

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSTGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE MEDICINA
HUMANA



**CORRELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL
ÁREA COVID, HOSPITAL PNP AUGUSTO B. LEGUÍA – 2022**

**Tesis para optar el grado de maestro en medicina con mención en
formación médica**

Autor

Coico Monroy, Mirna Del Rosario

Asesor

Sánchez Chávez-Arroyo, Vladimir
(Código ORCID: 0000-0001-6323-738X)

Huacho - Perú

2022

Índice general

	Índice general	i
	Índice tablas	ii
	Palabras Clave	iii
	Título	iv
	Resumen	v
	Abstract	vi
I	INTRODUCCIÓN	1
II	METODOLOGÍA	22
	2.1. Tipo y diseño de investigación	22
	2.2. Población y muestra	23
	2.3. Técnica e instrumentos de investigación	23
	3.4. Procesamiento y análisis de la información	24
III	RESULTADOS	26
IV	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	28
V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	31
VI	RECOMENDACIONES	33
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	34
VIII	ANEXOS	

Índice tablas

Tabla 1	Frecuencia y porcentaje de la variable estrés laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022.	26
Tabla 2	Frecuencia desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022.	26
Tabla 3	Asociación entre las dimensiones de estrés laboral y el nivel de desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022	27
Tabla 4	Asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022	27

Tema: Estrés y desempeño laboral

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, trabajadores

Título de la investigación: Correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022

Resumen

En la presente investigación titulada correlación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, en la que se planteó como objetivo el correlacionar las variables estrés y desempeño laboral, en la que metodológicamente el estudio de enfoque cuantitativo con diseño no experimental correlacional.

En cuanto a la toma de datos se tuvo una población conformada por 60 trabajadores a los cuales se les aplicó dos instrumentos cada uno de 20 ítems, para ello los instrumentos pasaron por procesos de validez por juicio de expertos y confiabilidad antes de aplicarse a la población.

Los resultados mostraron que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = $-.608^{**}$ en la que se mostró que existe una correlación inversa moderada, además el valor de sig = ,000 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe correlación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022

Palabras claves: Estrés, Desempeño laboral, hospital.

Abstract

In the present investigation entitled correlation between stress and work performance of health personnel in the COVID area, PNP Augusto B. Leguía hospital - 2022, in which the objective was to correlate the variables stress and work performance, in which methodologically the quantitative approach study with a non-experimental correlational design.

Regarding data collection, there is a population made up of 60 workers to whom two instruments each of 20 items were applied, for which the instruments went through validity processes by expert judgment and reliability before being applied to the population. .

The results show that the Spearman's Rho correlation coefficient = $-.608^{**}$ in which it is shown that there is a moderate inverse correlation, in addition to the value of $\text{sig} = .000$, which allows rejecting the null hypothesis and accepting that there is a correlation between work stress and performance of health personnel in the COVID area, Augusto B. Leguía PNP hospital - 2022

Keywords: Stress, Work performance, hospital

I.- INTRODUCCIÓN

En cuanto a los estudios previos de carácter internacional se puede mencionar a Dávila, García y Toromoreno (2020) en su estudio realizado señaló que en la actualidad los secretarios realizan demasiadas funciones por lo que el exceso de trabajo y responsabilidades que tienen que cumplir han llevado a que se carguen de emociones y trabajo llegando a una situación de estrés que perjudica su salud; el estudio tuvo como fin el identificar la relación entre el estrés familiar con el desempeño laboral; metodológicamente el estudio fue descriptivo en el que se aplicó como técnica la encuestas para el trabajo de campo, también se realizó una búsqueda bibliográfica para el sustento teórico de cada variables. Se llegó a concluir que el estrés afecta a los secretarios, lo que se revela en la imagen principal de la empresa, así mismo afecta considerablemente el desempeño laboral a todos los secretarios, los que formaron parte de la investigación ha considerado que su influencia es negativa e incide en el desempeño profesional

En el estudio planteado por Mejía et al. (2019) referido a factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica encontrando que el estrés es un problema común a la población laboral de los países en los que se planteó el estudio; el objetivo que se planteó fue el determinar los factores socio laborales asociados al estrés en los trabajadores de Latinoamérica, metodológicamente el estudio observacional llegó a concluir que los encuestados muy a menudo han tenido la sensación de estar nervioso/estresado y el enfadarse por que las cosas estuvieron fuera de control. El sexo femenino tuvo una mayor frecuencia de estrés.

En el estudio planteado por Betancourt et al. (2020) sobre el estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la Pandemia de Covid 19 con el fin de determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la Pandemia de Covid 19. El estudio de corte transversal en el que se utilizó como instrumento el “*The Nursing Stress Scale*”, el cual fue aplicado a 24 profesionales teniendo como resultado que factores

de muerte y sufrimiento, carga laboral son los causantes de mayor índice de estrés laboral., concluyéndose que está claro que existe mayor índice de estrés laboral en el género femenino y es indispensable evaluar los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, a fin de minimizar la probabilidad de que las personas experimenten estrés.

Para Yáguar (2019) en su artículo sobre el estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil, el objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores; la metodología fue basado en un enfoque cuantitativo en el que se trabajó con 116 trabajadores de salud. Se encontró que la mayoría de los trabajadores de salud presentó un Bajo nivel de estrés laboral (46,6%) y un regular desempeño profesional (69,0%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ($p < 0,05$). Se concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de salud tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional de salud.

En Ecuador se planteó el estudio de García (2016), sobre el Estrés Laboral en la plana administrativa y los que trabajan en Universidad de Cuenca, el objetivo en esta investigación ha sido, analizar el estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad de Cuenca, con la finalidad de construir una oferta de prevenir y promocionar, en el año 2015. Se realizó la investigación con una muestra de 229 personas. Se llegó a la siguiente conclusión: en cuanto al análisis se logró constituir que hay una incompatibilidad de la demanda psicológica en cuanto a sexo, relación laboral y cargo, se demostró la presencia de alto % en los que trabajan y la plana administrativa quienes evidencian alarma en la salud física y mental estos están asociados con las situaciones de trabajo, por otro lado se evidencia que existe por lo menos dos veces más posibilidad de desarrollar padecimientos físico-mental en las personas con cargo administrativo que en aquellos que desarrollan un trabajo.

En referencia a los estudios previos de carácter nacional se tiene el artículo realizado por Velásquez (2020) con el propósito de determinar la relación que existe entre el estrés laboral con el desempeño laboral, para lo cual partió de un diseño no experimental descriptivo-correlacional empleando como instrumento el cuestionario para ambas variables el cual fue aplicado a una muestra conformada por 15 trabajadores, dichos instrumentos pasaron por procesos de validez y confiabilidad antes de ser aplicados. Respecto a la hipótesis planteada en el estudio demostró la hipótesis de la investigación demostrada a través del Modelo Estadístico utilizado, se ha concluido que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, determinándose una Chi cuadrado de Pearson de 0.576. Se comprobó la existencia de problemas de estrés en los trabajadores, identificándose 4 casos de estrés; pudiéndose afirmar que ello repercute de manera negativa en el desempeño laboral de los promotores, concluyéndose que las consecuencias afectan la productividad en cada una de las agencias donde laboran los promotores.

En el artículo planteado por Guadamud y Terán (2021) en el que abordó el estrés y como este puede influir en el desempeño laboral, señalando que es básico hablar de ambas variables sobre todo en esta situación de pandemia por el COVID-19, y mediante instrumentos de evaluación que se aplicaron en Julio 2021 se pueda estudiar la influencia que tiene el estrés en los trabajadores y cumplir con el objetivo de identificar los niveles de estrés que presenta el personal, analizar signos y síntomas del estrés y la influencia que ha tenido a raíz de la pandemia del COVID-19. En el campo metodológico el estudio empleo el método inductivo y deductivo el cual permitió formularse hipótesis, así mismo recolectar datos que fueron analizados lo que permitió llegar a la conclusión de que la manera en que actuemos ante diferentes situaciones desencadenantes de estrés, va a depender de la valoración cognitiva del acontecimiento y el proceso de afrontamiento que tenga cada trabajador, esto sin dejar de lado que dentro de las empresas se debe tomar medidas de protección con respecto a la salud mental de los trabajadores, sin embargo, esta es una pequeña muestra que nos brinda información importante de la

problemática, mas no una información permanente, por lo que es fundamental que se permitan estudios más amplios de estas variables.

También a nivel nacional se puede mencionar el artículo planteado por Zúñiga, E (2019) referido al estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores, el artículo de revisión sistemática tiene el propósito de evaluar la relación directa entre ambas variables; el autor afirma que el estrés en el campo laboral se ha convertido en un problema común, por más que se han ido implementando programas para prevención y/o tratamiento no se ha logrado disminuir, muchas investigaciones han planteado definiciones respecto al estrés pero el concepto más completo es el de la Organización Mundial de la Salud quien señala que ello es una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que busca adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La globalización e inestabilidad por la que atraviesan las organizaciones hace que las personas que laboran en ella sientan frustración tensionándose de esta manera emocionalmente elevando de esta manera el nivel de estrés y generando a su vez un bajo desempeño en sus labores. Por lo mismo, la consideración por investigar la variable estrés laboral y el desempeño ha aumentado hoy en día. En esta reflexión se ha dado una visión general de la problemática a la que hoy se enfrentan las organizaciones así como los diversos estudios realizados que afirman la influencia del estrés en el desempeño laboral en distintos contextos y personas; precisándose que es necesario considerar el estrés como un detonante que da inicio a muchas enfermedades entre los que se destaca los trastornos digestivos, falta de sueño, dolor de cabeza y tensión muscular que van a ir deteriorar la calidad de vida de las personas por lo que es necesario la pronta intervención que ayudaría a las organizaciones a prevenir enfermedades futuras así como mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, reduciéndose el ausentismo laboral, mejorar la satisfacción y agrado del personal por la labor que realiza elevándose de esta manera la productividad .

En el estudio planteado por Lauracio y Lauracio (2020) sobre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud, en la que destaca que ellos son en la actualidad el personal más vulnerable a factores que van a desencadenar en la presencia del estrés laboral lo cual suele afectar su desempeño lo que llevaría a frecuentes reclamos por parte de los usuarios, por lo que se planteó como objetivo del estudio el identificar la presencia del síndrome burnot en sus tres dimensiones que es el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal así como identificar el nivel de desempeño laboral estableciendo la relación entre ambas, para ello la metodología empleada es descriptivo correlacional en la que la muestra estuvo conformada por el total de trabajadores a los que se les aplico dos instrumentos uno para evaluar cada variable. Los resultados evidenciaron Síndrome de Burnout 7.09 en una escala de 1 a 10 ($s=2.32$), desempeño laboral 35.71 en una escala de 0 a 40 ($s = 0.81$), no existe correlación entre ambas variables ($r=0.063$). Conclusión: Se concluye que el síndrome de Burnout es de nivel medio, el desempeño laboral es alto y que no se establece relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud.

Delgado, Calvanapón y Cardenas (2020) en su estudio sobre el estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud, la cual partió con el fin de establecer la relación entre las variables en los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019. El estudio siguió un diseño no experimental de corte transversal en el que participaron 98 colaboradores a los que se les aplico dos instrumentos cuyos resultados al ser analizados evidenciaron que el 98% de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular. Se concluyó que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales.

Sucso (2018) en su estudio asumió como fin el determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral para lo cual empleo un diseño no experimental correlacional y transversal en el que se trabajó con una muestra conformada por 100 trabajadores que se dedican a la área administrativa y que tienen relación con el

público en general , para lo cual se empleó dos instrumentos que permitieron recolectar datos los cuales fueron aplicados a la muestra para luego dichos resultados ser analizados . Los resultados obtenidos indicaron: el estrés provoca síntomas físicos, psicológicos y conductuales, lo que afecta el desempeño laboral. A través del análisis desarrollado se logró demostrar, la existencia de correlación inversa y significativa entre del estrés laboral en el desempeño laboral, siendo el $p < 0.05$, y un coeficiente $\rho = -0.270$; $r^2 = 0.0729$, lo que nos indica que en un 7.29% la variable estrés influye en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mostrando un nivel bajo de estrés laboral.

Dentro del fundamento científico referido a la variable estrés laboral se señala que El estrés y el estrés laboral se han convertido en un importante tema y tema que son altamente enfatizados en años recientes. Muchos investigadores realizaron estudios que indican que las personas que trabajan en diferentes sectores hacen que otros empleados sientan este estrés laboral. Esta condición se encuentra entre los 3sociales (Efe, Karabal & Sagbas, 2015).

Desde el punto de vista de Ridzuan et al. (2017) los cuales señalaron que ella es la fuerza, la presión o tensión sometida a una persona que lucha por mantener su estado real por lo que manifiesta sensaciones de inquietud debido a la presión interna y externa que atormentaron o encadenaron a alguien por un resultado que está más allá de la capacidad de un individuo para cumplirlo por cualquier medio

A veces, el término también como señaló Smith, (2018) ello se manifiesta cuando excedemos a las tareas determinadas que tenemos sin afectar la calidad del servicio, considerando que el factor humano es base para el éxito de una organización ya que la productividad de este se considera el determinante para el éxito organizacional por lo que es necesario alcanzar el mayor nivel de productividad de los empleados debe ser el objetivo estratégico principal de la mayoría de las organizaciones.

Dentro de las teorías planteadas referidas al estrés se menciona la teoría Psicológica Lazarus Psychological Theory y Susan Folkman (citado por Correa, 2013) que

caracterizan la preocupación mental como una conexión específica entre el individuo y la tierra, estimada por la persona como una circunstancia que supera o pone en peligro su prosperidad (pág. 43). En cuanto a la teoría Biológica Walter Cannon (citada por Correa, 2013) conoce el término estrés con la descripción de la respuesta fisiológica animada por el recelo de las condiciones adversas o perjudiciales. Las actualizaciones comprometedoras pueden causar, además de reacciones entusiastas negativas, daños al bienestar de las personas (pág. 56).

Las innovaciones en el campo tecnológico han hecho que la persona se enfrente a un reto al considerar que puede ser reemplazado por el trabajo motorizado y robotizado que es rápido y que de repente puede causar menos cansancio físico pero que se necesita estar capacitados para ello, lo que puede causar presión y tensión. Respecto a la teoría de las expectativas de Vroom quien es un exponente de esta teoría contemporánea donde resalta la importancia de las inspiraciones individuales la cual recibe un respaldo de la teoría de las necesidades de Maslow y Herberg.

En cuanto a la teoría de los rasgos argumenta que las personalidades es el indicador más fuerte y consistente para predecir la felicidad, porque diferentes personalidades afectarán cómo los individuos consideran las cosas y más desencadenar diferentes acciones correspondientes, manejar las cosas de manera diferente y experimentar diferentes niveles de felicidad. Esto es un modo de pensamiento de arriba hacia abajo. La teoría explicar el origen de la felicidad del individuo cognición y características personales, y consideramos la felicidad como un estable rasgo. Desde la perspectiva de lo personal características, la felicidad depende sobre cómo un individuo considera lo externo medio ambiente y personas con diferentes personalidades reaccionarán de manera diferente al ambiente externo (Chia-Hao & Ting-Ya, 2018).

Entre los principales modelos teóricos del estrés laboral se encuentran: Modelo de interacción entre demandas y control: en el que se concibe que el estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la baja libertad

de toma de decisiones, es decir, el bajo control, el nivel de demandas laborales se da por el nivel de producción que va exigiendo la organización, pero hay que tener en cuenta que el nivel de control, depende del organigrama que se tiene ya que en el está la estructura de autoridad así como el nivel de responsabilidades, muchas veces la demanda elevada puede venir por el ritmo y la rapidez del trabajo, por la cantidad de trabajo , por órdenes contradictorias por la cantidad de interrupciones. El control hace referencia al conjunto de recursos que el trabajador hace frente a las demandas el cual bien determinado por el nivel de formación y habilidades y de participación en la toma de decisiones sobre aspectos que afectan a su trabajo. Este modelo está asociado a que la persona pueda desarrollar con un mayor riesgo enfermedades coronarias con trastornos psicológico y trastornos musculoesqueléticos sobre todo a nivel superior (Collins, Karasek & Costas, 2005).

En cuanto al Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social: Jhonson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990), se dedicaron a ampliar el modelo anterior en el cual introducen la dimensión apoyo social como moduladora, de tal forma que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el efecto del estrés, mientras un nivel bajo lo aumenta. Los autores señalaron que el tercer factor modificador a considerar es la cantidad y calidad de apoyo social.

El tercer factor modificador refiere a la cantidad y calidad de apoyo social que el trabajador percibe que le brindan tanto sus compañeros como sus jefes, cuando ello es adecuado puede amortiguar el potencial del estresor que se va generando por la alta demandas o exigencias; desde este modelo la prevención del estrés laboral se realizaría optimizando las exigencias laborales incrementando el apoyo social por parte de sus jefes como de sus compañeros.

El Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones, Payne y Fletcher (1983) consideraron que el estrés laboral es el resultado de la falta de equilibrio de los siguientes factores, las demandas laborales que representan las tareas propias de la función que realizan y el ambiente laboral que contiene estímulos técnicos como

sociales o económicos, los apoyos laborales es otro factor en el que se considera el ambiente laboral al encontrar en ello los recursos necesarios para satisfacer las demandas laborales, el otro factor son las restricciones laborales, limitaciones que dificultan la actividad laboral debido a la carencia de recursos que van a impedir al trabajador afrontar las demandas. En este modelo el estrés se va dar cuando hay desequilibrio entre estos tres factores, por lo que se afirma que las demandas laborales no serán estresantes si en el trabajo se proporciona buenos niveles de apoyo y bajos niveles de restricciones; ante ello las demandas elevadas pueden resultar positivas bajo circunstancias apropiadas que pueden resultar ser un estímulo que puede poner en práctica las habilidades de la persona donde la baja utilización de las habilidades y el aburrimiento son considerado estresores potentes que casualmente ocurren en los ambientes laborales donde los apoyos y las restricciones altas.

El Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador, se consideró que el estrés laboral se da debido a la falta de ajuste entre las exigencias y demandas de trabajo a desempeñar y los recursos disponibles del trabajador para satisfacerlas, este modelo propone que lo que genera el estrés es un desajuste que se da entre las demandas del entorno y los recursos que tienen los trabajadores para afrontarlas, el cual se inicia con la existencia de un desequilibrio que percibe el trabajador por las demandas profesionales y los recursos si como las capacidades del propio trabajador para poder llevarlas a cabo, se agrega además que los factores que producen estrés son los recursos con los que cuenta el trabajador para responder a las demandas y exigencias del medio laboral, la percepción de dichas demandas por parte del trabajador y las demandas en sí mismas.

En cuanto al Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa considerado como otro modelo explicativo del estrés que se presenta cuando hay un alto esfuerzo y una baja recompensa (Llaneza, 2009).

Desde la postura de Slipack (1996) citado en Pacay (2016), describió los tipos de estrés laboral mencionado entre ellos está el estrés laboral episódico: Este tipo de

estrés se pone en manifiesto solo en el momento que se lleva a cabo la actividad o la acción que lo provoca, de acuerdo a lo que sostiene el autor este tipo de estrés es ocasional por lo que su tiempo de duración es muy corto, pero se puede dar la situación en que si los factores que lo provocan son continuos y si no se llegan a controlar se puede ser de tipo crónico llegando a consecuencias más severas.

En cuanto al estrés laboral crónico el cual es el tipo más elevado tanto por la estabilidad en la persona que la padece y se pueden generar como consecuencia de una acción repetitiva y extensa por factores estresantes para una persona, es demasiada dañina y sus consecuencias son bastante graves a mediano o largo plazo.

Eustrés considerado como un nivel de estrés que se mantiene en un estado normal adecuado a las medidas fisiológicas a las que está adaptado de un individuo, este tipo de estrés se manifiesta de manera positiva y creativa ante actividades que se realizan lo que hará que a la persona desenvolverse de manera equitativa ante diversas situaciones desarrollando sus capacidades y destrezas, por ello la persona necesita motivaciones interiores que lo incentiven a realizar todo tipo de actividades

El Distrés, el cual se da cuando la capacidad de resistencia y adaptación sobrepasa las demandas del ambiente y se presentan de manera exagerada y consecutivamente el organismo de la persona pasa a este tipo de estrés conocido como mal estrés, ello dependerá de la respuesta de las personas ante cada situación que le permitan desarrollarse profesional como personalmente.

Padecer de estrés traerá consecuencias en las personas como señaló Pieró (2005) citado en Lynch (2014), considero que cada persona reacciona según una fase de tensión inicial en la cual el organismo mismo puede suprimirlo o también puede producir una tensión crónica prolongada convirtiéndose en permanentes ocasionado enfermedades ello va ir dependiendo además de la influencia de las variables personales y de las formas como se afronten. Comín, Fuente y Gracia (2003) citados

por Chávez (2016), señalaron como consecuencias del estrés aquellas alteraciones físicas que puede producir en el individuo como son:

El generar trastornos a nivel digestivo, produciendo un mal funcionamiento del mismo, otra consecuencia es el generar reacciones a nivel respiratorio produciendo también un mal funcionamiento del mismo está el asma psicógena, sensación de ahogo, también se puede generar reacciones a nivel sexual produciendo un mal funcionamiento del mismo como la dispareunia, la impotencia, a nivel dermatológico a generado alteraciones como dermatitis atípica, a nivel muscular produciendo un mal funcionamiento del mismo produciendo calambres, contracturas y dolor musculares, a nivel cardio vascular puede producir taquicardia, dolor precordial, aceleración de la arterioesclerosis y presión alta

Dentro de las dimensiones que se plantearon para el presente estudio están desde la perspectiva de Maslach y Jackson conceptualizan el estrés como cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. Según estas autoras, el estrés se manifiesta por tres dimensiones:

La dimensión agotamiento emocional, el cual es el rasgo central que implica la sensación de haberse sobrepasado emocionalmente y haber agotado los recursos emocionales, manifestándose cuando la persona profesional tiene la idea de no ofrecer nada de que no puede ayudar, ello suele acompañarse de síntomas psicosomáticos, aunque el agotamiento emocional se experimenta como cansancio mental que va a ir acompañado de una fatiga física, por lo que cuando se sobreviene hay una sensación de pesadez que le impide salir adelante por lo que se cae entonces en una inercia de la que es difícil salir.

El agotamiento emocional es la respuesta del trabajador ante los estresores laborales que cuando se hace crónico se genera las actitudes de despersonalización, por lo que se puede afirmar que los sentimientos de despersonalización no median en la relación

entre el agotamiento emocional y realización personal en el trabajo, por lo que se percibe que la baja realización personal en el trabajo es consecuencia de los estresores laborales, considerándose la falta de apoyo y la falta de oportunidades en la carrera y la baja realización personal se dan como consecuencia directa del agotamiento emocional pero se agrega que ello demuestra los siguientes factores como el cansancio emocional, considerado como un estado de agotamiento psicológico crónico, resultado de un exceso de exigencias personales y un estrés mental continuo. Es la sensación de estar emocionalmente exhaustos y agotados por las situaciones que rodean a la persona; respecto al factor referido al aburrimiento y apatía, considerado como un estado del ánimo en la que se muestra desgano, el mismo que atrapa y asfixia emocionalmente a la persona, donde solo habita la desmotivación, el agotamiento, la falta energía vital; respecto al cansancio al levantarse y durante el día, se trata de una afección física, también afecta psicológicamente a una persona. Así mismo el cansancio

También está el factor referido al sentimiento de Cansancio al trabajar con personas todo el día, considerandos en el trabajo excesivo con personas, trae consigo el cambio de estilo de vida, acompañado de la presión de sobrecarga laboral al tener que atender o relacionarse con el número de personas muy por encima del promedio normal; que si no se toman medidas correspondientes pueden llegar a desbordar a la persona; en cuanto al sentimiento de cansancio al trabajar todo el día, es la sensación de estar cansado, débil y agotado, producto de un día de trabajo intenso y estresante, al mismo que se suma el trabajo de horas extras, al no culminar con las labores diarias; respecto a la frustración por su trabajo, es el sentimiento que resulta de una expectativa insatisfecha, en la que no colma las expectativas proyectadas

En cuanto a la segunda dimensión es la Despersonalización concebida como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia otras personas especialmente a los beneficiarios de su trabajo, acompañadas de un aumento de la irritabilidad y una falta de motivación hacia el trabajo, aquí la persona experimenta un distanciamiento con su trabajo sino también con sus compañeros de equipo manifestando actitudes irritables y despectivas

atribuyendo la responsabilidad de sus frustraciones y de su falta de rendimiento laboral. En la despersonalización la persona es consciente que su percepción no es real y es producto de su mente demostrándose en los siguientes factores, el trato impersonal a paciente, es un acto inhumano hacia el paciente, como también hace referencia a la ausencia de características propias del trabajador; la insensibilidad con la gente, considerada como la falta de capacidad para sentirse emocionalmente estable, mostrando indiferencia por el sufrimiento del otro, así mismo no siente peligro, ni miedo: en cuanto a la preocupación por el trabajo y que le endurezca emocionalmente, referido al endurecimiento es un proceso lento que está acompañado a menudo de excusas, justificaciones y ausencia del sentimiento; la despreocupación por su servicio, considerado como un estado de ánimo de quien carece de preocupaciones por su servicio; finalmente esta la culpabilidad por parte de los pacientes por algunos de sus problemas, es el juicio de imputación personal, es decir, supone la irreprochabilidad del hecho ya calificado como típico y antijurídico, sentimiento de acusación por sus pacientes.

En cuanto a la dimensión falta de realización personal en la que se pone en manifiesto la sensación de competencia y logros en el trabajo, puede a ello asociarse la baja autoestima tanto a nivel laboral como personal; es necesario señalar que la realización personal como un desafío para toda persona pero su logro implica la superación de muchos obstáculos ya que no solo se limita a un placer momentáneo sino que engloba una serie de metas que lo lleven a una verdadera y duradera satisfacción. La falta de realización personal se demuestra en caso de que no se da un trato eficaz de los problemas de sus pacientes, el cual es el trato con igualdad y respeto que se realiza hacia un paciente; respecto a la influencia en la vida de los demás, es la calidad que otorga capacidad para ejercer determinado control sobre el poder por alguien o algo; en cuanto al sentimiento muy activo, el sentimiento activo es el resultado de una emoción, a través del cual, la persona que es consciente tiene acceso al estado anímico propio; respecto a la creatividad de la atmósfera relajada, considerada como la sensación de estar trabajando “en casa” se percibe en estas oficinas que se caracterizan por la creación de ambientes cálidos y alegres; en cuanto

a la estimulación al trabajar con personas, es mantener la capacidad de concentración y atención de la persona en todas las actividades; finalmente en cuanto a conseguir cosas útiles en su profesión, referido a conseguir éxito profesional conocer personas es una gran forma, etc.

En cuanto al desempeño laboral se conoce como un procedimiento coordinado, es el procedimiento por el cual las organizaciones garantizan que el poder intenta cumplir objetivos jerárquicos e incorpora las prácticas mediante las cuales el jefe caracteriza los objetivos y diligencias del representante. crea aptitudes y capacidades, y evalúa constantemente su conducta ordenada objetiva y luego la compensa de una manera en la que se confía bien en cuanto a los requisitos de la organización y los deseos expertos del individuo (Robbins & Coulter, 2010; pág. 26).

Para Chiavenato (2009) el desempeño laboral se ve determinado por factores actitudinales de la persona, así como operativos como la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, el interés, la creatividad, así como el conocimiento del trabajo como la calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Davis y Newtrons (2003) citados en Rivera (2015), aseguraron que “el desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño” (p.102).

Dentro de los factores del desempeño laboral Enríquez (2014), señaló que en ello se menciona la edad, la antigüedad, el nivel de escolaridad, las aptitudes, el entrenamiento, el ambiente físico y la motivación; Gan y Berbel (2007) citados en Enríquez (2014), manifestaron que el ambiente físico es determinante en la que se debe considerar la iluminación, el ruido, la temperatura y todo lo que involucre al aspecto físico ya que ello dependerá el estado de ánimo de los trabajadores que muchas veces pueden generar condiciones negativas en las funciones y desempeño laboral.

Otro componente es la Motivación, Jiménez y Bueno (2003) citados en Enríquez (2014), consideraron que, si la persona está comprometida con la labor que realiza, en la cual no necesariamente debe estar satisfecha con la labor que realiza, sino que se encuentre comprometida con su trabajo; muchos trabajadores ni siquiera reciben una bonificación por realizar su trabajo pero se sienten motivados a hacerlo, se puede encontrar varios factores que generen motivación en el trabajador que permitan que consideren su trabajo como el más elevado que realizan

Es necesario que se evalúe de manera permanente el desempeño laboral al respecto Werther, Davis y Guzmán (2014), definieron a la evaluación de desempeño como el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, se mide su contribución total a la organización, factor que, en última instancia, determina su permanencia en la empresa. La mayoría de los empleados procura obtener realimentación sobre la manera en que desarrolla sus actividades y el cumplimiento de las metas asignadas, mientras que los administradores tienen que evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Cuando el desempeño es inferior a lo estipulado, el gerente o supervisor debe emprender una acción correctiva; de manera similar, el desempeño satisfactorio o que excede lo esperado debe ser estimulado.

Dentro de los métodos para evaluar el desempeño laboral, Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2007) citados en Yovera (2013), indicaron que las instituciones han ido generando diverso método fiable, válidos y prácticos para evaluar el desempeño del trabajador em base a las metas organizacionales que se van logrando, los primeros que son las conductas buscan examinar lo que hace el trabajador durante su labor que realiza y el segundo son las metas que examinan los resultados obtenidos por el empleado. Dentro de los modelos que se tiene se puede mencionar:

La evaluación por objetivos, con este método se busca comparar los resultados que logra la persona con los que se esperaban que llegue a lograr, pero sin dejar de analizar las causas que han podido intervenir; es considerado un método flexible por lo que facilita varios criterios a lo largo del proceso y no compara con otras personas; para que se pueda aplicar el trabajador debe primero conocer los objetivos o resultados que va logrando en función al puesto en el que se desenvuelve, pero dejando evidenciar las fortalezas y debilidades que tiene (Yovera, 2013).

En cuanto a la evaluación por escalas, reside en establecer niveles de rendimiento de acuerdo con un criterio establecido a evaluar, por lo que el evaluador debe marcar para cada criterio la escala respectiva que va a ir especificándose el desempeño del evaluado en cada criterio, lo normal es que a todos los criterios se les aplique una misma escala. Al respecto Mondy y Noé (2005) citados en Yovera (2013), señalaron que este enfoque de evaluación amplía la aceptación que califica a las personas de acuerdo con factores definidos, al hacer uso de este método los evaluadores van a ir registrando sus apreciaciones sobre el desempeño donde se consideran valores que mayormente van de cinco a siete definiéndose mediante adjetivos sobresalientes, así como aspectos a mejorar, este método permite el uso de más de un criterio de desempeño

En el método de la evaluación por medio de acontecimientos significativos, el evaluador deja constancia en un documento de lo acontecido que a él le ha parecido significativo, al dar su opinión en base a los diferentes acontecimientos anotados; este método es llamado también el método de incidentes críticos, definido por Mondy y Noé (2005) citado por Yovera (2013) los que señalaron que se requiere un registro por escrito de las actividades laborales de los empleados que van desde los favorables a los desfavorables, así mismo señalaron que el fin de la evaluación se usan estos registros a los que se acompañan otros datos para evaluar el desempeño, por lo que la evaluación abarca todo el periodo y no las últimas semanas.

La evaluación de retroalimentación de 360 grados es un método en el cual las personas que se relacionan con el empleado evaluado, los directivos, los supervisores y hasta los mismos compañeros de equipo le van a asignar una calificación; este método es conocida como la evaluación integral considerada como una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones que busca a dar al trabajador una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible ya que va tener el aporte desde distintos ángulos en los que se evalúan aspectos como el conocimiento del trabajo, la calidad del mismo, la estabilidad emotiva, capacidad de síntesis y capacidad analítica. Yovera (2013).

En cuanto a la dimensión calidad del trabajo, Delgado, Álvarez y Aliaga (2007) citado por Cedeño (2011), afirmaron que la calidad es un proceso que debe responder a las necesidades y expectativas de las personas, por lo que el profesional debe ser eficiente y productivo, con trato personalizado no interrumpido, efectivo y mejorado continuamente, que impacte en el cliente y en el mercado. Cañarejo y Pabón (2013), afirmaron que la calidad implica la capacidad de satisfacer o superar las necesidades de los clientes, por lo que muchas veces la calidad es vista como una filosofía de la vida.

En cuanto a la dimensión responsabilidad, Fry y Johnstone (2010), señalaron que refiere al estar comprometidos con las propias acciones; para Gómez (2015) ella guarda relación con el asumir las consecuencias de sus actos de manera consciente e intencionada, ello también es uno de los valores humanos más importante en la que haciendo uso de la libre voluntad asume las consecuencias de los actos que de ella derivan.

En cuanto a la dimensión trabajo en equipo, se dan los esfuerzos de los miembros que generan resultados que van más allá de la suma de los aportes individuales (Robbins y Judge, 2009). Según Fainstein y Sánchez (2006) citados en Carozzo (2015), señalaron que el trabajo en equipo implica una variación cualitativa en la producción del grupo dejando de ser una simple agregación de las producciones individuales de sus integrantes.

Respecto a la dimensión Compromiso institucional, Robbins y Coulter (2014), consideraron que ello es el grado en que el empleado se identifica con la organización y con los objetivos de la misma para mantener su filiación a la misma; para Luthans (2008), el compromiso institucional plantea las siguientes características como el fuerte deseo de seguir siendo parte de la institución, así mismo la disposición a realizar el mayor esfuerzo en beneficio de la institución, la creencia firme en los valores y las metas de la organización.

El presente estudio se justifica a nivel teórico ya que se ha realizado una búsqueda minuciosa en base de datos para aportar a través del análisis de conceptos existentes sobre el estrés y el desempeño laboral que ampliaran el conocimiento en el mismo para poder plantear soluciones que le permitan tomar decisiones acertadas en beneficio de la institución. A Nivel Metodológico, el estudio parte de una problemática para luego hacer una revisión de la teoría, en base a ello elaborar los instrumentos para la recolección de datos que serán analizados cuantitativamente que permitirán identificar la correlación entre ambas, estos resultados permitirán generar conclusiones y posibles recomendaciones que servirán para futuras investigaciones. A Nivel social, la relevancia social del presente estudio se sustenta en la utilidad, en mejorar la calidad de vida de las personas ya que los resultados permiten evidenciar los niveles de estrés que pasan los participantes y como ello se relaciona con su desempeño para poder brindar recomendaciones respectivas a la institución las cuales sean implementadas permitiendo lograr las metas que como institución se plantean.

La problemática aborda permite evaluar que actualmente la pandemia ha venido a poner a pensar a muchos gobiernos la precariedad en la que se venía desarrollando el sistema de salud, ver abarrotado los hospitales nos lleva a pensar en la recarga laboral que se ha incrementado notablemente siendo ello un tema de cada día, pero no nos hemos puesto a pensar que ello desencadena en la persona problemas muy serios y muchas veces notorios como es el estrés laboral que en primer instancia

afecta a la persona pero ello lleva a que la efectividad de la institución no sea la adecuada ya que los trabajadores no van a poder rendir óptimamente por la situación de estrés que viven.

La Red Mundial de Salud Ocupacional de la OMS, describe al síndrome de Burnout como un desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral (Graue et al., 2019), evidenciado por la irritabilidad, cansancio y tensión (Lavy & Magdalena, 2017; Ochante et al., 2018). El estrés en el trabajo se constituye en una enfermedad silenciosa, donde el trabajador no se da cuenta al momento que la adquiere, empieza a sentir síntomas de cansancio, aburrimiento y rendimiento afectando el desempeño y las labores al trabajador no le salen de la manera correcta; todos estos estresores son los que podrían tener un desencadenamiento negativo y que influiría directamente en la salud del trabajador; por lo que es conocida como una enfermedad en la que la persona se siente recargada, suele enojarse con facilidad entre otras actitudes (Velásquez, 2020).

El síndrome de Burnout puede considerarse un problema de salud pública por sus implicancias indeseables para el empleador como para el empleado (Mansilla & Favieres, 2016). En la persona va generarle tensión incluso problemas más fuertes por lo que afecta no solo a la organización, sino que se debe considerar por las autoridades gubernamentales.

Otro componente que se ha visto afectado con esta epidemia es el desempeño profesional Dávila, García y Toromoren, (2020) señalaron que en este sentido se ha discurrido mucho entorno al estrés en las que se destaca que las acciones que se van dando en el entorno laboral hacen de forma natural que se provoquen reacciones que muchas veces pueden hacer daño a la salud de la persona, todo ello generado en el trabajo muchas veces se traslada a casa.

El desempeño es una actitud positiva que se desprende del compromiso que pueda sentir el trabajador con respecto a su puesto de trabajo y organización. (Sucso, 2018),

el cual será adecuado cuando el trabajador no este recargado laboralmente; como sostiene Aranda (2014); Caballero et al. (2014); Vásquez et al. (2015) que muchas veces la organización al exigir el cumplimiento de metas a corto plazo descuida ello; en el campo de la salud se manifiesta ello sobre todo en el primer nivel de atención, así como la sobrecarga laboral por la amplia demanda de atención.

Un estudio realizado en el Ecuador por la GFK (Gesellschaft für Konsumforschung encuestadora alemana) llegó a afirmar que el 10% de las personas sufren de estrés laboral así mismo se evidencio que el estrés laboral está unido a enfermedades como la gastritis, que tiene el 8%, cifra muy cercana al índice de estrés laboral (Yunda, 2018). Es necesario precisar así mismo que el estrés va de la mano con el clima laboral negativo, ya que las personas interactúan y la presión laboral es un resultado negativo de la interacción de los empleados, ante los cambios de globalización, se debe considerar la capacidad de respuestas de los empleados. Un buen clima organizacional tendrá consecuencias positivas, tales como: logro, afiliación, satisfacción, adaptabilidad, innovación y otros aspectos, que ayudaran a la organización a alcanzar sus metas (Vicente & Yesenia, 2017).

Ante la situación descrita se percibe que los profesionales de enfermería están sometidos a mucha presión por el entorno en el que desarrollan su trabajo, considerándose actualmente como una ocupación muy estresante por lo que se ve la prevalencia del estrés donde la presión laboral es uno de los motivos más importantes en esta situación, ya que tiene las características de manejo de situaciones de emergencia y ejecución eficiente, por los que muchos autores señalan que esta profesión requiere enormes responsabilidades y por ende a presiones, conflictos y cambios constantes (Reyes & Milagros, 2019). Por lo expuesto se plantea como problema general ¿Cuál es la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022 ? y como problemas específicos ¿Cuál es la correlación entre el agotamiento, la despersonalización y la realización personal con el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022 ?

Para la presente investigación en cuanto a la variable estrés se tomara en base a lo señalado por Ridzuan, Zainol, Liaw, Yaacob y Ismail, (2017) los cuales señalaron que ella es la fuerza, la presión o tensión sometida a una persona que lucha por mantener su estado real por lo que manifiesta sensaciones de inquietud debido a la presión interna y externa que atormentaron o encadenaron a alguien por un resultado que está más allá de la capacidad de un individuo para cumplirlo por cualquier medio. Para poder medir la variable se ha tomado como dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, la falta de realización personal en la cual se ha planteado indicadores e ítems.

En cuanto a la variable desempeño laboral, se conoce como "un procedimiento coordinado, es el procedimiento por el cual las organizaciones garantizan que el poder intenta cumplir objetivos jerárquicos e incorpora las prácticas mediante las cuales el jefe caracteriza los objetivos y diligencias del representante. (Chiavenato, 2009). En cuanto a ello se ha planteado como dimensiones la calidad del trabajo, las responsabilidades, el trabajo en equipo y el compromiso institucional así mismo se han planteado indicadores e ítems para cada dimensión.

Respuesta a las preguntas planteadas se formularon como hipótesis que existe correlación entre el estrés y el desempeño laborales del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022 y como hipótesis específica que existe correlación entre el agotamiento y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, así mismo que existe correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022; también que existe correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022.

Los objetivos que se plantearon para el presente estudio se tiene el calcular la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del

área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, como objetivos específicos el establecer estrés laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, según dimensiones; establecer el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, según dimensiones; calcular si existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022; calcular si existe correlación entre el agotamiento y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022; calcular si existe correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022; calcular si existe correlación entre la realización personal en el trabajo y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022

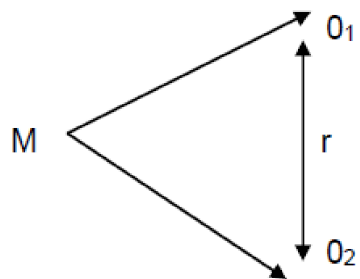
II METODOLOGÍA

2.1.- Tipo y Diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica y con un enfoque cuantitativo, es básica, ya que tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2007, p. 32)

En cuanto al diseño fue no experimental, de corte transversal ya que no se manipularon variables para ver el efecto en la otra, sino que se observa en el contexto existente y en un momento determinado; dentro del alcance del presente estudio es descriptiva correlacional ya que buscó conocer la relación o grado de asociación entre las dos variables de estudio. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional.



Dónde:

M: trabajadores

O1: Observación de la variable estrés

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2: Observación sobre desempeño laboral

2.2.-Población y muestra.

Población: La población estuvo constituida por trabajadores de salud del hospital PNP Augusto B. Leguía del año 2022.

Muestra: No probabilística estuvo formada por los 60 trabajadores del área de hospitalización COVID del hospital PNP Augusto B. Leguía del año 2022.

Muestro: El método muestral utilizado es por conveniencia del investigador

2.3.- Técnicas e instrumentos de investigación

Sánchez y Reyes (2015) señalaron que las técnicas son los medios por los cuales se va a recoger información requerida del fenómeno en base a los objetivos que se han planteado, para el presente estudio se empleó la técnica de la encuesta mediante la cual se recogerá la percepción de los trabajadores sobre cada variable.

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario los cuales constituyen un documento con preguntas relacionadas con los objetivos del estudio.

El cuestionario de estrés laboral; estuvo constituido por veinte preguntas ítems y como referencia para su construcción se tuvo algunas recomendaciones de la escala de tipo Likert (Matas, 2018; Ocaña, Pérez, & Quijano, 2013). Se calificó de la siguiente manera para cada ítem:

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

La suma del cuestionario dará un puntaje final que está agrupado por niveles. Por lo que fue construido con un cálculo de baremo, para lo cual el rango o recorrido desde el menor valor hasta el valor mayor se distribuyó en 3 partes o niveles (Borobia, 2007) de la siguiente manera:

Puntaje	Niveles
74 – 100	Alto
48 – 73	Promedio
20 – 47	Bajo

El cuestionario de desempeño laboral; estuvo constituido por veinte preguntas ítems y como referencia para su construcción se tuvo algunas recomendaciones de la escala de tipo Likert (Matas, 2018; Ocaña, Pérez, & Quijano, 2013). Se calificó de la siguiente manera para cada ítem:

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

La suma del cuestionario dará un puntaje final que está agrupado por niveles. Por lo que fue construido con un cálculo de baremo, para lo cual el rango o recorrido desde el menor valor hasta el valor mayor se distribuyó en 3 partes o niveles (Borobia, 2007) de la siguiente manera:

Puntaje	Niveles
74 – 100	Alto desempeño

48 – 73	Regular desempeño
20 – 47	Bajo desempeño

El instrumento de conocimiento fue validado por cuatro profesionales mediante el juicio de expertos, y se calculó a través del V de Aiken, y se obtuvo una validez de 0,8872. Asimismo, el cuestionario de desempeño tuvo una validez de 0,8281

Para los cuestionarios de estrés laboral y desempeño laboral se realizó la prueba estadística de coeficiente de Alfa de Cronbach a una prueba piloto donde el coeficiente de Alfa es de 0,966 (aceptable) para el instrumento que mide el estrés laboral y para el instrumento que mide el desempeño laboral se tuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,951 (aceptable) (George & Mallery, 2003; p. 231).

Los datos recolectados fueron procesados a través de un análisis descriptivo que Sánchez & Reyes (2015), señalaron que consiste en la presentación de manera resumida, los cuales serán presentados mediante tablas de frecuencias y porcentajes, por variables y dimensiones. En cuanto al análisis inferencial se trabajó con un nivel de significancia de 0,05 y se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman dependiendo de los resultados que se obtuvo de la prueba de normalidad.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Frecuencia estrés laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022.

		N	%
Nivel de estrés laboral	Alto	9	15,0
	Regular	25	41,7
	Bajo	26	43,3
	Total	60	100,0

En la tabla 1 se observo los niveles de estrés laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022. Donde el nivel bajo (43,3%); seguido del nivel regular (41,7%) y el nivel alto (15,0%) del total de la muestra al 100%.

Tabla 2

Frecuencia desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022.

		N	%
Nivel de desempeño laboral	Alto	48	80,0
	Regular	6	10,0
	Bajo	6	10,0
	Total	60	100,0

En la tabla 2 se observo los niveles del desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022. Donde el nivel alto (80,0%); seguido del nivel regular y bajo ambos (10,0%) del total de la muestra al 100%.

Tabla 3

Asociación entre las dimensiones de estrés laboral y el nivel de desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022

Dimensiones del estrés laboral	Nivel de desempeño laboral	
	Rho	<i>p</i>
Agotamiento emocional	-0,592	0,000
Despersonalización	-0,547	0,000
Realización personal	-0,641	0,000

En la Tabla 3 se presentó la correlación bivariada de Spearman la cual presentó un valor rho de (-0,592, -0,547 y -0,641) y una significancia de 0,000. A partir de los datos referidos, podemos afirmar que las variables presentaron una correlación inversa, moderada y significativa.

Tabla 4

Asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022

			Nivel de desempeño laboral	Nivel de estrés laboral
Rho de Spearman	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,608
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60

En la Tabla 4 se presentó la correlación bivariada de (Pearson/Spearman) la cual presentó un valor rho de -0,608 y una significancia de 0,000. A partir de los datos referidos, podemos afirmar que las variables presentaron una correlación inversa, moderada y significativa.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados procesados permitieron llegar a afirmar que existe correlación inversa entre el estrés y el desempeño laborales del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, es necesario precisar que, respecto al estrés laboral desde la perspectiva de Ridzuan et al. (2017) los cuales señalaron que ello refiere a la fuerza, la presión o tensión sometida a una persona que esta luchando por mantener su estado real; en el presente estudio se tiene que 41,7% del personal de salud está en nivel promedio en cuanto a los niveles de estrés; ante ello se menciona que según lo que sostuvo Mejía et al. (2019) en su investigación referida a los factores referidos al estrés en la que llegó a concluir que es el sexo femenino los que más enfrentan la situación de estrés.

En cuanto al desempeño laboral en la presente investigación se evidencia que el 11,7% de los encuestados tienen niveles promedio en cuanto a su desempeño en el Hospital y el 8,3% tienen un nivel bajo, precisándose como sostuvo Robbins & Coulter, (2010) ello es el procedimiento mediante el cual las instituciones van a contar para garantizar el logro de los objetivos que se proponen; ello guarda relación con el estudio planteado por Sucso (2018) sobre la influencia del estrés en el desempeño laboral evidenciando que el 7,29% de los niveles de estrés que presenta la persona influyen en su desempeño laboral.

Así mismo los resultados evidenciados en la presente investigación, guardan relación con los desarrollados por Dávila, García y Toromoren (2020) los cuales concluyeron que el estrés afecta al desempeño laboral de los secretarios, los cuales son muchas veces los que dan la imagen dentro de la organización y están siempre en contacto con el usuario, por lo que añaden que el estrés ejerce una influencia negativa en el desempeño profesional. También el estudio planteado por Yáguar (2019) en su artículo sobre el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal llegó a concluir que el estrés laboral en los trabajadores de salud tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional de salud.

Se puede mencionar además los estudios previos planteado por Velásquez, (2020) sobre el estrés y su relación con el desempeño laboral; el de Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020) planteado en una red de salud los cuales concluyeron que el estrés repercute de forma negativa en el desempeño laboral y que como consecuencia ello afecta la productividad. Ello tiene resultados similares con el estudio planteado por García (2016) referido al estrés donde concluyó que la presencia de niveles altos de estrés es una alarma a la salud mental y física de los trabajadores los cuales están asociados a las labores que realizan en el trabajo. En el estudio planteado por Laurencio (2020) concluye también que el síndrome burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud.

En referencia a la hipótesis específica primera los valores interpretados permiten afirmar que existe correlación entre el agotamiento y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, se puede precisar que la dimensión agotamiento emocional; a ello se suma que los niveles de agotamiento se tiene que el 36,7% está en un nivel promedio mientras que el 18,3% del personal del área Covid está en un nivel alto, considerándose que el agotamiento emocional es la sensación de haber sobrepasado emocionalmente y estar agotado lo cual se manifiesta cuando la persona tiene la idea de no ofrecer nada donde suele en algunas ocasiones acompañarse de síntomas psicósomáticos, acompañados de fatiga sensación de pesadez que le impide salir adelante. Ante ello se menciona el estudio planteado por Guadamud y Terán (2021) sobre el estrés y su influencia en el desempeño laboral en el cual concluyó que el trabajador muchas veces deja de tomar medidas de protección en favor de su salud mental lo que lo lleva a situaciones de estrés y ello hace que su desempeño laboral se vea afectado.

En cuanto a los datos procesados referidos a la hipótesis específica primera se llegó a afirmar que existe correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, agregándose a ello que el 26,7% de personal de salud están en un nivel promedio en cuanto a la dimensión despersonalización y el 15% en un nivel alto, considerándose

que la despersonalización refiere al desarrollo de actitudes y sentimientos como respuestas negativas hacia otras personas, donde se dan muestras de irritabilidad y falta de motivación hacia las labores que realiza, si el trabajo es en equipo ellos muestran actitudes irritables echando muchas veces la culpa de sus frustraciones a sus compañeros. Ello se relaciona con el estudio realizado por Zúñiga (2019) afirmando que el estrés influye en el desempeño de los trabajadores considerando que como detonante de muchas enfermedades como la falta de sueño, dolor de cabeza que hará que la persona muestre actitudes de irritabilidad llegando a afectar ello en su labor que realiza bajando sus niveles de productividad.

Finalmente se tuvo en base a los datos referidos a la hipótesis específica tercera que existe correlación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, evidenciándose que el 36,7% del personal de salud está en un nivel promedio y el 23,3% llegó a un nivel alto, considerándose que la falta de realización se asocia a la baja autoestima tanto a nivel laboral como personal; es necesario señalar que la realización personal como un desafío para toda persona pero su logro implica la superación de muchos obstáculos ya que no solo se limita a un placer momentáneo sino que engloba una serie de metas que lo llevaran a una verdadera y duradera satisfacción. Ante ello se relaciona el estudio realizado por Betancourt et al (2020) sobre el estrés laboral concluyéndose que es indispensable evaluar los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, también el estudio planteado por Dávila, García y Toromoreno (2020) los cuales concluyeron que el estrés afecta al desempeño laboral de los secretarios los cuales son muchas veces los que dan la imagen dentro de la organización y están siempre en contacto con el usuario, por lo que añaden que el estrés ejerce una influencia negativa en el desempeño profesional.

V.- CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general los valores se tienen que el valor de $\text{sig} = ,000$ aceptándose que existe correlación inversa entre el estrés y el desempeño laborales del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, teniéndose como coeficiente de correlación Rho de Spearman = $-,608^{**}$ afirmándose que mientras más aumenta los niveles de estrés baja los niveles de desempeño laboral.

Respecto a la variable desempeño laboral del personal de salud del área COVID, del hospital Augusto B. Leguía se tiene que el 11,7% de los encuestados considera estar un nivel regular el desempeño laboral que realizan en el trabajo mientras que el 8,3% considera estar en un nivel bajo; respecto a la dimensión calidad de trabajo el 10% está en un nivel bajo, en cuanto a la responsabilidad se tiene el mismo porcentaje, en la dimensión compromiso institucional el 6,7% está en un nivel bajo y finalmente en lo que respecta al trabajo en equipo el 8,3% está en un nivel bajo.

En cuanto a la variable estrés laboral del personal de salud del área COVID, del hospital Augusto B. Leguía se tiene que el 41,7% está en un nivel promedio y para el 15% está en nivel alto de estrés; para la dimensión agotamiento emocional el 36,7% del personal está en un nivel promedio y para el 18,3% está en un nivel alto; respecto a la dimensión despersonalización el 15% está en un nivel alto y para la dimensión realización personal el 23,3% está en un nivel alto.

Se concluye también que se tienen que el valor de $\text{sig} = ,000$ aceptándose que existe correlación inversa entre el agotamiento y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, teniéndose como coeficiente de correlación Rho de Spearman = $-,608^{**}$ afirmándose que mientras más aumenta los niveles de agotamiento baja los niveles de desempeño laboral.

Se concluye también que se tienen que el valor de $\text{sig} = ,000$ aceptándose que existe correlación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, teniéndose como coeficiente de correlación Rho de Spearman = $-,547^{**}$ afirmándose que mientras más aumenta los niveles de despersonalización baja los niveles de desempeño laboral.

Se llegó a concluir que el valor de $\text{sig} = ,000$ aceptándose que existe correlación inversa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022, teniéndose como coeficiente de correlación Rho de Spearman = $-,641^{**}$ afirmándose que mientras más aumenta los niveles de realización personal baja los niveles de desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Al área de gestión y contratación de personal, es necesario realizar constantes reuniones con cada jefe de departamento para realizar los requerimientos necesarios de recursos humanos y profesionales para poder llegar al objetivo institucional.

A los programas de salud mental, incluir sesiones de terapia que permitan al personal manejar el estrés las cuales deben ser realizadas por un equipo especializado contratado para que lo realice.

A los trabajadores, informar a la jefatura de manera continua sobre las condiciones necesarias para realizar su desempeño laboral.

Al área de división, revalorizar el trabajo del equipo humano, siguiendo las normativas del MINSA y su estricto cumplimiento.

Referencias bibliográficas

- Albrecht, K. (2005). *La Inteligencia Social*. Recuperado de www.resumido.com/es/libro.php/243.
- Betancourt, M; Domínguez, W; Peláez, B y Herrera, M (2020) Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la Pandemia de Covid 19. *Revista científica Multidisciplinaria* 4(3) 41-50
- Correa, L. (2013). *Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Chia-Hao, C., & Ting-Ya, H. (2018). *The study of employee's job stress, happiness and job performance - taiwan construction industry company for example. International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 10(3), 126-143. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1982193159?accountid=37408>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana Editore
- Chávez, D. (2016). *Incidencia e intensidad de las situaciones estresantes que presentan los estudiantes de décimo semestre durante la realización del proyecto de investigación en el periodo Abril- Septiembre 2015*. (Tesis maestría). Ecuador: Universidad Central Del Ecuador.
- Dávila, R; García, R y Toromoren, D (2020) Family stress and work performance of the secretary. *Revista Sinopsis* 1(16) <https://www.itsup.edu.ec/sinapsis>
- Delgado, S; Calvanapón, F y Cardenas, K (2020) El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo* 14(2) <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. (Tesis de maestría). México: Universidad de Montemorelos.
- Efe, M. N., Karabal, C., & Sagbas, M. (2015). An applied analysis on organizational stress management and the effect of stress on job performance of public sector staff 1. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 6(18), 57-83. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1700288069?accountid=37408>
- García Alvear, Jorge Luis (2016), *Estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca*. (Tesis para optar el grado de Magister en Seguridad e Higiene Industrial. Facultad de Ciencias Químicas) Universidad Cuenca. Cuenca. Ecuador. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>
- Genrmain y chaw (2020) realización personal y nivel de estrés en enfermeros de un Hospital peruano. *Rev. Med. Panacea. II(3)*. Disponible en: <http://www.re>
- Guadamud, K y Terán, J (2021) Stress and job performance in workers of the legal department of the National Electricity Corporation, during the COVID 19 pandemic. *Ciencias sociales y políticas* 7 (5) <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2311>
- Fernández C. (2010) *Estrés laboral. dimensión agotamiento emocional. Síntomas del estrés* [Sitio Web]. España: Estrés laboral.INFO. Disponible en: <http://www.estreslaboral.info/sintomas-del-estreslaboral.html>
- Hernández, R. Fernández y Sampieri (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ª edición). México: Mc Graw Hill
- Lauracio, C y Lauracio, T (2020) Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* 2(4) <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Leiter L. Estrés laboral en el personal de Enfermería de alto riesgo y agotamiento emocional. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf

- Lynch, U. (2014). *Incidencia del estrés laboral en la satisfacción laboral en los trabajadores del área contable de la empresa agrícola Arvecor S. A.* (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad de Guayaquil
- Maslach y Jackson (1982) *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Mejía, C; Chacón, J; Enamorado, O; Garnica, L; Chacón, S y García, Y (2019) Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev. Asoc.Esp.Med. Trab* 28(3) 176-235
- Montoya M. realización personal: Estrés y estrategias de coping en enfermeros de oncología. *Rev. Latino_Am. XXI(6)*. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-0213-23_65.pdf
- Pacay, B. (2016). *Niveles de estrés laboral en los colaboradores de un centro educativo privado del departamento de Retalhuleu*. (Tesis de grado). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Payne, R. y Fletcher, B. (1983). Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among schoolteachers. *Journal of Vocational Behavior*, 22(2): 136-147.
- Reyes , V; & Milagros, S. (2019). *Estrés y calidad de cuidado de la enfermera en el paciente Hospital Victor Ramos Guardia Huaraz*. Universidad Nacional de Trujillo facultad de enfermería, Trujillo. Obtenido de <https://1library.co/document/4zp8wk7y-estres-calidad-cuidado-enfermera-paciente-hospitalvictor-guardia.html#fulltext-content>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Ridzuan, A. A., Zainol, N. A. M., Liaw, J. O. H., Yaacob, S., & Ismail, A. (2017). The effects of stress factor on job performance. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 1235-1243. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2267399455?accountid=37408>
- Rivera, B. (2015). *Evaluación del clima organizacional y desempeño laboral en la sub gerencia de transportes de la municipalidad provincial de Andahuaylas – 2015*. (Tesis de grado). Perú: Universidad Nacional José María Arguedas

- Sánchez, H y Reyes, C (2015) *Metodología y diseños en la investigación científica* (5° edición) Lima: Business Support-
- Smith, D. S. (2018). *Workplace stress and absenteeism, turnover, and employee performance in the ship-repair industry: A case study*. Available from ProQuest Central. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2039675312?accountid=37408>
- Sucso, B (2018) *Estrés y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad provincial de Tambopata*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo
- Velásquez, E (2020) El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 – 2020. *Revista multidisciplinar Ciencia latina* 6 (1) https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492
- Vicente, M., & Yesenia, J. (2017). *El estrés laboral y su influencia en el clima organizacional*. universidad nacional José Faustino Sánchez, huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1856/TFCE-0311.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20a parece%20cuando,y%20mental%2C%20como%20consecuencia%20hay>
- Yáguar, S (2019) *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Yovera, D. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del instituto universitario de tecnología de Yaracuy*. (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad Nacional Abierta.
- Yunda Ibarra, A. P. (2018). *Reducción del estrés laboral mediante la aplicación de la Técnica de Relajación*. Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15343/1/T-UCE-0020-TO033-2018.pdf>

- Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos - Gestión del capital humano*. 7ma Edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Zúñiga, E (2019) El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el tercer Milenio* 22(44)
<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.173>

ANEXO

1.-Matriz de operacionalización de variables

Variabes	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
ESTRES LABORAL	El estrés y el estrés laboral se han convertido en un importante tema y tema que son altamente enfatizados en años recientes. Muchos investigadores realizaron estudios que indican que las personas que trabajan en diferentes sectores hacen que otros empleados sientan este estrés laboral. Esta condición se encuentra entre los 3sociales (Efe, Karabal & Sagbas, 2015).	Para medir la variable se considerarán las dimensiones propuestas	Agotamiento	-Sobrecarga laboral -Apoyo de superiores y compañeros	Preguntas 1 al 8	Bajo (20 – 47)
			Despersonalización	-Autoestima -Insensibilidad en mis labores	Preguntas 9 al 14	Regular (48 – 73)
			Realización personal en el trabajo	-Autoevaluación -Compresión a los demás	15 al 20	Elevado (74 – 100)
PRODUCTIVIDAD	procedimiento coordinado, es el procedimiento por el cual las organizaciones garantizan que el poder intenta cumplir objetivos jerárquicos e incorpora las prácticas mediante las cuales el jefe caracteriza los objetivos y diligencias del representante. (Chiavenato, 2009).	Para medir la variable se considerarán las dimensiones propuestas	Calidad de trabajo	-Capacidad minuciosa -Iniciativa laboral	Preguntas 1,2,3,4,5	
			Responsabilidad	-Metodología coherente -Actuación con eficiencia y autonomía	Preguntas 6,7,8,9,10	
			Compromiso institucional	-Asumir responsabilidades -Capacidad de solución de problemas	Preguntas 11,12,13,14,15	
			Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en las labores en conjunto	Preguntas del la 16 a la 20	

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Correlación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud del área Covid del Hospital P.N.P
Augusto B. Leguía, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
Problema general ¿Cuál es la correlación entre el estrés con el desempeño laboral del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022? Problemas específicos ¿Cuál es la correlación entre el estrés y la calidad del trabajo del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022? ¿Cuál es la correlación entre el estrés con la responsabilidad del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022? ¿Cuál es la correlación entre el estrés con el trabajo en equipo del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022? ¿Cuál es la correlación entre el estrés con el compromiso institucional del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022?	Objetivo general Calcular la correlación entre el estrés con el desempeño laboral del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022 Objetivos específicos Establecer el nivel de estrés laboral del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022, según dimensiones Establecer el desempeño laboral del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022, según dimensiones Calcular la correlación entre el estrés con las dimensiones del desempeño laboral del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022	Existe correlación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud del área Covid del hospital PNP Augusto B. Leguía -2022.

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

Correlación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud del área Covid del Hospital P.N.P

Augusto B. Leguía, 2022

TIPO	DISEÑO	POBLACION	MUESTRA
La investigación es de tipo básica ya que tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra 2007, p.32)	El diseño es no experimental de nivel descriptiva correlacional, el diseño es M = Muestra de usuarios O1 = Variable estrés O2 = Variable desempeño laboral.	La población está formada por 60 trabajadores del área de hospitalización Covid del hospital PNP Augusto B Leguia	La muestra fue censal en la que se considera a los 60 trabajadores
TÉCNICA E INSTRUMENTO	VARIABLE		

La técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario	Estrés, la cual está considerando tres dimensiones Desempeño laboral el cual considera cuatro dimensiones		
--	---	--	--



INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ESTRÉS

El presente cuestionario es un instrumento para recabar información sobre el estrés en el área de hospitalización del Covid del hospital Augusto B Leguía, por lo cual le solicitamos sea sincero en marcar una alternativa

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Gracias por sus aportes, que serán de gran utilidad

Nº	DIMENSIONES / ítems	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional					
1	Me siento emocionalmente cansado					
2	Te asignan nuevas tareas de manera frecuente					
3	Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado					
4	En ausencia de un compañero, sueles cubrir esa falta					
5	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa					
6	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo					
7	Sientes que te sobrecargas de trabajo					
8	Siento que trabajar en contacto con las personas me cansa					
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización					
9	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
10	Siento que me vuelvo más duro con las personas					
11	Siento que realmente no me importa lo que les					

	ocurra a los pacientes					
12	Las personas con las que trabajo no muestran respeto					
13	En esta área las personas que laboramos nos ayudamos mutuamente					
14	Tengo compañeros de trabajo que no ayudan en el área, solo se limitan a cumplir con su turno					
	DIMENSION 3: Realización personal					
15	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
16	En el área se reconoce al desempeñar un buen trabajo					
17	Siento que mi trabajo es observado constantemente					
18	Siente que mi trabajo se ha vuelto rutinario					
19	Siento que estoy influyendo positivamente a la vida e otras personas a través de mi trabajo					
20	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo					



INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es un instrumento para recabar información sobre el estrés en el área de hospitalización del Covid del hospital Augusto B Leguía, por lo cual le solicitamos sea sincero en marcar una alternativa

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Gracias por sus aportes, que serán de gran utilidad

Nº	DIMENSIONES / ítems	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo					
1	Realizo mi trabajo sin errores					
2	Realizo mi trabajo de manera metódica					
3	Tengo nuevas ideas y las demuestro al enfrentar situaciones diversas en mi labor que realizo					
4	Suelo realizar mi trabajo más allá de lo que se me exige					
5	Cumplo con los objetivos de trabajo en el turno que realizo					
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad					
6	Me considero una persona eficaz al afrontar nuevas situaciones y problemas que se puedan suscitar					
7	Demuestro autonomía y resuelvo imprevistos de manera oportuna en el área de hospitalización Covid					

8	Reacciono de manera eficiente y calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas					
9	Asumo con responsabilidad las consecuencias de mis acciones, demostrando compromiso y deseo de mejorar					
10	Me evaluó permanentemente las tareas y responsabilidades a mi cargo					
	DIMENSION 3: Compromiso institucional					
11	Asumo con agrado y muestro disposición en la realización de las tareas que se me encomiendan					
12	Colaboro con la utilización de la tecnología para optimizar procesos de trabajo dentro del área					
13	Aporto ideas para mejorar los procesos de trabajo que realizamos en el área de hospitalización Covid					
14	Me identifico con la visión y misión del hospital					
15	Colaboro con actividades extraordinarias para lograr las metas de servicio del área de hospitalización Covid					
	DIMENSION 4: Trabajo en equipo					
16	Se informa y consulta oportunamente los cambios que puedan afectar directamente					
17	Resuelvo de forma eficiente situaciones conflictivas que se pueda dar con el equipo con el que trabajamos en el área					
18	Respondo de manera clara y oportuna las dudas de mis colegas					
19	Considero que muestro respeto a mis superiores, colegas y pacientes					

20	Valoro y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo					
----	---	--	--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Estrés laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala valorativa	Niveles y rangos
Agotamiento	-Sobre carga laboral -Apoyo de superiores y compañeros	1,2,3, wed4,5,6,7, 8 TOTAL: 8	Nunca (1) Casi nunca (2)	Bajo
Despersonalización	-Autoestima -Insensibilidad en mis labores	9,10,11,12,1 3,14 TOTAL: 6	A veces (3)	Regular
Realización personal en el trabajo	-Autoevaluación -Comprensión a los demás	15,16,17,18, 19,20 TOTAL: 6	Casi siempre (4) Siempre (5)	Elevado

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala valorativa	Niveles y rangos
Calidad de trabajo	-Capacidad minuciosa -Iniciativa laboral	1,2,3,4,5 TOTAL: 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto desempeño Regular desempeño Bajo desempeño
Responsabilidad	-Metodología coherente -Actuación con eficiencia y autonomía	6,7,8,9,10 TOTAL: 5		
Compromiso institucional	-Asumir responsabilidades -Capacidad de solución de problemas	11,12,13,14,15 TOTAL: 5		
Trabajo en equipo	-Capacidad de integración -Liderazgo en las labores en conjunto	16,17,18,19,20 TOTAL 5		

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Estrés laboral

BASE PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO SOBRE ESTRÉS																				
Nº PARTICIPANTES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	4	4	4	4	2	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4
6	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3
7	3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3
8	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	1	1	3	1	3
9	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3
10	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	20

Desempeño laboral

BASE PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL																				
N° PARTICIPANTES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	4	3	4	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	2	2	4	3
2	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	4	3	4	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	2	2	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5
6	5	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3
7	5	5	3	3	2	5	3	1	3	1	4	5	5	3	5	4	5	4	3	3
8	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4
9	3	4	3	4	4	5	3	3	5	1	4	3	1	4	3	5	4	4	4	5
10	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	20

Anexo validaciones

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

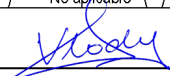
I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del informante: Dr. Vladimir Sánchez Chávez-Arroyo

Especialidad del evaluador: Metodólogo

Autor del instrumento: Coico Monroy, Mirna Del Rosario

Título: Correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado			16		
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				17	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología			16		
4.- ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica				18	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				18	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			16		
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					19
8.- COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones					19
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				18	
10.- PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					19
SUMATORIA PARCIAL				48	71	57
SUMATORIA TOTAL		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
IV.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		0,88				
III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN						
Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()						
Chimbote, 14 de julio del 2022	42216453				961626576	
Lugar y fecha:	DNI:	Firma del experto			Teléfono	

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

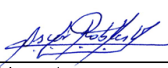
I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del informante: Dr. Oscar Antonio Robles Villanueva

Especialidad del evaluador: Estadístico

Autor del instrumento: Coico Monroy, Mirna Del Rosario

Título: Correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				17	
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			16		
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología			16		
4.- ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica				18	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					19
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				17	
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos			16		
8.- COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones					19
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					19
10.- PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				18	
SUMATORIA PARCIAL				48	70	57
SUMATORIA TOTAL		175 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
IV.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		0,875				
III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN						
Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()						
Chimbote, 14 de julio del 2022	32762171				943670458	
Lugar y fecha:	DNI:	Firma del experto			Teléfono	

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del informante: Med. Esp. Reynaldo Javier Franco Lizarzaburu

Especialidad del evaluador: Médico especialista Familiar

Autor del instrumento: Coico Monroy, Mirna Del Rosario

Título: Correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				17	
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			16		
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					19
4.- ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento reflejan organización lógica				17	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				18	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					19
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos			16		
8.- COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones				17	
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					19
10.- PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				18	
SUMATORIA PARCIAL				36	87	57
SUMATORIA TOTAL		180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
IV.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		0.9				
III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN						
Aplicable (x) Aplicable después de corregir (.) No aplicable (.)						
Chimbote, 14 de julio del 2022	17937937				943670458	
Lugar y fecha:	DNI:	Firma del experto			Teléfono	

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

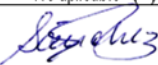
I.- DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del informante: Mg. Erika Chávez Sánchez-Arroyo

Especialidad del evaluador: Salud pública con gestión en salud hospitalaria

Autor del instrumento: Coico Monroy, Mirna Del Rosario

Título: Correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de salud del área COVID, hospital PNP Augusto B. Leguía – 2022

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy bueno (17-18)	Excelente (19-20)
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				17	
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					19
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología			16		
4.- ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica				18	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					19
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				18	
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					19
8.- COHERENCIA	Entre los índices indicadores y las dimensiones				17	
9.- METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					19
10.- PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				17	
SUMATORIA PARCIAL				16	87	76
SUMATORIA TOTAL		179 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
IV.- PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		0,895				
III.- OPINIÓN DE APLICACIÓN						
Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()						
Chimbote, 14 de julio del 2022	06296593				943836166	
Lugar y fecha:	DNI:	Firma del experto			Teléfono	

Rímac 07 NOVIEMBRE del 2022

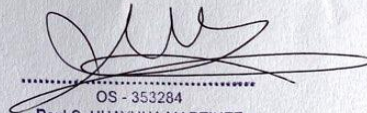
Señor
Dr. JULIO AURELIO LANDERAS RODRIGUEZ
Director General – Universidad San Pedro –Filial Huacho
Presente.

Mediante la presente, hago constar que el siguiente personal de Salud
May S. PNP Mirna Del Rosario COICO MONROY, tiene la aprobación para
continuar con su investigación titulada "CORRELACION ENTRE EL ESTRÉS
LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA COVID
DEL HOSPOL ABL 2022".

Sin otro particular.

Atentamente.

Coronel S. PNP
PAUL HUAYHUA MARTINEZ
Director del Hospital
Augusto B. Leguía


OS - 353284
Paul C. HUAYHUA MARTINEZ
CRNL SPNP
DIRECTOR (e) DEL HOSPOL "ABL"

