

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**T E S I S**

**Estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en  
el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión  
- Cerro de Pasco – abril a julio del 2022**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en Enfermería**

**Autores:**

**Bach. Geraldine Presila ARTEAGA CRISTOBAL**

**Bach. Mariela Cinthya HURTADO VARGAS**

**Asesor:**

**Dr. Isaías Fausto MEDINA ESPINOZA**

**Cerro de Pasco – Perú – 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**T E S I S**

**Estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en  
el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión  
- Cerro de Pasco – abril a julio del 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Raúl Ricardo CARHUAPOMA NICOLÁS  
PRESIDENTE**

---

**Mg. César Ivón TARAZONA MEJORADA  
MIEMBRO**

---

**Mg. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA  
MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

Se la dedicamos esta tesis en primera instancia a nuestro creador padre celestial y forjador de nuestro camino a quien debemos todo en esta vida.

A nuestros padres por su sacrificio y esfuerzo que hicieron para que pudiéramos culminar nuestra carrera profesional, a pesar de las circunstancias difíciles que pasamos siempre nos brindaron su apoyo, comprensión, ayuda, cariño y amor.

A todos nuestros familiares quienes nos acompañaron y nos estuvieron animando a seguir y poder lograr nuestras metas.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradecemos a DIOS nuestro divino creador quien nos guio y nos dio fortaleza para seguir adelante y culminar nuestra carrera profesional.

Agradecemos a nuestros padres por aarnos dado su apoyo luchando por nuestro bienestar, nuestra educación y salud, siendo autores principales de nuestra vida. Gracias a la UNDAC por permitirnos convertirnos en ser un profesional en lo que tanto nos apasiona. agradecemos a cada uno de nuestros maestros su apoyo y dedicación.

## RESUMEN

El objetivo: Identificar el nivel de estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco (H.R.D.D.A.C. – C.P.)

La hipótesis es: “La presencia de estrés durante la pandemia COVID 19, influye en el desempeño laboral del personal de salud en el H.R.D.D.A.C.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo. A través del muestreo no probabilístico intencionado, se consideró a 32 trabajadores de salud que laboraron en tiempos de pandemia COVID 19 en el Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

Las conclusiones más importantes son: El 48.8% son Licenciados en Enfermería, mientras que el 27.9% son técnicos en Enfermería. El 32.6% del personal de salud se preocupan por llevar posiblemente el contagio a sus familiares de COVID 19, el 27.9% muestran inquietud, por mejorar las cosas, así mismo, el 46.5% del personal de salud tienen entre 1 a 10 años, el 30.2% tienen entre 11 a 20 años, el 23.3% tienen más de 21 años. El 27.9%, cumplen las metas asignadas y brindan servicio y atención al paciente, el 23.9% brindan buena calidad del trabajo efectuado, el 20.9% cumplen las normas establecidas. Durante la pandemia COVID 19, el 58.1% de trabajadores presentaron estrés moderado, el 27.9% estrés leve, el 14% muy leve. El desempeño laboral, en la mayoría 58.1% fue de manera óptima, mientras que el 34.9% medianamente óptimo.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral

## ABSTRACT

The objective: Identify the level of stress of health personnel in times of the COVID 19 pandemic, in work performance - Regional Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco (H.R.D.D.A.C. – C.P.)

The hypothesis is: "The presence of stress during the COVID 19 pandemic influences the work performance of health personnel in the H.R.D.D.A.C.

The type of research is basic, the level of research is descriptive. Through intentional non-probabilistic sampling, 32 health workers who worked in times of the COVID 19 pandemic at the Dr. Daniel Alcides Carrión Regional Hospital in Cerro de Pasco were considered.

The most important conclusions are: 48.8% are Nursing Graduates, while 27.9% are Nursing technicians. 32.6% of health personnel are concerned about possibly spreading the infection to their relatives of COVID 19, 27.9% show concern, to improve things, likewise, 46.5% of health personnel are between 1 and 10 years old, the 30.2% are between 11 and 20 years old, 23.3% are over 21 years old. 27.9% meet the assigned goals and provide service and care to the patient, 23.9% provide good quality of the work carried out, 20.9% meet the established standards. During the COVID 19 pandemic, 58.1% of workers presented moderate stress, 27.9% mild stress, and 14% very mild. The work performance, in the majority 58.1% was optimal, while 34.9% moderately optimal.

Keywords: Stress, job performance

## INTRODUCCIÓN

Kang y otras personas. Se descubrió que el profesional de la salud padecía trastorno de estrés postraumático (TEPT), angustia y depresión al inicio de la pandemia, lo que repercutió en el bienestar y cuidado de los pacientes. concerniente al estrés. (26).

Li y colegas. Un estudio que incluyó a 526 enfermeras (234 de primera línea) y 214 miembros de la población general descubrió que las enfermeras de primera línea tenían niveles de estrés más bajos. (27).

Además, enfermeras de primera línea recibieron puntuaciones más bajas que la población general, que recibió puntuaciones más altas. Esto podría atribuirse al conocimiento psicológico y pandémico superior de las enfermeras en comparación con la población general. (25).

El problema que se investigo es: ¿Cómo es el estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral -

H.R.D.D.A.C. – C.P.– abril a julio del 2022?. La hipótesis es: “La presencia de estrés durante la pandemia COVID 19, influye en el desempeño laboral del personal de salud en el H.R.D.D.A.C. – C.P.” A través del muestreo no probabilístico intencionado, se consideró a 32 trabajadores de salud que laboraron en tiempos de pandemia COVID 19 en el H.R.D.D.A.C. – C.P.. El informe de investigación incluye: El problema de investigación, el marco teórico, la metodología y técnicas de investigación, presentación de resultados, conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Planteamiento del problema. ....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	2
1.3.	Formulación del problema .....	2
	1.3.1. Problema general.....	2
	1.3.2. Problemas específicos .....	2
1.4.	Formulación de objetivos.....	2
	1.4.1. Objetivo general.....	2
	1.4.2. Objetivos específicos .....	2
1.5.	Justificación de la investigación .....	3
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	3

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio .....	4
2.2.	Bases teóricas – científicas .....	9
	2.2.1. Estrés Laboral .....	9
	2.2.2. Manifestaciones del Estrés Laboral:.....	10
	2.2.3. Síndrome del Síndrome de Agotamiento. ....	10



2.2.4.	Medición del Nivel de Estrés Laboral. ....	11
2.2.5.	Desempeño Laboral.....	11
2.2.6.	La criticidad del rendimiento. ....	12
2.3.	Definición de términos conceptuales .....	13
2.3.1.	Estrés.....	13
2.3.2.	Estrés Leve .....	13
2.3.3.	Estrés Moderado .....	13
2.3.4.	Estrés grave. ....	13
2.3.5.	Desempeño Laboral Óptimo.....	14
2.3.6.	Desempeño Laboral Medianamente Óptimo.....	14
2.3.7.	Desempeño Laboral No Óptimo.....	14
2.4.	Enfoque filosófico – epistémico.....	14

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación.....	16
3.2.	Nivel de investigación.....	16
3.3.	Características de la investigación.....	16
3.4.	Métodos de investigación .....	16
3.5.	Diseño de investigación.....	17
3.6.	Procedimiento del muestreo .....	17
3.6.1.	Universo objetivo .....	17
3.6.2.	Universo muestral.....	17
3.6.3.	Muestra .....	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	18
3.9.	Orientación ética.....	18

## **CAPITULO IV**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	19
4.2.	Discusión de resultados .....	30

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Planteamiento del problema.**

Desde el inicio de la pandemia COVID-19 en el Perú marzo del 2020, el personal de salud que viene laborando en los diferentes Instituciones de Salud viene atravesando una etapa muy crítica y preocupante, toda vez, que al inicio de esta pandemia no se contaba con las vacunas y los equipos necesarios de protección personal especializado para prevenir esta enfermedad, sin embargo, el personal de enfermería, médico, siempre estuvieron al frente de estos casos, con la finalidad de prevenir, tratar y sobre todo evitar que los pacientes se compliquen y puedan fallecer. En el hospital Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, acudieron para su atención muchísimas personas para su atención entre ellos ancianos, adultas, jóvenes, niños y en el mismo personal de salud. Esta situación ha provocado que se incrementa el nivel de estrés en el personal de salud, porque el mismo hecho de atender en el servicio y luego ir a su casa corren el riesgo de poder contagiar a sus familiares. El Ministerio de Salud en coordinación con las Universidades deben realizar investigaciones con la finalidad de buscar solución y sobre todo una disminución al nivel de estrés y esto va contribuir a la tranquilidad y mejorar la calidad de atención a los

pacientes que acuden a estos servicios. Gracias a las vacunas, en esta época, existe pues, un poco más de confianza con los protocolos actualizados tratar mejor al paciente y sobre todo de evitar que se compliquen y puedan llegar a la Unidad de cuidados intensivos del Nosocomio.

Por todo ello realizamos el siguiente trabajo de investigación: ¿Cómo es el estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - H.R.D.D.A.C. – C.P.– abril a julio del 2022?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

El Proyecto de investigación se aplicó en el servicio de cirugía - H.R.D.D.A.C. – C.P.– abril a julio del 2022.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo es el estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - H.R.D.D.A.C. – C.P.– abril a julio del 2022?

### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Cómo son las características del del personal de salud H.R.D.D.A.C. – C.P.?

a) ¿Cómo es el nivel de estrés del personal de salud del H.R.D.D.A.C. – C.P.?

b) ¿Cómo es el desempeño laboral del personal de salud del H.R.D.D.A.C. – C.P.?

c) ¿Cómo es la relación del nivel de estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - H.R.D.D.A.C. – C.P.?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Identificar el nivel de estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - H.R.D.D.A.C. – C.P.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

a. Identificar las características del del personal de salud

H.R.D.D.A.C. – C.P..

- b. Identificar el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.
- c. Identificar el desempeño laboral del personal de salud del H.R.D.D.A.C. – C.P..
- d. Establecer la relación del nivel de estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - H.R.D.D.A.C. – C.P..

**1.5. Justificación de la investigación**

El trabajo de investigación se justifica, porque nos permitió elaborar estrategias de salud, que permitan disminuir los índices de estrés que se presentan en el personal de salud durante la atención a los pacientes con COVID-19, de tal manera, que se pueda mejorar la calidad de los servicios en la Institución y un buen rendimiento de sus labores en el H.R.D.D.A.C. – C.P.

**1.6. Limitaciones de la investigación**

**Ninguna**

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **Internacional**

Muñoz-Fernández, S. I., Molina-Valdespino , D. , OchoaPalacios , R. , and Sanchez-Guerrero , O. J. Esquivel-Acevedo and. R. (2020). Estrés, reacciones emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal médico durante la pandemia de COVID-19. 127–136. *Ley Mexicana de Pediatría*, 41(S1).

Los profesionales de la salud se ven afectados por el nuevo coronavirus SARS-Cov-2 de la pandemia de COVID-19 debido a la carga emocional que tiene sobre su capacidad para regular sus emociones y adaptarse a nuevas situaciones. las dificultades. teja del techo. mantener su salud mental en óptimas condiciones. En esta sección, analizaremos las reacciones emocionales anticipadas al COVID-19, la seguridad personal y los factores de riesgo, la psicopatología y varias intervenciones que se pueden usar para respaldar estas reacciones. La pandemia de COVID-19 es un factor de riesgo de problemas de salud mental para los profesionales de la salud, que requiere evaluación e intervención inmediata. (6)

Robinet-Serrano, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Durante la pandemia de Covid-19, los maestros están bajo estrés. 5(12), 637–653, Polo del conocimiento. Señala que. A partir de la transición de cursos presenciales a distancia, identificar y analizar el nivel de estrés de los docentes por la epidemia de COVID-19 para identificar los principales factores. Los docentes de Europa y América Latina identificaron niveles de estrés moderados a altos antes y durante la pandemia. Los factores desencadenantes en 2020 fueron la adaptación a las TIC, el aumento de deberes y el miedo a la contaminación por coronavirus. Anteriormente, las agencias estaban cargadas con demasiado trabajo y falta de organización. (7)

Lozano-Vargas, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(1), 1-2. Indica que, el síndrome de burnout se ha convertido en un importante problema psicosocial derivado del inadecuado manejo del estrés crónico en el trabajo. Desde esta perspectiva, los trabajadores de la salud son un grupo particularmente vulnerable, dada la naturaleza exigente de sus trabajos y el entorno laboral. (8)

Delgado, M. TB, Kuizi, V. F. D., Flores, B. IP y Velázquez, M.

DR. H. (2020). Estrés en el lugar de trabajo para las enfermeras de la UCI durante la pandemia de COVID-19. UNESU - Ciencias. Revista científica multidisciplinar. ISSN 2602-8166, 4(3), 41-50. Señala que participaron del estudio 14 enfermeros, dos auxiliares y ocho internos con edad promedio de 21 a 40 años. Como resultado, factores como la muerte, el sufrimiento y la presión laboral contribuyen al nivel de estrés en el lugar de trabajo. Conclusiones: Este estudio demuestra claramente que las mujeres tienen más estrés en el trabajo y la importancia de evaluar factores estresantes basados en los mecanismos de afrontamiento disponibles para disminuir la posibilidad de que las personas se sientan estresadas. (9)

PG García, AAJ Martínez, LH García, GNG Castillo, LEC Fajardo, RAA Zúñiga

Revista Salud Pública pandemia covid-19 - 2020 contexto: estrés laboral en enfermeras de un hospital público en la frontera de México. Revistas. educación ar en UNC.

El estrés tiene una serie de consecuencias negativas para los enfermeros, incluidos los trastornos circulatorios y gastrointestinales y otros trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales. y baja productividad. Propósito: determinar los niveles de estrés en el lugar de trabajo y los principales factores estresantes informados por los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19. Metodología: Se aplicó una encuesta de rescate en línea que incluyó un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, fichas de datos personales y ocupacionales y la Escala de Estrés de Enfermera (NSS) a 126 enfermeras con cargos relacionados con la pandemia de COVID-19. La confiabilidad es .91. RESULTADOS: El 81% de los participantes eran mujeres, la mayoría trabajaba en turnos de noche, el 58,7% trabajaba jornadas de 12 horas, el 44,4% atendía a 7 o más pacientes y el 16% informó tener COVID-19. El grado de estrés fue moderado y la jornada laboral de 12 horas fue un requisito previo para el estrés de los sujetos Conclusión: Se considera necesario reducir el dolor de los enfermeros con altos niveles de estrés entre los trabajadores médicos. (10)

### **Nacional**

Remuzgo Guevara, D. C. (2018). Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi-Ayacucho, 2017.

En el censo participaron los 32 profesionales de la salud del Centro de Salud de Huancapi. Encuestas y cuestionarios fueron los métodos y herramientas utilizados para recolectar los datos, respectivamente. Se usaron



tablas estadísticas para analizar los datos y Rho de Spearman para obtener correlaciones. La satisfacción laboral de los empleados se ve afectada por el estrés, según los hallazgos ( $R=0,772$ ). La satisfacción profesional y la despersonalización del cuidador del Centro de Salud de Huancapi mostraron una relación directa moderadamente significativa ( $R=0.429$ ); hubo una fuerte relación significativa directa entre la satisfacción personal y la satisfacción laboral ( $R=0,758$ ). <sup>(1)</sup>

Bazualdo Fiorini, E. (2018). *Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018*.

El estudio titulado “Estrés y niveles de satisfacción de los cuidadores en el trabajo en áreas críticas de los hospitales regionales académicos

Cajamarca-2018” tiene como objetivo demostrar que el estrés en el trabajo incide en la satisfacción de los cuidadores en áreas críticas de los docentes de los hospitales regionales. Cajamarca 2018. El estrés laboral fue del 50% y la satisfacción laboral del 24,5%. El estrés laboral tiene un impacto negativo de 15,9% en la satisfacción laboral, con una correlación de Pearson de 0,398. <sup>(2)</sup>

Canales Martínez. (2018). *Influencia de las Relaciones*

*Interpersonales en la Satisfacción Laboral del Personal del Centro de Atención Primaria III Alto Selva Alegre - ESSALUD. Arequipa, 2018.* Este estudio se realizó en el año 2018, y el tamaño de la muestra fue de 45 personas utilizando criterios de inclusión y exclusión, teniendo en cuenta como universo a todos los empleados que laboran en instituciones médicas a nivel de correlación empleado. Niveles altos (37%) y moderados (33%) de satisfacción laboral son los empleados de CAP III Alto Selva Alegre en Arequipa. Se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las conexiones interpersonales y la satisfacción laboral mediante la prueba de chi-cuadrado ( $\chi^2=9,69$ ;  $P=0,05$ ).

Hubo poca correlación entre las variables, como lo indica la correlación Tau b de Kendall ( $=0,12$ ).<sup>(3)</sup>

Sanchez Vera, K. M. (2017). Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS).

También se incluyó al personal médico prehospitalario, elevando el total de participantes a 99. Los cuidadores prehospitalarios de los programas del SAMU presentaron una alta prevalencia de estrés laboral. Los colectivos profesionales de médicos y enfermeras experimentan altos niveles de estrés laboral. El número de visitas por turno, la edad de los cuidadores prehospitalarios y el tiempo de permanencia en el SAMU fueron los factores relacionados con el

estrés laboral.<sup>(4)</sup>

Sánchez Gavidia, K. C. (2021). Estrés laboral del personal de salud y calidad de atención del Servicio Materno-Neonatal del Centro de Salud de Olmos.

Se trabajó con 58 trabajadores de la salud que asisten a los servicios materno-neonatales. O la muestra era igual al número total. También recopilamos datos para ambas variables mediante un cuestionario. Un hallazgo clave fue que el estrés estaba directa y significativamente relacionado con la calidad del cuidado brindado al personal de salud.

Esto se debe a que Rho tiene una fuerte relación negativa con un nivel de significancia de Spearman de 0,000 de  $-0,786$ , que es alto. 36 punto 2 por ciento se consideraría promedio. La sobrecarga de trabajo, el agotamiento emocional, las relaciones interpersonales y los largos tiempos de espera contribuyeron a una tasa promedio de 37,9

% de mala calidad de la atención.<sup>(5)</sup>

## 2.2. Bases teóricas – científicas

### 2.2.1. Estrés Laboral

- a. La reacción fisiológica, psicológica y conductual de una persona a la presión en el trabajo es un intento de adaptarse y ajustarse a las presiones tanto internas como externas. (11)
- b. Según Coronado (2006), el estrés es una palabra que tiene su origen en latín y significa “adversidad” o “aflicción”. Su uso evolucionó de "fuerza", "peso", "presión" o "esfuerzo" a fines del siglo XVIII, que producía diversos grados de tensión o deformación en diversos materiales. Sin embargo, cuando se aplica a una persona, implica efectos tanto en el cuerpo como en la mente de la persona. Es fundamental tener en cuenta la definición de estrés de Richard Lazarus, que dice así: "El estrés es el resultado de una relación entre el individuo y el entorno que el individuo percibe como amenazante, que excede sus recursos y pone en peligro su bienestar". riesgo" (12)
- c. Otros autores afirman que “el estrés aparece cuando existe un desequilibrio entre el individuo, el puesto y la propia organización” Los factores psicosociales pueden exacerbar una enfermedad, contribuir a su desarrollo y afectar la respuesta al tratamiento. (13)
- d. Según Jackson (1999), el estrés es la respuesta adaptativa generalizada del organismo a cualquier demanda, presión, desafío o amenaza. Cuando ocurre en el trabajo, lo llamamos estrés laboral. Según Jackson, S. (1999) y N, pueden ocurrir reacciones físicas y emocionales dañinas cuando las demandas del trabajo no están alineadas con las habilidades, los recursos o las necesidades del empleado. I. O. S. H. (2002); si continúa durante un período

prolongado de tiempo, se convierte en estrés crónico, que puede tener efectos perjudiciales para la salud, afectar la capacidad para desempeñarse bien en el trabajo e impactar negativamente en la vida familiar y social, entre otras cosas. (N.I.O.S.H., 2002). (14)

### **2.2.2. Manifestaciones del Estrés Laboral:**

La clasificación de los síntomas de estrés de (Garca, 2010) tiene en cuenta:

- a) Manifestaciones cognitivas: Produce sentimientos de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de descontrol, etc.
- b) Manifestaciones motrices: Habla apresurada, temblores, tartamudeos, voz entrecortada, arrebatos emocionales, apetito excesivo o insuficiente, conductas impulsivas, risa nerviosa, bostezos, etc.
- c) Manifestaciones fisiológicas: Latidos cardíacos rápidos, presión arterial alta, sudoración, problemas para respirar, aumento de la tensión muscular, niveles altos de azúcar en la sangre, aumento del metabolismo basal, colesterol alto, sistema inmunológico debilitado, sensación de bulto en la garganta y pupilas dilatadas son algunos de estos síntomas, etc. <sup>(15)</sup>.

### **2.2.3. Síndrome del Síndrome de Agotamiento.**

Maslach y Jackson (1997) describen tres dimensiones, que analizaremos con más detalle a continuación.

Cuando la capacidad de sentir de una persona se debilita, es posible que se perciba como emocionalmente exhausta. La primera etapa del proceso está marcada por los síntomas físicos y psicológicos, que incluyen irritabilidad, ansiedad y depresión. En este punto, la gente empieza a quejarse de la cantidad de trabajo que hay que hacer y empieza a perder la capacidad de disfrutar de su trabajo. Una consecuencia inevitable del agotamiento emocional es la despersonalización.

La despersonalización es el desarrollo de actitudes, sentimientos y comportamientos negativos hacia otras personas, así como un aumento de la irritabilidad y la falta de motivación por el propio trabajo.

En ocasiones, los profesionales de la salud tienen una visión deshumanizada de sus pacientes. Los pacientes renuncian a su identidad como seres emocionales para ser reducidos a un simple "caso clínico". <sup>(16)(17)</sup>.

#### **2.2.4. Medición del Nivel de Estrés Laboral.**

La escala Maslach Burnout Inventory (MBI), desarrollada por Maslach y Jackson en 1997, califica el estrés laboral como alto, medio y bajo. Con la ayuda de esta herramienta, el sujeto es expuesto a una serie de declaraciones sobre sus sentimientos y pensamientos sobre sus interacciones con su trabajo. Al estar compuesto por 22 ítems y puntuados mediante una escala tipo Likert, es el instrumento que más estudios e investigaciones ha suscitado. El sujeto le pide que califique cómo describiría sus experiencias en cada uno de los escenarios descritos en los ítems utilizando un rango de seis adjetivos, desde "nunca" hasta "diariamente". <sup>(16)(17)</sup>

#### **2.2.5. Desempeño Laboral**

Según Robbins y Judge (2009).

Se reconoce que existen tres tipos principales de conductas que componen el desempeño laboral: 1. El cumplimiento de deberes y obligaciones que sustentan la creación de un bien o servicio, o el cumplimiento de tareas administrativas, se denomina desempeño de tareas. 2. Ciudadanía: Comportarse de una manera que mejore el clima psicológico del lugar de trabajo, como ofrecer ayuda a los demás, incluso cuando no se la soliciten, apoyar los objetivos de la organización, mostrar respeto por los compañeros de trabajo, ofrecer sugerencias útiles y hablar favorablemente de los demás. el lugar de empleo. trabajo. 3. La acción que perjudica activamente a la organización es una falta de responsabilidad. <sup>(18)</sup>

La evaluación del desempeño laboral en el nivel organizacional ofrece una evaluación del logro de los objetivos estratégicos a nivel individual (19).

Stoner (1996) dijo.

Quien declara que el desempeño del trabajo de un grupo colabora de manera efectiva para lograr objetivos compartidos, apegados a los lineamientos fundamentales ya establecidos. En consecuencia, cabe señalar que, de acuerdo con esta definición, el desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que los trabajadores desempeñan funciones para la organización con el fin de cumplir con los objetivos establecidos. (20)

Chiavenato (2007) afirmó:

Todas las formas de evaluación sirven para inspirar o juzgar la excelencia, el valor y las cualidades de un individuo. Se utilizan varios procesos para evaluar a los empleados en una organización; estos procesos tienen varios nombres, que incluyen evaluación de desempeño, de méritos, de empleados, informes de progreso, evaluación de la eficiencia de funciones, etc. La evaluación del desempeño es un concepto útil porque las organizaciones evalúan constantemente a los empleados, ya sea de manera formal o informal.

(21).

Una táctica de gestión clave en el trabajo administrativo es la evaluación del desempeño. Es una técnica que permite identificar problemas de gestión de personal, problemas de integración de un empleado en el negocio o en el puesto que ocupa, discrepancias, despilfarro de empleados cuyo potencial supera al del puesto, problemas de motivación, etc. los tipos de problemas que se encuentran, la evaluación del desempeño ayuda a definir y desarrollar una política de recursos humanos. (22).

#### **2.2.6. La criticidad del rendimiento.**

(2009) Varcacel afirmó:

La evaluación es un proceso cognitivo porque está influenciado por la información recién aprendida, un proceso instrumental porque necesita el diseño y uso de procedimientos, instrumentos y métodos, y un proceso axiológico porque siempre admite determinar el valor de algo. En apoyo afirma que la evaluación dirige la actividad y también examina el comportamiento de las personas en el contexto de lo preestablecido, deseable y valioso, así como lo que se requiere para cumplir con las obligaciones y hacer lo que se requiere. rendir al máximo de su capacidad para avanzar y mantener el crecimiento en conocimientos, habilidades, actitudes y valores. <sup>(23)</sup>

La mejor manera de hacer esto es evaluar al empleado en función de qué tan bien cumplió con sus deberes y obligaciones, qué tan bien se desempeñó y qué logró en su puesto o posición, y qué tan bien se desempeñó en general. <sup>(24)</sup>

## **2.3. Definición de términos conceptuales**

### **2.3.1. Estrés.**

tensión que es física o emocional y resulta de una situación, idea o emoción que hace que una persona se sienta tensa, ansiosa o fuera de control.

### **2.3.2. Estrés Leve**

Se presenta cuando la persona presenta, preocupación, inquietud, por querer mejorar las cosas.

### **2.3.3. Estrés Moderado**

Cuando la persona presenta tensión, dolores de cabeza, nerviosismo, cuando tiene a su frente problemas un poco difíciles de solucionar.

### **2.3.4. Estrés grave.**

Cuando la persona presenta demasiado nerviosismo, presión arterial alta, pérdida de sueño cuando enfrenta situaciones difíciles de controlar.

### **2.3.5. Desempeño Laboral Óptimo**

Constituye la calidad de trabajo que demuestra cada empleado durante sus tareas diarias en un determinado tiempo, cumpliendo a cabalidad las políticas y objetivos de la Empresa ó institución donde trabaja.

### **2.3.6. Desempeño Laboral Medianamente Óptimo.**

Constituye la calidad de trabajo que demuestra cada empleado durante sus tareas diarias en un determinado tiempo, cumpliendo a medias las políticas y objetivos de la Empresa ó institución donde trabaja.

### **2.3.7. Desempeño Laboral No Óptimo.**

Constituye el trabajo que demuestra cada empleado durante sus tareas diarias en un determinado tiempo, sin cumplir las políticas y objetivos de la Empresa ó institución donde trabaja.

## **2.4. Enfoque filosófico – epistémico**

“La presencia de estrés durante la pandemia COVID 19, influye en el desempeño laboral del personal de salud en el Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco”

- a) “El nivel de estrés del personal de salud del H.R.D.D.A.C. de Cerro de Pasco en su mayoría es moderado”.
- b) “El desempeño laboral del personal de salud del H.R.D.D.A.C.de Cerro de Pasco en su mayoría es óptimo”.
- c) “Existe relación significativa entre el nivel de estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, con el desempeño laboral - H.R.D.D.A.C.– de Cerro de Pasco”.

Identificación de variables

Variable independiente. - Estrés del personal de Salud

Variable dependiente. - Desempeño laboral

Definición operacional de variables e indicadores



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE. - ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD	PRESENCIA	MUY LEVE LEVE MODERADO
VARIABLE DEPENDIENTE. - DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD	ÓPTIMO MEDIAMENTE ÓPTIMO. - NO ÓPTIMO

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1. Tipo de investigación**

El estudio de investigación es de tipo básica de nivel descriptivo.

##### **3.2. Nivel de investigación**

Nivel Descriptivo: Para describir cómo es y se manifiesta un determinado fenómeno, es importante especificar las características de los individuos, grupos, comunidades, etc.

##### **3.3. Características de la investigación**

Constituye un estudio planificado válida, innovadora, objetiva, representativa que nos permitió obtener resultados comprensibles, se aplicó el método científico haciéndolo comprobable para su publicación, y luego formulamos las conclusiones para adoptar medidas urgentes de solución a estos problemas muy prioritarios que debe solucionarse en un breve plazo.

##### **3.4. Métodos de investigación**

La investigación es descriptiva, en razón que vamos a describir la presencia del estrés del personal de salud en tiempos de pandemia

COVID 19, en el desempeño laboral - H.R.D.D.A.C. de Cerro de Pasco.

### 3.5. Diseño de investigación

#### Diseño Descriptivo Correlacional

	VARIABLES			
GRUPO	V1	V2	V3	Vn
G1	E1	E1	E1	E1

#### ABREVIATURAS

G1 : GRUPO1

Gn : GRUPO número siguiente

V1 : VARIABLE 1

T1 : TIEMPO 1

E1 : EVALUACIÓN 1

### 3.6. Procedimiento del muestreo

#### 3.6.1. Universo objetivo

Todo el personal de salud que labora en el H.R.D.D.A.C.- Cerro de Pasco.

#### 3.6.2. Universo muestral

Todo el personal de salud que labora en el Hospital H.R.D.D.A.C. - Cerro de Pasco durante el año 2022.

#### 3.6.3. Muestra

Se consideró a 32 trabajadores de salud que laboran en tiempos de pandemia COVID 19 en el H.R.D.D.A.C. de Cerro de Pasco durante los meses de abril a julio del 2022

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

Debido a la naturaleza del estudio, para el procesamiento de datos se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Chi-cuadrado. Es una de las más

populares en la investigación relacionada con la salud y nos ayudó a tomar una decisión informada y adecuada para nuestra hipótesis de investigación.

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

Para el procesamiento de los datos se utilizó la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado debido a la naturaleza de la investigación. Una de las pruebas más utilizadas en la investigación relacionada con la salud, nos ayudó a tomar una decisión adecuada para nuestra hipótesis de estudio. La información recopilada se organizará en tablas de doble entrada para facilitar la comprensión, y estas tablas luego se mostrarán en gráficos estadísticos, que serán gráficos de barras sencillos.

### **3.9. Orientación ética**

Su objetivo era disminuir, aliviar y mejorar un poco los problemas de estrés que experimentó el personal médico durante la pandemia de COVID 19 en relación con su capacidad para realizar su trabajo en el H.R.D.D.A.C de Cerro de Pasco.

**CAPITULO IV**  
**PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

**4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

En la recolección de datos se utilizó los instrumentos debidamente preparados, los cuales estuvieron dirigidos al personal de salud del H.R.D.D.A.C. Posteriormente con apoyo del estadista se procesó la información a través de cuadros y gráficos los cuales se presentan en el trabajo de investigación.

*Tabla 01.* Personal de salud, por edad, según sexo - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022

Sexo	Edad (Años)						TOTAL	
	27 - 34		35 - 42		43 - 52			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Masculino	5	11.6	2	4.7	2	4.6	9	20.9
Femenino	19	44.2	9	20.9	6	14	34	79.1
TOTAL	24	55.8	11	25.6	8	18.6	43	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 01, se muestra al Personal de salud, por edad, según sexo en el H.R.D.D.A.C en donde, la mayoría 20.9% son de sexo masculino, mientras que el 79.1% son de sexo femenino. El 55.8% del personal de salud tienen de 27 a 34 años, el 25.6% tienen entre 35 a 42 años, el 18.6% tienen entre 43 a 52 años.

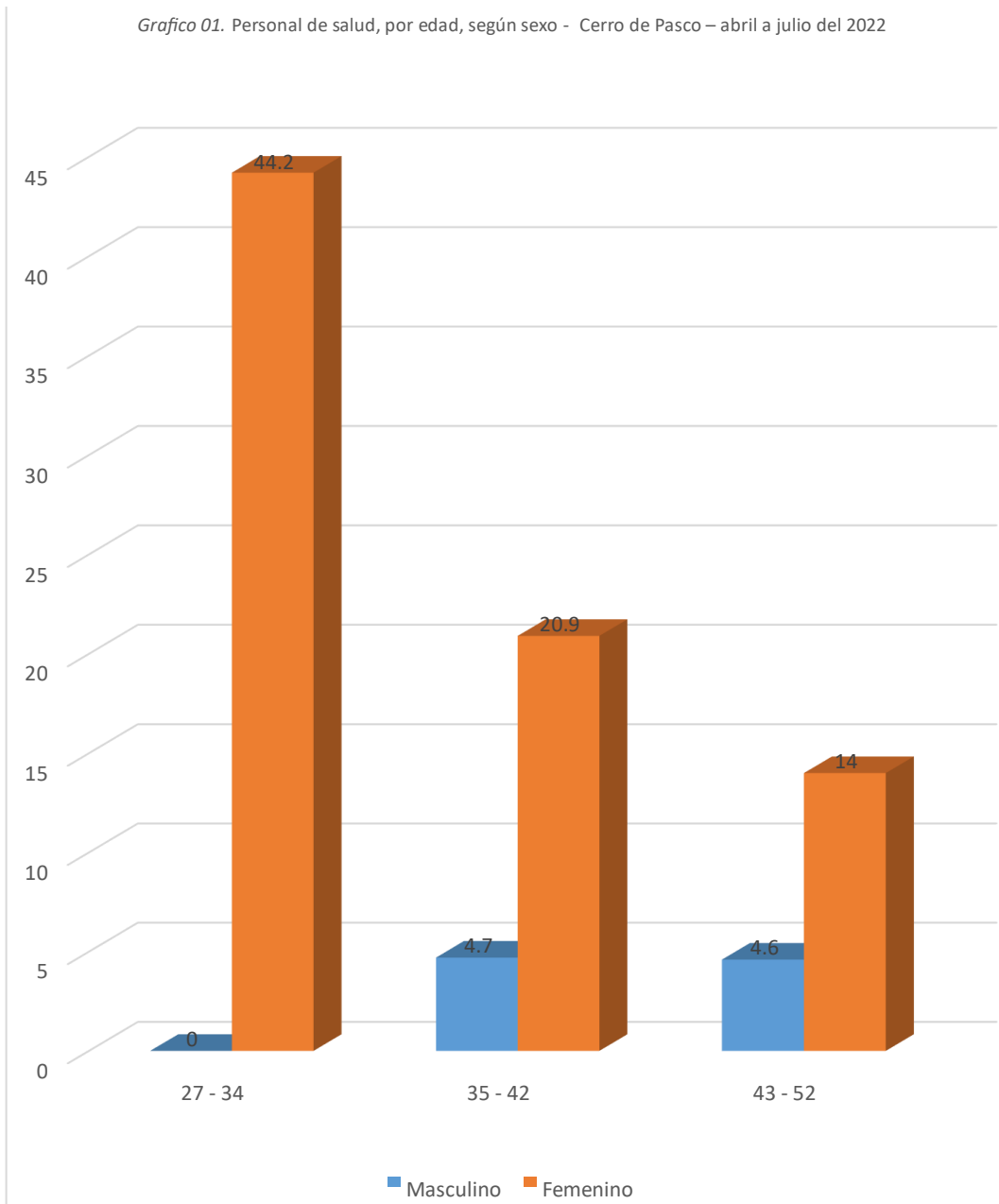


Tabla 02. Personal de salud, por edad, según ocupación y/o carrera - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022

Ocupación y/o carrera	Edad (Años)						TOTAL	
	27 - 34		35 - 42		43 - 52			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Lic. En Enfermería	12	27.9	5	11.6	4	9.3	21	48.8
Técnico en enfermería	7	16.3	3	7.0	2	4.6	12	27.9
Otros	5	11.6	3	7.0	2	4.7	10	23.3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>55.8</b>	<b>11</b>	<b>25.6</b>	<b>8</b>	<b>18.6</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 02, se muestra al Personal de salud, por edad, según ocupación en el H.R.D.D.A.C, en donde, la mayoría 48.8% son Licenciados en Enfermería, mientras que el 27.9% son técnicos en Enfermería. el 23.3% corresponde a otros profesionales.

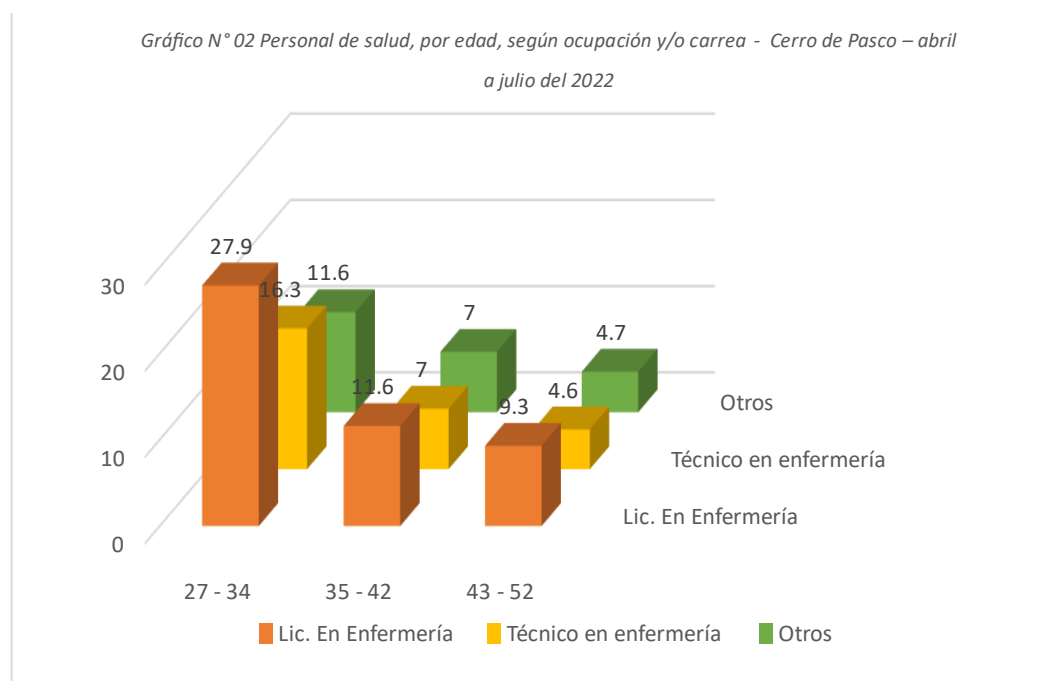


Tabla 03. Personal de salud, por tiempo de servicio, según respuestas contestadas de estrés - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022

<i>Respuestas contestadas de estrés por el Personal de Salud</i>	<i>Tiempo de servicio (años)</i>						TOTAL	
	1 – 10		11-- 20		21 a más			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muestra inquietud, por mejorar las cosas.	6	14	3	7	3	6.9	12	27.9
Muestra nerviosismo, cuando atiende a los pacientes.	5	11.6	2	4.6	2	4.7	9	20.9
Muestra preocupación por la pandemia COVID 19.	4	9.3	2	4.6	2	4.7	8	18.6
Se preocupa por llevar el contagio a sus familiares de COVID 19.	5	11.6	6	14	3	7	14	32.6
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>46.5</b>	<b>13</b>	<b>30.2</b>	<b>10</b>	<b>23.3</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 03, se muestra al Personal de salud, por tiempo de servicio, según respuestas contestadas de estrés en el H.R.D.D.A.C en donde, la mayoría 32.6% se preocupan por llevar posiblemente el contagio a sus familiares de COVID 19, el 27.9% muestran inquietud, por mejorar las cosas, el 20.9 % muestran nerviosismo, cuando atiende a los pacientes, el 18.6% muestran preocupación por la pandemia COVID 19.

De acuerdo al *Tiempo de servicio*, el 46.5% del personal de salud tienen entre 1 a 10 años, el 30.2% tienen entre 11 a 20 años, el 23.3% tienen más de 21 años.



Gráfico 03. Personal de salud, por tiempo de servicio, según respuestas contestadas de estrés - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022

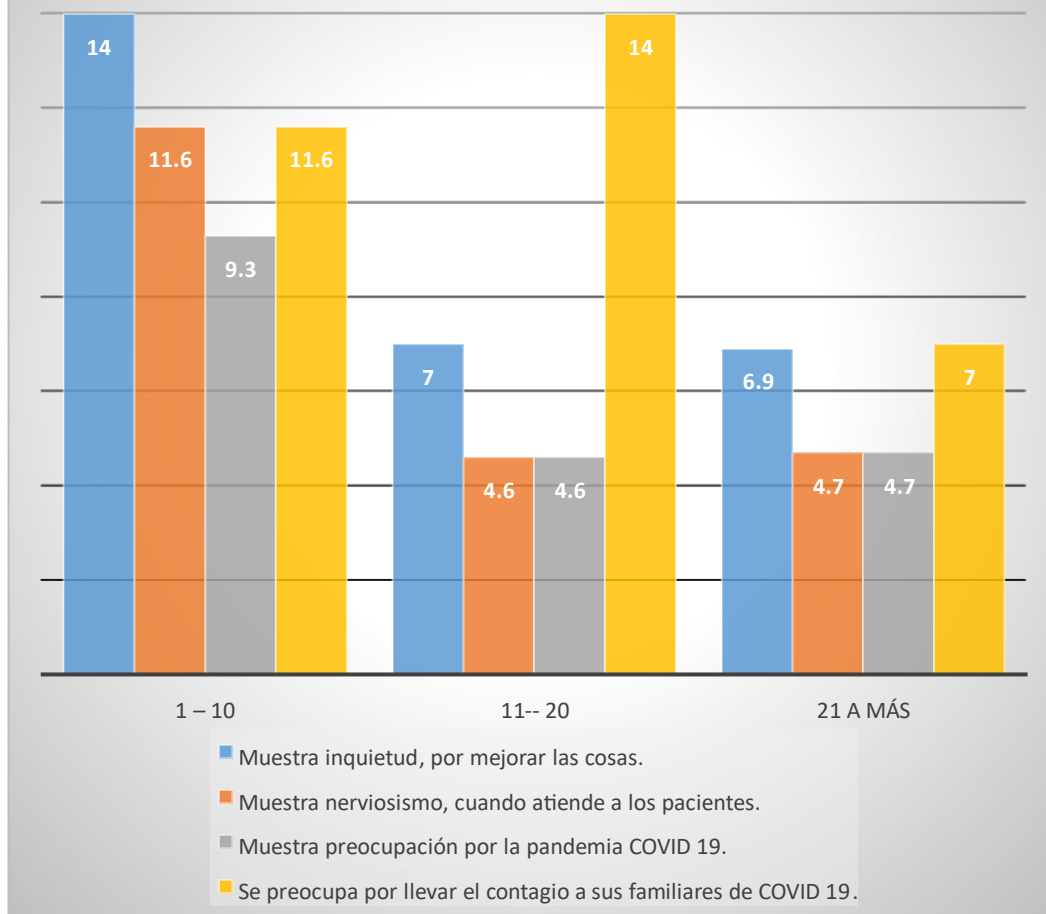


Tabla 04. Personal de salud, por edad, según evaluación del personal de salud - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022

Evaluación del personal de salud	Edad (Años)						TOTAL	
	27 - 34		35 - 42		43 - 52		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Cumplimiento de metas asignadas	7	16.2	3	7	2	4.7	12	27.9
Calidad del trabajo efectuado	5	11.6	3	7	2	4.7	10	23.3
Servicio y atención al paciente	6	14	3	6.9	3	7	12	27.9
Cumplimiento de normas	6	14	2	4.7	1	2.2	9	20.9
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>55.8</b>	<b>11</b>	<b>25.6</b>	<b>8</b>	<b>18.6</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 04, se muestra al personal de salud, por edad, según evaluación en el H.R.D.D.A.C en donde, la mayoría 27.9%, cumplen las metas asignadas y brindan servicio y atención al paciente, el 23.9% brindan buena calidad del trabajo efectuado, el 20.9% cumplen las normas establecidas.

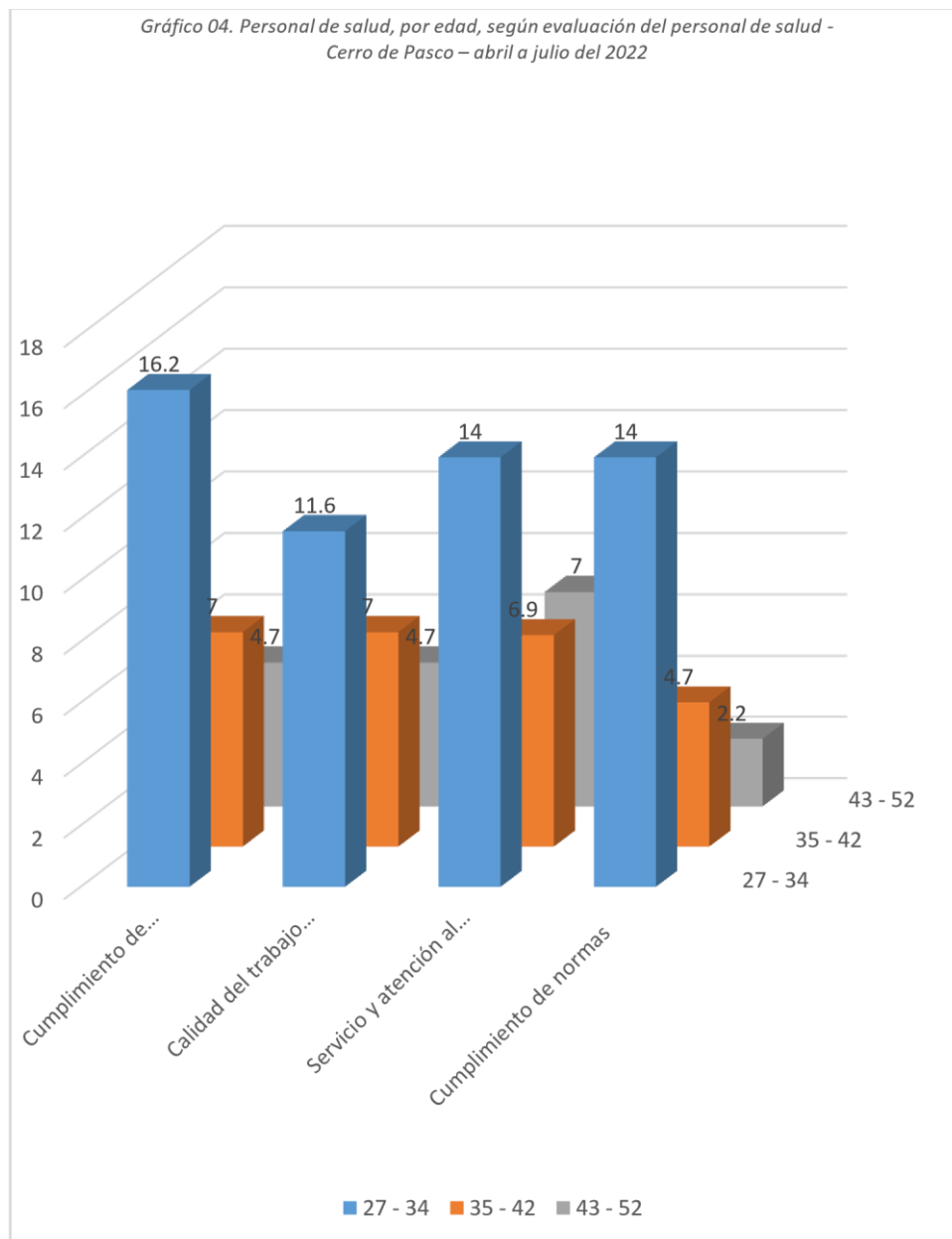


Tabla 05. Personal de salud, por carrera y/o ocupación, según presencia de estrés durante la pandemia COVID 19 - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022

<i>Presencia de estrés</i>	<i>Carrera y/o ocupación</i>						TOTAL	
	Lic. En Enfermería		Técnico en Enfermería		Otros			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Moderado	17	39.5	7	16.3	1	2.3	25	58.1
Leve	4	9.3	5	11.6	3	7	12	27.9
Muy leve	0	0	0	0	6	14	6	14
TOTAL	21	48.8	12	27.9	10	23.3	43	100

Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 27,08625 < X^2_t = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: Ha = Se rechaza Ho = Se acepta

En la tabla 05, se muestra al personal de salud, por carrera y/o ocupación, según presencia de estrés durante la pandemia COVID 19 en el H.R.D.D.A.C en donde, la mayoría 58.1% presentaron estrés moderado, el 27.9% estrés leve, el 14% muy leve.

Gráfico 05. Personal de salud, por carrera y/o ocupación, según presencia de estrés - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022

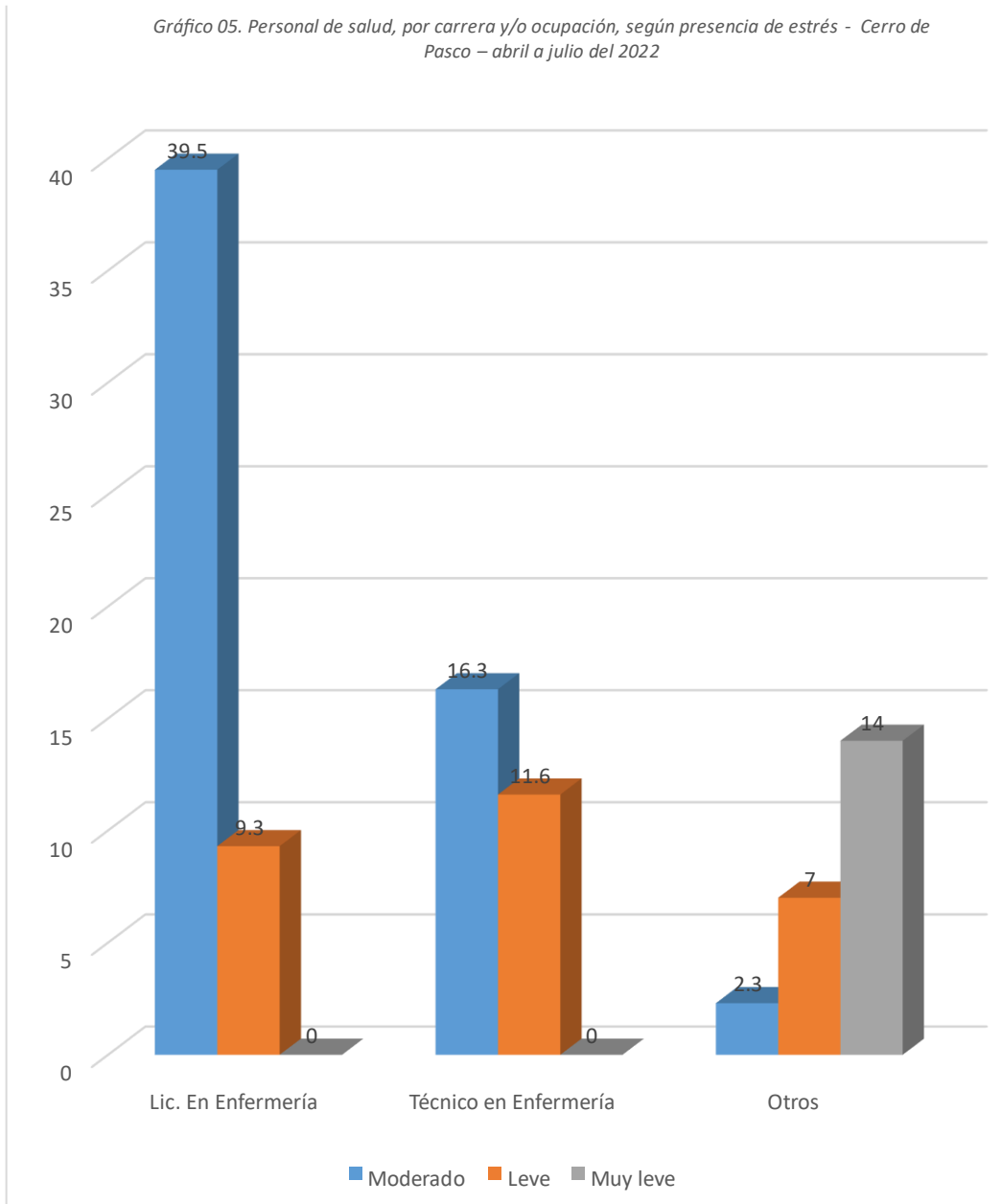


Tabla 06. Presencia de estrés durante la pandemia COVID 19, en el desempeño laboral del personal de salud en el Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco

Desempeño laboral del personal de salud	Presencia de estrés durante la pandemia COVID 19						TOTAL	
	Moderado		leve		Muy leve			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Óptimo	15	34.9	9	20.9	1	2.3	25	58.1
Medianamente óptimo	10	23.2	3	7	2	4.7	15	34.9
No óptimo	0	0	0	0	3	7	3	7
TOTAL	25	58.1	12	27.9	6	14	43	100

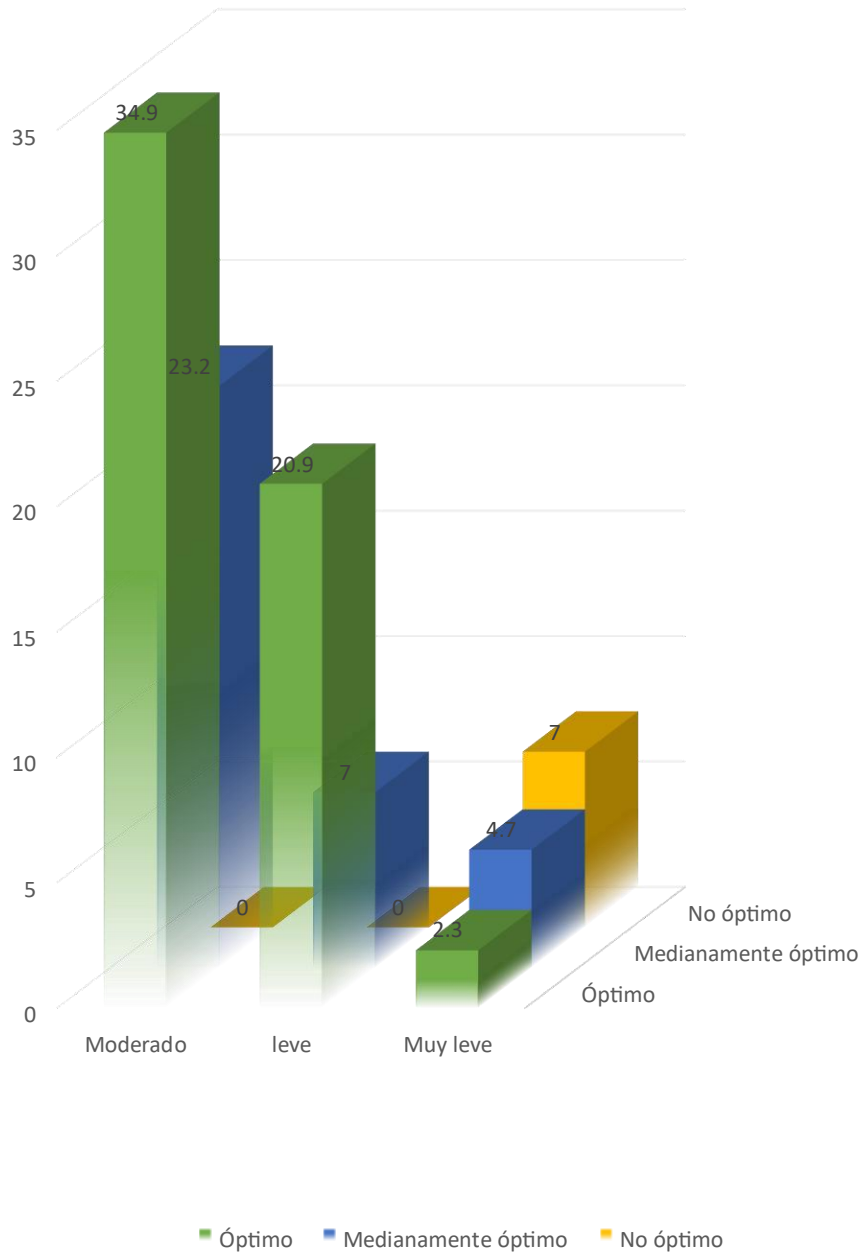
Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 21,08615 < X^2_t = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: Ha = Se rechaza Ho = Se acepta

En la tabla 06, se muestra la presencia de estrés durante la pandemia COVID 19, en el desempeño laboral del personal de salud en el H.R.D.D.A.C en donde, la mayoría 58.1% se desempeñaron laboralmente de manera óptima, mientras que el 34.9% medianamente óptimo, el 7% no óptimo.

GRÁFICO 06. PRESENCIA DE ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA COVID 19, EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN CERRO DE PASCO



Prueba de hipótesis

**Tabla 5**

**Prueba de chi cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	27,08625	4	.421
Razón de verosimilitud	13.237	4	.413
Asociación lineal por lineal	13.124	2	.320
N de casos válidos		43	

En la tabla se muestra al Personal de salud, por carrera y/o ocupación, según presencia de estrés durante la pandemia COVID 19, al aplicar la prueba del chi cuadrado se obtuvo  $X^2 = 27,08625 > X^2_{\alpha} = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.488$  y el valor de probabilidad  $p = 0.0421$ , es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se establece que existe relación de ambas variables.

**Tabla 6**

**Prueba de chi cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	21,08615	4	.435
Razón de verosimilitud	2	2	.345
Asociación lineal por lineal			12.681
N de casos válidos		43	.422

En la tabla se muestra la Presencia de estrés durante la pandemia COVID 19, en el desempeño laboral del personal de salud, al aplicar la prueba del chi cuadrado se obtuvo  $X^2 = 21,08615 > X^2_{\alpha} = (0.05 \% \square 4 \text{ gl}) = 9.488$  y el valor de probabilidad  $p = 0.0435$ , es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se establece que existe relación de ambas variables.

#### 4.2. Discusión de resultados

S. 1 es, en opinión de Muoz-Fernández. Sanchez-Guerrero, O., OchoaPalacios, R. y Molina-Valdespino, D. con J. Esquivel-Acevedo. R. (2020). Estrés, sentimientos irracionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal médico durante la pandemia de COVID-19. 41 (S1),

127–136; La Ley de Pediatría mexicana establece que el nuevo coronavirus SARS-Cov-2, responsable de la pandemia de COVID-19, afecta al personal médico por el costo psicológico de enfrentar circunstancias difíciles que deterioran sus mecanismos de afrontamiento. y su capacidad de resolución de problemas y control emocional. hojalata para techos. mantener su salud mental en óptimas condiciones. Cubre la seguridad personal y los factores de riesgo, la psicopatología y las diversas intervenciones que se pueden usar para apoyar las diversas respuestas emocionales de COVID-19, además de las reacciones emocionales esperadas. La pandemia de COVID-19 aumenta la probabilidad de que los trabajadores de la salud experimenten problemas de salud mental, lo que requiere una evaluación y un tratamiento inmediatos. <sup>(6)</sup>

En nuestra investigación encontramos: El 55.8% del personal de salud tienen de 27 a 34 años, el 25.6% tienen entre 35 a 42 años, el 18.6% tienen entre 43 a 52 años. La mayoría 48.8% son Licenciados en Enfermería, mientras que el 27.9% son técnicos en Enfermería. el 23.3% corresponde a otros profesionales. La mayoría 32.6% del personal de salud se preocupan por llevar posiblemente el contagio a sus familiares de COVID 19, el 27.9% muestran inquietud, por mejorar las cosas, el 20.9 % muestran nerviosismo, cuando atiende a los pacientes, el 18.6% muestran preocupación por la pandemia COVID 19.

A. Robinet-Serrano, M. Pérez-Azahuanche (2020). Durante la pandemia de Covid-19, los maestros están bajo estrés. <sup>(12)</sup>. 637–653, Polo del conocimiento. Muestra que: Del cambio de cursos en línea a presenciales,



identificar y analizar el nivel de estrés de los docentes debido a la epidemia de COVID-19 para identificar los principales factores. Metodología: este estudio analítico utilizó estudios de años anteriores para establecer puntos de referencia para el conjunto analítico, así como los resultados de la investigación realizada durante la pandemia de Covid-19 en varios lugares del mundo. Antes y durante la pandemia, los docentes de Europa y América

Latina reportaron niveles de estrés moderados a altos. La adopción de las TIC, el aumento de las tareas y la preocupación por la contaminación por coronavirus fueron los detonantes de 2020. Anteriormente, las agencias estaban sobrecargadas de trabajo y desorganizadas, y llegaron a la conclusión de que el estrés de los docentes se correlacionó significativamente con los factores psicosociales provocados por el aislamiento de los docentes, miedo y ansiedad.

(7)

En la investigación encontramos que, el 46.5% del personal de salud tienen entre 1 a 10 años como tiempo de servicio, el 30.2% tienen entre 11 a 20 años, el 23.3% tienen más de 21 años. El 27.9%, del personal de salud cumplen las metas asignadas y brindan servicio y atención al paciente, el 23.9% brindan buena calidad del trabajo efectuado, el 20.9% cumplen las normas establecidas.

Según, Lózano-Vargas, A. (2021). Síndrome de Burnout entre los miembros del personal médico durante la pandemia de COVID-19. Revista de Neuropsiquiatría. En los últimos años, el síndrome de burnout se ha convertido en un problema psicosocial importante como resultado del manejo ineficaz del estrés crónico en el trabajo. Una sensación de satisfacción personal, deshumanización y agotamiento emocional son rasgos del síndrome de burnout. En este sentido, dada la exigencia de su trabajo y del lugar de trabajo, los profesionales sanitarios son un colectivo especialmente vulnerable. (8).

En la investigación realizada, encontramos, la mayoría del personal de salud 58.1% presentaron estrés moderado, el 27.9% estrés leve, el 14% muy leve. El desempeño laboral, en su mayoría 58.1% fue de manera óptima, mientras que el 34.9% medianamente óptimo, el 7% no óptimo.

## CONCLUSIONES

1. La mayoría personal de salud 20.9% son de sexo masculino, mientras que el 79.1% son de sexo femenino.
2. El 55.8% del personal de salud tienen de 27 a 34 años, el 25.6% tienen entre 35 a 42 años, el 18.6% tienen entre 43 a 52 años.
3. La mayoría 48.8% son Licenciados en Enfermería, mientras que el 27.9% son técnicos en Enfermería. el 23.3% corresponde a otros profesionales.
4. La mayoría 32.6% del personal de salud se preocupan por llevar posiblemente el contagio a sus familiares de COVID 19, el 27.9% muestran inquietud, por mejorar las cosas, el 20.9 % muestran nerviosismo, cuando atiende a los pacientes, el 18.6% muestran preocupación por la pandemia COVID 19.
5. De acuerdo al tiempo de servicio, el 46.5% del personal de salud tienen entre 1 a 10 años, el 30.2% tienen entre 11 a 20 años, el 23.3% tienen más de 21 años.
6. La mayoría 27.9%, del personal de salud cumplen las metas asignadas y brindan servicio y atención al paciente, el 23.9% brindan buena calidad del trabajo efectuado, el 20.9% cumplen las normas establecidas.
7. Durante la pandemia COVID 19, la mayoría del personal de salud 58.1% presentaron estrés moderado, el 27.9% estrés leve, el 14% muy leve.
8. De acuerdo al desempeño laboral, en la mayoría 58.1% fue de manera óptima, mientras que el 34.9% medianamente óptimo, el 7% no óptimo.

## **RECOMENDACIONES**

1. Sugerir a las autoridades del Ministerio de Salud a través del Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco a coordinar acciones con el fin de mejorar el clima laboral a través de charlas motivacionales con ponentes especializados en dicha área.
2. Promover actividades que motiven a los trabajadores de salud, a cumplir a cabalidad las funciones encomendadas en dicho Nosocomio, a través de la premiación con cursos de capacitación subvencionadas económicamente y actividades recreativas de confraternidad en fechas especiales para los trabajadores de Salud.
3. Sugerir a los Directivos del Hospital Daniel Alcides Carrión, a realizar una evaluación a los trabajadores de salud, para identificar los niveles de estrés en sus trabajadores, con la finalidad de brindar acciones inmediatas para reducir el estrés, a través de una buena organización y planificación.
4. Sugerir a los trabajadores de salud a: establecer buenas relaciones con sus compañeros, aprender a organizarse, delegar funciones, poner límites, hacer ejercicio, etc.
5. Sugerir as los estudiantes de los últimos años de Enfermería a continuar investigando temas que ayuden a solucionar los problemas que se presenta a diario en los establecimientos de salud, con la finalidad de mejorar la calidad de atención.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Remuzgo Guevara, D. C. (2018). Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi-Ayacucho, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20493>
2. Bazualdo Fiorini, E. (2018). Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25867>
3. Canales Martínez, G. R. (2018). Influencia de las Relaciones Interpersonales en la Satisfacción Laboral del Personal del Centro de Atención Primaria III Alto Selva Alegre - ESSALUD. Arequipa, 2018. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8396>
4. Sanchez Vera, K. M. (2017). Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU IGSS). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6110>
5. Sánchez Gavidia, K. C. (2021). Estrés laboral del personal de salud y calidad de atención del Servicio Materno-Neonatal del Centro de Salud de Olmos. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79972>
6. Muñoz-Fernández, S. I., Molina-Valdespino, D., Ochoa-Palacios, R., Sánchez-Guerrero, O., & Esquivel-Acevedo, J. A. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID19. Acta Pediátrica de México, 41(S1), 127-136. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
7. Robinet-Serrano, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. Polo del conocimiento, 5(12), 637-653. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>

8. Lozano-Vargas, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(1), 1-2.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v84n1/0034-8597-rnp-84-01-1.pdf>
9. Delgado, M. T. B., Quijije, W. F. D., Flores, B. I. P., & Velázquez, M. D. R. H. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2602-8166,4(3),41-50.  
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
10. PG García, AAJ Martínez, LH García, GNG Castillo, LEC Fajardo, RAA Zúñiga  
*Revista de salud pública* – 2020. [revistas.unc.edu.ar  
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/mperfetti,+trabajo+5+\(5\).pdf](http://revistas.unc.edu.ar/file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/mperfetti,+trabajo+5+(5).pdf)
11. Peiro, José M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. Universidad de Valencia. España. Disponible en:  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf)
12. Coronado, L. (2006). Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
13. Maicon, C. y cols. (2010). “El Síndrome de Burnout, evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo”, en *Anales de Psicología*. 2010. Vol. 26. Nº 1. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia (España).ISSN edición impresa: 0212-9728. ISSN edición. web (<http://revistas.um.es/analesps>).
14. Jackson, S. (1999). The role of stress in anesthetist's health and wellbeing. *Acta Anaesthesiol Scand* 1999; 43: 583-602.

15. García, D. (2010). "Satisfacción laboral. Una aproximación teórica". Revista de Universidad de Málaga, España. 2010. Disponible en: [www.eumed.net/Revistas/CCCSS](http://www.eumed.net/Revistas/CCCSS).
16. Maslach, C. y Jackson, S. (1997). MBI. Inventario "Burnout" de Maslach. Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial. Manual. Madrid: TEA Ediciones.
17. Jackson, S. (1999). The role of stress in anesthetist's health and wellbeing. *Acta Anaesthesiol Scand* 1999; 43: 583-602.
18. Robbins, J. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson educación.
19. Robbins, S. C. (2010). Administración. México: Pearson educación.
20. Stoner, J. W. (1996). Administración de Empresas Públicas. México: MC Graw Hill.
21. Chiavenato. (2007). Administración de recursos humanos. Mexico: McGrawHill.
22. Milkovich, B. (1994). Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia. Estados Unidos.
23. Varcacel, G. (2009). Experiencias y Innovación. Salamanca: Davinci ISBN
24. Berrocal, P. (1994). Talento humano. Mexico : Mc Graw Hill.
25. Vásquez Elera, L. E. (2020). Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020.
26. Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX, et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *Lancet Psychiatry*. 2020;7(3):e14. doi:10.1016/S2215-0366(20)30047-X
27. Li Z, Ge J, Yang M, Feng J, Qiao M, Jiang R, et al. Vicarious traumatization in the general public, members, and non-members of medical teams aiding in COVID-19 control. *Brain Behav Immun*. 2020. doi:10.1016/j.bbi.2020.03.007

## **ANEXOS**



## Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

### CUESTIONARIO

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información referido a Estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, para lo cual le solicitaremos su apoyo, respondiendo las preguntas

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino (  ) Femenino (  )

Estado civil: Soltero (  ) Casado (  ) Viudo (  ) divorciado (  ) Otro (  )

Procedencia: .....

Tiempo de servicio: .....

Cargo que desempeña: .....

#### ESCALA VALORATIVA

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

<b>VARIABLE 1: ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD</b>						
Items		1	2	3	4	5
1	¿El personal de salud presenta, preocupación, inquietud, por querer mejorar las cosas?					
2	¿El personal de salud presenta tensión, dolores de cabeza, cuando tiene a su frente problemas un poco difíciles de solucionar?					
3	¿El personal de salud presenta, presión arterial alta, pérdida de sueño cuando enfrenta situaciones difíciles de controlar?					
4	¿El personal de salud presenta nerviosismo, cuando tiene a su frente problemas un poco difíciles de solucionar?					
5	¿El personal de salud presenta demasiado nerviosismo, cuando enfrenta situaciones difíciles de controlar?					
6	¿El personal de salud presenta taquicardia cuando se enfrenta a situaciones de estrés en el trabajo?					
7	¿El personal de salud se encuentra preocupado por la pandemia COVID 19?					
8	¿El personal de salud en algún momento presentó signos y síntomas de COVID -19? ?					
9	¿El personal de salud se preocupa por contagiar a sus familiares después de atender pacientes con COVID -19?					
10	¿El personal de salud presenta ansiedad cuando atiende a los pacientes contagiados con COVID 19?					

<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
11	¿El personal de salud demuestra puntualidad a la hora de ingresar a su trabajo?					
12	¿El personal de salud demuestra buenas relaciones personales con los pacientes y los trabajadores de salud?					
13	¿El personal de salud cumple a cabalidad las políticas y objetivos de la Empresa ó institución donde trabaja?					
14	¿El personal de salud cumple a medias las políticas y objetivos de la Empresa ó institución donde trabaja?					
15	¿El personal de salud se preocupa por solucionar cualquier impase que hubiera en su centro de trabajo?					
16	¿El personal de salud se siente satisfecho con la labor que desempeña en su Centro de Trabajo?					
17	¿El sueldo que percibe estará acorde con la labor que desempeña en el Hospital D.A.C.?					
18	¿El personal directivo coordina con sus trabajadores de salud en la búsqueda de solución de los problemas que ocurre en su Centro de trabajo?					
19	¿El personal directivo delega funciones a sus agremiados para cumplir los objetivos y metas de su centro laboral?					
20	¿El personal de salud demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus labores en el Hospital D.A.C.?					



















MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MATERIAL Y METODOS																									
<p><b>PROBLEMA</b></p> <p>¿Cómo es el estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</b></p> <p>¿Cómo son las características del personal de salud Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Identificar el nivel de estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>Identificar las características del personal de salud Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>“La presencia de estrés durante la pandemia COVID 19, influye en el desempeño laboral del personal de salud en el Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco”</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>“El nivel de estrés del personal de salud del Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE -</p> <p>ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE -</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>MUY LEVE</p> <p>LEVE</p> <p>MODERADO</p> <p>ÓPTIMO</p>	<p>Tipo de investigación: Sustantiva de nivel descriptivo.</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <table border="1" data-bbox="1496 874 1778 1066"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="4">VARIABLES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GRU</td> <td>V</td> <td>V</td> <td>V</td> <td>Vn</td> </tr> <tr> <td>PO</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>G1</td> <td>E</td> <td>E</td> <td>E</td> <td>E1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra:</p> <p>Se consideró a 32 trabajadores de salud que laboran en tiempos de</p>		VARIABLES				GRU	V	V	V	Vn	PO	1	2	3		G1	E	E	E	E1		1	1	1	
	VARIABLES																													
GRU	V	V	V	Vn																										
PO	1	2	3																											
G1	E	E	E	E1																										
	1	1	1																											

<p>¿Cómo es el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco?</p>	<p>Identificar el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.</p>	<p>de Pasco en su mayoría es moderado”.</p>		<p>MEDIANA MENTE ÓPTIMO</p>	<p>pandemia COVID 19 en el Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco durante los meses de abril a julio del 2022.</p>
<p>¿Cómo es el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco?</p>	<p>Identificar el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco.</p>	<p>“El desempeño laboral del personal de salud del Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco es medianamente óptimo”.</p>		<p>NO ÓPTIMO</p>	
	<p>Establecer la relación del nivel de estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco.</p>	<p>“Existe relación significativa entre el nivel de estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, con el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión – de Cerro de Pasco”.</p>			