total number of respondents, only 6.8% presented a low work performance, 59.5% presented a regular work performance and 33.8% presented a good performance. the distribution of the participants according to the degree of stress of the participants, where 20.3% of the respondents presented a low level of stress, 63.5% presented a medium level of stress and only 16.2% of the participants have a high level of stress.

**Conclusion:** It is concluded that there is a relationship between performance and work stress in times of pandemic in health personnel.

**Keywords:** Work performance, Stress, Pandemic.

## **Introducción**

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud. Se diseñó un estudio cuantitativo, correlacional y transversal. Todas las fases son desarrolladas mediante capítulos, así como se menciona a continuación:

El capítulo primero, representado por el desarrollo del problema, así como la formulación y los objetivos. Describiendo la justificación del estudio, así también como las limitaciones encontradas en las mismas. El capítulo segundo detallamos los antecedentes seguido de las bases teóricas en función a las variables y las dimensiones del estudio, terminando con la presentación de las hipótesis.

Con relación a la metodología del estudio, lo ubicaremos en el capítulo tres del estudio, encontrando el estudio del método y diseño, considerando también las técnicas, cada variable y dimensiones, conociendo las técnicas de recolección, instrumento de recolección, consideraciones estadísticas, los conceptos y procesos éticos que se tomaron en cuenta durante el proceso.

La descripción del capítulo cuatro muestra los resultados encontrados, siguiendo con la discusión. Finalizando con las conclusiones y recomendaciones del estudio presentes en el quinto capítulo.





## I. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema.

Actualmente nos encontramos luchando contra esta pandemia a nivel mundial, donde se reportó que el 37% de la población europea estuvo con alto contagio, 29% en América Latina, para los estudiosos esta pandemia trae como consecuencias un desequilibrio mental tales como depresión, el estrés, insomnios y ello repercute en la salud mental 48,8%. El problema que actualmente estamos viviendo es demasiado delicado poder tocar el tema ya que ello, trae como consecuencias problemas de tipo mental, no solamente podría dañar la forma de atención, ya que podría tener un impacto significativo en cuanto a la buena salud y la mejor calidad de vida por lo que es necesario y urgente cuidar el estado mental. De la misma manera como laborar desde nuestros hogares, la pandemia que venimos atravesando en la actualidad modificó los modos de trabajos cotidianos lo cual, trae como consecuencia los miedos, la ansiedad, el cansancio de la mente, provocado por esta pandemia que viene atravesando toda la humanidad (1).

De acuerdo a la llegada del coronavirus, las instituciones de diferentes partes del mundo hicieron, que se implementara el trabajo con medidas preventivas extremas 85% de los trabajadores, la adaptación a las mismas no fue muy rápida en el sentido del cuidado extremo. Debido a la pandemia, millones de trabajadores de la salud por primera vez, sintieron la necesidad de incrementar sus medidas preventivas (2).

En medio de la coyuntura, la declaración de emergencia por la enfermedad COVID-19 se extremaron los cuidados del personal de salud, ante esta medida y el incremento de los contagios, el miedo del personal de salud incrementó los problemas de estrés por las prácticas diarias y el cuidado a los enfermos (3).

Debido a la coyuntura actual, el mundo está siendo muy maltratado y afectado, debido a la dura realidad de la salud, a causa de esta nueva enfermedad del COVID-19 afectando el estado fisiológico y normal de la mente, en especial a sujetos que tienen ansiedad o algún grado de cuadros depresivos. Actualmente la población peruana se encuentra en emergencia sanitaria. La basta información televisiva del coronavirus en los medios comunicativos causa en muchos seres humanos demasiada preocupación y ésta se produce principalmente en las personas que padecen ansiedad (4).

La problemática que vivimos actualmente trayendo como consecuencia problemas mentales, pudiendo no solamente deteriorar la calidad en el servicio, sino también puede tener una consecuencia significativa para calidad de vida y la salud, por lo que es necesario la protección de la salud mental. A partir de la pandemia, generalmente el trabajo lo realizamos desde nuestros hogares, lo cual cambió los estilos de labores, trayendo como consecuencia el miedo, la ansiedad y otras emociones como el cansancio mental que produce la pandemia. De la misma manera el estrés en el trabajo es un enemigo en los centros de salud, ya que ello es una de las causantes principales en la que, los personales de salud disminuyan su eficiencia y eficacia en la calidad de prestación del servicio.

En la actualidad, en la mayor parte de nuestro entorno producen niveles elevados de estrés, muchas de ellas originan en las personas estados de intranquilidad y malestar, dichos estados podrían desencadenar alteraciones psicológicas considerables (5).

El incremento del estrés durante la pandemia genera mucha dificultad ante el desarrollo laboral, por lo que es importante establecer conocimientos sobre la influencia del estrés dentro de los centros Hospitalarios para mejorar el rendimiento laboral del personal de salud.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

¿Cuál es la relación entre desempeño y falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022?

¿Cuál es la relación entre desempeño y recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022?

¿Cuál es la relación entre desempeño y dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022?

¿Cuál es la relación entre desempeño y falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación.**

### **1.3.1 Objetivo general.**

Determinar la relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

- Determinar la relación entre desempeño y falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud.

- Determinar la relación entre desempeño y recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud-
- Determinar la relación entre desempeño y dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud
- Determinar la relación entre desempeño y falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud.

#### **1.4. Justificación de la investigación.**

##### **1.4.1 Teórica.**

Durante la pandemia es importante considerar las formas preventivas y el rol durante los cuidados y procedimientos del personal, así como los temores de contagio en el entorno familiar.

Por tal motivo, es considerado de gran importancia determinar las relaciones de desempeño laboral y el estrés del personal de salud, garantizando así que la acción conserve su multiplicación.

##### **1.4.2 Metodológica.**

Los aportes metodológicos están de la mano con la accesibilidad en la toma del cuestionario en desempeño laboral y estrés en personal de salud. De este modo, se tenga un mejor conteo de las variables planteadas.

##### **1.4.3 Práctica.**

En tiempos en el cual nos encontramos es pertinente presentar y conocer cómo se relaciona el desempeño laboral con el estrés del personal de salud ya que esto permitirá dar un mayor alcance para el control de las mismas.

#### **1.5. Delimitaciones de la investigación.**

##### **1.5.1 Temporal.**

Limitaciones para tener contacto con los que participaran en la muestra, esto debido a que el personal de salud se encuentra inmerso, a los altos índices de contagio, considerando los medios virtuales para la aplicación.

#### **1.5.2 Espacial.**

Limitaciones hacia la generalización, en el sentido que la investigación se desarrollará en profesionales de la salud del Hospital Víctor Ramos Huaraz 2021.

#### **1.5.3 Recursos.**

Limitaciones bibliográficas, en la medida que no se encuentran investigaciones relacionadas con las variables de investigación, para el plano local.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes.

Monterrosa D. (2020), realizó su investigación con el propósito de identificar la sintomatología del stress laboral, la ansiedad y temor al coronavirus en el personal médico general. **Metodología** la investigación fue transversal explorando sintomatología y percepciones en la pandemia del coronavirus en el personal médico general de Colombia los cuales fueron confinados obligatoriamente, ejerciendo su carrera en marzo del año 2020, se les aplicó una encuesta previamente informada, anónimo y voluntario, desarrollaron el formulario con interrogantes relacionados al Coronavirus. El instrumento buscó hallar conflictos psicosomáticos, obteniendo como **Resultado** que de los 531 profesionales de la medicina generales con treinta años de edad promedio. Donde un 73.3% que trabajaban presentaron stress, en un 72.9%, con frecuencia de los que trabajaban en la capital  $p=0.044$ . Un 37.1% manifestó sintomatología de temor al coronavirus concluyéndose, que 7 de los 10 participantes presentaron ansiedad o estrés laboral (6).

Duque R. (2020) en su estudio el **objetivo** fue identificar las percepciones del rendimiento laboral individual en los profesionales en el desarrollo de la pandemia por coronavirus para lo cual se utilizó el **método** de cuantificación, aplicada a 113 profesionales de la salud. Donde se obtuvo como **Resultado**, Rho de 0.635 (IC 99%). Si se evita acciones de trabajo contraproducente se logran mejores rendimientos en el obtiene mayor rendimiento en el contexto Rho de El bajo rendimiento Rho de -0.232 (IC 99%) y el rendimiento en el contexto Rho de -0.179 (IC 95%) se encuentran alterados por la falta de entrega en su momento

de los EPP (elementos de protección personal) se **concluye** que se halló un adecuado promedio del rendimiento en el trabajo personal para los profesionales de la salud en tiempos de pandemia, por ello, si hay adecuados logros se conseguirá mejoras en el medio social y psicológico (7).

Hungría (2020) presentó su tesis con el **objetivo** de determinar los niveles del Burnout en los personales de la salud, Guayaquil, Ecuador 2020, donde la **Metodología** para la investigación fue descriptiva simple, cuantitativo transversal se desarrolló mediante la encuesta a sesenta personales que laboran en las instituciones de la salud, **Resultado** niveles de síndrome de Burnout desde niveles medios a altos , el 53% en el nivel medio y un 47% de nivel alto, con la dimensión de cansancio emocional un 51,7% alto , en la dimensión de despersonalización un 45% en el nivel medio llegando a la **Conclusión** el nosocomio muestra niveles medios, se ha identificado que los profesionales de la salud que trabajan en dicho nosocomio presentan niveles medios y altos de ansiedad durante la pandemia del Covid-19 (8).

Viloria y Paredes (2020), realizan un estudio con el **Objetivo** de encontrar rendimiento laboral y el estrés en la casa superior de estudios los Andes, donde la **Metodología** ha sido de tipo correlacional transversal y el estudio fue de 2576 trabajadores, se entregó cuestionarios con interrogantes, con muestreo estratificado con un margen de error de 6,9%. **El resultado** en el estudio se muestra que hay altos índices de síndrome de Burnout caracterizada medianamente por despersonalización y niveles medios de autoestima



profesional. Donde se **Concluye** en la existencia de una relación entre rendimiento laboral y el estrés los cuales están relacionados a: cansancio emocional siendo el más alto, continuado por la despersonalización y finalmente la realización de personas (9).

Ochoa (2020), en su estudio se planificó como **objetivo** analizar la relación que hay entre el Burnout y su calidad en las atenciones del personal del área de imagenología de emergencias. **Metodología**, la investigación es de enfoque cuantitativo, básico y no experimental, correlacional transversal. Su población de ciento cincuenta médicos con muestra de sesenta, la recolección de datos se realizó a través de la técnica de encuesta mediante el cuestionario. Los **Resultados** fueron: niveles altos de Burnout un (70%), los resultados en cuanto a las dimensiones con una calificación del (75%). Satisfacción del usuario un (62%) manifestó insatisfecho. Se **concluye** que las instituciones deberían tener en cuenta el bienestar emocional del profesional para plantear mejores proyectos y buscar soluciones eficientes, demostrando resultados ya sea en los trabajadores como también en las atenciones de calidad (10).

Pacori, Pachari y Quispe (2020), el estudio presenta como **Objetivo** analizar sobre la influencia respecto al desempeño laboral y el estrés laboral en la emergencia sanitaria por coronavirus. La **metodología**, para el estudio se encuestaron a 120 trabajadores que llenaron los cuestionarios, el estudio fue de corte transversal, tipo observacional, correlacional, donde se encontró como **Resultado** que: la deficiencia en el apoyo de la organización, exceso en la carga del trabajo, los problemas interpersonales y la deficiencia en la justicia organizacional son factores que desencadenan el bajo rendimiento laboral y muchos elementos añadidos como: la situación de la salud que se encuentra en

emergencia, haciendo que los personales perciban cargas laborales adicionales y estrés debido al teletrabajo, **Concluyéndose** que el estrés y el desempeño laboral se relacionan, ya revisada la información las instituciones deben dar la debida atención a su personal, dotándoles facilidades respecto a recursos humanos y materiales necesarios (11).

Abanto (2020), presentó la tesis con el **Objetivo** de identificar el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en el Hospital de Trujillo, en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19. **Metodología**, se empleó el enfoque cuantitativo, no experimental, ya que se hizo buscar la explicación de los comportamientos de los trabajadores de la salud por la coyuntura contextual de corte transversal con alcance correlacional causal. Se desarrolló mediante un cuestionario de estrés laboral, aplicada a 72 personales para lo cual los **Resultados** nos arrojaron niveles altos de estrés al 54% y un desempeño medio de 67%, **Concluyendo** que efectivamente hay relación significativa entre el desempeño y el estrés laboral, a causa de tener que trabajar con pacientes con COVID-19 (12).

Chávez (2017) en su tesis el **Objetivo** fue hallar la relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño de los trabajadores administrativos” **Metodología**, tipo básica, descriptiva, donde la población de estudios fue de 32 trabajadores. La encuesta fue utilizada para recolectar datos, previamente validada, donde **Resultó** los siguientes datos, muestran que el desempeño en los trabajadores tiene un porcentaje del 35% cuando estas no presentan sobrecarga laboral, a diferencia de trabajos con riesgo, donde el resultado fue de 64% lo cual permite conocer el incremento de las mismas, el estrés en los trabajadores se incrementa

conforme se incrementa la carga laboral y el riesgo, **Concluyendo** que existe una relación marcada en el rendimiento laboral y el incremento del estrés dentro de las labores realizadas (13).

## **2.2.Bases teóricas.**

### **Desempeño**

Campbell et al. (1970), el desempeño corresponde a las formas de presentarse en las instituciones, teniendo en consideración el desenvolvimiento que muchas ocasiones están unidas a la acción dentro del trabajo. Se puede mencionar como definición a las conductas propias de las personas para tener una incorporación dentro de las ejecuciones propias en diversos campos de lo cotidiano conjuntamente con el esfuerzo y las acciones que se pueden tomar (14).

### **Desempeño Laboral**

Son las múltiples acciones del ser humano dentro de las organizaciones que en cierta manera beneficia a cumplirse los objetivos trazados y alcanzar las metas y logros dentro de la institución, muchas características de la institución pueden estar inmersas dentro del desenvolvimiento de sus empleados para lograr establecer el desempeño, las miras hacia adelante como organización es otra forma de presentarse como desempeño laboral y estas pueden llegar a concretar las metas y objetivos regidas por el desempeño laboral (15).

### **Evaluación del Desempeño**

Permite conocer las formas de rendimiento presentes en cada una de las instituciones, teniendo en consideración las capacidades de los integrantes, es importante reconocer como se presentan cada uno de los miembros del

equipo de trabajo considerando las actividades que cada uno realiza para medir a largo plazo los objetivos alcanzados y logrados considerando las metas, las evaluaciones consideran las aptitudes y su relación con el rendimiento, esto permite conocer el desempeño de los integrantes de la institución y poder fortalecer las debilidades para lograr las metas institucionales (16).

Las evaluaciones favorecen al desarrollo de la institución ya que considera las formas o permite reconocer las debilidades que se pueden encontrar y establece la reactivación de las deficiencias encontradas, se desarrollen de manera permanente.

#### **Elementos de evaluación del desempeño**

Las formas de elegir permiten reconocer los elementos relacionados en los desempeños, considerar la retroalimentación a los empleados para incrementar su desenvolvimiento, como lo establece recursos Humanos hace el esquema de evaluaciones del desempeño departamental la cual necesita unificar procesos (17).

#### **Factores - desempeño**

El factor para el logro del desempeño está en la competencia. Las competencias en el trabajo, son los conocimientos, experiencias, habilidades, motivación y actitudes que caracterizan a las personas, en su forma idónea demostrada, junto a un desempeño mayor del trabajador, en concordancia con las exigencias de producción y servicios. Se requiere que esas competencias sean visibles y medibles (18).

Del mismo se establece que las competencias se basen en cualidades de la personalidad de la conducta en el ser humano con el enfoque en sus:

habilidades y capacidades desarrolladas dentro de su trabajo, esto puede ser motivado en sentimientos y valores agrupados a ella que permiten encontrar el desempeño profesional con eficiencia (19).

Cuesta formula que las personas no sólo son competentes, hay que considerar lo emocional, social y biológico, la persona dentro de dimensiones para desempeño (20).

Estas pueden ser:

a) Habilidades laborales

Se refiere a la rapidez y actitud para desarrollar tareas o trabajos, una persona con habilidades, es aquella que obtiene muchos éxitos gracias a sus destrezas.

La capacidad se define como un proceso mediante el cual todo ser humano reúne las condiciones de aprender y cultivar conocimientos, que fueron o no usados, para aumentar y desarrollar los conceptos y las Habilidades.

Como se ha nombrado anteriormente las competencias ponen en juego las capacidades, Habilidades, Actitudes y Destrezas. Que se vinculen con el trabajo y el desempeño en un puesto laboral. Las enseñanzas de competencias son importantes en el desarrollo del pensar (21).

b) Relaciones Interpersonales

Los grupos se desarrollan dentro de la institución, por consiguiente, necesita comunicación aceptable, cooperación entre los miembros de trabajadores. Relaciones interpersonales para crear grupos y lograr mejoras institucionales.

Concluyendo que las relaciones interpersonales son la base importante en el trabajo y guiadas por los superiores, un mejor ambiente entre los trabajadores para realizar mejor las labores (21).

Indicadores que influyen en esta dimensión:

- La empatía:

Ubicarse en el mismo lugar que la otra persona para poder reconocer las características de las mismas, dentro del contexto laboral.

- El liderazgo

El reconocimiento de las cualidades de toda persona con manejo de emociones para poder sacar adelante un equipo, todo ello de manera equitativa y con el ejemplo de ser participativo (22).

### **3.2.2 El Estrés**

El estrés como la reacción producida frente a determinados estímulos, actuando de forma adaptativa, el estrés no es un fenómeno negativo, algunas veces suele ser un proceso normal, cuando las respuestas no sean patológicas y adaptativas (23).

Las situaciones de alarma, donde el sujeto responde inmediato, pueden activarse los sistemas en el organismo, las cuales producen, aumento de adrenalina, sudoración, incremento de frecuencia cardiaca, etc. Haciendo que la cantidad de sangre llegue aumentada, este proceso permite que las personas tengan una reacción muy rápida ante situaciones de respuesta, cuando estas no son reguladas de manera normal por el organismo, pueden ocasionar alteraciones patológicas, complicando muchas respuestas del cuerpo, por lo

que se recomienda la moderación en cuanto al control, la aparición del estrés, puede generar respuestas, que deben ser controladas a tiempo (24).

### **Situaciones de Estrés según su duración**

- Situación corta: Provocada por estresores con duración de unos segundos a pocas horas, si se continúa puede existir peligro en la salud.
- Situación moderada: Cuando las situaciones son más intensas, puede ir de horas hasta días, precipita trastornos y síntomas si hay predisposición física o psicológica.
- Situación alta o severa: Crónicos, duran de meses a años, estas pueden terminar en una alteración física o mental (25).

### **Estrés Laboral**

Son las reacciones propias de las personas que pueden desencadenar alteraciones patológicas emocionales, físicas y mentales dentro del ambiente laboral, lo cual podría afectar el entorno, las mismas que generan un desempeño laboral deficiente en el entorno laboral (26).

#### **Causas:**

El estrés laboral puede ser ocasionado por alteraciones de organización . Alteraciones dentro del trabajo como las gestiones inadecuadas, existencia de condiciones laborales insatisfactorias.

Los peligros pueden estar dentro de las condiciones universales de la salud o pueden no considerarse perjudiciales considerándose

alteradas según la cultura de las personas (26).

**a.** Características del trabajo:

- Monotonía.
- Poca variedad.
- Tareas no agradables.

Ritmo del trabajo

- Trabajos estrictos.
- Mucho trabajo (26).

Horarios de trabajo

- Trabajo sin horarios.
- Trabajo imprevisibles.
- Turnos mal concebidos.
- Trabajo estricto (26).

Control y participación

- Falta de participación y toma de decisiones.
- Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo) (26).

**b.** Contexto laboral:

Perspectivas profesionales.

- Inseguridad.



- Falta de perspectivas.
- Remuneración.
- Evaluación del rendimiento.
- Carencia de capacidades.

#### Papel en la entidad

- Sin termino.
- Funciones contrarias.
- Atender constantemente a otras personas
- Responsabilizarse por otras personas.

#### Relaciones intralaborales.

- Mala relación.
- Supervisión no apropiada.
- Acoso, violencia.
- Trabajo separado.
- Ausencia en los procedimientos (26).

#### Cultura en la institución

- Poca comunicación.
- Sin liderazgo.
- Sin claridad en los objetivos.

#### Relación entre la familia y el trabajo.

- Exigencias contrapuestas entre familia y trabajo.
- Sin apoyo familiar.

**Consecuencias:**

**a. Para el trabajador**

Los trabajadores con estrés presentan alteraciones externas, alteraciones motoras y problemas en el habla de las personas dentro del trabajo, explosiones emocionales, voz baja, exceso al comer, conductas violentas y bostezos frecuentes (27).

**b. Consecuencias psiquiátricas**

Entre las alteraciones por estrés se encuentran la preocupación, pocas decisiones, confusiones, poca concentración, poca atención, sin control de emociones, la sensación de desorientación, olvidos, bloqueos de la mente, las críticas, mal humor, sufrir accidentes. Estos efectos pueden provocar trastornos asociados al estrés. Los más frecuentes están: trastornos del sueño, fobias, trastornos sexuales y otros trastornos (28).

**c. En la organización**

Estrés laboral pueden ocasionar deterioro en el trabajo, influyendo negativamente en las personas como en el

rendimiento y el desempeño. De manera que es evidente el estrés, pues la falta de concentrarse, los dolores corporales. Otro aspecto que forma parte es el agotamiento en el trabajo conocido como estrés no encausado. Las reservas de energía se agotan cuando el trabajo te consume, pocas defensas ante cualquier enfermedad, rinde poco en su trabajo, insatisfacción cada vez mayor con el mismo, pesimismo. El agotamiento en el trabajo suele sobrevenir a las personas mimetizadas en el trabajo, dedicándoles el mayor tiempo posible. Al principio el daño no es notorio, muchas horas de tensión ocasionan alteración física (29).

### **Factores**

#### **a. Falta de apoyo Organizacional**

Dentro de las organizaciones existen metas y objetivos que deben ser cumplidos por los trabajadores, los cuales se encuentran permanentemente concentrados en cumplirla y establecer formas y grupos para trabajar en equipo, estas maneras de trabajo pueden ir ordenando los criterios planteados por cada uno de los trabajadores de la organización, es importante el cumplimiento de los objetivos, estableciendo normas que no se cumplen para el logro de las mismas, las organizaciones están ordenadas por los reglamentos internos de las instituciones que deben

ser cumplidas (30).

Los trastornos de estrés pueden establecer alteraciones relacionadas al sueño y sus consecuencias.

b. Demanda o recarga laboral

La recarga está sujeta a la falta de compromiso por parte del profesional dentro de la institución u organización, estas características pueden conllevar al exceso de trabajo, las instituciones pueden tener el control del horario laboral, esto debería ser regulado en los trabajadores, ya que recargar de trabajo a las personas podría afectar la salud mental. En la institución el cumplimiento de las normas y reglas internas deben ser cumplidas bajo norma, lo establecido dentro de las instituciones necesitan ser cumplidas, esto podría generar alteraciones (30).

La realización de tareas con respecto de otras, por un lado y las quejas de salud, la cual no se ve en las asociaciones por su diversidad. La necesidad de trabajo puede también generar estrés (30).

Existen factores para esta dimensión:

- Pocos trabajadores:
- Situaciones que deberá enfrentar cada día.

– Falta de tiempo.

c. Dificultad Interpersonal

La recarga del trabajo podría generar algunas alteraciones dentro del ámbito laboral, las cuales podrían generar condiciones que limitan las relaciones interpersonales, las más resaltantes dentro de una institución son las de ámbito netamente laboral, condicionando conductas no apropiadas de un trabajador, están siempre marcadas por los problemas de las personas que pueden llevar sus problemas al trabajo, complicando muchas otras responsabilidades como personas (31).

La comunicación entre los trabajadores y los jefes de las instituciones es de suma importancia para considerar las relaciones de los trabajadores dentro de un mismo grupo de trabajo, esto fortalece los trabajos en equipo para cumplir los objetivos.

Las responsabilidades no solo recaen en los trabajadores, también en los jefes encargados de las instituciones, los cuales establecen comunicación directa con los trabajadores quienes son los responsables de cumplir los objetivos dentro de la institución. Es importante el control de las personas dentro de los centros de labores, para el cumplimiento de los objetivos, los mismos que podrán ser cumplidos, generando

una sobrecarga de trabajo que muchas veces puede ocasionar estrés en los trabajadores de las instituciones (31).

Influencia de los factores:

- Conflictos.
- Competitividad.
- Problemáticas.

La problemática debería tener ejes de intervención dentro de la institución, los cuales podrían resumir y ordenar las principales funciones dentro de la institución, condicionando los valores y factores de las organizaciones, establecer medidas que salvaguardan la salud de los trabajadores dentro de la institución (32).

#### d. Insatisfacción

La insatisfacción podría generar ciertas desconfianza entre las personas de la institución, esto conlleva al no cumplimiento de los objetivos, las cuales están relacionadas con la insatisfacción de las personas o del equipo de trabajo conformado por los integrantes de institución, manejar de manera adecuada las reglas y normas, el cumplimiento de las mismas (33).

La falta de comunicación afecta las relaciones interpersonales dentro de la institución de trabajo, ocasionando problemas de índole laboral, eso mismo podría generar problemas de salud

partiendo del estrés dentro del trabajo, complicando otros problemas relacionados con la salud de los trabajadores, las premiaciones y recompensas de los responsables dentro de la institución podría reducir los problemas de estrés (34).

La poca comunicación dentro del centros laborales, establece una inadecuada comunicación entre los trabajadores, el cual puede ir deteriorando las relaciones interpersonales, ocasionando una inadecuada relación de grupo, trabajos que no pueden integrarse, lo cual podría llevar a recarga laboral y ocasionar estrés dentro de la institución (35).

Los factores influyentes son:

– Inestabilidad laboral:

La inestabilidad en el trabajo podría generar alteraciones presentadas dentro de las instituciones, las cuales podrían modificar las actitudes de las personas.

– Escaso confort físico:

Podría estar considerado como una forma de recarga laboral generando alteraciones como factores estresores, desencadenando otras complicaciones en las personas que la padecen.

– Incompatibilidad.

El desarrollo de las tareas de manera separada, las cuales no son concordantes con los trabajadores de la institución.

e. Justicia organizacional

Determinan procesos de trabajo y de función. Alterado por la forma de gestión de los jefes considerando un ámbito de ejecución de la empresa que influye, en la satisfacción laboral (36).

factores que alteran la dimensión:

- Sensación de darlo todo en el trabajo.
- Ocultar o falsear emociones propias.

## **2.3. Formulación de hipótesis.**

### **2.3.1. Hipótesis general.**

**Hi.**

El desempeño laboral se relaciona con el estrés en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2021

### **2.3.2. Hipótesis específica.**

**Hi.**

El desempeño laboral se relaciona a la falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

**Hi.**

El desempeño laboral se relaciona a la recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

**Hi.**

El desempeño laboral se relaciona a la dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

**Hi.**

El desempeño laboral se relaciona a la falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.



### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Método de la investigación.

Hipotético – deductivo, los procedimientos para variables, establecerán consecuencias de asociación y relación de las variables en estudio, todo ello nos permitirá emitir un juicio o conclusión final (37).

#### 3.2. Enfoque de la investigación.

Cuantitativo, las variables nos permitirán obtener los resultados, considerando las características encontradas en cada una de estas (38).

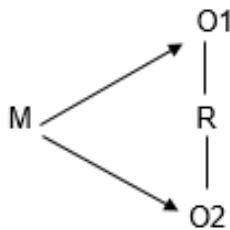
#### 3.3. Tipo de investigación.

Tipo aplicada, donde no existe manipulación de las variables, estas se presentan en función a su clasificación dentro de la investigación (39).

#### 3.4. Diseño de la investigación.

Corresponde al no experimental, donde no se considera la manipulación de la variable, de corte transversal, describiendo las dos variables, pero en un solo momento (40).

Esquema de diseño:



M: Personal de salud.

O1: Desempeño.

O2: Estrés

R: correlación

### 3.5. Población, muestra y muestreo.

#### **Población:**

Lo conformaran los trabajadores de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz, 320 distribuidos en las diferentes áreas.

#### **Características de la población:**

Los trabajadores del Hospital Victor Ramos Huaraz , en su gran mayoría son de la ciudad , se movilizan con medios de transporte públicos y se encuentran laborando durante la pandemia por COVID 19, siendo una característica importante para el estudio.

#### **Muestra:**

Será calculada según la fórmula de poblaciones conocidas, tomando a todos los trabajadores del Hospital Victor Ramos Huaraz 2021.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e(N - 1) + Z^2 * p * p}$$
$$n = \frac{320 (1,96)^2 (0,5) (0,5)}{0.01(320 - 1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$
$$n = 74$$

$$N = 320$$

$$Z = 1,96$$

$$p = 0,5$$

$$e = 0,01$$

**Muestreo:** Probabilístico aleatorio simple, donde todas las unidades de observación tienen las mismas probabilidades de caer en la muestra.

#### **Criterios de Inclusión**

- Trabajadores de la salud.
- Personal de salud nombrados.
- Personal de salud contratados

#### **Criterios de exclusión**

- Personal de salud que no firme el consentimiento.
- Personal de salud con cese de contrato.
- Personal administrativo.

#### **3.6. Variables y operacionalización.**

- Desempeño Laboral.
- Estrés del personal de salud.

### Variable 1: Desempeño Laboral

**Definición operacional:** Se conoce como las características propias de las personas para reconocer su valor dentro de una actividad realizada.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Habilidades laborales	1.Responsabilidad en labores	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Ordinal	Nada: 0
Relaciones Interpersonales	2.Aplicar conocimiento.			Un Poco: 1
	3.Empatía.			Bastante: 2
	4.Liderazgo.			Mucho: 3
	5.Influencia que ejerce.			

**Variable 2:** Estrés Laboral.

**Definición Operacional:** Es la reacción del organismo ante acontecimientos no resolutivos que pueden ocasionar patologías.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Falta de apoyo organizacional.	Apoyo ineficaz de los superiores y/o de la empresa	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	Ordinal	Nada: 0 Un Poco: 1 Bastante: 2 Mucho: 3
Recarga Laboral.	Escaza disposición			
Dificultad Interpersonal.	Escasa autoridad			
	Escaso número de trabajadores			
	Conflictos interpersonales			
Falta de justicia organizacional.	Demasiada competitividad			
	Ocultar o falsear las propias emociones.			



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

#### **3.7.1. Técnica.**

Se usará la encuesta, donde se especifica que la encuesta busca la recopilación de datos mediante el uso de un cuestionario, el cual fue desarrollado por un grupo de determinadas personas.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos.**

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Según lo mencionado por Bernal. Elaborar un cuestionario parte de recolectar la información, en la cual consideramos las preguntas, que servirán para procesar la información.

#### **3.7.3. Validación.**

Los contenidos de los instrumentos, serán sometido al juicio de expertos, donde 8 expertos emitirán un informe para su evaluación y garantizar la su representatividad, para los resultados de investigación, según criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad, consistencia de los ítems, concordando todos los expertos consultados, en que los instrumentos de investigación, tanto para la primera y segunda variable eran adecuados para la medición en estudio.

#### **3.7.4. Confiabilidad.**

Mediante la validez cuantitativa se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos, ambas variables fueron aplicadas utilizando el estadístico alfa de Cronbach, por tratarse de cuestionarios, obteniendo un valor alfa de 0,860 para la medición de la primera variable, así también se obtuvo un valor de 0,942 para la segunda variable, lo cual se interpreta como confiable, mediante valores establecidos entre el rango 0 y 1, de acuerdo a los valores obtenidos.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.**

Los resultados encontrados y ordenados serán descargados e incorporados en el programa estadístico spss V.26 para su cuantificación y la obtención de los

resultados, los resultados encontrados se presentarán mediante tablas y gráficos, los valores obtenidos serán interpretados teniendo en consideración los objetivos, para probar la hipótesis se consideró la prueba Rho de Spearman, por tratarse de variables ordinales.

### **3.9.Aspectos éticos.**

La presente investigación, estará centrada según las normas internacionales y nacionales sobre investigación en humanos, así como las disposiciones vigentes en bioseguridad.

Se redactará y enviará la documentación necesaria a la institución, involucrada en el recojo de datos, asimismo, se seguirá el procedimiento metodológico que mejor se adapte a las circunstancias del estudio, así como el uso de un instrumento de recolección de datos, con validación y confiabilidad suficiente para lograr los objetivos.

Cabe resaltar que se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardarán sus Datos Personales según lo referido a la Ley y se les fue entregado un consentimiento informado, a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación, en el mencionado documento será indicado los objetivos y procedimientos.



## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

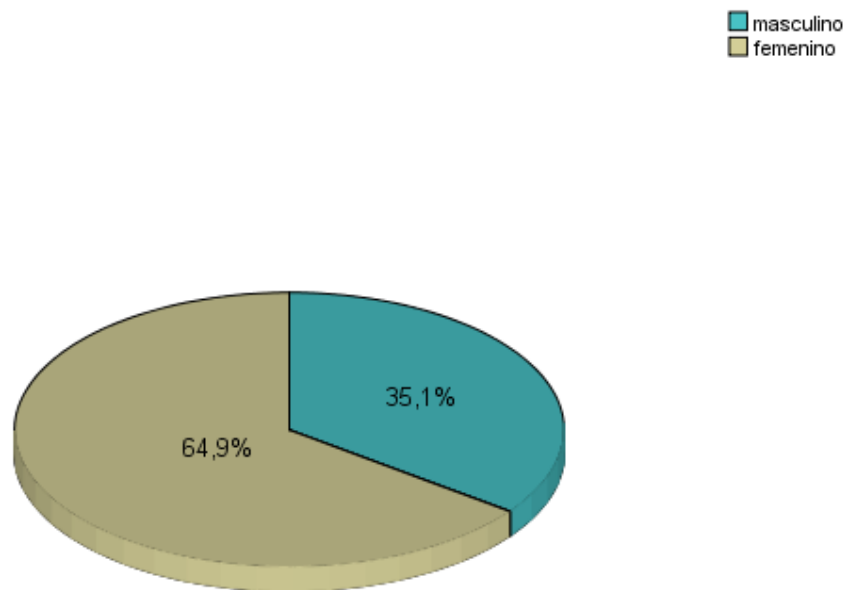
#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1 Distribución de la muestra según sexo de los participantes.

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>masculino</b>	26	35,1
<b>femenino</b>	48	64,9
<b>Total</b>	74	100,0

Fuente: Cuestionario de aplicación.

Figura 1 Distribución de la muestra según sexo de los participantes.



Interpretación:

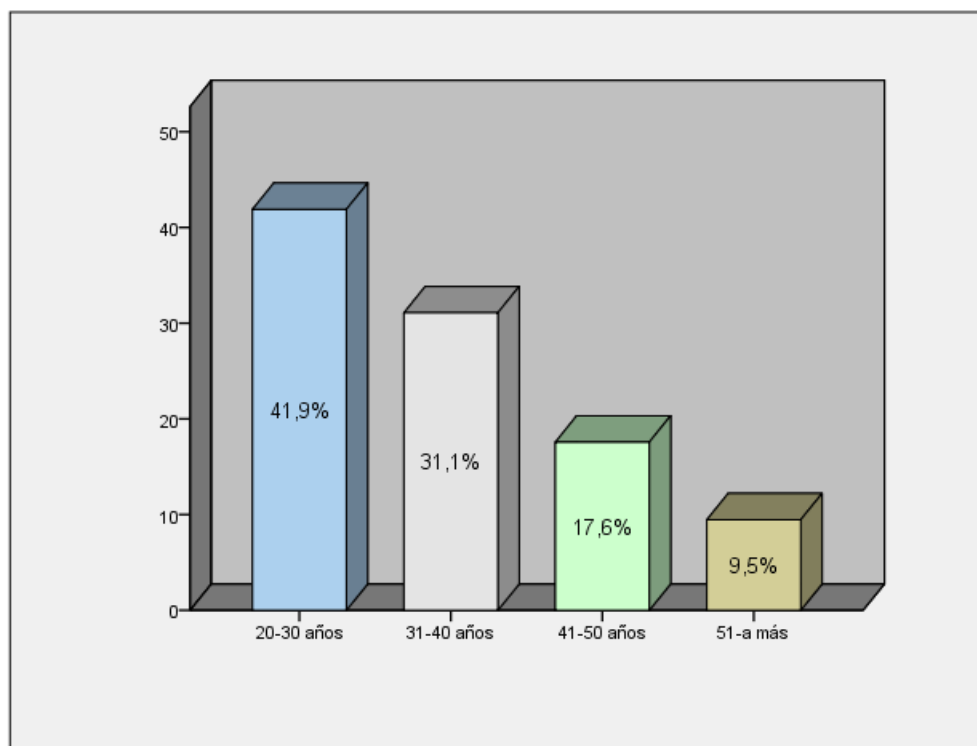
La tabla y figura 1 muestran la distribución de los participantes según sexo, donde el sexo masculino estuvo representado por el 35,1% de los participantes, del mismo modo el sexo femenino estuvo representado por el 64,9% de los participantes de la muestra.

Tabla 2 Distribución de la muestra según las edades de los participantes.

<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>20-30 años</b>	31	41,9
<b>31-40 años</b>	23	31,1
<b>41-50 años</b>	13	17,6
<b>51- a más</b>	7	9,5
<b>Total</b>	74	100,0

Fuente: Cuestionario de aplicación.

Figura 2 Distribución de la muestra según las edades de los participantes.



Interpretación:

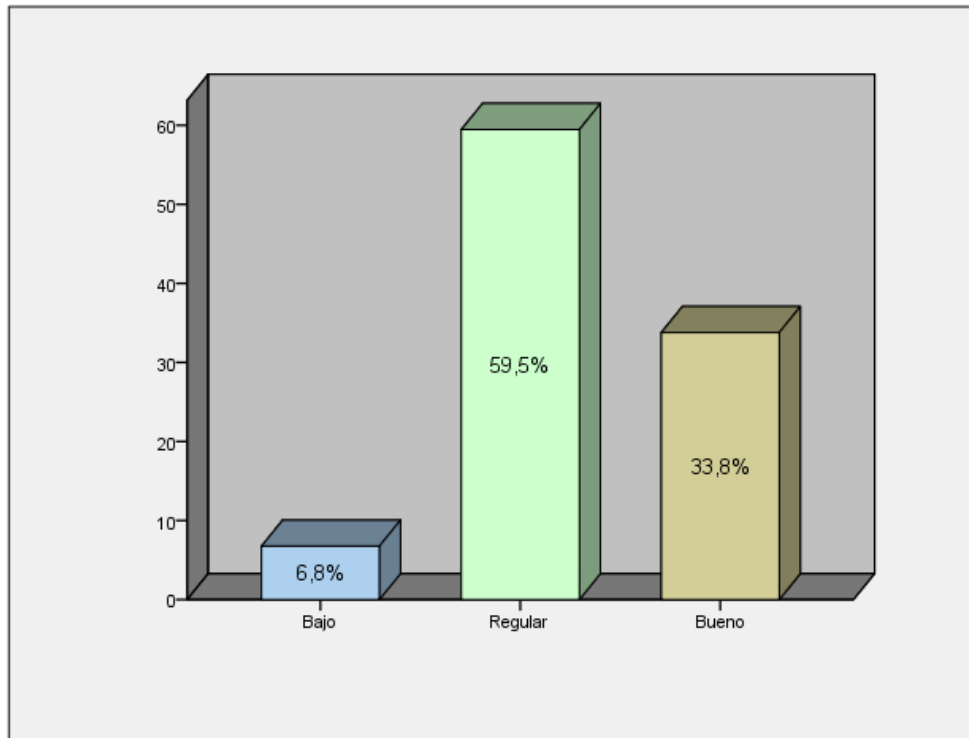
La tabla y figura 2 muestran la distribución según la edad de los participantes, donde los participantes de 20 a 30 años representan el 41,9% de los participantes, de 31 a 40 años de edad estuvo representado por el 31,1% de los participantes, de 41 a 50 años representan el 17,6% de los participantes, de 51 a más años representan el 9,5% de los participantes .

Tabla 3 Distribución de los participantes según desempeño

<b>Desempeño</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Bajo</b>	5	6,8
<b>Regular</b>	44	59,5
<b>Bueno</b>	25	33,8
<b>Total</b>	74	100,0

Fuente: Cuestionario de aplicación.

Figura 3 Distribución de los participantes según desempeño



Interpretación:

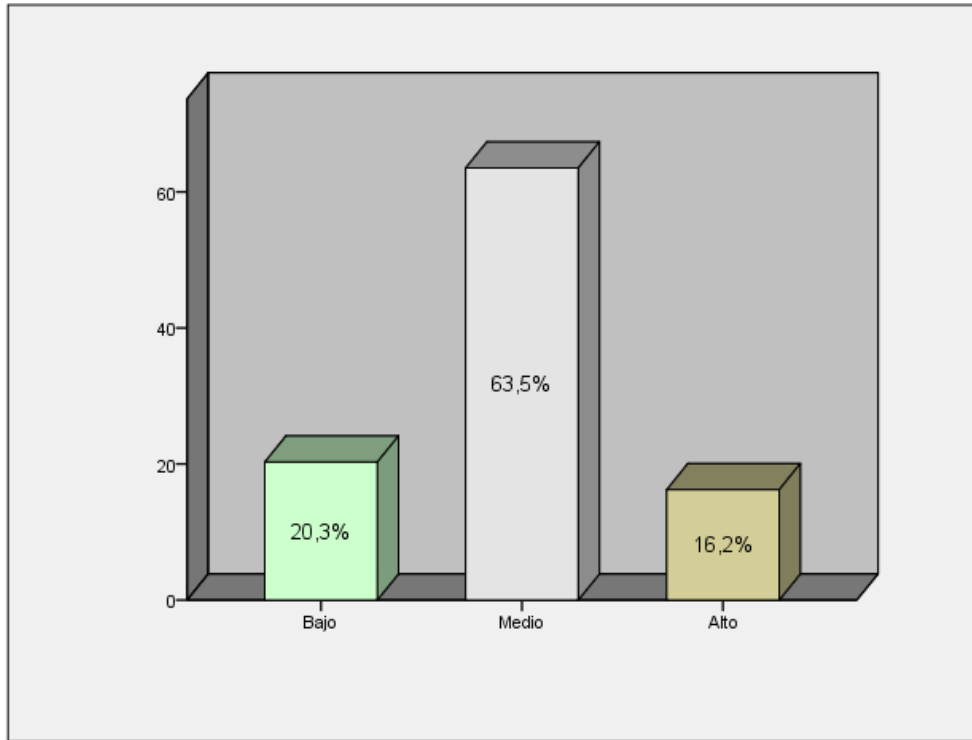
La tabla y figura 3 presentan la distribución según el desempeño laboral de los participantes, donde se muestra que, del total de encuestados, solo el 6,8% presentaron un desempeño laboral bajo, el 59,5% presentaron un desempeño laboral regular y el 33,8% presentan un buen desempeño.

Tabla 4. Distribución de los participantes según estrés laboral

<b>Estrés laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	15	20,3
<b>Medio</b>	47	63,5
<b>Alto</b>	12	16,2
<b>Total</b>	74	100,0

Fuente: Cuestionario de aplicación.

Figura 4. Distribución de los participantes según estrés laboral



Interpretación:

La tabla y figura 4 presentan la distribución de los participantes según el grado de estrés de los participantes, donde el 20,3% de los encuestados presentaron un nivel de estrés bajo, el 63,5 % presentaron un nivel de estrés medio y solo el 16,2% de los participantes presentan un nivel alto de estrés.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### -Prueba de hipótesis General

H0: El desempeño laboral no se relaciona con el estrés en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

H1: El desempeño laboral se relaciona con el estrés en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: rho spearman

Tabla 5 Prueba de hipótesis

Rho de Spearman		Desempeño	Estrés
Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,076
	Sig. (bilateral)	.	,519
	N	74	74
	<hr/>		
Estrés	Coefficiente de correlación	,076	1,000
	Sig. (bilateral)	,519	.
	N	74	74
	<hr/>		

##### -Toma de decisión:

La tabla 5 presenta el análisis inferencial entre el desempeño laboral y el estrés en tiempos de pandemia, donde se establece la prueba Rho de spearman por tratarse de variables cualitativas, considerando un valor de comparación de 1,000, un nivel de confianza del 95% con una significancia de 0,519.

Existe relación significativa entre Desempeño laboral y Estrés en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**-Prueba de hipótesis específica 1:**

Hipótesis Nula: El desempeño laboral no se relaciona a la falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

Hipótesis Alterna: El desempeño laboral se relaciona a la falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

**-Nivel de significancia:** 0,05

**-Estadístico de prueba:** rho spearman

<b>Rho de Spearman</b>		<b>Falta de apoyo organizacional</b>	
Desempeño	Coeficiente de correlación	1,230	,018
	Sig. (bilateral)	.	,527
	N	74	74
<b>Falta de apoyo organizacional</b>	Coeficiente de correlación	,018	1,230
	Sig. (bilateral)	,527	.
	N	74	74

**-Toma de decisión:**

El análisis inferencial entre el desempeño laboral y el estrés en tiempos de pandemia, donde se establece la prueba Rho de Spearman por tratarse de variables cualitativas, considerando un valor de comparación de 1,230, un nivel de confianza del 95% con una significancia de 0,527. Existiendo relación significativa entre Desempeño laboral y la falta de apoyo organizacional en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**-Prueba de hipótesis específica 2:**

Hipótesis Nula: El desempeño laboral no se relaciona a la recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

Hipótesis Alternativa: El desempeño laboral se relaciona a la recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

**-Nivel de significancia:** 0,05

**-Estadístico de prueba:** rho spearman

<b>Rho de Spearman</b>		<b>Desempeño</b>	<b>Recarga laboral</b>
<b>Desempeño</b>	Coefficiente de correlación	1,200	,022
	Sig. (bilateral)	.	,547
	N	74	74
	<hr/>		
<b>Recarga laboral</b>	Coefficiente de correlación	,022	1,200
	Sig. (bilateral)	,547	.
	N	74	74
	<hr/>		



**-Toma de decisión:**

El análisis inferencial entre el desempeño laboral y la recarga laboral en tiempos de pandemia, donde se establece la prueba Rho de spearman por tratarse de variables cualitativas , considerando un valor de comparación de 1,200, un nivel de confianza del 95% con una significancia de 0,547. Existiendo relación significativa entre Desempeño laboral y la recarga laboral en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**-Prueba de hipótesis específica 3:**

Hipótesis Nula: El desempeño laboral no se relaciona a la dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

Hipótesis Alterna: El desempeño laboral se relaciona a la dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

**-Nivel de significancia:** 0,05

**-Estadístico de prueba:** rho spearman

<b>Rho de Spearman</b>		<b>Dificultad</b>		
		<b>Desempeño</b>	<b>interpersonal</b>	
<b>Desempeño</b>	Coefficiente de correlación	2,400	,250	
	Sig. (bilateral)	.	,041	
	N	74	74	
<b>Dificultad interpersonal</b>		Coefficiente de correlación	,250	2,400
		Sig. (bilateral)	,041	.

N	74	74
---	----	----

**-Toma de decisión:**

El análisis inferencial entre el desempeño laboral y el estrés en tiempos de pandemia, donde se establece la prueba Rho de Spearman por tratarse de variables cualitativas, considerando un valor de comparación de 2,400, un nivel de confianza del 95% con una significancia de 0,041. No existiendo relación significativa entre Desempeño laboral y la dificultad interpersonal en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**-Prueba de hipótesis específica 4:**

Hipótesis Nula: El desempeño laboral no se relaciona a la falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

Hipótesis Alternativa: El desempeño laboral se relaciona a la falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.

**-Nivel de significancia:** 0,05

**-Estadístico de prueba:** rho spearman

<b>Rho de Spearman</b>		<b>Falta de justicia organizacional</b>	
<b>Desempeño</b>	Coeficiente de correlación	2,270	,290
	Sig. (bilateral)	.	,043
	N	74	74

<b>Falta de</b>	Coefficiente	,290	2,270
<b>justicia</b>	de correlación		
<b>organizacional</b>	Sig. (bilateral)	,043	.
	N	74	74

#### **-Toma de decisión:**

El análisis inferencial entre el desempeño laboral y el estrés en tiempos de pandemia, donde se establece la prueba Rho de spearman por tratarse de variables cualitativas , considerando un valor de comparación de 2,270, un nivel de confianza del 95% con una significancia de 0,043. No existiendo relación significativa entre Desempeño laboral y la justicia organizacional en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

#### **4.1.3. Discusión de resultados**

El objetivo de nuestra investigación fue Determinar la relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud, obteniendo como resultado que el desempeño laboral y el estrés en tiempos de pandemia, donde se establece la prueba Rho de spearman por tratarse de variables cualitativas , considerando un valor de comparación de 1,000, un nivel de confianza del 95% con una significancia de 0,519, existiendo relación significativa entre Desempeño laboral y Estrés en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022. Asi también los estudios desarrollados por Monterrosa D. 2020 (6) establecen que 37,1% manifiestan sintomatología de temor al coronavirus, con un análisis inferencial de 0,044, por lo mismo que 7 de cada 10 participantes en el estudio presentan ansiedad o estrés laboral.

Con relación al primer objetivo específico donde se menciona la relación entre desempeño y falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud, se encontró como resultado una significancia de 0,527, existiendo relación significativa entre Desempeño laboral y la falta de apoyo organizacional en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022, estos resultados fueron similares a los resultados de Hungría donde establece que en la dimensión de cansancio emocional un 51,7% alto , en la dimensión de despersonalización un 45% en el nivel medio.

El segundo objetivo específico establece la relación entre desempeño y recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud , obteniendo como resultado de una significancia de 0,547. Existiendo relación significativa entre Desempeño laboral y la recarga laboral en el personal de salud, estos resultados fueron similares a los encontrados por Vilorio y Paredes 2020 (9) donde concluyen en la existencia de una relación entre rendimiento laboral y el estrés, así también los estudios de Ochoa 2020 (10) reportó niveles altos de Burnout un (70%), los resultados en cuanto a las dimensiones con una calificación de satisfacción (75%). Se concluye que las instituciones deberían tener en cuenta el bienestar emocional del profesional para plantear mejores proyectos y buscar soluciones eficientes. Así también los estudios desarrollados por Pacori, Pachari y Quispe 2020. (11) reportaron resultados similares a los encontrados en nuestra investigación con relación al rendimiento laboral y el estrés en el personal de salud, los resultados encontrados establecen una relación entre las variables de estudio. Por otro lado, los estudios de Abanto en 2020 (12) consideran nos arrojaron niveles altos de estrés equivalente al 54% y un desempeño medio de 67%, las conclusiones del estudio establecen asociación entre las variables de estudio.

Con relación al objetivo desempeño y dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud se mostraron como resultados que la significancia de 0,041. No

existiendo relación significativa entre Desempeño laboral y la dificultad interpersonal en el personal de salud del Hospital Víctor Ramos Huaraz 2022, este resultado resulto similar a los resultados encontrados por Chávez 2017. (13) el cual encontró niveles bajos, por lo que no consideró una relación entre las variables estudiadas.

El objetivo relación entre desempeño y falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud. Presentó como resultado una significancia de 0,043. No existiendo relación significativa entre Desempeño laboral y la justicia organizacional en el personal de salud del Hospital Víctor Ramos Huaraz 2022, no se reportaron antecedentes similares con relación a los resultados del objetivo mencionado.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

- Se concluye que existe relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud con una significancia de 0,519.
- Con relación al desempeño laboral y el apoyo organizacional se establece un valor de significancia de 0,527 por lo que se establece relación entre las variables en estudio.
- Se concluye que existe relación entre el desempeño laboral y la recarga laboral, establecido por un valor de significancia de 0,547.
- Con relación al desempeño y dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud, no se encontró relación entre las variables en estudio lo cual establece una valor de significancia de 0,041.
- Se concluye que no existe relación entre desempeño y falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud establecido por un valor de significancia de 0,043.

## 5.2 Recomendaciones

- Se recomienda realizar un seguimiento de todos los trabajadores de las Hospital que presenten niveles de estrés, frente a las situaciones personales, ambientales, emocionales y sociales con el fin de brindarles apoyo, consejería y una orientación para ayudar adecuadamente al afronte de los estímulos físico y psicológicos que genera el estrés.
- Se sugiere al área de psicología promover la implementación de programas, charlas y talleres de relajación sobre estrés para mejorar el apoyo organizacional. Asimismo, tener unos minutos para poderse relajar, respirar profundo y volver a las actividades.
- Se sugiere a los trabajadores del hospital tomar conciencia de que el estrés cada día se vuelve un problema mundial y que en algunos casos no es fácil sobrellevarlo por lo que deben distribuir la carga laboral dentro de la institución.
- Se sugiere mejorar las actividades relacionadas a las dificultades interpersonales de los trabajadores.
- Es importante desarrollar y mejorar la justicia organizacional dentro de la Institución en tiempos de pandemia.

## 5. REFERENCIAS

- 1.- Causas y efecto del estrés laboral. [Documento www]. Recuperado 27 de agosto de 2010. Disponible en internet.  
<http://www.monografias.com/trabajos34/causas->
- 2.- Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés [Documento www]. Recuperado el 16 de abril de 2010, Disponible en internet.  
[http://www.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/index.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm)
- 3.- Chiavenato, I. (2001). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá: McGraw-Hill.
- 4.- Lezcano Herrera, Carlos y Elena Font Graupera: Algunas reflexiones acerca del llamado “*Capital Humano*” Desde la óptica del análisis de la gestión de la información. Economía y Desarrollo, Nro. 1, Vol. 135, 2004
- 5.- Maslach C, JSE. The measurement of experienced burnout. Journal Occupational Behaviour. In.; 1981. Obtenido de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10>
- 6.- Monterrosa A, Dávila R (2020) Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos, obtenido de: [alvaromonterrosa@gmail.com](mailto:alvaromonterrosa@gmail.com)
- 7.- Duque O, Ramírez E (2020) Percepción del rendimiento laboral individual en tiempos de pandemia por covid-19: acercamiento al trabajador de la salud. Obtenido de: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/18828>
- 8.- Hungría M. (2020) Síndrome de burnout producido por COVID-19 en personal del Centro de Salud Saucos, Guayaquil – Ecuador. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61423>
- 9.- Vilorio E, Paredes J (2016) Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de la Universidad Los Andes. Ecuador. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601704.pdf>
- 10.- Ochoa D. (2020) Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de imagenología- emergencia durante pandemia COVID19 Hospital Isidro Ayora. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.1265>



- 11.- Pacori B. Pachari L. y Quispe N (2020), “ Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID – 19. Obtenido de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3707/Nilda\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3707/Nilda_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- 12.- Abanto E. (2020), Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590>
- 13.- Chávez, L. K. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de Gestión Comercial de ElectroSur S.A en el periodo 2015. 124. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizbeth.pdf>
- 14.- Alles, M. A. (2002). Desempeño por competencias: Evaluación de 360° (2ª ed.). Buenos Aires: Granica.
- 15.- Andrade P., B. C. (2007). Evaluación del desempeño laboral de los licenciados egresados del programa de enfermería de la Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado" en opinión de los supervisores
- 16.- Conexiónessan. (21 de abril de 2020). Manejo del estrés laboral durante la cuarentena. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>
- 17.- Campos, M. A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química
- 18.- Chiang Vega M.M, Salazar Botello C.M, Núñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital. Tipo1. Revista Theoria 2007; 16 (2):61-76.
- 19.- Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características y Formas de Afrontamiento [Documento www] Recuperado el 30 de agosto de 2010, Disponible en internet. [http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01\\_1.htm](http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm)

- 20.- Álvarez Sila, L. A., & Espinoza Samaniego, C. E. (octubre de 2018). Diagnóstico de Estrés Laboral en los Trabajadores de una Empresa Comercial de la Bahía de Guayaquil, 2017
- 21.- Normas Cubanas, NC 3000, 30001 y 3002 Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano, 20
- 22.- Republica. (13 de setiembre de 2020). Lo que debe saber para manejar bien el estrés durante las jornadas de teletrabajo. Obtenido de <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/lo-que-debe-saber-para-manejar-bien-el-estres-durante-las-jornadas-de-teletrabajo-2980185>
- 23.- Zeithaml byg. servqual. In. USA.; 2009. Obtenido de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/d>
- 24.- Xiao C. A Novel Approach of Consultation on 2019 Novel Coronavirus (COVID-19)-Related Psychological and Mental Problems: Structured Letter Therapy. *Psychiatry Investig.* 2020;17(2):175- 176. <https://doi.org/10.30773/pi.2020.0047>
- 25.- Hawryluck L, Gold WL, Robinson S, Pogorski S, Galea S, Styra R. SARS control and psychological effects of quarantine, Toronto, Canada. *Emerg Infect Dis.* 2004;10(7):1206-1212.
- 26.- OPS/OMS. Organización Panamericana de la Salud [Internet]. Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. [citado 17 de abril de 2020]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/consideraciones>
- 27.- Kang L, Ma S, Chen M, Yang J, Wang Y, Li R, et al. Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain Behav Immun.* 2020 Mar 30. pii: S0889-1591(20)30348-2. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.03.028>
- 28.- Nickell LA, Crighton EJ, Tracy CS, Al-Enazy H, Bolaji Y, Hanjrah S, et al. Psychosocial effects of SARS on hospital staff: survey of a large tertiary care institution. *CMAJ.* 2004;170(5):793-798.

- 29.- Frutos-Marín M. Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y Burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada. Tesis, p: 499. [citado 10 de mayo de 2020]. Disponible en: [https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3508/tesis\\_9ef3ca.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3508/tesis_9ef3ca.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- 30.- Molina, C. Consecuencias psicológicas de los sanitarios por el covid19: burnouttraumatización. *Psicología y Coronavirus. Rev. Psicología Madrid*. 2020.
- 31.- CDC. Estrés y cómo sobrellevarlo. Enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19), 2020, <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managingstress-anxiety.htm>
- 32.- Sociedad Española de Psiquiatría. Cuidando la salud mental del personal sanitario. Retos a los que se enfrenta el personal sanitario durante esta crisis de CORONAVIRUS,2020. <http://www.sepsiq.org/file/InformacionSM/SEP%20COVID19-Salud%20Mental%20personal%20sanitario.pdf>
- 33.- Lorenz R, Benatti C, Sabino O. Burnout y estrés en enfermeros de un hospital universitario de alta complejidad. *Rev Latino-Am Enfermagem* [internet]. 2015 [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n6/es\\_07.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n6/es_07.pdf)
- 34.- Silva C, Nunes MA, Santana VR, Reis FP, Machado Neto J, Lima SO. Burnout syndrome in professionals of the primary healthcare network in Aracaju, Brazil. *Cien Saude Colet*. 2015. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152010.19912014>
- 35.- Leiter P, Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *J Occ Beh*. 2018;9:297-308.
- 36.- Sociedad Española de Psiquiatría. Cuidando la salud mental del personal sanitario [online]. Madrid; 2020 Disponible en: <http://www.sepsiq.org/file/InformacionSM/SEP COVID19-Salud Mental personal sanitario.pdf> [citado el: 11/05/2020].
- 37.- Manterola C. Metodología de los tipos y diseños de estudio. *Rev. Med* [internet] 2019 [12 de diciembre] 30 (1) 36-49. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0716864019300057?token=C0E47168EDC6DA3836F2C683808DFF4B904ABCBC3D42201BDC81A2BA68DCDCBDD>

16C8A7A0B5CC0EA54E8526C5F5656A&originRegion=us-east-1&originCreation=20220605031606

- 38.- Manterola C, Otzen T. Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. *Int J Morphol* 2014; 32:634-45. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022014000200042](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022014000200042)
- 39.- Hernández-Ávila M, Garrido-Latorre F, López-Moreno S. Diseño de estudios epidemiológicos. *Salud Publ Mex* 2000;42:144-54. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/spm/2000.v42n2/144-154/es>
- 40.- Hernández S. Metodología de la investigación. Sexta edición. 2017. [internet] Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación entre desempeño y falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022 ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desempeño y recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desempeño y dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desempeño y falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desempeño y dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.</p> <p>Establecer la relación entre desempeño y falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022 .</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Establecer la relación entre desempeño y falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022. Hallar la relación entre desempeño y recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022 . Determinar la relación entre desempeño y dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022. Establecer la relación entre desempeño y falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> <b>Hi.</b> El desempeño laboral se relaciona con el estrés en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2021 <b>Ho.</b> El desempeño laboral no se relaciona al estrés en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2021</p> <p><b>Hipótesis Específica</b> <b>Hi.</b> El desempeño laboral se relaciona a la falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022. <b>Ho.</b> El desempeño laboral no se relaciona a la falta de apoyo organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022. <b>Hi.</b> El desempeño laboral se relaciona a la recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022. <b>Ho.</b> El desempeño laboral no se relaciona a la recarga laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022. <b>Hi.</b> El desempeño laboral se relaciona a la dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.</p>	<p><b>Variable 1</b> Desempeño</p> <p><b>Dimensiones:</b> Habilidades laborales Relaciones Interpersonales</p> <p><b>Variable 2</b> Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Falta de apoyo organizacional. Recarga Laboral. Dificultad Interpersonal.</p> <p>Falta de justicia organizacional.</p>	<p>Tipo de Investigación Investigación de tipo Básica puesto q no existe la manipulacion de las variables.</p> <p>Método y diseño de la investigación Método inductivo-deductivo. Diseño no experimental, correlacional.</p> <p>Población Muestra La población del estudio, se centra los trabajadores de la salud del Hospital Victor Ramos Huaraz, aproximadamente 320 distribuidos en las diferentes áreas.</p> <p>Muestra La muestra de estudio estará conformada por 92 trabajadores de la salud.</p>

		<p>Ramos Huaraz 2022.</p> <p><b>Ho.</b> El desempeño laboral no se relaciona a la dificultad interpersonal en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.</p> <p><b>Hi.</b> El desempeño laboral se relaciona a la falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.</p> <p><b>Ho.</b> El desempeño laboral no se relaciona a la falta de justicia organizacional en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022.</p>		
--	--	---	--	--

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO

#### Variable 1: Desempeño

El cuestionario está basado en el modelo SERVQUAL, una metodología de análisis que intenta calcular el desempeño laboral, está compuesto por 10 preguntas.

<b>Nada</b>	<b>Un Poco</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>
0	1	2	3

<b>1</b>	Siente usted que está preparado para desarrollar las tareas asignadas a su cargo.	0	1	2	3
<b>2</b>	Aplica los conocimientos de su formación en las funciones asignadas a su cargo.	0	1	2	3
<b>3</b>	Cumple con los plazos establecidos por cada tarea asignada.	0	1	2	3
<b>4</b>	Establece una relación afectiva y armónica con sus compañeros de trabajo.	0	1	2	3
<b>5</b>	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con sus compañeros de trabajo.	0	1	2	3
<b>6</b>	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	0	1	2	3
<b>7</b>	Orienta a sus compañeros de trabajo que requieren apoyo laboral.	0	1	2	3
<b>8</b>	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión institucional.	0	1	2	3
<b>9</b>	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad de equipos de trabajo dentro de su área.	0	1	2	3
<b>10</b>	Promueve relaciones interpersonales en el área, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	0	1	2	3

## CUESTIONARIO

Variable 2: Estrés laboral.

### I. PRESENTACIÓN

Buenos días, mi nombre es José Luis García Acosta.

Soy médico, estoy realizando un estudio de investigación con el fin de determinar la relación entre desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud del Hospital Victor Ramos Huaraz 2022 .

La encuesta es de carácter anónimo y confidencial, los resultados obtenidos se utilizarán solo con fines de investigación.

### II. INSTRUCCIÓN

Lea detenidamente cada pregunta y luego marque con un aspa (x), la respuesta que considere correcta.

### III. DATOS GENERALES

**Edad:**                      **Sexo:**      Varón ( )                      Mujer ( )

Nada	Un Poco	Bastante	Mucho
0	1	2	3

### I.-DIMENSIÓN FALTA DE APOYO ORGANIZACIONAL.

1.- USTED PERCIBE QUE HA RECIBIDO APOYO INEFICAZ DE SUS SUPERIORES.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

2.- SE SIENTE CON ESCASA AUTORIDAD PARA TOMAR DECISIONES.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho



3.- CONSIDERA USTED QUE POSEE ESCASA DISPOSICIÓN PARA INTEGRAR EQUIPOS DE TRABAJO.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho>

4.- TIENE USTED SOBRECARGA DE TAREAS.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

## **II.- DIMENSIÓN RECARGA LABORAL.**

1.- TIENE USTED CONOCIMIENTOS DE LAS SITUACIONES LABORALES QUE ENFRENTARA DÍA A DÍA.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

2.- SIENTE USTED QUE LA RECARGA LABORAL LIMITA SU TIEMPO LIBRE.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

3.- TIENE USTED CONOCIMIENTO DE LAS CARACTERÍSTICAS QUE SE MANIFIESTA EN UNA PERSONA CON ESTRÉS LABORAL.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

4.- HAY CONFLICTOS INTERPERSONALES CON SUS SUPERIORES (JEFES, SUPERVISORES Y SIMILARES).

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

### **III.- DIMENSIÓN DIFICULTAD INTERPERSONAL.**

1.- PERCIBE USTED QUE EXISTE DEMASIADA COMPETITIVIDAD EN EL ENTORNO LABORAL.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

2.- CONSTANTEMENTE TIENE PROBLEMAS CON SUS CLIENTES.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

3.- PERCIBE UN AMBIENTE DE INESTABILIDAD LABORAL.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

4.- SE SIENTE SATISFECHO CON LAS CONDICIONES FÍSICAS EN SU ESPACIO DE TRABAJO.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

#### **IV.- DIMENSIÓN FALTA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL.**

1.- SIENTE QUE DESARROLLA TAREAS EXTERNAS FUERA DE SU CARGO LABORAL.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

2.- PERCIBE QUE SU TRABAJO NO ES VALORADO Y RECOMPENSADO.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

3.- USTED REPRIME SUS PROPIAS EMOCIONES Y SENTIMIENTOS RESPECTO A SU INCOMODIDAD LABORAL.

- a. Nada
- b. Un poco
- c. Bastante
- d. Mucho

### Anexo 3: INFORME DE JUCIO DE EXPERTO.

Estimado: Ronald Cruz Macedo

(Medico Especialista en psiquiatría)

El/la estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Norbert Wiener, solicita su participación como juez experto en la evaluación del instrumento de la variable de estudio "ESTRÉS LABORAL", es el cuadro de operacionalización, instrumento y la hoja. Muchas gracias por su colaboración.

**Indicaciones:** Marque con una equis según corresponda, valorando la pertinencia, claridad y redacción de cada ítem o pregunta según la siguiente escala:

**1= Inaceptable    2 = Deficiente    3 = Regular    4 = Bueno    5 = Excelente**

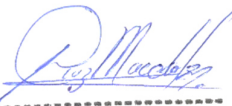
Ítem	Evaluación					Observación
	1	2	3	4	5	
1				X		
2				X		
3				X		
4					X	
5					X	
6					X	
7					X	
8					X	
9					X	
10				X		
11					X	
12					X	
13				X		
14					X	
15					X	

Nombre del juez-experto: Ronald Cruz Macedo

Cargo: Médico Psiquiatra

Identificación (DNI o CMP u otro): DNI. 432120518 CMP. 57219 RNE. 28810

Fecha: Lima 2 de Enero del 2022

  
RONALD CRUZ MACEDO  
MEDICO PSIQUIATRA  
CMP. 57219 - RNE. 28810

Firma

## INFORME DE JUCIO DE EXPERTO.

Estimado: Ricardo Natividad Collas

(Mg. Esp. en Gestión en los Servicios de Salud

El/la estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Norbert Wiener, solicita su participación como juez experto en la evaluación del instrumento de la variable de estudio “ESTRÉS LABORAL”, es el cuadro de operacionalización, instrumento y la hoja. Muchas gracias por su colaboración.

**Indicaciones:** Marque con una equis según corresponda, valorando la pertinencia, claridad y redacción de cada ítem o pregunta según la siguiente escala:

**1= Inaceptable    2 = Deficiente    3 = Regular    4 = Bueno    5 = Excelente**

Ítem	Evaluación					Observación
	1	2	3	4	5	
1				X		
2				X		
3				X		
4					X	
5					X	
6					X	
7					X	
8					X	
9					X	
10				X		
11					X	
12					X	
13				X		
14					X	
15					X	

Nombre del juez-experto: Ricardo Tomas Natividad Collas

Cargo: Médico Internista – Magister en Gestión en servicios de Salud

Identificación (DNI):10432632 CMP 39454

Fecha: Lima, 06 de Enero del 2022


Firma

## INFORME DE JUCIO DE EXPERTO.

Estimado: Karin Vizcarra Anaya

(Mg. Esp. Salud Ocupacional)

El/la estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Norbert Wiener, solicita su participación como juez experto en la evaluación del instrumento de la variable de estudio "ESTRÉS LABORAL", es el cuadro de operacionalización, instrumento y la hoja. Muchas gracias por su colaboración.

**Indicaciones:** Marque con una equis según corresponda, valorando la pertinencia, claridad y redacción de cada ítem o pregunta según la siguiente escala:

**1= Inaceptable    2 = Deficiente    3 = Regular    4 = Bueno    5 = Excelente**

Ítem	Evaluación					Observación
	1	2	3	4	5	
1			X			EVALUAR POSIBILIDAD DE CAMBIAR OPCIONES POR NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE
2			X			EVALUAR POSIBILIDAD DE CAMBIAR OPCIONES POR NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE
3				X		
4					X	
5					X	
6					X	
7					X	
8					X	
9					X	
10				X		
11					X	
12					X	
13				X		
14					X	
15					X	

Nombre del juez-experto: Karin Vizcarra

Cargo: Médico Ocupacional

Identificación: DNI: 40424567 CMP: 58026 RNA: A03056

Fecha: Lima 05 de Enero del 2022



Firma

## INFORME DE JUCIO DE EXPERTO.

Estimado: Dr. Jorge Eduardo Mezarina

(Dr. Mg. Esp.) Infectólogo Internista – Mg en Salud Ocupacional

El/la estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Norbert Wiener, solicita su participación como juez experto en la evaluación del instrumento de la variable de estudio “**ESTRÉS LABORAL**”, es el cuadro de operacionalización, instrumento y la hoja. Muchas gracias por su colaboración.

**Indicaciones:** Marque con una equis según corresponda, valorando la pertinencia, claridad y redacción de cada ítem o pregunta según la siguiente escala:

**1= Inaceptable    2 = Deficiente    3 = Regular    4 = Bueno    5 = Excelente**

Ítem	Evaluación					Observación
	1	2	3	4	5	
1				X		
2				X		
3				X		
4					X	
5					X	
6					X	
7					X	
8					X	
9					X	
10				X		
11					X	
12					X	
13				X		
14					X	
15					X	

Nombre del juez-experto: Jorge Eduardo Mezarina Valverde

Cargo: Médico Internista - Infectólogo    Magister en Salud Ocupacional

Identificación (DNI o CMP u otro): DNI. 09676946 CMP:30139 RNE: 16137

Fecha: Lima 07 de enero del 2022



CEMSA  
DR. JORGE E. MEZARINA VALVERDE  
MÉDICO CIRUJANO - CMP 30139  
INFECTOLOGÍA - RNE 16137  
MÉDICO INTERNISTA - RNE 30168

Firma

## INFORME DE JUCIO DE EXPERTO.

Estimada: Dra. Rocío del Pilar Mercedes Pajuelo Villareal

(Doctora en Salud Publica)

El estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Norbert Wiener, solicita su participación como juez experto en la evaluación del instrumento de la variable de estudio "ESTRÉS LABORAL", es el cuadro de operacionalización, instrumento y la hoja. Muchas gracias por su colaboración.

**Indicaciones:** Marque con una equis según corresponda, valorando la pertinencia, claridad y redacción de cada ítem o pregunta según la siguiente escala:

**1= Inaceptable    2 = Deficiente    3 = Regular    4 = Bueno    5 = Excelente**

Ítem	Evaluación					Observación
	1	2	3	4	5	
1				X		Presentar el instrumento con escala Likert evitar las alternativas.
2				X		
3				X		
4					X	
5					X	
6					X	
7					X	
8					X	
9					X	
10				X		
11					X	
12					X	
13				X		
14					X	
15					X	

Nombre del juez-experto: Rocío del Pilar Mercedes Pajuelo Villareal

Cargo: Doctora en Salud Publica

Identificación: DNI. 40206523

Fecha: Lima 2 de Setiembre del 2022



Firma



## INFORME DE JUCIO DE EXPERTO.

Estimada: Noymi Edelina Soto Espinoza

(Magister en Salud Publica)

El estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Norbert Wiener, solicita su participación como juez experto en la evaluación del instrumento de la variable de estudio “ESTRÉS LABORAL”, es el cuadro de operacionalización, instrumento y la hoja. Muchas gracias por su colaboración.

**Indicaciones:** Marque con una equis según corresponda, valorando la pertinencia, claridad y redacción de cada ítem o pregunta según la siguiente escala:

**1= Inaceptable    2 = Deficiente    3 = Regular    4 = Bueno    5 = Excelente**

Ítem	Evaluación					Observación
	1	2	3	4	5	
1					X	
2				X		
3					X	
4					X	
5				X		
6					X	
7					X	
8					X	
9					X	
10					X	
11					X	
12					X	
13					X	
14					X	
15					X	

Nombre del juez-experto: Noymi Soto Espinoza

Cargo: Med Esp. En Administración en Salud/ Magister en Salud Educativa/  
Magister en Salud Publica y Salud Global

Identificación: DNI.

Fecha: Lima 2 de Setiembre del 2022



**Noymi E. Soto Espinoza**  
 Médico Cirujano CHP30732  
 Médico Esp. Auditoría Médica RNA 02896  
 Médico Esp. Administración de Salud PNE 021591

Firma

## INFORME DE JUCIO DE EXPERTO.

Estimada: Leila Rocío Montane López

(Magister en Salud Publica/Doctora en Educación)

El estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Norbert Wiener, solicita su participación como juez experto en la evaluación del instrumento de la variable de estudio "ESTRÉS LABORAL", es el cuadro de operacionalización, instrumento y la hoja. Muchas gracias por su colaboración.

**Indicaciones:** Marque con una equis según corresponda, valorando la pertinencia, claridad y redacción de cada ítem o pregunta según la siguiente escala:

**1= Inaceptable    2 = Deficiente    3 = Regular    4 = Bueno    5 = Excelente**

Ítem	Evaluación					Observación
	1	2	3	4	5	
1				X		
2					X	
3				X		
4					X	
5					X	
6					X	
7					X	
8					X	
9					X	
10					X	
11					X	
12					X	
13				X		
14					X	
15					X	

Nombre del juez-experto: Leila Montané

Cargo: Magister en Salud Publica/ Doctora en Educación

Identificación: DNI: 15956778

Fecha: Lima 2 de Setiembre del 2022



Firma

## INFORME DE JUCIO DE EXPERTO.

Estimada: Ciro Maguiña Vargas

(Doctorado en Medicina/ Maestría en Medicina)

El estudiante de la Escuela de Post grado de la Maestría en Salud Pública de la Universidad Norbert Wiener, solicita su participación como juez experto en la evaluación del instrumento de la variable de estudio “ESTRÉS LABORAL”, es el cuadro de operacionalización, instrumento y la hoja. Muchas gracias por su colaboración.

**Indicaciones:** Marque con una equis según corresponda, valorando la pertinencia, claridad y redacción de cada ítem o pregunta según la siguiente escala:

**1= Inaceptable    2 = Deficiente    3 = Regular    4 = Bueno    5 = Excelente**

Ítem	Evaluación					Observación
	1	2	3	4	5	
1				X		
2				X		
3			X			
4					X	
5					X	
6					X	
7					X	
8					X	
9				X		
10					X	
11				X		
12					X	
13				X		
14					X	
15					X	

Nombre del juez-experto: Ciro Maguiña Vargas

Cargo: Doctor en Medicina

Identificación: DNI.08015620 CMP 12292

Fecha: Lima 2 de Setiembre del 2022


Firma

## Anexo 4: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,640	15

gll preg12 preg13  
preg14 preg15  
/SCALE('Estrés') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.

**Fiabilidad**

**Advertencias**

La escala tiene elementos de varianza cero.

**Escala: Estrés**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,640	15

## **Anexo 5: Aprobación del comité de ética**

## **Anexo 6: Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Salud Pública”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “DESEMPEÑO Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL VICTOR RAMOS – HUARAZ 2022”

Nombre del investigador principal: José Luis García Acosta.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre las variables de estudio.

Participantes: Trabajadores de la salud.

Participación: Del investigador.

Participación voluntaria: Personal administrativo.

Beneficios por participar: Tomar medidas preventivas una vez conocido los resultados.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar:

Remuneración por participar: Ninguna.

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo [jogaco178917@gmail.com](mailto:jogaco178917@gmail.com) y teléfono +51942849656

Contacto con el Comité de Ética:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,  
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE

## **Anexo 8: Informe de Turnitin**



**Anexo 9: Informe del asesor.**