Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ENFERMERIA
UNIDAD DE INVESTIGACION
EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA N° 039-2023

El que suscribe, deja constancia que se la realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **Informe Final de Tesis** cuyo título es:

"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EXPUESTO AL COVID-19 EN EL CENTRO DE SALUD LA TINGUIÑA – ICA 2022"

presentado por:

JEIMY ALBERTO VALLE MIRANDA

Bachiller del nivel de **PREGRADO** de la Facultad de Enfermería. El resultado obtenido es **1% de similitud** por el cual se otorga el calificativo de **APROBADO**, según Reglamento para la evaluación de la Originalidad de los documentos de investigación. Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Ica, 14 de marzo de 20233

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ENFERMERÍA
Unidad de Investigación
Dra. OLGA MARIA CURRO URBANO
DIRECTORA

He recibido conforme
16/03/23

Operador: AMB
Fecha y hora: 14-MAR-2023 11:50A. M
ID: 97611737

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Enfermería

Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

Línea de Investigación:
Salud Pública y Conservación del Medio Ambiente

TESIS PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERIA

Autor:
Bach. Valle Miranda, Jeimy Alberto

Asesora:
Dra. Cristina Esther Uribe Rosas
Código ORCID: 0000-0002-1543-7200

Ica, Perú
2022

DEDICATORIA.

A mis padres y Hermanos, quienes son el motivo de mi superación, por brindarme todo su amor y apoyo en cada momento de mi etapa universitaria, y por motivarme día a día a enfrentar las adversidades de la vida.

Jeimy Alberto

AGRADECIMIENTOS.

A los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad San Luis Gonzaga, por darme una formación profesional de calidad.

A mi asesora Dra. Cristina Esther Uribe Rosas, por el apoyo constante que me brindó para culminar el presente estudio.

Al personal de enfermería del Centro de Salud La Tinguiña de Ica, por su valiosa participación, sin ellos no hubiese podido realizar esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

Dedicatoria. ii

Agradecimientos. iii

Índice de Contenidos iv

Índice de Tablas v

Índice de Figuras vi

Resumen vii

Abstract viii

Cuerpo del Informe Final

I. Introducción 9

II. Estrategia metodológica 18

III. Resultados 22

IV. Discusión 35

V. Conclusiones 38

VI. Recomendaciones 39

VII. Referencias bibliográficas 40

VIII. Anexos……45

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Datos generales del personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……. 22

Tabla 2. Estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……..... 23

Tabla 3. Dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……..... 24

Tabla 4. Desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……..... 25

Tabla 5. Dimensiones del desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……..... 26

Tabla 6. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022…….. 27

Tabla 7. Relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022…. 28

Tabla 8. Relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022…. 29

Tabla 9. Relación entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022…. 30

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Porcentajes de los datos generales del personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……..... 57

Figura 2. Porcentajes del estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……. 58

Figura 3. Porcentajes de las dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……... 58

Figura 4. Porcentajes del desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……..... 59

Figura 5. Porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……. 59

Figura 6. Porcentajes de la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……... 60

Figura 7. Porcentajes de la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……. 60

Figura 8. Porcentajes de la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……..……. 61

Figura 9. Porcentajes de la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022……... 61

RESUMEN

El presente estudio tuvo por **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022. **Material y métodos:** De enfoque cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional, con muestra de 34 enfermeros, empleándose la técnica de encuesta, y como instrumento un cuestionario estructurado. **Resultados:** Datos generales predominantes: Edad 24-30 años 35.3%, sexo femenino 88.2%, lugar de origen la costa 82.4%, estado civil solteros 50% y tiempo de servicio más de 10 años 44.2%. El estrés laboral fue de nivel medio 52.9%, nivel bajo 29.4% y nivel alto 17.6%; por dimensiones se halló mayormente nivel medio en agotamiento emocional 50% y realización personal 44.1%, en despersonalización predominó el nivel bajo 76.4%. El desempeño laboral fue con mayor predominio de nivel bueno 73.5%, malo 14.7%, y regular 11.8%; por dimensiones predominó el nivel bueno en productividad laboral 76.5%, eficacia laboral 79.4% y eficiencia laboral 64.7%. La prueba de Chi cuadrado (X^2) encontró relación entre estrés y desempeño laboral (p=0.001), predominando el mal desempeño, en enfermeros con nivel alto de estrés. De igual forma se encontró relación con las dimensiones agotamiento emocional (p=0.003), despersonalización (p=0.004) y realización personal (p=0.001). **Conclusiones:** El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRACT

The **Objective** of this study was: To determine the relationship between stress and job performance in nursing staff exposed to Covid-19 at the La Tinguiña Health Center - Ica 2022. **Material and methods:** Quantitative, cross-sectional, non-experimental approach and correlational, with a sample of 34 nurses, using the survey technique, and as an instrument a structured questionnaire. **Results:** Predominant general data: Age 24-30 years 35.3%, female sex 88.2%, place of origin the coast 82.4%, marital status single 50% and time of service more than 10 years 44.2%. Work stress was medium level 52.9%, low level 29.4% and high level 17.6%; By dimensions, a medium level was found mainly in emotional exhaustion 50% and personal fulfillment 44.1%, in depersonalization the low level predominated 76.4%. Job performance was more predominantly good level 73.5%, deficient 14.7%, and regular 11.8%; By dimensions, the good level prevailed in labor productivity 76.5%, labor efficiency 79.4% and labor efficiency 64.7%. The Chi square test (X2) found a relationship between stress and job performance (p=0.001), with poor performance predominating in nurses with a high level of stress. Similarly, a relationship was found with the dimension's emotional exhaustion (p=0.003), depersonalization (p=0.004) and personal fulfillment (p=0.001). **Conclusions:** Stress is significantly related to work performance in nursing staff exposed to Covid-19 at the La Tinguiña Health Center - Ica 2022.

Keywords: Work stress, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación que lleva por título Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022, se realizó debido al gran impacto negativo en la salud mental que ha causado la actual pandemia en personal de enfermería, quienes se enfrentaron abnegadamente al Covid-19, siendo el estrés laboral en niveles altos un problema de salud que afecta el estado físico y psicológico de estos profesionales de la salud.

En cuanto a la realidad problemática, el panorama internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS)[1] manifiesta que la pandemia del Covid-19 ha afectado al 14% de trabajadores de salud, quienes no solamente se contagiaron con esta enfermedad, sino que también sufren de estrés crónico por la demanda de atención y largas horas de trabajo para atender a los pacientes[6]. Esta situación es confirmada en China por Cui et al. [2] en el año 2020, quienes analizaron al personal de enfermería de servicios de urgencia y emergencia, encontrando que el 32.23% de ellos presentaba altos niveles de estrés ante la pandemia.

En Brasil, Ferreira, Yuri y Pereira[3] 2020, reportaron que las enfermeras que se encuentran trabajando en áreas críticas están sufriendo estrés, problemas emocionales, desgaste físico, ansiedad y temor relacionado con la carga sanitaria y el enfrentamiento del Covid-19, con síntomas de preocupación e inseguridad por las incertidumbres que está causando esta enfermedad en los servicios de salud, aunado al deficiente apoyo institucional y equipos e insumos escasos para el cuidado de los pacientes. Asimismo, en Ecuador Franco y Levi [4] en el año 2020 afirman que en más del 50% del personal de enfermería sufre cuadros de estrés por el temor al contagio, el trabajo extenuante, lo que afecta a su desempeño laboral.

En otra investigación internacional ejecutada en Wuhan China por Hu D. et al[5] en el año 2020, encontraron que el 23.44% del personal de enfermería en el brote del Covid-19 presentaba estrés laboral, ocasionando que los enfermeros sintieran presión y sobrecarga laboral, temor al contagio y sentimientos de duelo por la pérdida de pacientes, afectando su salud mental y física. Para Pourteimour et al[6], el desempeño laboral en el personal de enfermería en la pandemia del Covid-19, está relacionado con el estrés por la gran la carga laboral, carga mental, la edad, los turnos en el trabajo y el horario, ya que el número de pacientes durante la época de mayor incidencia del Covid-19 sobrepasó la capacidad de atención de las instituciones de salud por ello el personal se vio obligado a trabajar durante mas horas, atender a un mayor número de pacientes y todos estos factores incrementaron el riesgo de sufrir esta patología. Del mismo modo en una revisión sistemática realizada por Paredes[7] donde incluyeron estudios de Perú, Colombia, Chile, México

y España se pudo identificar un nivel de estrés moderado ante la emergencia sanitaria del Covid-19, lo cual afectaba el desempeño laboral.

En el contexto nacional, la pandemia del Covid-19 también ha impactado en la salud mental de la población, tal como afirma el Instituto Nacional de Salud (INS)[8] en 2021, el 52.2% de individuos en Perú sufre de estrés por la emergencia sanitaria, y 54.6% tuvo problemas para dormir, situación que se ha ido incrementando debido al temor al contagio y a lo desconocido, afectando en gran manera su salud mental, estilo de vida y desempeño laboral. Esta situación no ha sido ajena al personal de salud tal como afirma Huarcaya J[9], quien reporta que en Lima los enfermeros se vieron perturbados y agobiados por el colapso del sistema de salud, aunado al temor al contagio y la sobrecarga laboral que afectó no solamente su salud física y psicológica, sino también su desempeño laboral. Marquina y Adriazola[10] en el año 2021, evaluaron el estrés en profesionales de salud que atendían a pacientes Covid-19 en Lima Metropolitana, encontrando en el personal de enfermería (técnicos y licenciados), el estrés era de nivel alto en 58.6% y de nivel medio en 21.8%, encontrando también que presentaban síntomas tales como dolencias físicas 79.3%, trastornos psicológicos 46% y problemas conductuales 59.8%, situación que afectaba su desempeño laboral y la calidad de atención al paciente. En otro estudio realizado en el año 2020 por Culqui Cóndor[11] en el Hospital Arzobispo Loayza de Lima, se encontró que el personal de enfermería durante la pandemia de Covid-19 presentaba estrés de nivel medio con 44.4% y nivel alto el 15.9%, situación que estaría impactando en la salud física, mental y desempeño laboral de estos profesionales.

En el ámbito regional y/ local, existen escasos reportes sobre el impacto de la pandemia del Covid-19 en la salud mental y laboral de la población y del personal de salud. Sin embargo, un estudio realizado por Pereyra y Benabente[12] en Ica 2021, encontró en un hospital público de Ica que el 55.3% de enfermeros presentaba estrés de grado medio en la pandemia del Covid-19, lo que afectaba su desempeño laboral. Ante esta situación, hay que mencionar que algunos integrantes del personal enfermero del Centro de Salud de La Tinguiña, expresaban que los aspectos laborales fueron una de las causas principales de estrés laboral debido a la alta demanda durante la parte más álgida de la pandemia, si bien es cierto estas condiciones tenían ciertas deficiencias con el incremento en el número de atenciones salieron a la luz una cantidad muy alta de problemas en el sistema de salud, esta situación llevó al personal de enfermería a soportar una carga laboral extrema y no contar con los recursos para hacerles frente generaba una gran preocupación. También este problema afectaba su rendimiento laboral, ya que no podían atender correctamente a todos los pacientes y estaban expuestos a cometer errores que podían poner en peligro la vida de los pacientes. Por lo mencionado, la realización del presente estudio tiene mucha relevancia,

para identificar y reducir el estrés laboral, así como mantener un desempeño laboral adecuado, por lo que se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

Problema General:

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022?

Problemas Específicos:

PE1. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022?

PE2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022?

PE3. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022?

Con respecto a las investigaciones recientes, diversos estudios manifiestan que el personal de enfermería se encuentra propenso a sufrir niveles elevados de estrés laboral:

En antecedentes internacionales Jeque S. et al.[13] en Pakistán año 2021, llevaron a cabo un estudio que tuvo por objetivo analizar la relación entre "estrés y desempeño laboral de enfermeros que enfrentan el Covid-19 en establecimientos de Zahedan". La metodología fue de tipo descriptivo y analítico, con muestra de 235 enfermeras que participaron contestando un cuestionario. Los resultados muestran que el 68% eran mujeres y 59.4% menores de 30 años. Se encontró mayormente estrés de nivel moderado 26.3% y alto 11.9%, el cual se relacionó significativamente con el mal desempeño laboral (p=0.000). Concluyéndose que existe una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral.

Blesslove y Basatán[14] en Filipinas año 2021, llevaron a cabo un estudio que tuvo por objetivo analizar el "desempeño laboral y su relación con el agotamiento emocional del estrés en enfermeras durante la pandemia del Covid-19 en establecimientos de atención de salud de adultos de Baguio". La metodología fue de tipo descriptiva y correlacional, con muestra de 84 enfermeras, que respondieron un cuestionario. En los resultados, se encontró que el nivel de estrés laboral fue en forma global moderado con una puntuación de 2.62. El desempeño laboral fue medio con una puntación promedio de 3.20. Concluyéndose que existe relación entre ambas laboral (p=0.002).

Seongmi L. et al[15], en Corea del Sur año 2020, realizaron una investigación que tuvo por objetivo analizar el "efecto del estrés laboral (síndrome de burnout) en el desempeño laboral de enfermeros que enfrentaban el Covid-19 en hospitales nacionales". La metodología fue de tipo transversal y relacional, con muestra de 186 enfermeros que participaron de una encuesta. En los resultados, el

85.5% eran mujeres, la edad predominante fue de 50 a más años 38.2% y de 30 a 39 años 32.8%. Se encontró que en forma global el estrés laboral fue de nivel medio con una puntuación de 3.10, el desempeño laboral fue bueno con una puntuación de 4.04. Concluyéndose que el estrés laboral no se asocia con el desempeño laboral (p=0.11).

Said R, y El-Shafei D[16], en Egipto año 2020, realizaron una investigación que tuvo por objetivo analizar el "desempeño, satisfacción laboral y estrés ocupacional en enfermeros que laboraban en primera línea durante pandemia del Covid-19 de en la ciudad de Zagazig". La metodología fue de tipo transversal y comparativo, con muestra de 210 enfermeras. En los resultados, la edad predominante fue de 40-59 años (84%), sexo femenino (85.2%). El 75.2% tuvo alto nivel de estrés. El desempeño y satisfacción laboral fue de nivel bajo en el 51%. Concluyéndose que la relación entre ambas variables de estudio era significativa (p=0.01).

Oktovin, Mohammad y Margareta[17], en Indonesia año 2020, elaboraron el estudio que tuvo por objetivo identificar el "estrés psicológico de enfermeras en Pandemia Covid-19". Metodología: Estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, con una muestra de 157 enfermeros quienes participaron en una encuesta online de formulario Google. Resultados: Se halló que el 49.7% de enfermeras manifestó haber sentido estrés en el trabajo. El 44% tuvo estrés de nivel bajo, 38.8% estrés de nivel medio o moderado, y 17.2% de nivel grave o alto. Concluyéndose que existe una gran proporción de estrés medio y alto en los enfermeros durante pandemia Covid-19.

García P. et al[18] en México año 2020, realizo un estudio cuyo objetivo fue analizar el "estrés laboral y estresores en personal de enfermería en pandemia Covid-19 en Frontera de México". La metodología fue de tipo cuantitativo, transversal y descriptivo, con muestra de 126 enfermeras. En los resultados se halló que el nivel de estrés fue medio 59.5%, bajo 37.3% y alto 3.2%. Concluyéndose que el grado de estrés en el personal de enfermería en el contexto del Covid-19 es de nivel medio.

Yungán A.[19] en Ecuador año 2020, llevó a cabo una investigación que tuvo por objetivo analizar el "estrés laboral de enfermeros que cuidaban a pacientes con Covid-19 de Hospital general Puyo 2020". Metodología: Estudio de tipo prospectivo, descriptivo, transversal y prospectivo no experimental, con muestra de 40 enfermeros quienes respondieron el inventario de Maslach. Resultados: Se encontró que el nivel de estrés fue medio en 40% de los enfermeros. Por dimensiones el cansancio emocional es de nivel bajo 52.5%, la despersonalización es de nivel medio 40%, y la realización personal es de nivel alto 45%. Concluyéndose que el estrés en los enfermeros que cuidan a pacientes Covid-19 es de nivel medio.

En antecedentes nacionales, Borja y Salas[20]. en Huaraz año 2022, llevaron a cabo una investigación que tuvo por objetivo establecer la "relación entre estrés laboral y desempeño

profesional de enfermería en contexto del Covid-19 de un servicio de emergencia de un hospital de Huaraz". La metodología fue de tipo cuantitativa y correlacional, con muestra de 36 enfermeros. En los resultados, el estrés laboral fue de nivel bajo en 74.1%, nivel medio 19.5% y nivel alto 6.4%. El desempeño laboral fue bajo en 28.6% y alto en 71.4%. Concluyéndose que no existe relación entre estrés y desempeño laboral en los enfermeros ($p>0.05$).

Trujillo y Quispe[21] en Callao año 2021, llevaron a cabo una investigación que tuvo por objetivo analizar el "estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton en pandemia del Covid-19". La metodología fue de tipo descriptiva y transversal, con muestra de 50 enfermeros. En los resultados, predominó estrés moderado con 42%. Por dimensiones se encontró nivel moderado en agotamiento emocional 46%, despersonalización 52% y realización personal 38%. Concluyéndose que el nivel predominante de estrés laboral es moderado en los enfermeros.

Muñante R.[22] en Lima año 2021, llevó a cabo un estudio que tuvo por objetivo analizar el "nivel de estrés y desempeño laboral de enfermeros en una unidad de respuesta rápida a pacientes Covid-19". La metodología fue de tipo no correlacional, con muestra de 36 enfermeros. En los resultados, el estrés fue de nivel medio en el 80.5% y bajo 19.4%. Por dimensiones el estrés fue nivel medio en agotamiento emocional 77.87%, despersonalización nivel bajo 63.9%, realización personal nivel medio 83.3%. El desempeño laboral fue adecuado o bueno 72.2%, poco adecuado o regular 22.2% e inadecuado o deficiente 5.5%. Concluyéndose que existe relación entre ambos ($p=0.001$).

Tumialan y De La Cruz[23] en Huancayo año 2021, llevaron a cabo un estudio que tuvo por objetivo analizar el "estrés laboral en personal enfermero en pandemia de Covid-19 del Centro de Salud Concepción". La metodología fue de tipo descriptivo y transversal, con muestra de 30 enfermeros, quienes respondieron un cuestionario. En los resultados, el estrés fue nivel medio 53.3%, nivel alto 43.3% y nivel bajo 3.3%. Por dimensiones el estrés organizacional fue de nivel alto 50%, estrés individual nivel medio 50%, estrés del entorno nivel medio 66.7%. Concluyéndose que el nivel de estrés en los enfermeros en la pandemia del Covid-19 es de nivel medio.

Sauceda y Valles[24] en Trujillo año 2021, realizó una investigación que tuvo por objetivo analizar el "estrés asociado a desempeño profesional en enfermeros del área Covid-19 del Hospital Regional de Trujillo". La metodología fue de tipo correlacional y descriptivo, con muestra de 80 enfermeros quienes contestaron un cuestionario. En los resultados, el 40% presentó estrés de nivel alto, 32.5% nivel medio y 27.5% nivel bajo. El desempeño laboral fue excelente en 47.5%, regular 36.3% y deficiente 3.8%. Concluyéndose que existe relación significativa entre ambas variables, afirmando que, a mayor estrés, el desempeño empeora ($p<0.05$).

Araujo y Cubas[25] en Cajamarca año 2021, ejecutaron una investigación que tuvo por objetivo analizar el "síndrome de burnout y desempeño laboral en personal enfermero que laboraba durante la pandemia del Covid-19 del Hospital Docente de Cajamarca". La metodología fue de tipo descriptivo y correlacional, con muestra de 55 enfermeros. En los resultados, se encontró que el agotamiento emocional fue de nivel alto 47.3%, despersonalización nivel alto 40% y realización personal nivel bajo 38.2%, siendo en forma global de nivel medio con 89.1%. El desempeño laboral fue regular 52.7%, eficiente 38.2% y deficiente 9.1%. Concluyéndose que existe relación entre ambas variables (p=0.041).

Becerra y Vega[26], en Callao año 2020, ejecutaron una investigación, siendo su objetivo identificar la relación entre el "estrés laboral y desempeño laboral en profesionales enfermeros de Servicio Hospitalización por Covid-19 en Hospital Alberto Sabogal de Callao". La metodología fue de tipo relacional, no experimental, integrando una muestra de 50 enfermeros. En los resultados, el 50% tenía nivel medio de estrés laboral (burnout), y 26% con grado alto, por dimensiones el agotamiento emocional fue alto 38%, despersonalización nivel alto 56%, realización personal grado bajo 56%. Un 42% presentó regular desempeño laboral y 38% con nivel alto. Concluyéndose que la relación es significativa (p<0.05).

Luna P.[27] en Moquegua año 2019, llevaron a cabo un estudio que tuvo por uno de sus objetivos analizar el "desempeño laboral en personal enfermeros de un establecimiento de salud público de Moquegua". La metodología fue de tipo descriptiva y correlacional, con muestra de 70 enfermeros, empleándose la técnica de encuesta. En los resultados, la productividad laboral fue con mayor predominio de nivel bueno 92.9%, la eficacia laboral nivel bueno 95.7% y la eficiencia laboral fue percibida como de nivel bueno 97.2%. En forma global el desempeño laboral fue de nivel bueno en el 95.7% del personal de enfermería.

En antecedentes regionales y/o locales, Pereyra y Benabente[12] en Ica año 2021, ejecutaron un estudio con el objetivo de identificar la "relación entre estrés y desempeño laboral del personal de enfermería de Hospital Santa María Socorro". La metodología fue de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, con muestra de 47 enfermeros. En los resultados: el estrés fue de nivel medio 55.3%, y por dimensiones: Agotamiento emocional grado medio 51.1%, despersonalización grado bajo 42.6% y realización personal grado medio 48.9%. El desempeño laboral fue regular 44.7%, y por dimensiones la productividad fue regular 57.4%, eficiencia laboral regular 59.5% y eficacia laboral regular 42.6%, evidenciándose una relación entre ambas variables de estudio (p=0.000) y con las dimensiones agotamiento emocional p = 0.002 y realización personal p=0.000. Concluyéndose que el estrés y desempeño laboral en el personal enfermero guardan una relación estadística significativa inversa, a mayor nivel de estrés, menor era el desempeño laboral.

Llancari y Yataco[28] en Chincha año 2020, llevaron a cabo un estudio que tuvo por objetivo analizar los "niveles de estrés de enfermeros de unidad COVID en un hospital de Chincha". La metodología fue de tipo descriptivo simple, no experimental y de enfoque cuantitativo, con muestra de 80 enfermeros del área COVID, empleándose el cuestionario MBI de 22 preguntas con 3 dimensiones. En los resultados, el agotamiento emocional fue de nivel medio con 69%, en despersonalización predominó el nivel medio 58%, y en realización personal se encontró nivel bajo con 58%. En forma global el estrés fue mayormente de nivel medio con 52.5% y un 47.5% tuvo nivel alto Conclusiones: El estrés es con mayor predominio de nivel medio en los enfermeros que trabajan en área COVID.

Describiendo a las bases teóricas, el estrés laboral es definido como un problema de salud ocupacional, siendo éste un síndrome que se caracteriza por un conjunto de reacciones físicas y psicológicas no específicas, producto de diversos agentes en el entorno o ante cualquier demanda. Refiere también que es un problema de salud mental que se origina como el resultado de la interacción entre un individuo y el entorno laboral, sintiéndose abrumado debido a que ha excedido sus propios recursos, dañando su salud y bienestar general. Para ello, se crea un desequilibrio entre esfuerzo y recompensa en el trabajo. En términos generales, el estrés laboral es la respuesta física, emocional y dañina producida ante las grandes exigencias del trabajo que no igualan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, el cual está relacionado con un mayor riesgo de trastornos tales como la depresión, agotamiento crónico y problemas musculoesqueléticos[29].

Dentro de los principales síntomas del estrés laboral, se tiene a los de tipo psíquico tales como la dificultad de concentración, ansiedad, depresión, problemas para tomar decisiones, deterioro cognitivo y trastornos del sueño. En síntomas físicos, predominan las alteraciones cardiovasculares, problemas digestivos, afecciones dermatológicas y debilitamiento del sistema inmune. En los efectos de tipo empresarial, los trabajadores pueden presentar disminución de productividad, falta de iniciativa y de motivación laboral, incremento de incapacidades laborales, y absentismo laboral[30].

En cuanto a los factores que desencadenan el estrés laboral, predomina la mala planificación de roles en la organización, entorno laboral conflictivo o violento, falta de apoyo por parte de sus superiores, acoso laboral, trabajo monótono o desagradable, volumen excesivo de trabajo, inadecuada rotación del personal, entre otros. Si estos factores son demasiado intensos, puede generar un alto nivel de estrés que no solamente afecta la salud de los individuos, impactando a su vez en la organización debido al deterioro de la productividad y el incremento de quejas de los clientes finales[31].

El estrés laboral posee 3 dimensiones según el inventario de estrés laboral de Maslach (MBI), así se tiene al agotamiento emocional, el cual se caracteriza por la pérdida o disminución de recursos emocionales, en el cual el trabajador se siente agobiado y con gran desgaste a la hora de realizar sus actividades encomendadas. La segunda dimensión es la despersonalización, que consiste en adoptar una actitud de cinismo frente a otras personas con quienes trabaja (usuarios, clientes y compañeros), lo que genera un clima de desorganización y de apatía o falta de solidaridad con los demás. La tercera dimensión es la realización personal, el cual, si se encuentra en un nivel bajo, se caracteriza por una negativa percepción del trabajo, auto reprochándose por no haber logrado los objetivos propuestos en su trabajo y, sintiendo insuficiencia personal y baja autoeficacia profesional[32].

El desempeño laboral es conceptualizado como la calidad de trabajo que el empleado aporta a sus actividades diarias encomendadas durante un periodo de tiempo. Es un concepto del área de recursos humanos vital para conocer a precisión de qué forma un trabajador se desenvuelve en su rol. Para tener una clara visión del funcionamiento de una organización, es fundamental que se mida el desempeño laboral en forma individual y algunas veces de forma grupal en todos los niveles, partiendo de los trabajadores primarios hasta supervisores y cargos directivos. En síntesis, el desempeño laboral analiza si el trabajador está realizando su trabajo de forma adecuada, y se mide para conocer las contribuciones de uno o más trabajadores dentro de una empresa, teniendo en cuenta diversos aspectos tales como sus habilidades, objetivos logrados y competencias profesionales[33].

Dentro de las dimensiones del desempeño laboral, se encuentra la productividad laboral, el cual consiste en la capacidad de producción de un trabajador y los recursos que debió utilizar para generar los servicios con calidad que buscan los clientes. La segunda dimensión es la eficiencia laboral, siendo ésta la capacidad del empleado de lograr los objetivos establecidos en la organización, haciendo uso de la menor cantidad posible de recursos que se le ha proporcionado para brindar los servicios encomendados. Por último, la dimensión eficacia, es la capacidad que tiene el trabajador para alcanzar las metas que la organización planificó alcanzar, y en la habilidad para brindar un servicio o producir un producto[34].

El desarrollo del presente estudio se **justifica**, ya que aporta en gran manera al conocimiento científico, identificando la presencia de estrés laboral y como afecta al desempeño en el personal de enfermería. Se conocerán las posibles asociaciones e incidencia de estos problemas. A través de su desarrollo y la información obtenida, se crearán estrategias para la prevención del estrés laboral a través de terapias, ejercicios y otros métodos con el mindfulness tan difundido actualmente. Asimismo, se podrá incrementar la producción de la institución de salud, mejorando las atenciones y optimizando los recursos disponibles. Los principales beneficiados son el

personal de enfermería, ellos tomarán conciencia de la presencia del estrés laboral, este aspecto tiene una especial relevancia debido a que esta enfermedad es generalmente silenciosa, solo se manifiesta cuando se encuentra en estados crónicos y el reconocimiento de los síntomas es confuso. Sus familias también serán beneficiadas, con la reducción del estrés se evitarán los problemas interfamiliares y se promoverá un ambiente de armonía laboral y familiar. El estudio cobra gran importancia, al obtener datos estadísticos que permitan los niveles de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería, contribuyendo de esta forma a la identificación, prevención y concientización de la presencia del estrés laboral y como este afecta las habilidades asistenciales en el personal de salud, a través de este proceso se pueden implementar prácticas que ayuden a reducir la carga laboral, optimizando horarios, atenciones y enseñándole al personal técnicas para la reducción del nivel de estrés laboral.

Por ello se propusieron los siguientes **Objetivos:**

Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022.

Objetivos Específicos

OE1. Identificar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022, en forma global y según sus dimensiones.

OE2. Analizar el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022, en forma global y según sus dimensiones.

OE3. Establecer la relación entre las dimensiones del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

El estudio se ha estructurado en los siguientes apartados: I: Se describe la introducción del estudio con análisis de aspectos científicos, realidad problemática, investigaciones recientes, bases teóricas, justificación, objetivos, y descripción de la estructura del estudio. II: Estrategia Metodológica, se describe el tipo, diseño, y nivel de investigación, población-muestra, técnicas e instrumentos empleados y procedimientos de análisis de información. III. Resultados, describiendo los hallazgos de la investigación con técnica descriptiva e inferencial mediante comprobación de hipótesis. IV: Discusión de resultados, comparando los datos estadísticos con los antecedentes de la investigación. V: Conclusiones derivadas de los objetivos. VI: Recomendaciones para abordar el problema. VII: Referencias bibliográficas según estilo Vancouver, y VIII: Anexos, describiendo la matriz de consistencia, operacionalización de variable, instrumento de recojo de datos, consentimiento informado, confiabilidad de instrumento de datos, cuadros estadísticos, base de datos, permiso institucional y evidencia fotográfica.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.

- **Tipo de investigación**

  De enfoque cuantitativo y de corte transversal[35]. Correspondió al enfoque cuantitativo, ya que, mediante la construcción de una teoría bien definida, se midieron las variables de investigación de forma estadística según reglas matemáticas. Fue de corte transversal, ya que la investigación se centró en analizar los datos de las variables de estudio en una muestra definida y en un solo momento, haciendo un corte en el tiempo.

- **Nivel de investigación**

  Tuvo un nivel relacional[35], ya que buscó especificar rasgos, propiedades o características de las variables en la realidad, y a la vez establecer cómo se vinculan o relacionan entre sí.

- **Diseño de investigación**

  De diseño no experimental-correlacional[35], ya que se observó el comportamiento de cada una de las variables de estudio, tal y como se dieron en el contexto social, para después determinar si las dos variables tenían relación estadística, en función del aumento o disminución en cada una de ellas, y sin hacer manipulación de las mismas.

2.2. Población y muestra.

- **Población de estudio**

  Conformado por todo el personal de enfermería del Centro de Salud de La Tinguiña en Ica. Para lo cual se determinó el tamaño censal proporcionado por el establecimiento, en total 34 profesionales, divididos de la siguiente forma: 23 licenciados de enfermería (11 nombrados, 9 en modalidad CAS Covid, y 3 serumistas), y 11 técnicos de enfermería nombrados.

- **Muestra:**

  Fue la totalidad de la población, al ser un número reducido de profesionales de enfermería, siendo este tipo de muestreo de forma no probabilística, por conveniencia y según el tamaño censal: En total 34 profesionales que integran el personal de enfermería.

  Se aplicó el criterio de inclusión de participación voluntaria, no existiendo criterios de exclusión, ya que todo el personal participó voluntariamente en el estudio.

2.3. Técnicas de recolección de datos.

Se utilizó la técnica de la encuesta, procedimiento en el cual el investigador recopiló datos de la muestra de estudio mediante la aplicación de un cuestionario, sin hacer modificación del entorno ni fenómeno donde se recogió dicha información, planteando preguntas sobre las variables de estudio.

El procedimiento para aplicar la técnica de la encuesta fue la siguiente:

- Se solicitó la autorización correspondiente al Jefe del Centro de salud La Tinguiña en el tiempo establecido.
- Posteriormente se realizó una prueba piloto con el 30% de la muestra (10 enfermeros), con la finalidad de conocer el nivel de confiabilidad del cuestionario.
- En la tercera y cuarta semana del mes de Octubre del 2022 se aplicó la encuesta a la totalidad de la muestra, previa firma de consentimiento informado y orientación sobre la finalidad del estudio.
- Finalmente se procesaron los datos recogidos con técnica estadística.

2.4. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento de recojo de datos fue un cuestionario estructurado con las siguientes partes:

I. Presentación e instrucciones: Parte inicial del cuestionario, en donde se brinda información al participante sobre la finalidad del estudio y la forma de responder las preguntas.

II. Datos generales: Con 5 preguntas sociodemográficas de los participantes: Edad, sexo, estado civil, lugar de origen y tiempo de servicio en el establecimiento.

III. Inventario internacional de estrés laboral (MBI): De origen internacional, siendo sus autores Maslach y Jackson en 1986, quienes elaboraron este instrumento para analizar el estrés laboral, el cual es aplicado con mucha frecuencia para personal de salud. A continuación, se detallan sus características.

- **Validez:** Realizado por Oyola A.[36] en el contexto peruano año 2021 para personal de salud, obteniendo los siguientes parámetros:
  - ✓ Validez de adecuación de preguntas según análisis factorial de Esfericidad de Bartlett, obteniendo una significancia estadística $p<0.001$.
  - ✓ Validez mediante coeficiente de correlación de Kayser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un valor de 0.943, con significancia estadística $p=0.000$.

- ✓ Validez de constructo mediante el coeficiente de correlación rho de Pearson, obteniendo un valor de 0.399, p=0.000.

- **Confiabilidad:** En el presente estudio se realizó una prueba piloto con el 30% de la muestra (10 enfermeros), obteniendo un valor Alfa de Cronbach de 0.811.

- **Estructura:** Posee 22 preguntas en las siguientes dimensiones:

  - ✓ Agotamiento emocional: Con 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), siendo su confiabilidad alfa de Cronbach de 0.897.

  - ✓ Despersonalización: Con 5 preguntas (5, 10, 11, 15 y 22), siendo su confiabilidad alfa de Cronbach de 0.769

  - ✓ Realización personal: Con 8 preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21), siendo su confiabilidad de 0.722.

- **Construcción de alternativas:** En escala Likert: Nunca (0), pocas veces en el año (1), una vez al mes (2), pocas veces al mes (3), una vez a la semana (4), unas pocas veces a la semana (5), y todos los días (6).

- **Baremo y calificación:** Medido según la escala de intervalo en proporciones iguales para tres niveles (33.3%), con los siguientes puntajes:

Estrés laboral	**Nivel Bajo**	**Nivel Medio**	**Nivel Alto**
Global	0-44 pts	45-88 pts	89-132 pts
Agotamiento emocional	0-18 pts	19-36 pts	37-54 pts
Despersonalización	0-10 pts	11-20 pts	21-30 pts
Realización personal	0-16 pts	17-32 pts	43-48 pts

IV. Test de desempeño laboral.

De origen nacional, elaborado por los autores Machacuay N. y Peña Y.[37] en Huancayo año 2018, el cual analiza el desempeño laboral del personal de enfermería. A continuación, se detallan sus características.

- **Validez:** Realizado por Machacuay y Peña con la participación de 7 expertos en el tema con grado de maestría y doctorado, obteniendo un valor global según prueba binominal de 0.0096 (96% de aceptación), de los cuales 5 de ellos lo calificó como excelente (100%), y 2 de ellos como bueno (80%).

- **Confiabilidad:** En el presente estudio se realizó una prueba piloto con el 30% de la muestra (10 enfermeros), obteniendo un valor Alfa de Cronbach de 0.954

- **Estructura:** Posee 16 preguntas en las siguientes dimensiones:

- ✓ Productividad laboral: Con 5 preguntas (1 al 5)
- ✓ Eficacia laboral: Con 5 preguntas (6 al 10)
- ✓ Eficiencia laboral: Con 6 preguntas (11 al 16).

- **Construcción de alternativas:** En escala Likert: Nunca (1), muy pocas veces (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
- **Baremo y calificación:** Medido según la escala de intervalo en proporciones iguales para tres niveles (33.3%), con los siguientes puntajes:

Desempeño laboral	Nivel malo	Nivel regular	Nivel bueno
Global	16-37 pts	38-59 pts	60-80 pts
Productividad laboral	5-11 pts	12-18 pts	19-25 pts
Eficacia laboral	5-11 pts	12-18 pts	19-25 pts
Eficiencia laboral	6-14 pts	15-22 pts	23-30 pts

2.5. Técnicas procesamientos de datos, análisis e interpretación de resultados.

Técnicas de procesamiento de datos:

Luego de haber obtenido los datos en la ejecución de la encuesta, se procesaron en el programa informático Microsoft Excel 2019 en su licencia libre, donde se codificaron y ordenaron cada una de las respuestas. Posterior a ello, se llevaron los datos al programa estadístico SPSS Versión 25 en su licencia libre, con la finalidad de obtener los resultados estadísticos.

Análisis e interpretación de resultados:

Para analizar e interpretar a cada una de las variables de estudio, se utilizó la estadística descriptiva, calculando frecuencias y porcentajes estadísticos en forma global y según dimensiones de estudio, los cuales fueron plasmados en cuadros y figuras. Para realizar el análisis de relación entre las variables de estudio, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Chi Cuadrado (X^2), según análisis inferencial con un nivel de confianza de 95% y significancia estadística de $p<0.05$.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de Resultados.

Tabla 1. Datos generales del personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

Datos generales		N° = 34	100%
Edad	24-30 años	12	35.3%
	31-40 años	5	14.7%
	41-50 años	7	20.6%
	51 a más años	10	29.4%
Sexo	Masculino	4	11.8%
	Femenino	30	88.2%
lugar de origen	Costa	28	82.4%
	Sierra	5	14.7%
	Selva	1	2.9%
Estado Civil	Soltera(o)	17	50.0%
	Casada(o)	8	23.5%
	Conviviente	4	11.8%
	Divorciado(a)	2	5.9%
	Viudo(a)	3	8.8%
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	13	38.2%
	1 a 5 años	3	8.8%
	6 a 10 años	3	8.8%
	Más de 10 años	15	44.2%

Interpretación:

Se aprecia que en mayor proporción el personal de enfermería tiene entre 24 a 30 años 35.3%, de sexo femenino 88.2%, lugar de origen la costa 82.4%, estado civil solteros 50%, y más de 10 años laborando en el establecimiento 44.2%.

Tabla 2. Estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

		N°	%
Estrés Laboral	Nivel Alto	6	17.6%
	Nivel Medio	18	52.9%
	Nivel Bajo	10	29.4%
	Total	34	100.0%

{

Interpretación:

Se aprecia que el 52.9% del personal de enfermería presenta estrés laboral de nivel medio, 29.4% nivel bajo, y 17.6% nivel alto.

Tabla 3. Dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

		N° = 34	**100.0%**
Agotamiento emocional	Nivel Alto	2	5.9%
	Nivel Medio	17	50.0%
	Nivel Bajo	15	44.1%
Despersonalización	Nivel Alto	4	11.8%
	Nivel Medio	4	11.8%
	Nivel Bajo	26	76.4%
Realización personal	Nivel Alto	11	32.4%
	Nivel Medio	15	44.1%
	Nivel Bajo	8	23.5%

Interpretación:

Se observa mayor predominio de nivel medio en las dimensiones agotamiento emocional 50% y realización personal 44.1%. En la dimensión despersonalización, predominó el nivel bajo con 76.4%.

Tabla 4. Desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

		N°	%
Desempeño Laboral	Bueno	25	73.5%
	Regular	4	11.8%
	Malo	5	14.7%
	Total	34	100.0%

Interpretación:

Se aprecia que el 73.5% del personal de enfermería tiene un buen desempeño laboral, 14.7% malo, y 11.8% regular.

Tabla 5. Dimensiones del desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

		N° = 34	100.0%
Productividad laboral	Bueno	26	76.5%
	Regular	5	14.7%
	Malo	3	8.8%
Eficacia laboral	Bueno	27	79.4%
	Regular	4	11.8%
	Malo	3	8.8%
Eficiencia laboral	Bueno	22	64.7%
	Regular	7	20.6%
	Malo	5	14.7%

Interpretación:

Se observa que existe mayor proporción de nivel bueno de desempeño laboral en las dimensiones: productividad laboral 76.5%, eficacia laboral 79.4% y eficiencia laboral 64.7%.

Tabla 6. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

Estrés laboral	Desempeño Laboral						TOTAL	
	Buena		Regular		Malo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Nivel Alto	1	2.9%	1	2.9%	4	11.8%	6	17.6%
Nivel Medio	16	47.1%	1	2.9%	1	2.9%	18	52.9%
Nivel Bajo	8	23.5%	2	5.9%	0	0.0%	10	29.4%
TOTAL	25	73.5%	4	11.8%	5	14.7%	34	100.0%

Interpretación:

Se aprecia mayor proporción de mal desempeño laboral, en el personal de enfermería que presentó nivel alto de estrés (11.8%), y mayor predominio buen desempeño laboral, en enfermeros con nivel medio y bajo de estrés laboral (47.1% y 23.5%), proporciones que muestran una relación estadística entre ambas variables del estudio.

Tabla 7. Relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

Agotamiento emocional	Desempeño Laboral						TOTAL	
	Buena		Regular		Malo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Nivel Alto	0	0.0%	0	0.0%	2	5.9%	2	5.9%
Nivel Medio	11	32.4%	3	8.8%	3	8.8%	17	50.0%
Nivel Bajo	14	41.2%	1	2.9%	0	0.0%	15	44.1%
TOTAL	25	73.5%	4	11.8%	5	14.7%	34	100.0%

Interpretación:

Se aprecia que, en el personal de enfermería con alto nivel de agotamiento emocional, predomina el malo desempeño laboral (5.9%), y en aquellos enfermeros con bajo nivel de agotamiento emocional, predomina el nivel bueno de desempeño laboral (41.2%), proporciones que muestran una relación estadística entre ambas variables de estudio.

Tabla 8. Relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

Despersonalización	Desempeño Laboral						TOTAL	
	Buena		Regular		Malo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Nivel Alto	1	2.9%	0	0.0%	3	8.8%	4	11.8%
Nivel Medio	2	5.9%	1	2.9%	1	2.9%	4	11.8%
Nivel Bajo	22	64.7%	3	8.8%	1	2.9%	26	76.4%
TOTAL	25	73.5%	4	11.8%	5	14.7%	34	100.0%

Interpretación:

Se observa mayor proporción de mal desempeño laboral en el personal de enfermería con alto nivel de despersonalización, (8.8%) y mayor predominio de buen desempeño laboral en el personal de enfermería con nivel bajo de despersonalización (64.7%), proporciones que muestran una relación estadística entre ambas variables estudiadas.

Tabla 9. Relación entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

Realización personal	Desempeño Laboral						TOTAL	
	Buena		Regular		Malo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Nivel Alto	10	29.4%	1	2.9%	0	0.0%	11	32.4%
Nivel Medio	13	38.2%	2	5.9%	0	0.0%	15	44.1%
Nivel Bajo	2	5.9%	1	2.9%	5	14.7%	8	23.5%
TOTAL	25	73.5%	4	11.8%	5	14.7%	34	100.0%

Interpretación:

Se observa mayor predominio de mal desempeño laboral, en el personal de enfermería con bajo nivel de realización personal (14.7%) y mayor proporción de buen desempeño laboral en el personal de enfermería con nivel medio y alto de desempeño laboral (38.2% y 29.4% respectivamente), proporciones que muestran una relación estadística entre ambas variables estudiadas.

3.2. Comprobación de hipótesis

Comprobación de Hipótesis General

a) Enunciado de la hipótesis:

HA. Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022.

H0. No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

b) Parámetros estadísticos:

N = 34 enfermeros

Prueba estadística: Chi cuadrado (X^2), 95% nivel de confianza.

Grados de libertad: gl = 4

Decisión estadística: si p es < 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

c) Resultado:

Pruebas de chi-cuadrado estrés – desempeño laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,073[a]	4	,001
Razón de verosimilitud	15,915	4	,003
N de casos válidos	34		

d) Interpretación:

Se observa que el estrés laboral se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral, al obtener en la prueba de chi cuadrado un valor observado de X^2 = 18.073 y una significancia estadística p = 0.001, el cual es menor que 0.05. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Comprobación de Hipótesis Específica 1.

a) Enunciado de la Hipótesis:

HA. Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022.

H0. No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

b) Parámetros estadísticos:

N = 34 enfermeros

Prueba estadística: Chi cuadrado (X^2), 95% nivel de confianza.

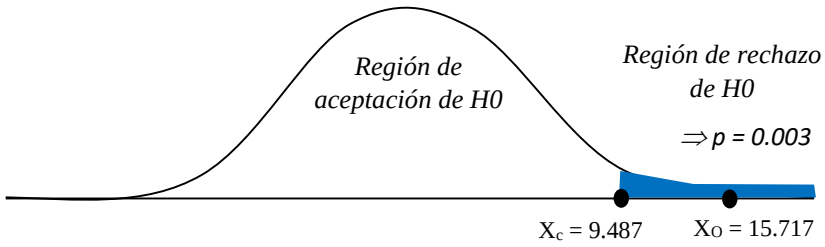
Grados de libertad: gl = 4

Decisión estadística: si p es < 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

c) Resultado:

Pruebas de chi-cuadrado agotamiento – desempeño laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,717[a]	4	,003
Razón de verosimilitud	13,924	4	,008
N de casos válidos	34		



d) Interpretación:

Se observa que el agotamiento emocional se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral, al obtener en la prueba de chi cuadrado un valor observado de X^2 = 15.717 y una significancia estadística p = 0.003, el cual es menor que 0.05. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Comprobación de Hipótesis Específica 2.

a) Enunciado de la Hipótesis:

HA. Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022.

H0. No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

b) Parámetros estadísticos:

N = 34 enfermeros

Prueba estadística: Chi cuadrado (X^2), 95% nivel de confianza.

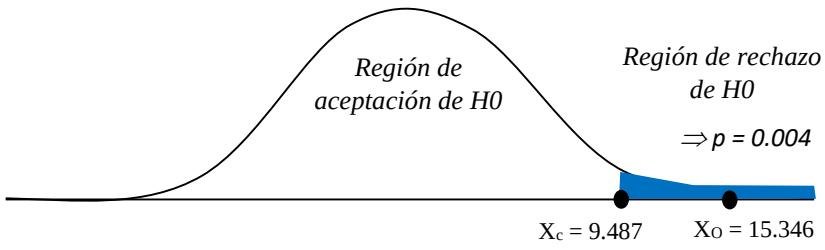
Grados de libertad: gl = 4

Decisión estadística: si p es < 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

c) Resultado:

Prueba chi-cuadrado despersonalización – desempeño laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,346[a]	4	,004
Razón de verosimilitud	12,024	4	,017
N de casos válidos	34		



d) Interpretación:

Se observa que la despersonalización se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral, al obtener en la prueba de chi cuadrado un valor observado de $X^2 = 15.346$ y una significancia estadística p = 0.004, el cual es menor que 0.05. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Comprobación de Hipótesis Específica 3.

a) Enunciado de la Hipótesis:

HA. Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022.

H0. No existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

b) Parámetros estadísticos:

N = 34 enfermeros

Prueba estadística: Chi cuadrado (X^2), 95% nivel de confianza.

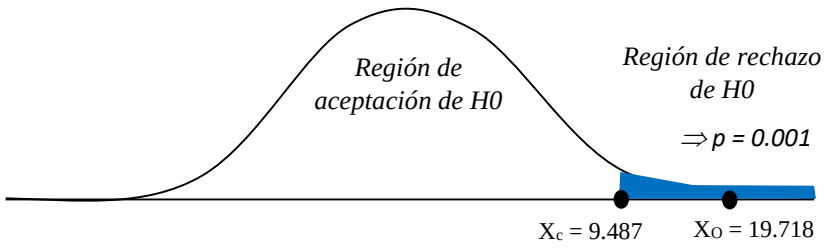
Grados de libertad: gl = 4

Decisión estadística: si p es < 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

c) Resultado:

Prueba chi-cuadrado realización personal – desempeño laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,718[a]	4	,001
Razón de verosimilitud	18,778	4	,001
N de casos válidos	34		



d) Interpretación:

Se observa que la realización personal se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral, al obtener en la prueba de chi cuadrado un valor observado de X^2 = 19.718 y una significancia estadística p = 0.001, el cual es menor que 0.05. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Al analizar la variable **"estrés laboral",** se encontró en el presente estudio un mayor predominio del nivel medio con 52.9%, es decir que el personal de enfermería está experimentando moderados grados de estrés derivado de diversos factores tales como gran exceso de trabajo encomendado, desorganización del trabajo, y falta de apoyo entre compañeros y de los superiores. Este resultado se asemeja a lo hallado por **García P.**[18] quien reportó que la mayoría del personal de enfermería durante pandemia de Covid-19 en México, presentaba nivel medio de estrés con 59.5%, coincidiendo también con **Tumialan y De La Cruz**[23]**,** quienes hallaron que el 53.3% del personal enfermero de un Centro de Salud en Huancayo presentaban nivel medio de estrés, y la investigación de **Becerra y Vega**[26] también confirma este resultado, al evidenciar que mayormente los enfermeros tenían nivel medio de estrés con 50%. Sin embargo, otros estudios difieren con este resultado, tal es así que **Said y El-Shafei**[16]**,** manifiestan que los enfermeros presentan con mayor predominio estrés de nivel alto durante la pandemia del Covid-19 (75.2%), y la investigación de **Borja y Salas**[20] también se contrapone a este hallazgo, al reportar que el estrés laboral en el personal enfermero era con mayor frecuencia de nivel bajo (74.1%). De este resultado global, se puede apreciar también en el presente estudio que un 17.6% del personal de enfermería tiene alto nivel de estrés, quienes estarían en riesgo de sufrir trastornos mentales crónicos que afectan la salud física y psicológica, por lo que se requiere acciones inmediatas para reducir los niveles de estrés.

Según las **dimensiones del estrés laboral**, se halló con mayor predominio nivel medio en el **agotamiento emocional** con 50% (concerniente a la carga de trabajo y desgaste que siente el personal de enfermería) y en la **realización personal** con 44.1% (percepción sobre el desenvolvimiento en el trabajo según sus habilidades y reconocimiento de su labor), hallazgos que coinciden con **Trujillo y Quispe**[21]**,** quienes reportan que en un Centro de Salud del Callao, las dimensiones de agotamiento emocional y realización personal en el análisis del estrés laboral, eran de nivel medio (46% y 38% respectivamente), y el estudio de **Pereyra y Benabente**[12] también confirman este resultado, al evidenciar que el personal de enfermería de un establecimiento de Ica presentaba niveles medios de estrés laboral según las dimensiones agotamiento emocional 51.1% y realización personal 48.9%. En cuanto a la dimensión **despersonalización** (sensación de actitudes y sentimientos negativos o cínicos hacia otras personas que reciben el servicio de salud) en el presente estudio se halló una mayor proporción de nivel bajo con 76.4%, resultado que se asemeja a lo hallado por **Muñante R**[22]**,** quien afirma que el personal de enfermería presentó con mayor predominio nivel bajo de despersonalización en un establecimiento de salud que atenían a pacientes Covid-19 (63.9%), sin embargo otros investigadores difieren con los resultados de las dimensiones del estrés laboral, tal es así que **Becerra y Vega**[26] manifiestan que el agotamiento emocional y la despersonalización en

enfermeros es de nivel alto en el 38% y 56%, y la realización personal es de nivel bajo, y el estudio de **Llancari y Yataco**[28] también difieren con los resultados, al reportar que las dimensiones de despersonalización era de nivel medio 58% y la realización personal de nivel bajo con 58%, distinto a lo hallado en el presente estudio.

Al identificar la segunda variable **"desempeño laboral",** en el presente estudio se halló una mayor proporción de buen desempeño laboral con 73.5%, en el cual el personal de enfermería manifestó que si lograban realizar eficientemente sus labores encomendadas y empleaban el tiempo necesario para atender a los pacientes. Este resultado muestra un panorama positivo, ya que a pesar de que el personal enfermero presenta niveles medios de estrés, estarían afrontando de forma adecuada las situaciones que les producen tensión y desgaste, resultado que se asemeja a lo hallado por **Seongmi L. et al**[15]**,** al evidenciar que el personal de enfermería presentaba un buen desempeño laboral con una puntuación de 4.04, a pesar de la gran sobrecarga de trabajo por la pandemia del Covid-19. Asimismo, **Borja y Salas**[20] confirman este resultado, ya que encontraron que el desempeño laboral en enfermeros de un establecimiento de salud de Huaraz era de nivel alto o bueno con 71.4%, y **Muñante R.**[22] también coincide con este hallazgo, al evidenciar que el 72.2% de enfermeros de una unidad de atención a pacientes Covid-19, tenían un adecuado o buen desempeño laboral. Sin embargo, otros investigadores se contraponen o difieren con estos niveles encontrados, por ejemplo, **Araujo y Cubas**[25]**,** manifiestan que los enfermeros que enfrentaban la pandemia del Covid-19 presentaban con mayor frecuencia desempeño laboral de nivel regular 52.7%, y **Becerra y Vega**[26] afirman que el desempeño en enfermeros durante pandemia del Covid-19 era de nivel regular con 42%.

Según las **dimensiones del desempeño laboral** en el personal de enfermería, en la presente investigación se halló con mayor predominio un nivel bueno en la productividad 76.5%, eficacia 79.4% y eficiencia 64.7%, es decir que los enfermeros están logrando los objetivos propuestos en sus actividades laborales, empleando el tiempo adecuado, y brindando una atención oportuna con maximización de beneficios para los pacientes y para la organización en general. Este resultado es semejante a lo hallado por **Luna P**[27]**,** quien manifiesta que el personal de enfermería presentó buenos niveles de productividad, eficiencia y eficacia laboral en un establecimiento de salud de Moquegua (92.9%, 95.7%, y 97.2%), sin embargo, este hallazgo no es coincidente con **Pereyra y Benabente**[12]**,** quienes manifiestan que el personal de enfermería en Ica presentó nivel regular en las dimensiones productividad 57.4%, eficiencia 59.4% y eficacia laboral 42.6%.

Mediante la prueba de chi cuadrado, se logró determinar la **relación entre las variables estrés y desempeño laboral,** obteniéndose una significancia estadística de $p = 0.001$, predominando el mal desempeño laboral en el personal de enfermería que presentaba alto nivel de estrés (11.8%), y el desempeño laboral era mayormente bueno en aquellos enfermeros que presentaron nivel bajo

medio de estrés laboral (23.5% y 47.1%), es decir que a mayor nivel de estrés, el desempeño laboral disminuía, resultado que coincide con lo hallado por **Jeque S. et al[13],** quienes encontraron en Pakistán que el deficiente desempeño laboral en enfermeros que enfrentaban el Covid-19, se debía a los niveles moderado y alto de estrés laboral (26.3% y 11.9%), reportando una significancia estadística p=0.000. Otra de las investigaciones que se asemeja a este resultado, es el de **Sauceda y Valles[24],** quienes reportaron que la relación entre estas variables de estudio era significativa ((p<0.05), afirmando que, a mayor nivel de estrés, el desempeño laboral empeoraba, confirmándose también este resultado con **Pereyra y Benabente[12],** quienes reportan que en el personal de enfermería en Ica durante la pandemia del Covid-19, las variables de estrés y desempeño laboral se relacionaban estadísticamente de forma inversa (p=0.000), es decir que a mayor nivel de estrés, menor era el desempeño laboral.

Finalmente, la **relación entre las dimensiones del estrés laboral con el desempeño laboral** resultó significativa en agotamiento emocional (p=0.003), despersonalización (p=0.004), mayor proporción de mal desempeño laboral, en enfermeros que presentaban altos niveles en estas dimensiones (5.9% y 8.8% respectivamente). En el caso de la relación del estrés laboral con la realización personal, también se halló un resultado estadístico significativo (p=0.001), al ser éste una dimensión que se evalúa de forma inversa, predominó los casos de mal desempeño laboral en aquellos enfermeros que presentaron nivel bajo de realización personal (14.7%). Este resultado coincide parcialmente con **Pereyra y Benavente[12],** quienes reportaron que las dimensiones agotamiento y realización personal se relacionaban con el estrés laboral (p<0.05), sin embargo, la dimensión despersonalización no estaba relacionaba.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022 (p=0.001), evidenciándose mayor proporción de mal desempeño laboral, en el personal de enfermería con nivel alto de estrés (11.8%).

2. El estrés laboral en el personal de enfermería fue con mayor predominio de nivel medio 52.9%, seguido de nivel bajo 29.4% y nivel alto en el 17.6%. Por dimensiones predominó el nivel medio en agotamiento emocional 50% y realización personal 44.1%; en la dimensión despersonalización predominó el nivel bajo con 76.4%.

3. El desempeño laboral en el personal de enfermería fue en mayor proporción de nivel bueno 73.5%, seguido de nivel malo 14.7% y nivel regular 11.8%. Por dimensiones se halló con mayor predominio nivel bueno en productividad laboral 76.5%, eficacia laboral 79.4% y eficiencia laboral 64.7%.

4. Se identifica que las dimensiones del estrés y el desempeño laboral es significativa según agotamiento emocional (p=0.003), despersonalización (p=0.004), predominando el nivel alto de estas dimensiones, en enfermeros con mal desempeño laboral. La realización personal también se identificó significativamente (p=0.001), predominando el nivel bajo de realización personal, en enfermeros con mal desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al evidenciar una estrecha relación entre ambas variables de estudio, se recomienda a las autoridades del Centro de Salud La Tinguiña realicen una evaluación diagnóstica sobre los principales problemas internos que están originando los niveles medio y alto de estrés laboral, a su vez deben planificar actividades de mejoramiento de las labores del personal, tales como la asignación adecuada de horarios de trabajo y buena organización de funciones según su especialidad, permitiendo se reduzcan los niveles de estrés, pudiendo desenvolverse adecuadamente en sus labores encomendadas.

2. Para reducir el nivel de estrés laboral, se recomienda al área de recursos humanos del establecimiento implementen un programa terapéutico de afrontamiento del estrés, para el personal de enfermería pueda expresar sus problemas laborales, aprendiendo las diversas estrategias de estilo de vida reduciendo el nivel de estrés laboral, tales como las técnicas de relajación, sofrología, reflexoterapia, trabajo en equipo, incremento de la actividad física, buena alimentación, entre otros.

3. Para elevar el desempeño laboral, es necesario que las autoridades del establecimiento mejoren las condiciones laborales que incrementan los niveles de estrés, rediseñar los puestos de trabajo, evitándose el exceso de responsabilidades, adecuando la rotación del personal, asignándose funciones o laborales según perfil profesional del personal de enfermería, incrementando los recursos humanos y materiales en la labor asistencial, creando un clima laboral positivo en los integrantes del equipo de salud.

4. En la reducción del agotamiento emocional, se recomienda al personal de enfermería que organice su trabajo según sus competencias profesionales; las autoridades deben asignar un horario de trabajo flexible para reducir la sobrecarga de trabajo, disminuir la despersonalización, capacitar al personal de enfermería de cursos terapéuticos en resiliencia, asertividad, empatía, cuidado humanizado, autonomía profesional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. Garantizar seguridad de trabajadores de salud para preservar la los pacientes. [Internet] 2020. [Consultado el 13 mayo 2021]. Disponible: https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who

2. Cui S, Jiang Y, Shi Q, Zhang L, Kong D, Quian M, et al. Impact COVID-19 on Anxiety, Stress, and Coping Styles in Nurses Emergency Departments and Fever Clinics: Cross-Sectional Survey. Rev. Dove press [En línea] 2021- [Consultado el 14 mayo 2021] 14(2021): 585-594. Disponible: https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=66602

3. Ferreira V, Yuri T, Pereira A. Dificultades y temores de enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-9 en Brasil. Hum Med. [Internet] 2020. [Consultado el 01 mayo 2021] 20(2): 312-333. Disponible: http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v20n2/1727-8120-hmc-20-02-312.pdf

4. Franco J, Levi P. Sentimientos, estrés y estrategias de adaptación en enfermeros ante COVID-19 en Guayaquil. Invest. Educ. Enfermería. [Internet] 2020. [Consultado el 04 mayo 2021] 38(3): e07. Disponible en: https://revistas.udea.edu.co/index.php/iee/article/view/344388/20804075

5. Hu D, Kong Y, Li W, Han Q, Zhang X, Zhang X, et al. Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, fear statuses and their associated factors during COVID-19 in Wuhan, China: Study Large-scale cross-sectional. Rev. EClinical Medicine [En línea] 2020. [Consultado el 15 mayo 2021]; 24(2020): 1-10. Disponible: https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2589-5370%2820%2930168-1

6. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. J Nurs Manag. 2021 Sep;29(6):1723-1732. doi: 10.1111/jonm.13305

7. Paredes H. El estrés laboral en los profesionales de la salud en el contexto del covid 19: Una revisión sistemática exploratoria [proyecto postgrado]. Ecuador: Universidad Internacional, 2021. http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4178

8. INS. 52.2% de limeños sufre estrés debido a pandemia de COVID-19. [En línea]. Lima, Perú; 2021 [Citado el 01 Agosto 2022]. Disponible: https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenos-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19

9. Huarcaya J. Consideraciones sobre salud mental en pandemia Covid-19. [En línea]. Rev. Per. Med. Exp. Salud Pública; Perú 2020. [Citado el 02 Agosto 2022] 37(2). Disponible: https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/5419/0

10. Marquina R, Adriazola R. Autopercepción de estrés en personal de salud en primera línea de atención de pacientes COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. Rev. ACC CIETNA. [En línea] 2020. [Consultado el 15 mayo 2021] 7(2): 35-42. Disponible: http://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391/1020

11. Culqui cóndor R. Síndrome Burnout en personal de enfermería de área COVID-19 en Hospital arzobispo Loayza 2020. [Tesis de pregrado]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3934/T061_44215922_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y

12. Pereyra M, Benabente R. Estrés y desempeño laboral de personal enfermería de Hospital Santa María Socorro Ica. [Tesis licenciatura]. Ica, Perú: Univ. Autónoma de Ica; 2021. Disponible: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_36fe40e29a9311be888b352c8c3b24e0

13. Jeque S. et al. Relationship between Stress and Job Performance among Nurses Facing Covid-19 Virus Zahedan Teaching Hospitals In 2021. [En línea]. Rev. Pakistan Health and Medical Sciences; 2021. [Citado el 02 Agosto 2022] 15(5). Disponible: https://pjmhsonline.com/2021/may/1358.pdf

14. Blesslove R, Basatan T. Burnout and Job Performance of Nurses in Adult Care Settings During COVID-19 Pandemic. [En línea]. Rev. International Journal Nursing Science; 2022. [Citado el 02 Agosto 2022] 12(1): 1-14. Disponible en: http://article.sapub.org/10.5923.j.nursing.20221201.01.html

15. Seongmi L. et al. Moderating Effect Burnout on Relationship between Self-Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses COVID-19 in National Hospitals. [En línea]. Rev. Medicina; 2022. [Citado el 01 Agosto 2022]. Disponible: https://www.mdpi.com/1648-9144/58/2/171/pdf?version=1643013494

16. Said M, El-Shafei D. Occupational stress, job satisfaction, intent to leave: nurses working front lines during COVID-19 pandemic Zagazig City, Egypt. [En línea]. Rev. Environmental Science Pollution Research; 2021. [Citado el 03 Agosto 2022]. Disponible: https://link.springer.com/article/10.1007/s11356-020-11235-8

17. Oktovin O, Mohammad B, Margareta R. Estrés psicológico de enfermeras en Pandemia COVID-19. Rev. Knowledge E. [Internet] 2021. [Consultado el 11 mayo 2021] 2021: 256-267. Disponible: https://knepublishing.com/index.php/KnE-Life/article/download/8613/14747

18. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abel daño A. Estrés laboral de enfermeras en Hospital Público de Zona Fronteriza de México, en contexto de pandemia COVID-19. Rev. Salud Pública. [Internet] 2020. [Consultado el 08 mayo 2021] 2020(1). Disponible: https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042

19. Yungán A. Estrés y afrontamiento emocional en cuidado enfermería de pacientes con COVID-19 de Hospital General Puyo 2020. [tesis de grado]. Riobamba, Ecuador: Universidad Nac. Chimborazo; 2020. Disponible: http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7469/1/8.-TESIS%20Alex%20Dar%c3%ado%20Yung%c3%a1n%20Gunsha-ENF.pdf

20. Borja K, Salas S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio emergencia de hospital Víctor Ramos de Huaraz – 2022. [Tesis licenciatura]. Huaraz, Perú: Univ. Santiago Antúnez de Mayolo; 2022. Disponible: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5088/T033_78106250_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del Callao, 2021. [En línea]. Rev. Cuidado y Salud Pública; 2021. [Citado el 03 Agosto 2022] 1(2): 46. Disponible: http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/20

22. Muñante R. Nivel de Estrés laboral y Desempeño de Profesional Enfermería en Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. [Tesis licenciatura]. Lima, Perú: Univ. Cesar Vallejo; 2021. Disponible: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66418/Mu%c3%b1ante_FRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Tumialan E, De La Cruz A. Estrés laboral en personal Enfermería ante situación de pandemia Covid-19 en Centro de Salud Concepción 2021. [Tesis licenciatura]. Huancayo, Perú: Univ. Privada Huancayo Franklin Roosevelt; 2022. Disponible: https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3162397

24. Sauceda R, Valles G. Estrés asociado a desempeño profesional de enfermería de área Covid 19, Hospital regional docente Trujillo, 2021. [Tesis licenciatura]. Trujillo, Perú: Univ. Antenor Orrego; 2021. Disponible: http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8572

25. Araujo C, Cubas I. Síndrome burnout y desempeño laboral en tiempo de pandemia en personal enfermería de Hospital Docente de Cajamarca 2021. [Tesis licenciatura]. Cajamarca, Perú: Univ. Antonio Guillermo Urrelo; 2021. Disponible: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2295/1.TESISIS%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26. Becerra B, Vega C. Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. [Tesis licenciatura]. Chincha, Perú: Univ. Autónoma de Ica; 2020. Disponible: http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/861/1/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf

27. Luna P. Relación entre riesgos ocupacionales – desempeño laboral en personal enfermero de Hospital II Essalud Moquegua 2019. [Tesis Maestría]. Arequipa, Perú: Univ. Católica de Santa Marta; 2020. Disponible: https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9924/K4.2042.MG.pdf?sequence=1

28. Llancari M, Yataco Y. Niveles estrés de enfermeros de unidad COVID chincha 2020. [Tesis licenciatura]. Chincha, Perú: Univ. Autónoma de Ica; 2021. Disponible: http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1240/1/Yesica%20Alexandra%20Yataco%20Meneses.pdf

29. Patlán J. Que es estrés laboral y como medirlo. [En línea]. Rev. Salud Uninorte; 2019. [Citado el 10 Octubre 2022] 35(1). Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20una,capacidad%20para%20afrontar%20una%20situaci%C3%B3n

30. Clínica CN Norte. Estrés aboral: Porqué se ocasiona y síntomas – prevención. [En línea]. Colombia; 2020. Disponible: https://clinicanorte.com.co/es/noticias/2022/04/30/estres-laboral-sintomas-y-prevencion/

31. Mejía C. et al. Factores asociados a estrés laboral en trabajadores de seis países en Latinoamérica. [En línea]. Rev. Asoc. Esp. De Especialistas en Medicina de Trabajo; 2020. [Citado el 18 Octubre 2022] 28(3). Disponible: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004

32. Gantiva C, Jaimes S, Villa M. Síndrome Burnout – estrategias de afrontamiento de docentes de Primaria – Bachillerato. [En línea]. Rev. Psicología desde Caribe; 2010. [Citado el 20 Octubre 2022] 26(2010). Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2010000200003

33. FACTORIAL. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. [En línea]. España; 2022. [Citado el 23 Octubre 2022]. Disponible: https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-

,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol

34. Editorial ETECÉ. Eficacia, eficiencia, productividad. [En línea]. Argentina, 2021. [Citado el 01 Noviembre 2022]. Disponible: https://concepto.de/eficacia-eficiencia-y-productividad/

35. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de investigación. [En línea]. 6ta ed. Editorial Mac Graw Hill Education, México; 2017. [Consultado el 18 mayo 2021]. Disponible en: https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

36. Oyola A. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos". [Tesis Maestría]. Lima, Perú: Univ. Nac. Mayor de San Marcos; 2021. Disponible: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y

37. Machacuay N, Peña Y. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín – '8. [Tesis licenciatura]. Huancayo, Perú; 2021. [Citado el 08 Agosto 2022]. Disponible: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6715/T010_71809806_T.pdf?sequence=1

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

"Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
GENERAL ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022? **ESPECÍFICOS** PE1. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022?	**GENERAL** Determinar la relación la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022. **ESPECÍFICOS** OE1. Identificar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022, en forma	**GENERAL** • HA. Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022. **ESPECÍFICAS** • HA1. Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022.	**VARIABLE INDEPENDIENTE:** • Estrés laboral ✓ Nivel Alto ✓ Nivel Medio ✓ Nivel Bajo **VARIABLE DEPENDIENTE:** • Desempeño laboral ✓ Nivel Bueno ✓ Nivel Regular ✓ Nivel Malo	**Tipo y diseño de investigación:** Estudio de enfoque cuantitativo y transversal **Nivel de investigación:** Relacional. **Población:** Conformado por todas todo el personal de enfermería del Centro de Salud La Tinguiña: En total 34. **Muestra:** La totalidad de la población: 34 profesionales de enfermería.

PE2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022? PE3. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022?	global y según sus dimensiones.+ OE2. Analizar el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022, en forma global y según sus dimensiones. OE3. Establecer la relación entre las dimensiones del estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022	• HA2. Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022. • HA3. Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022.		**Técnica e instrumentos:** Técnica de encuesta Como instrumento un cuestionario estructurado. **Análisis estadístico:** Estadística descriptiva y prueba Rho de Spearman con confiabilidad de 95% y significancia estadística $p<0.05$.

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Índice final
VARIABLE INDEPENDIENTE Estrés laboral	Es definido como un grupo de reacciones físicas y psicológicas que ponen al organismo en estado de alerta, listo para reaccionar ante cualquier eventualidad[29]	Análisis del nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud La Tinguiña, medido con la ejecución del cuestionario internacional de Maslach y Jackson.	Agotamiento emocional	✓ Sensación de cansancio al final de jornada ✓ Fatiga al momento de trabajar ✓ Sensación de tensión ✓ Sobrecarga y demasiado esfuerzo ✓ Sentimiento de desgaste por trabajo ✓ Frustración y en el trabajo ✓ Aburrimiento en el trabajo. ✓ Sensación de estrés producto del trabajo con personas. ✓ Sentirse acabado y no poder dar más.	Nivel Alto: 89-132 pts. Nivel Medio: 45-88 pts. Nivel Bajo: 0-44 pts.
			Despersona-lización	✓ Trato del paciente en forma impersonal ✓ Trato apático al paciente ✓ Sentirse insensible ✓ Falta de preocupación por atender al paciente ✓ Sentirse acusado por sus compañeros de trabajo.	
			Realización personal	✓ Empatía (sentir como los demás) ✓ Trato eficiente del paciente ✓ Positividad con el trabajo realizado ✓ Sentirse activo ✓ Sentirse relajado ✓ Estimulación en el trabajo con pacientes ✓ Logros conseguidos en la profesión ✓ Afrontamiento de problemas emocionales	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Índice final
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	El desempeño laboral es conceptualizado como la calidad de trabajo que el empleado aporta a sus actividades diarias encomendadas durante un periodo de tiempo[33].	Identificación del desempeño laboral percibido por el personal de enfermería del Centro de Salud La Tinguiña, medido con la ejecución de un cuestionario	Productividad laboral	• Logro de tareas asignadas • Cumplimiento de tareas • Nivel de producción percibido • Cumplimiento de metas en el servicio • Contribución con el logro de objetivos.	Nivel Bueno: 60-80 pts. Nivel Regular: 38-59 pts. Nivel Malo: 16-37 pts.
			Eficacia laboral	• Preocupación por alcanzar los objetivos laborales • Tareas asignadas en tiempo oportuno y de forma correcta. • Conocimiento de funciones en el servicio • Capacidad para cubrir demandas del servicio	
			Eficiencia laboral	• Grado de responsabilidad y ética profesional • Resolución de problemas en el trabajo • Conocimiento profesional para desarrollar tareas asignadas. • Adaptación a cambios y rapidez • Tiempo asignado para realizar actividades.	

Anexo 3.

Instrumento de recolección de datos

“ Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022”

CUESTIONARIO N° _____

I. PRESENTACIÓN E INSTRUCCIONES:

Estimado enfermero(a): En esta oportunidad estoy realizando un estudio para analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022, por lo que le pido responsa con sinceridad a cada una de las preguntas planteadas. Marque con un aspa (X) en la alternativa o casillero que Ud. considere correcto. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.

II. DATOS GENERALES.

1) Edad

a) 22 a 30 años
b) 31 a 40 años
c) 41 a 50 años
d) 51 a más años

2) Sexo

a) Femenino
b) Masculino

3) Lugar de origen

a) Costa
b) Sierra
c) Selva

4) Estado civil

a) Soltero(a)
b) Casado(a)
c) Conviviente
d) Divorciado(a)
e) Viudo(a)

5) Tiempo de servicio en el establecimiento.

a) Menos de 1 año
b) 1 a 5 años
c) 6 a 10 años
d) Más de 10 años

III. ESTRÉS LABORAL.

Marca en un solo casillero, según tu percepción de las situaciones experimentadas en la actual pandemia del Covid-19, considerando las siguientes alternativas:

0. Nunca
1. Algunas veces al año o menos
2. Una vez al mes o menos
3. Algunas veces al mes
4. Una vez a la semana
5. Algunas veces a la semana
6. Todos los días

N°	Enunciado	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							

		0	1	2	3	4	5	6
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							

IV. DESEMPEÑO LABORAL.

Marca en un solo casillero, según tu percepción de las situaciones experimentadas en tu desempeño laboral, considerando las siguientes alternativas:

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de su servicio?					
3	¿Su nivel de producción es adecuado a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas trazadas en su servicio?					

		1	2	3	4	5
5	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos de su servicio?					
6	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para coberturar la mayor demanda de los usuarios y dar un buen servicio?					
7	¿Cumple con las tareas asignadas en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?					
8	¿Ud. tiene conocimiento de las funciones que se desarrolla dentro de su servicio?					
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad, capacidad y destreza?					
10	¿Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda del servicio?					
11	¿Su grado de responsabilidad y ética está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar el servicio?					
13	¿El nivel de conocimiento profesional le permite desenvolverse adecuadamente en su servicio?					
14	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación sus actividades asignadas?					
15	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente de trabajo?					
16	¿Al realizar sus actividades, el tiempo asignado es el adecuado?					

Gracias por participar

Anexo 4.

Consentimiento informado.

TÍTULO:

"Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022"

CONSENTIMIENTO INFORMADO N° _____

Yo……..……...…

Manifiesto que al firmar este documento doy mi consentimiento para proceder a la ejecución de la investigación donde he sido incluido.

Es de mi conocimiento que la investigación lleva por título: "**Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el centro de salud la Tinguiña – Ica 2022"**

El cual no tiene fines lucrativos, de igual manera manifiesto que la decisión es voluntaria y que es nuestro derecho aun en el proceso de la investigación poder dar por finalizada mi participación.

Se me hizo presente que los resultados de la encuesta a la que seré sometido serán anónimos, tendrá grado de confidencialidad, y que este estudio ayudará a desarrollar una mejora en las investigaciones futuras.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para ser partícipe en la investigación.

…….

Firma

Ica, ____ de _____ del 2022

Anexo 5.

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Confiabilidad del cuestionario: Estrés Laboral MBI de Maslach y Jackson

Se calculó la confiabilidad con el 30% de la muestra (10 enfermeros), identificando como primer paso los siguientes datos:

	ESTRÉS LABORAL																						
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	0	2	0	3	0	1	3	1	3	3	0	0	6	3	0	3	3	3	3	3	3	0	43
2	0	1	0	1	1	1	6	0	1	4	1	6	1	1	0	1	0	6	6	5	6	0	48
3	0	0	1	1	0	0	6	0	6	6	6	6	0	5	6	6	6	6	6	5	5	5	82
4	3	3	0	6	0	3	2	0	3	0	1	0	0	3	6	1	5	6	5	0	1	0	48
5	0	0	1	0	5	0	0	5	0	5	5	0	5	5	6	6	0	0	0	1	0	6	50
6	0	3	2	6	0	1	5	3	5	0	0	4	1	1	0	0	5	4	4	1	5	1	51
7	2	5	0	6	0	0	6	0	6	0	1	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0	57
8	0	5	5	3	3	0	3	3	5	0	5	6	3	5	0	5	5	5	6	5	6	5	83
9	3	3	3	4	1	1	1	1	6	1	1	3	3	4	0	0	4	3	6	1	1	0	50
10	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
	1.7	3.7	2.8	5.4	2.9	0.9	6	3.1	5.4	5.7	5.6	8.1	5	3.7	8.4	6.6	5.6	5.7	6	4.8	6.7	6.5	110.17 ΣVi	489.61 VT

Datos calculados:

K = 22

Suma de varianza individual (ΣVi) = 110.17

Varianza del Total (VT) = 489.61

Fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{22}{22-1}\left[1-\frac{110.17}{489.61}\right]$$

$$\alpha = 1.04\,[1-0.22]$$

$$\alpha = 0.811$$

Confiabilidad del cuestionario: Desempeño Laboral de Machacuay y Peña

Se calculó la confiabilidad con el 30% de la muestra (10 enfermeros), identificando como primer paso los siguientes datos:

N°	DESEMPEÑO LABORAL																	
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16		
1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4		64
2	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4		63
3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4		73
4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2		59
5	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		21
6	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		63
7	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5		72
8	3	1	3	5	5	5	5	5	5	3	1	3	1	1	4	3		53
9	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3		68
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		80
	1.6	2.3	1.6	1.3	0.9	1.1	1.7	1.6	1.4	1.3	2.2	1.7	2.5	2.3	1.3	1.6	26.24	261.82
																	ΣVi	VT

Datos calculados:

K = 16

Suma de varianza individual (ΣVi) = 26.24

Varianza del Total (VT) = 261.82

Fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{16}{16-1}\left[1-\frac{26.24}{261.82}\right]$$

$$\alpha = 1.06\,[1-0.10]$$

$$\alpha = 0.954$$

Anexo 7.

Gráficos estadísticos

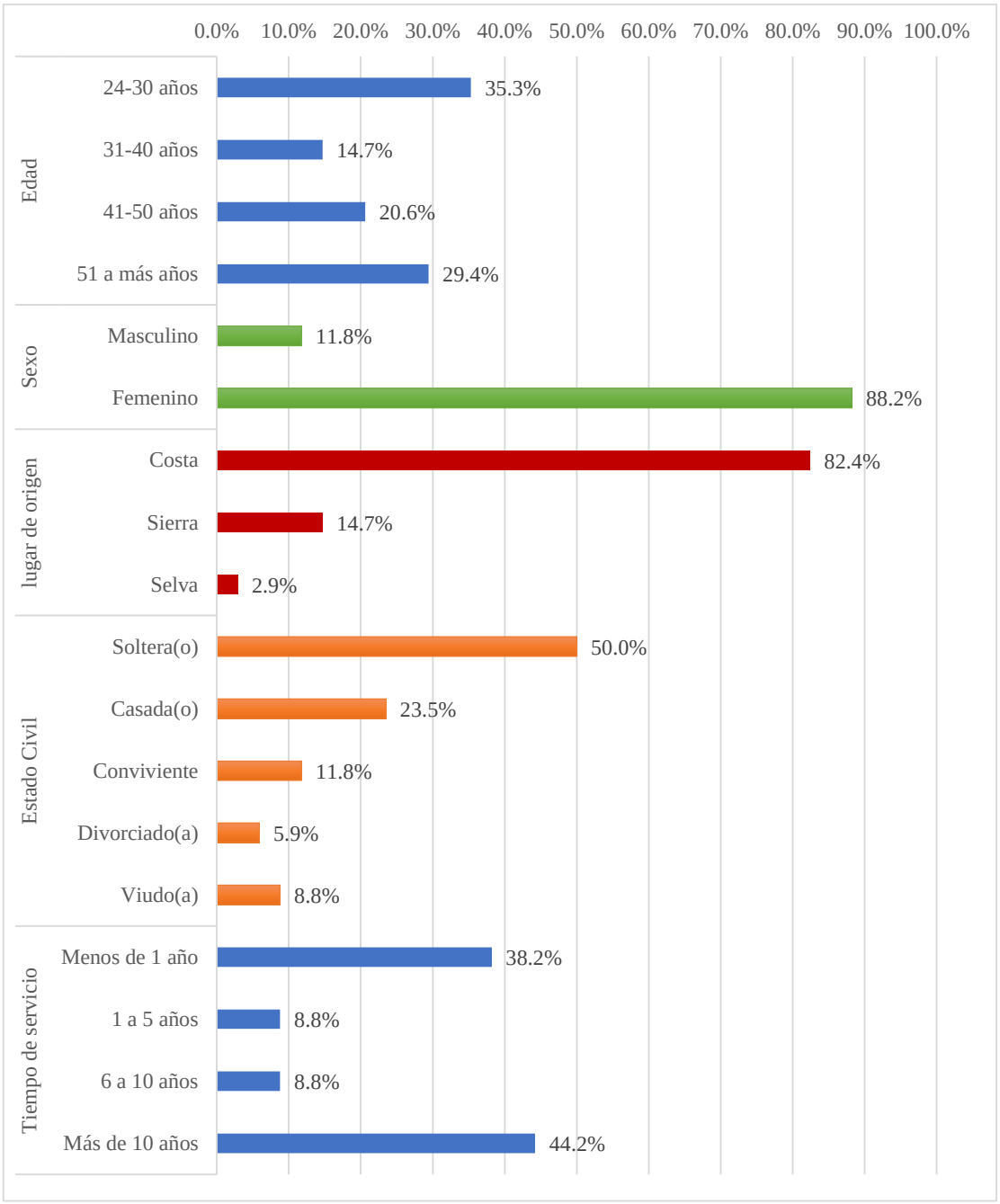


Figura 1. Porcentajes de los datos generales del personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

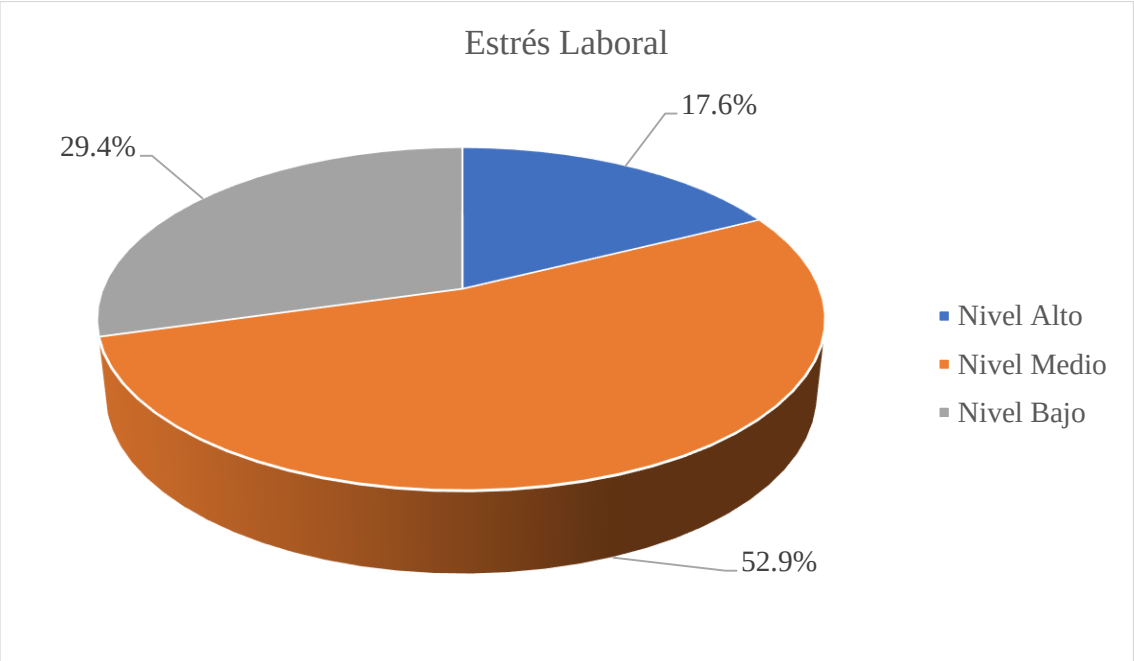


Figura 2. Porcentajes del estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

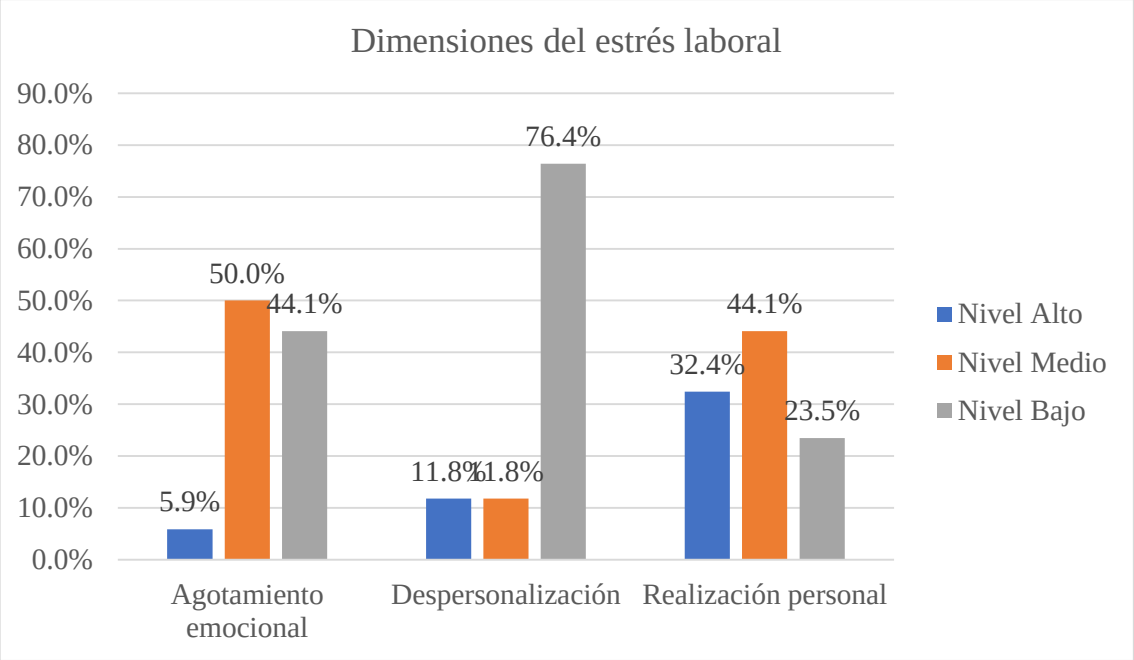


Figura 3. Porcentajes de las dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

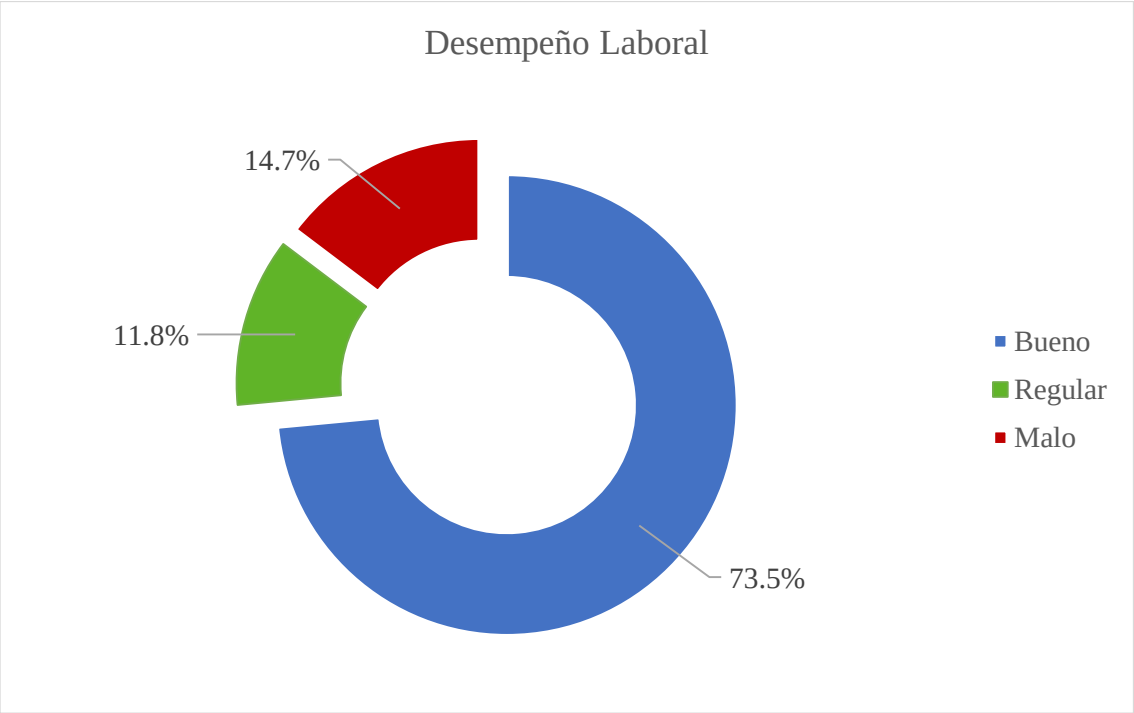


Figura 4. Porcentajes del desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

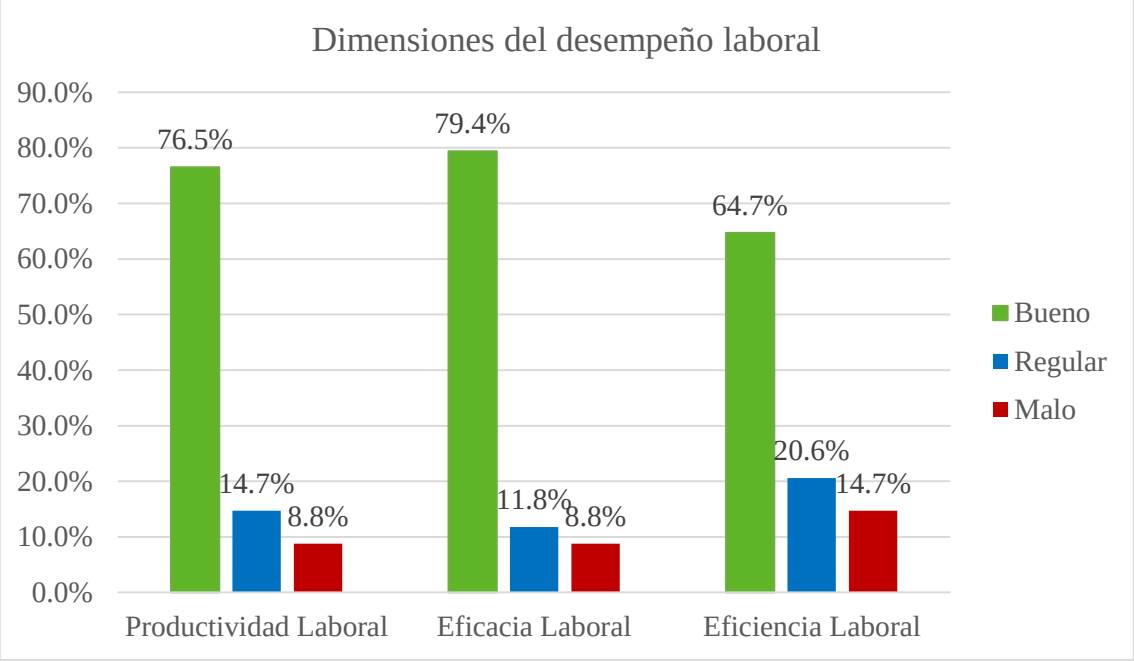


Figura 5. Porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

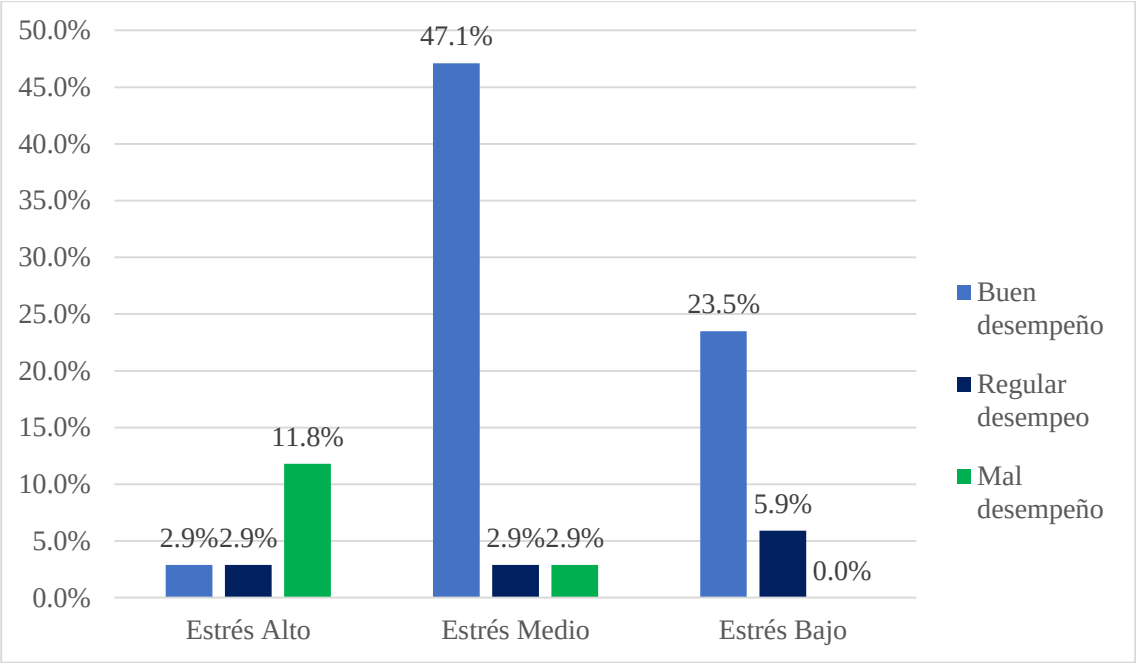


Figura 6. Porcentajes de la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

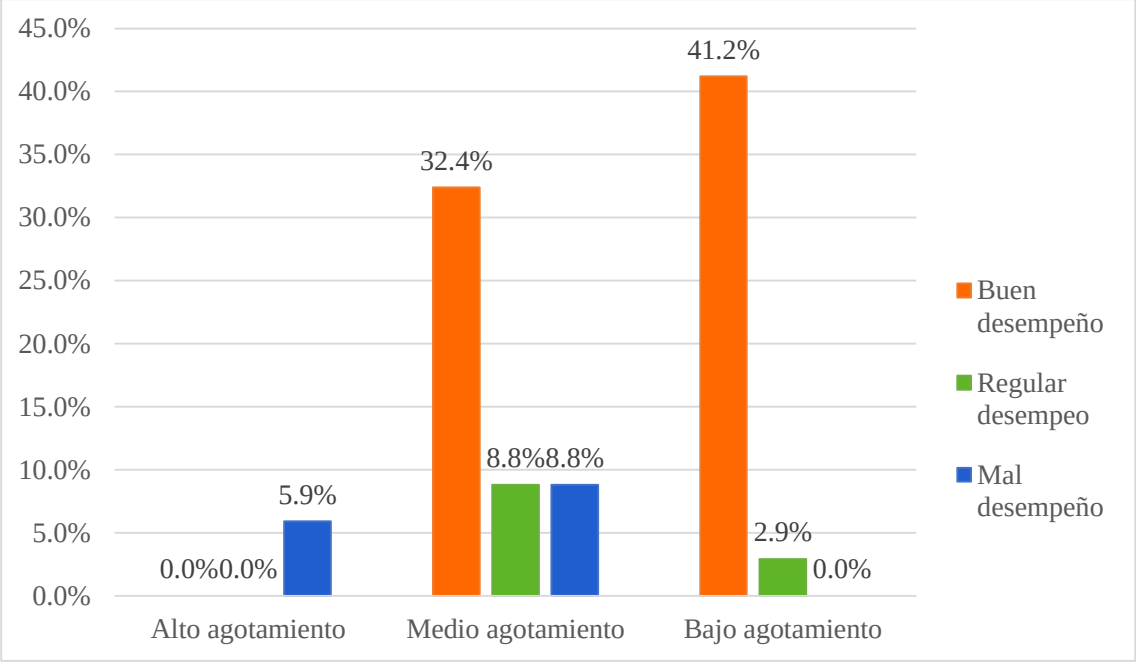


Figura 7. Porcentajes de la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

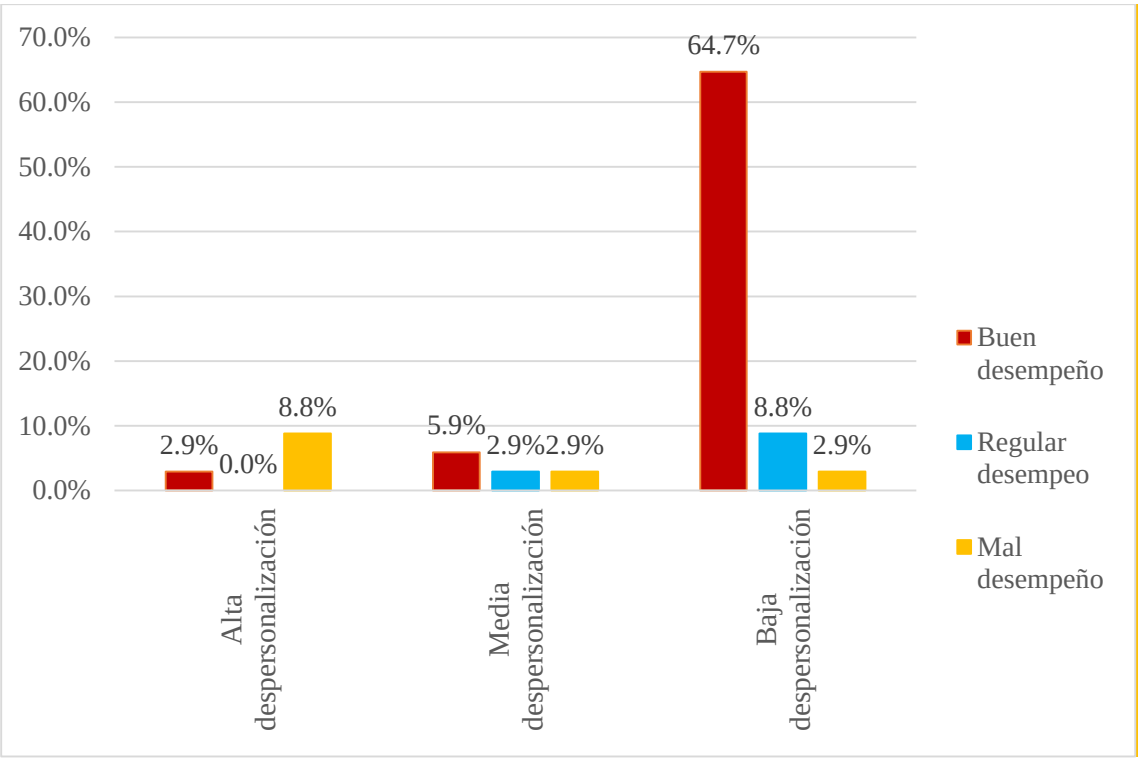


Figura 8. Porcentajes de la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

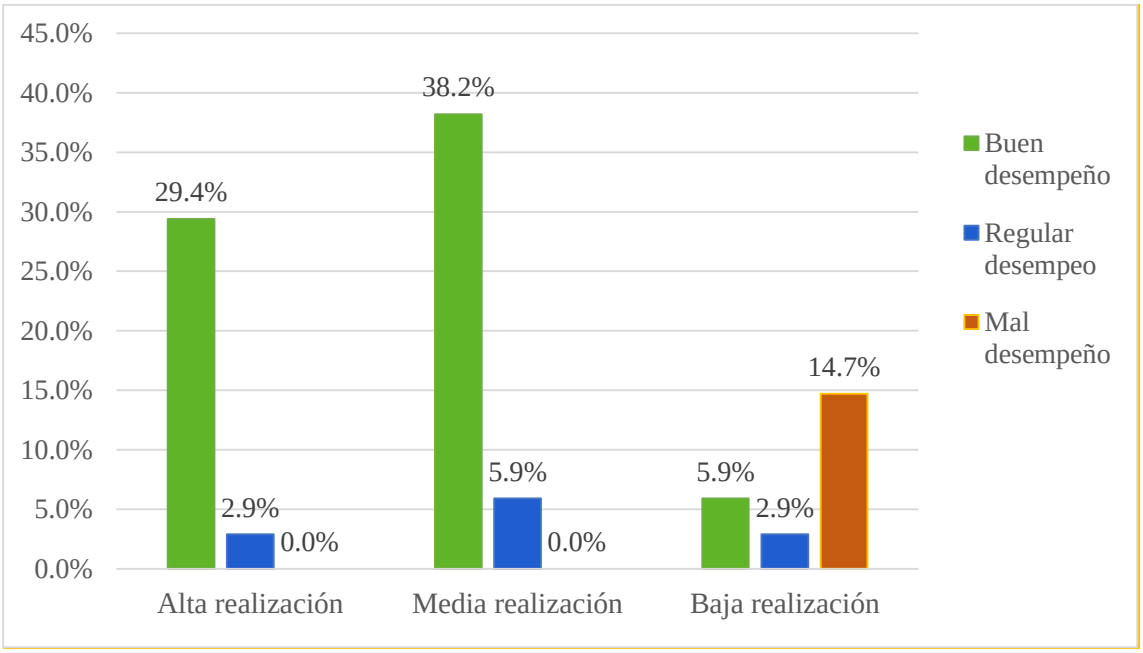


Figura 9. Porcentajes de la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022

Anexo 8. Base de datos

N°	DATOS GENERALES				
	Edad	**Sexo**	**Origen**	**Estado Civil**	**Tiempo**
1	3	1	1	3	4
2	1	1	1	1	1
3	4	2	2	4	4
4	4	1	3	2	4
5	1	2	1	1	1
6	1	1	1	1	1
7	2	1	1	1	2
8	1	1	1	1	1
9	4	1	2	2	1
10	2	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1
13	2	1	1	2	2
14	1	2	1	1	1
15	3	1	1	1	4
16	1	1	1	1	1
17	3	1	1	3	4
18	1	1	1	1	1
19	1	2	1	1	1
20	1	1	2	1	1
21	4	1	1	2	4
22	2	1	1	3	3
23	3	1	1	4	4
24	4	1	2	5	4
25	2	1	1	1	2
26	4	1	1	2	4
27	4	1	1	1	4
28	4	1	1	5	4
29	4	1	1	2	4
30	3	1	1	2	3
31	4	1	2	5	4
32	3	1	1	2	3
33	3	1	1	3	4
34	1	1	1	1	1

N°	ESTRÉS LABORAL																					
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22
1	0	2	0	3	0	1	3	1	3	3	0	0	6	3	0	3	3	3	3	3	3	0
2	0	1	0	1	1	1	6	0	1	4	1	6	1	1	0	1	0	6	6	5	6	0
3	0	0	1	1	0	0	6	0	6	6	6	6	0	5	6	6	6	6	6	5	5	5
4	3	3	0	6	0	3	2	0	3	0	1	0	0	3	6	1	5	6	5	0	1	0
5	0	0	1	0	5	0	0	5	0	5	5	0	5	5	6	6	0	0	0	1	0	6
6	0	3	2	6	0	1	5	3	5	0	0	4	1	1	0	0	5	4	4	1	5	1
7	2	5	0	6	0	0	6	0	6	0	1	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
8	0	5	5	3	3	0	3	3	5	0	5	6	3	5	0	5	5	5	6	5	6	5
9	3	3	3	4	1	1	1	1	6	1	1	3	3	4	0	0	4	3	6	1	1	0
10	0	5	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	0	0
11	1	1	0	2	1	0	1	0	1	0	0	2	0	2	0	0	3	1	6	4	6	0
12	1	4	2	6	1	1	5	0	5	3	1	5	2	3	0	1	5	4	5	1	5	1
13	0	1	0	6	0	0	6	5	0	0	6	0	0	0	0	6	6	5	0	6	0	0
14	0	2	1	1	0	5	2	5	1	1	5	0	3	0	1	2	2	5	1	3	0	0
15	6	1	0	3	0	0	1	0	2	5	0	6	0	0	0	0	1	6	3	3	6	0
16	0	1	1	3	0	1	1	2	4	2	2	3	2	2	0	1	4	4	4	5	3	0
17	3	5	1	6	0	3	6	1	4	1	6	6	1	1	0	0	6	6	6	1	6	0
18	0	5	5	5	0	5	5	6	0	5	5	5	0	5	5	5	5	5	6	5	5	5

19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5
20	0	1	0	6	0	0	5	0	6	1	1	6	0	0	0	0	0	6	6	0	5	0
21	0	1	1	2	0	0	1	1	0	3	0	0	0	0	1	0	0	6	6	6	5	0
22	4	5	4	4	1	2	5	4	4	4	4	3	4	3	0	1	4	3	3	3	2	2
23	2	3	0	1	2	1	2	2	1	2	1	2	0	0	0	1	1	1	3	2	2	1
24	0	1	1	6	0	1	6	1	6	1	0	6	0	0	1	6	6	6	1	1	1	1
25	2	2	1	3	3	2	3	5	1	4	0	3	0	0	0	0	4	3	1	3	3	1
26	1	3	0	6	0	0	5	0	6	6	0	6	0	0	0	0	5	6	6	0	6	0
27	0	6	5	5	0	0	6	5	6	0	0	6	0	6	0	5	6	5	5	5	6	5
28	0	0	1	5	5	0	6	0	6	0	1	0	0	0	6	1	1	6	6	6	0	6
29	5	2	5	6	6	6	6	6	3	3	6	3	3	6	6	6	6	6	1	1	1	1
30	2	2	0	1	2	1	2	2	1	2	1	2	0	0	0	1	1	1	2	0	0	0
31	3	3	3	5	2	2	3	2	6	2	3	4	4	5	0	0	4	3	6	1	1	0
32	2	3	0	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	0	0	2	2	2	4	3	2
33	3	5	2	6	2	3	2	2	6	2	2	4	4	2	2	2	6	6	6	0	6	0
34	1	1	0	2	1	0	1	0	1	0	0	2	0	2	0	0	3	1	6	4	6	0

N°	DESEMPEÑO LABORAL															
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16
1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4
2	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2
5	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
8	3	1	3	5	5	5	5	5	5	3	1	3	1	1	4	3
9	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	2	5	2
12	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
15	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
16	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4
17	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	4	1	3	4	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1
19	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5

20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
21	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
22	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
23	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	1
28	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
29	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
31	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
32	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
33	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
34	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	2	5	2

Anexo 9.

Documento de Autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DIRECCION REGIONAL DE SALUD ICA
22/09/22

SUMILLA: Solicito permiso para realizar trabajo de investigación

Dra. Lida Velasquez Salcedo

JEFE(A) DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD "LA TINGUIÑA"

VALLE MIRANDA JEIMY ALBERTO, identificado con DN: **70048438,** con domicilio: av. Aviación 550, Distrito: La Tinguiña, Correo:**Jeimyvalle23@hormail.com,** telf. **989671541**; Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

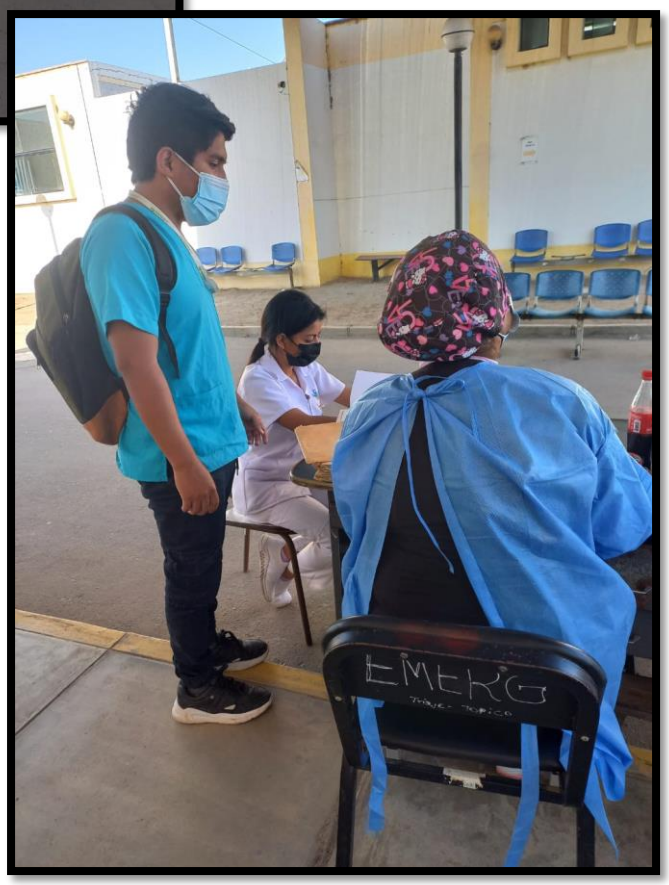
Que habiendo culminado mi carrera profesional de **ENFERMERIA** en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga ", Solicito a Ud. **PERMISO** para realizar trabajo de Investigación en el Centro de Salud "La Tinguiña", sobre **"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EXPUESTO AL COVID-19 EN EL CENTRO DE SALUD LA TINGUIÑA-ICA 2022"** para optar el Titulo del grado de Enfermería.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Ica, 22 de Setiembre del 2022

Bach. Valle Miranda Jeimy Alberto
DNI: 70048438

Anexo 10.

Evidencia fotográfica de ejecución del estudio