

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

**ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL
PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD
SAN FRANCISCO, TACNA - 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. Helen Gisel Sarmiento Quispe

**Para optar el Título Profesional de:
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19

DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD

SAN FRANCISCO, TACNA - 2024

TESIS


Presentada por:

Bach. HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA


Aprobada por Unanimidad, ante el siguiente jurado



Dra. Victoria Nora Vela de Córdova
Presidenta



Dra. Ruth Rosario Salinas Lunario de Zegarra
Miembro



Dra. Elizabeth Balbina Huerta Tovar
Miembro



Dra. Elizabeth Balbina Huerta Tovar
Asesora

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dra Elizabeth Balbina Huerta Tovar, en mi condición de Asesor acreditado por Resolución de Facultad N° 12896-2024-FACS-UNJBG, de la tesis titulada: **ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID – 19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA – 2024**, presentado por la Bach. **HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE**; para optar el título profesional de **LICENCIADO EN ENFERMERÍA**.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, y según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN; cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 11%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis, la misma que está de acuerdo con la ESCALA DE SIMILITUD BAJA: PERMITIDO; para continuar con los trámites correspondientes y proceder a su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado, a fin de continuar con los trámites respectivos para la obtención del título profesional.

Tacna, 04 de Marzo del 2025



Dra. Elizabeth Balbina Huerta Tovar
DNI 09098305
ASESORA



Bach. Helen Gisel Sarmiento Quispe
DNI 48015153
Tesisista



AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme estudiar la carrera de Enfermería, por su constante guía durante todo este proceso y por ser una fuente de fortaleza en los momentos difíciles.

También quiero reconocer a la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, que ha contribuido a mi formación como un profesional comprometido con el bienestar de la comunidad.

Finalmente, deseo agradecer de manera especial a mi asesora, la Dra. Elizabeth Balbina Huerta Tovar, por su paciencia y los valiosos consejos que me proporcionó durante la realización de esta investigación.

Helen Sarmiento

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis de manera especial a Dios por darme la vida, por haberme dado la sabiduría y la fortaleza para la culminación de mi carrera profesional.

A mis padres, por su amor, paciencia y su apoyo incondicional en cada momento de mi vida, por su sacrificio y todo su apoyo para alcanzar mis metas.

A mi hija Isabella por ser mi mayor motivo para seguir superándome cada día más y poder darle lo mejor siempre.

Bach. Helen Sarmiento

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Pág. |
|--|-----------|
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| INTRODUCCIÓN | xii |
| | |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 01 |
| 1.1. Descripción del problema..... | 01 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 06 |
| 1.3. Objetivos | 07 |
| 1.3.1 Objetivo general | 07 |
| 1.3.2 Objetivo específicos | 07 |
| 1.4. Justificación | 08 |
| 1.5. Hipótesis | 11 |
| 1.5.1 Hipótesis Alternativa | 11 |
| 1.5.2 Hipótesis Nula | 11 |
| 1.6. Variables de Estudio | 11 |
| 1.6.1 Variables Independiente | 11 |
| 1.6.2 Variables Dependiente | 11 |
| 1.7. Operacionalización de variables | 12 |
| | |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 14 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 14 |
| 2.2. Bases teóricas | 21 |
| 2.2.1 Teoría de Enfermería | 21 |
| 2.2.2 Mapa Conceptual | 26 |
| 2.2.3 Variable de estudio..... | 28 |
| 2.3. Definición Conceptual de términos | 49 |
| | |
| CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 51 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1. Enfoque de la Investigación | 51 |
| 3.2. Tipo de investigación..... | 51 |
| 3.3. Método de Investigación..... | 51 |
| 3.4. Población | 52 |
| 3.4.1 Criterios de inclusión de muestra | 52 |
| 3.4.2 Criterios de exclusión de la muestra..... | 52 |
| 3.5. Muestra..... | 53 |
| 3.5.1 Tamaño de Muestra..... | 53 |
| 3.5.2 Muestra o selección de muestra..... | 53 |
| 3.6. Unidad de Análisis. | 53 |
| 3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 54 |
| 3.8. Validez y Confiabilidad..... | 58 |
| 3.9. Procedimientos de recolección de datos | 60 |
| 3.10. Técnicas de procedimiento y análisis de datos..... | 61 |
| 3.11. Consideraciones éticas | 62 |
| CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS | 64 |
| 4.1. Presentación de resultados..... | 64 |
| 4.2. Prueba de Hipótesis..... | 76 |
| 4.3. Discusión | 78 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 87 |
| 5.1. Conclusiones | 87 |
| 5.2. Recomendaciones | 89 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 91 |
| ANEXOS..... | 98 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Características del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024 | 64 |
| Tabla 2. Nivel de estrés post COVID-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024. | 67 |
| Tabla 3. Desempeño laboral post COVID-19 del personal de Salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024. | 70 |
| Tabla 4. Relación entre el estrés y el desempeño laboral post COVID-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024. | 72 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Pág. |
|--|------|
| Gráfico 1. Características del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024 | 66 |
| Gráfico 2. Nivel de estrés post COVID-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024 | 69 |
| Gráfico 3. Desempeño laboral post COVID-19 del personal de Salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024 | 71 |
| Gráfico 4. Relación entre el estrés y el desempeño laboral post COVID-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024 | 74 |

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la relación del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024, **metodología:** fue un estudio de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. **Resultados** respecto al estrés post-COVID-19, el 50,57% del personal presentó un nivel de estrés Medio, el 40,23% un nivel de estrés Alto, y solo el 9,20% presentó un nivel de estrés Bajo. Respecto al desempeño laboral, el 49,43% del personal mostró un desempeño Medio, el 34,48% tuvo un desempeño Bajo y el 16,09% un desempeño alto, **Conclusión:** existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral, siendo el nivel del valor de ($p=0,001<0,05$), por lo existe una relación estadísticamente significativa, es por ello existe relación y por ende se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, post-COVID-19, personal de salud.

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine the relationship between stress and post-Covid-19 work performance of health personnel at the San Francisco Health Center, Tacna – 2024, methodology: it was a quantitative study, with a descriptive correlational design. Results regarding post-COVID-19 stress, 50.57% of the staff presented a Medium stress level, 40.23% a High stress level, and only 9.20% presented a Low stress level. Regarding work performance, 49.43% of the staff showed a Medium performance, 34.48% had a Low performance and 16.09% had a High performance. Conclusion: there is a significant relationship between stress and work performance. The level being the value of ($p=0.001<0.05$), so there is a statistically significant relationship, which is why the relationship is accepted and therefore the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Stress, job performance, post-COVID-19, health personnel.

INTRODUCCIÓN

"La problemática del estrés laboral entre los profesionales de la salud ha recibido mayor atención, especialmente después de la pandemia de COVID-19, la cual ha dejado un impacto considerable en la salud física y mental de los trabajadores. Este estrés se manifiesta de diferentes formas, afectando no solo el bienestar de los profesionales, sino también su desempeño en el trabajo, lo que puede repercutir en la calidad de la atención a los pacientes y en la eficiencia de las operaciones en las instituciones de salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado que el personal de salud es particularmente vulnerable al agotamiento tanto emocional como físico, lo que puede comprometer su capacidad para tomar decisiones acertadas y proporcionar atención de calidad.

En el periodo post-pandemia, la relación entre el estrés y el rendimiento laboral ha cobrado aún mayor importancia. Estudios han evidenciado que el estrés físico, psicológico y social impacta la habilidad de los profesionales de la salud para llevar a cabo sus tareas diarias, afectando su desempeño en áreas asistenciales y administrativas.

"En Perú, los trabajadores del sector salud han enfrentado una presión considerable debido a la pandemia de COVID-19. En regiones como Tacna, los profesionales de la salud tuvieron que atender una alta demanda de servicios, muchas veces con recursos escasos. Ahora que la

crisis sanitaria comienza a estabilizarse, es fundamental evaluar cómo estos factores han impactado el desempeño laboral de los trabajadores de la salud.

El personal de salud, especialmente en el Centro de Salud San Francisco en Tacna, ha estado en primera línea de la respuesta a la pandemia, lo que ha generado un notable incremento en su carga de trabajo y en sus niveles de estrés.

Este estudio se enfoca en analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral post-pandemia de los profesionales de la salud en dicho centro. El objetivo es evaluar los niveles de estrés en sus dimensiones física, psicológica y social, y cómo estos aspectos impactan su rendimiento en las distintas áreas de atención médica. Considerando que una gestión adecuada del estrés es vital para mantener altos estándares de atención, este estudio es esencial para proponer medidas que optimicen las condiciones de trabajo y la eficiencia operativa en el Centro de Salud San Francisco."

"Esta investigación se organiza en cuatro capítulos. El primer capítulo, titulado 'Planteamiento del Problema', incluye la base y formulación del problema, los objetivos del estudio, la justificación de la investigación y la definición operacional de las variables. El segundo capítulo aborda los antecedentes de estudios previos, la base teórica y las definiciones

conceptuales de los términos clave. El tercer capítulo describe el diseño de la investigación, la población y muestra seleccionada, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, así como los procedimientos para la recopilación y análisis de los datos. Por último, el cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos, la discusión de los hallazgos y concluye con las conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados del estudio."

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El estrés laboral post-pandemia ha sido provocado por una combinación de factores que han afectado profundamente a los trabajadores. Uno de los principales es la incertidumbre constante y el miedo al contagio, sumado a la pérdida de empleos y la inestabilidad económica, afectando no solo la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también su desempeño laboral, particularmente en áreas asistenciales, administrativas y organizacionales, han creado un ambiente de preocupación continua, impactando de manera significativa la salud mental. Por otro lado, el auge del teletrabajo ha eliminado los límites claros entre la vida personal y laboral. Esto ha dificultado la desconexión del trabajo, generando jornadas extensas y una carga laboral más pesada, lo que ha alterado el equilibrio entre ambas esferas.

Además, muchos empleados han enfrentado un aumento de responsabilidades, acompañado de una reducción en los recursos y el apoyo necesario para cumplir con ellas. Aunque la fase más crítica de la pandemia ha quedado atrás, la sobrecarga laboral persiste, y las

exigencias laborales continúan creciendo, es fundamental reconocer estos factores para implementar medidas que alivien el estrés y mejoren la calidad de vida en el entorno laboral, permitiendo a los trabajadores desenvolverse de manera saludable y eficiente. (1)

El estrés se ha convertido en la patología psicológica más destacada del siglo XXI. Según Mark McCord, citado en la Revista del Foro Económico Mundial en 2022, la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 generó un aumento global del estrés en un 25%. En el ámbito laboral, este fenómeno se ha consolidado como el principal desafío en la salud ocupacional a nivel mundial, las cifras reflejan esta realidad: alrededor del 60% de los empleados reportaron sentirse insatisfechos con su trabajo, mientras que el 44% indicó experimentar niveles significativos de estrés. Estos datos subrayan la necesidad de abordar el estrés laboral como una prioridad para mejorar tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia en los entornos laborales. (2)

A pesar del fin de la pandemia, en el personal de salud persiste el estigma asociado al contagio y una excesiva precaución frente a pacientes con afecciones respiratorias. En este contexto, Vásquez S. y Gonzales Y., en su artículo publicado en la revista *Más VITA*, destacan que existen factores que continúan generando estrés en los

trabajadores de la salud. Las demandas físicas y mentales intensas que implica el cuidado de los pacientes afectan el bienestar mental y físico del personal, lo que, a su vez, repercute negativamente en su desempeño profesional. Este escenario resalta la importancia de abordar el estrés como un componente clave para garantizar tanto la salud de los profesionales como la calidad de la atención que ofrecen.

(3)

En Latinoamérica, y particularmente en México, el estrés laboral ya representaba un problema importante incluso antes de la pandemia, afectando al 75% de los empleados según la Organización Mundial de la Salud (OMS). La llegada de la pandemia agravó esta situación, especialmente entre el personal de salud, que tuvo que enfrentar jornadas laborales extenuantes, el constante temor al contagio y la carencia de recursos en los hospitales, un estudio reciente de Muñoz-Ortega et al. (2024), publicado en el *Journal of Personalized Medicine*, resalta la importancia de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la salud. Este objetivo puede lograrse mediante intervenciones psicológicas y estrategias de apoyo diseñadas para reducir el impacto emocional y garantizar su bienestar. Este enfoque no solo beneficia a los profesionales, sino también a la calidad de la atención que brindan. (4)

En Latinoamérica, una investigación de Mejía C. y colaboradores, publicada en la *Revista Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, identificó a Venezuela como el país con mayor prevalencia de estrés laboral, con un 63%, seguido de Ecuador con un 54% y Panamá con un 49%. En México, la pandemia de COVID-19 exacerbó significativamente los factores de estrés laboral, intensificando las condiciones ya existentes antes de la crisis sanitaria. Estos datos subrayan la urgente necesidad de abordar el estrés laboral en la región, implementando estrategias para mitigar su impacto y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. (5)

En Perú, el período post-pandemia ha dejado al descubierto un panorama alarmante respecto al estrés laboral. Según un estudio realizado por Ipsos en febrero de 2024, el 58% de los peruanos reporta que no puede asistir a trabajar cuando experimenta estrés, lo que evidencia el impacto significativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Entre los profesionales de la salud, como médicos y enfermeras, los niveles de estrés alcanzan el 44.1%, lo que ha derivado en una disminución en la calidad de atención brindada a los pacientes. Esta situación resalta la urgencia de implementar medidas para abordar el estrés laboral y garantizar el bienestar de estos profesionales clave. (6)

A nivel local tenemos el Centro de Salud San Francisco enfrenta desafíos adicionales en el período post-COVID-19, derivados de una alta demanda de pacientes, infraestructura inadecuada, escasez de equipamiento e insumos médicos, y sobrecarga en la administración de medicamentos. Estas condiciones han intensificado los niveles de estrés, que se manifiestan en síntomas físicos como dolores de cabeza, tensión muscular y fatiga, así como en síntomas emocionales como apatía. Estas afectaciones impactan negativamente tanto en su desempeño laboral como en su bienestar general.

En este contexto, es fundamental implementar medidas orientadas al apoyo psicológico, crear un entorno laboral más seguro y desarrollar políticas de salud mental en el lugar de trabajo. Estas estrategias ayudarán al personal del Centro de Salud San Francisco a gestionar el estrés de manera más eficiente, promoviendo su bienestar emocional y mejorando la calidad de atención que ofrecen a los pacientes.

Es por tal motivo que surge la siguiente pregunta: ¿Existe relación del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema General

¿Existe relación del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024?

Problema Específico

- ¿Cuál es el nivel de estrés post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024?
- ¿Cuál es el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024?
- ¿Cuál es relación entre el factor físico del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el factor psicológico del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el factor social del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.
- Identificar el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.
- Determinar la relación entre el factor físico del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.
- Determinar la relación entre el factor psicológico del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.
- Determinar la relación entre el factor social del estrés y el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación teórica

El objetivo de esta investigación es aportar evidencia y ampliar el conocimiento sobre el estrés laboral, abordando una problemática que afecta significativamente al personal de salud. Para ello, se revisaron estudios previos, experiencias, documentos y recursos relevantes, los cuales fueron analizados e interpretados para comprender y explicar la relación entre las variables estudiadas.

En el contexto peruano, especialmente en la región de Tacna, se han realizado pocos estudios sobre esta temática. Sin embargo, los indicios apuntan a que los niveles de estrés laboral en ciertas instituciones, como el Centro de Salud San Francisco, son más altos en comparación con otros establecimientos de la misma región.

Los hallazgos de este estudio no solo contribuirán como base para futuras investigaciones, sino que también podrán ser utilizados por las autoridades para diseñar e implementar políticas que aborden esta problemática, buscando mitigar el descontento y mejorar las condiciones laborales del personal de salud.

1.4.2. Justificación metodológica

Esta investigación posee contribución académica porque los resultados obtenidos proporcionaran evidencia científica actualizada sobre el Estrés y la relación que existe con el desempeño laboral

post covid-19 del personal de salud lo cual contribuirá mejorar la detección a tiempo y con ello mejorar la atención del primer nivel de salud.

En esta investigación se están empleando dos distintos cuestionarios; Cuestionario del Estrés, a este cuestionario se le realizaron modificaciones según el contexto y fue validado por 5 expertos que también realizaron sus respectivas modificaciones. A su vez el cuestionario de Desempeño Laboral paso por este mismo proceso de validación. Ambos instrumentos fueron modificados y reevaluados por personal profesional capacitado, que está laborando en las áreas del primer nivel de atención, esto servirá como nuevos instrumentos para poder evaluar la presencia de estrés y desempeño laboral que puedan estar atravesando el personal de salud.

1.4.3. Justificación Legal

Las directivas relacionadas con los riesgos asociados al estrés laboral y el bienestar mental suelen estar contempladas en distintos documentos legales. Entre ellos se encuentran los códigos laborales, leyes específicas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la ley N° 29783, normas técnicas, guías de buenas prácticas, decretos legales y acuerdos colectivos entre empleadores y empleados.

La investigación se encuentra alineada con el marco jurídico vigente en el Perú, evidenciando la necesidad de generar conocimientos que contribuyan al diseño de políticas y estrategias para mejorar la salud mental y el desempeño laboral del personal de salud. Asimismo, busca fortalecer el cumplimiento de las normativas mencionadas y promover un sistema de salud más sostenible y resiliente frente a los desafíos post-COVID-19.

1.4.4. Justificación Práctica

Este estudio tiene una importancia práctica significativa para el Centro de Salud San Francisco, ya que permitirá identificar las principales causas de estrés en su personal sanitario y desarrollar estrategias concretas para reducirlo. Al centrarse en factores específicos, como la carencia de recursos, la sobrecarga laboral y el impacto emocional de atender a pacientes en situaciones críticas, la investigación ofrecerá soluciones prácticas que mejoren las condiciones laborales. Entre las recomendaciones que podrían surgir se encuentran la implementación de programas de apoyo psicológico, una redistribución más equitativa de las tareas y la mejora de la infraestructura y los recursos disponibles. Estas acciones no solo beneficiarían el bienestar del personal, sino que también elevarían la calidad del servicio al paciente, al minimizar errores y aumentar la satisfacción con la atención recibida.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis Alterna

Ha: Si existe relación del estrés con el desempeño laboral post Covid-19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.

15.2. Hipótesis Nula:

Ho: No existe relación del estrés con el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.

1.6. VARIABLES DE ESTUDIO

1.6.1. Variable independiente:

Estrés

1.6.2. Variable dependiente:

Desempeño laboral post Covid-19

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIÓN | INDICADOR | ÍTEMS | ESCALA VALORATIVA | NIVEL DE MEDICION |
|---------------------------------|--|--------------------|---|--|---|-------------------|
| ESTRÉS | El estrés se define como una respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo frente a demandas o amenazas percibidas, que pueden afectar la salud y el bienestar de un individuo. (7) | FACTOR FÍSICO | Carga de trabajo Equipos Ambiente Imprevistos | 01,02,03,04,05 ,06,07,08 | Escala de estrés en el personal de salud: Valores: Estrés Bajo (de 0 a 45 puntos) Estrés Medio (de 46 a 90 puntos) Estrés Alto (de 91 a 120 puntos) | Nominal |
| | | FACTOR PSICOLÓGICO | Impotencia Preparación Incertidumbre Aflicción | 09,10,11,12,13 ,14,15,16,17,18,19,20 | | |
| | | FACTOR SOCIAL | Interrelación Conflicto Juicios Apoyo | 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30 | | |
| DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 | Se refiere a las aptitudes, competencias y destrezas que posee el personal de salud para desempeñar de manera efectiva las tareas asignadas, de acuerdo con las características y requerimientos de su perfil profesional. (08). | ASISTENCIAL | Asistencia Actitud Cuidados Protección | 1,2,3,4,5 6,7,8 | Desempeño laboral: Desempeño laboral bajo (de 0 a 12 puntos) Desempeño laboral medio (de 13 a 19 puntos) Desempeño laboral alto (de 20 a 23 puntos) | Nominal |
| | | ADMINISTRATIVO | Recepción Orden Supervisión Registro | 9,10,11,12 13,14,15,16,17 18,19,20 | | |
| | | ORGANIZACIONAL | Trabajo en Equipo Gestión Inspección Control | 21,22,23 | | |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacional

Cabezas G. (9), El estudio titulado *"El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud: caso de estudio en un Hospital de Segundo Nivel, Ecuador - 2023"*, **objetivo**, evaluar cómo el estrés laboral impacta en el rendimiento de los enfermeros. **Metodología**, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo, se aplicó un cuestionario a 25 profesionales de la salud, **resultados**, el estrés laboral tiene un efecto negativo sobre el desempeño, manifestándose en una disminución de la eficiencia en las tareas, **conclusiones**, existe una relación inversa entre el estrés laboral y el rendimiento del personal de salud, subrayando la importancia de gestionar adecuadamente el estrés para mejorar la calidad del trabajo.

Veneros G. (10), El estudio *"Estrés laboral en el personal de salud de un hospital público del Callao durante la pandemia del COVID-19"*, llevado a cabo en 2022, **objetivo** analizar los niveles de estrés

laboral en el personal sanitario de este hospital en el contexto de la pandemia, **metodología**, enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo básico, con un diseño no experimental y transversal, cuestionario de Estrés Laboral de Hock, **resultados** revelaron que el 52,7% del personal no presentaba estrés, el 34,6% reportó niveles leves, el 10,6% niveles moderados, el 1,6% estrés alto, **conclusión**, el estrés estuvo presente predominó en grados leves, es más frecuente entre los técnicos de enfermería y los trabajadores régimen CAS, lo que refleja la influencia de las condiciones laborales con el estrés.

Kang L. (11), en su estudio *"Impacto en la salud mental y las percepciones de la atención psicológica entre el personal médico y de enfermería en Wuhan durante el brote de la pandemia, China 2022"*, **objetivo** evaluar la salud mental del personal de salud y sus percepciones sobre los servicios de atención psicológica en la pandemia. **Metodología**, enfoque descriptivo y el método de agrupamiento de k-medias para clasificar las puntuaciones obtenidas en los instrumentos PHQ-9, GAD-7, ISI e IES-Rse. los **resultados** una proporción significativa de ellos presentando problemas de salud mental, como depresión, ansiedad, insomnio, **conclusión** garantizar el acceso a la atención psicológica, no solo para proteger el bienestar del personal, sino también para mantener una atención de calidad hacia los pacientes.

Monterrosa et al. (12), "Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos", Colombia - 2022, **objetivo**, identificar la presencia de síntomas relacionados con el estrés laboral, la ansiedad y el temor frente al COVID-19 en profesionales médicos, **metodología**, participaron 531 personas, y se utilizaron cuestionario Escala del Trastorno de Ansiedad Generalizada y el cuestionario FCV-19S. **Resultados**, el 31.8% de los médicos no tenía síntomas de estrés, mientras que el 23% reportó un nivel moderado y el 5.5% un nivel elevado. **Conclusión**, participantes tenían dificultades para dormir, influenciados por el miedo al COVID-19. Esto evidencia cómo la pandemia impactó negativamente en su estado emocional y bienestar general.

Mirella Y. (13), El estudio "Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19", **objetivo** el estrés laboral se relaciona con la salud mental de los trabajadores esenciales durante la pandemia, **metodología**, diseño transversal analítico, incluyó a 121 profesionales, analizados mediante el coeficiente de correlación de Spearman. **Resultados**, mostrando una relación positiva significativa entre el estrés laboral y las alteraciones en la salud mental ($R^2 = 0,218$; $p = 0,016$). Esto indica que a medida que el estrés aumenta, también lo hace el deterioro de la salud mental. **Conclusión**, sugieren que un incremento en el

estrés podría agravar problemas psicológicos en los trabajadores de primera línea.

Onofre, L. (14), El estudio "Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No. 1, Quito - 2021", **objetivo**, analizar cómo el estrés laboral afecta el rendimiento de los empleados, **metodología**, diseño no experimental, de tipo transversal, correlacional y descriptivo, utilizando un Cuestionario de Estrés Laboral para recopilar datos, los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, lo que indica que el impacto del estrés sobre el rendimiento es limitado, **conclusión**, los trabajadores con bajos niveles de estrés tienden a desempeñarse mejor.

Nacional

Troncos H. (15), El estudio "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería durante la COVID-19 del hospital de Paita", **objetivo**, determinar los niveles de estrés laboral y las estrategias utilizadas por los enfermeros para enfrentarlo durante la pandemia, **metodología**, esta investigación descriptiva, empleando la escala de estrés laboral de Siegrist y un inventario de estrategias de afrontamiento para recopilar datos, **resultados**

mostraron que el 67% presentó un nivel leve de estrés, el 24% un nivel moderado, y solo el 8% experimentó estrés severo, **conclusión**, correlación directa y significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, el estrés de manera más efectiva y adaptarse a los retos impuestos por la pandemia.

Alvarado Y. (16), El estudio “Estrés Laboral en el personal de Salud en Latinoamérica y su Impacto en Características sociodemográficas durante la Pandemia Por Covid-19-Lima”, **objetivo**, examinó cómo el estrés laboral afectó al personal de salud durante la pandemia, considerando factores sociodemográficos. **Metodología**. enfoque cuantitativo y lo complementó con análisis cualitativos para obtener una visión más completa del fenómeno, **resultados**, entre los hallazgos más destacados, se identificó que las mujeres fueron el grupo más vulnerable al estrés laboral en los últimos cuatro años, **conclusión**, reflejan cómo los roles de género y las dinámicas sociales influyeron en el bienestar del personal de salud durante la pandemia.

Baca D. (17), El estudio “Estrés en el trabajo en tiempos de Covid-19 y su relación con la calidad de Atención del Personal del laboratorio Clínico de un Hospital de Lima – 2022”, **objetivo**,

determinar cómo el estrés laboral durante la pandemia afectó la calidad de atención brindada. **Metodología**, enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, la investigación buscó identificar la conexión entre estas variables, **resultados** el estrés laboral tiene un efecto directo sobre la calidad del servicio, relación estadísticamente significativa con un valor p de 0.00. **Conclusión**, niveles elevados de estrés pueden comprometer significativamente la atención, viendo la importancia de gestionar adecuadamente el estrés para garantizar un servicio de calidad en el sector salud.

Aurich S. (18). el estudio “Estrés laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19 en un Policlínico de la ciudad de Chiclayo, 2021”, **objetivo**, evaluar los niveles de estrés laboral entre los trabajadores de salud durante la pandemia, **metodología**, enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo transversal, se analizó una muestra de 48 participantes, **resultados**, indicaron que el 70.8% del personal presentó un nivel moderado de estrés laboral, mientras que el 29.2% tiene nivel bajo de estrés. Aunque el estrés moderado predominó. **Conclusión**, la investigación subrayó la importancia de implementar medidas para reducir el estrés y mejorar las condiciones laborales, influyendo positivamente en la calidad de atención ofrecida a los pacientes.

Amaro M. (19), El estudio “Depresión, ansiedad y estrés post pandemia Covid-19 en el personal de salud de un Centro de Salud de Villa el Salvador, Abril – Mayo, 2023” **objetivo**, evaluar los niveles de depresión, ansiedad y estrés en trabajadores de salud tras la pandemia, **metodología**, enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo y transversal, y participaron 60 profesionales de la salud, **resultados** indicaron que la mayoría del personal no experimentó depresión (entre el 75% y el 76,7%), ni ansiedad (entre el 71,7% y el 73,3%), y que un porcentaje similar tampoco presentó estrés (76,7%). Aunque un grupo reducido mostró estrés, **conclusión**, los síntomas no fueron significativos en el personal estudiado.

Malo C. (20), El estudio llevado a cabo en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú destaca la importancia del estrés laboral en el ámbito de la atención de salud durante la pandemia de COVID-19. **Objetivo**, Determinar la importancia del estrés en el ámbito de la atención de salud, **Metodología**, enfoque cuantitativo, estudio descriptivo, con una muestra de 125 trabajadores, **resultados**, altos niveles de estrés laboral, afectando al 46% de los participantes, **conclusión** resalta que el estrés no solo compromete el bienestar del personal, sino también la calidad del servicio que se brinda. Este tipo de

estudios proporciona información clave para diseñar políticas de apoyo psicológico y programas de gestión del estrés.

Valencia A. (21), El estudio "Estrés laboral y autoeficacia para el afrontamiento del estrés en personal de salud de un hospital estatal de Lima Metropolitana, en tiempos de pandemia por la COVID-19", **objetivo** analizar cómo el estrés laboral se relaciona con la capacidad percibida de los profesionales de la salud. **Metodología**, diseño cuantitativo, correlacional y no experimental, participaron 122 trabajadores de la salud. Se emplearon la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés (EAEAE), **resultados** correlación significativa, aunque baja, entre ambas variables ($r_s = .238$; sig. = .008). **Conclusión**, fortalecer la autoeficacia y reducir el impacto del estrés en los entornos de atención médica.

Valeriano K. (22), El estudio titulado "Estrés laboral y autoeficacia para el afrontamiento del estrés en personal de salud de un hospital estatal de Lima Metropolitana, en tiempos de pandemia por la COVID-19", **objetivo**, analizar un tema crucial en el ámbito de la salud laboral durante la crisis de la pandemia. **Metodología**, enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, con una muestra de 122 profesionales de la salud, **resultados**, la mitad de los participantes experimentaba un nivel de estrés laboral moderado con un 50.8%,

mientras que el 42.6% reportó tener estrés leve. **Conclusión**, La relación entre estas dos variables resultó ser significativa pero débil ($r_s = .238$; $p = .008$), por lo que se concluye que no existe relación significativa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Teoría de Enfermería

MODELO DE LA TEORÍA DE AFRONTAMIENTO Y ADAPTACIÓN – CALLISTA ROY

La Teoría del Afrontamiento y Adaptación de Callista Roy es especialmente relevante para analizar el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud. Esta teoría plantea que los individuos son sistemas abiertos en constante interacción con su entorno, los cuales enfrentan desafíos y estímulos que pueden generar estrés. La capacidad de adaptarse eficazmente a estos estímulos es esencial para mantener un equilibrio físico, psicológico y social.

En el contexto del personal de salud, esta teoría explica cómo los trabajadores utilizan mecanismos de afrontamiento para manejar las demandas estresantes del entorno laboral, como la alta carga de trabajo, el contacto con pacientes en situaciones críticas y la presión emocional de tomar decisiones rápidas. Según Roy, el éxito en el

manejo de estas situaciones depende de dos tipos principales de mecanismos de afrontamiento:

- Mecanismos regulatorios: Respuestas fisiológicas automáticas que ayudan a mantener el equilibrio interno frente al estrés.
- Mecanismos cognitivos: Estrategias conscientes que incluyen la evaluación del problema, la búsqueda de apoyo y la implementación de soluciones.

Relación con el estrés y desempeño laboral

- Estrés laboral: Según la teoría, un estrés excesivo puede superar la capacidad de los mecanismos de afrontamiento, resultando en desadaptación. Esto se traduce en desgaste emocional, fatiga, y disminución de la eficacia en el trabajo.
- Desempeño laboral: Cuando los mecanismos de afrontamiento son efectivos, los trabajadores pueden adaptarse al estrés, manteniendo un desempeño laboral adecuado y preservando su bienestar.

La Teoría de Callista Roy también enfatiza la importancia de apoyar al personal de salud mediante intervenciones que fortalezcan sus estrategias de afrontamiento, como capacitaciones, programas de apoyo psicológico, y entornos laborales saludables. Estos esfuerzos

no solo mejoran la capacidad de adaptación individual, sino que también contribuyen a la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes.

- **Metaparadigmas de la Teoría de Roy**

La Teoría de Afrontamiento y Adaptación de Callista Roy es un marco conceptual que permite comprender la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud, destacando la importancia de los procesos de adaptación ante los estímulos internos y externos. Aquí se desarrollan los conceptos principales y su relevancia en el ámbito laboral:

Persona

- La persona es entendida como un sistema adaptativo integrado por aspectos biológicos, psicológicos y sociales, capaz de responder a estímulos internos y externos.
- Los procesos regulatorios (respuestas automáticas fisiológicas) y cognitivos (evaluaciones conscientes y estrategias de afrontamiento) son fundamentales para manejar el estrés y adaptarse a las demandas del entorno.

Salud

- Según Roy, la salud no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que se define como la capacidad de adaptarse a los cambios, manteniendo la integridad en los ámbitos físico, emocional, social y espiritual.
- Para el personal de salud, la capacidad de adaptarse a un entorno laboral exigente es crucial para preservar su bienestar y asegurar un cuidado de calidad.

Entorno

- El entorno es la suma de estímulos que interactúan con la persona, clasificados en:
 1. Estímulos focales: Demandas inmediatas y directas (por ejemplo, la atención de un paciente crítico).
 2. Estímulos contextuales: Factores circundantes que influyen en la respuesta (como el clima laboral o recursos disponibles).
 3. Estímulos residuales: Factores más difíciles de identificar, como valores culturales o creencias personales.
- Estos estímulos generan estrés laboral que los trabajadores deben gestionar mediante estrategias efectivas.

Enfermería

- La enfermería, según esta teoría, promueve la adaptación, ayudando a las personas a enfrentar estímulos estresantes y a desarrollar estrategias para un afrontamiento efectivo.
- En el caso del personal de salud, los enfermeros y líderes pueden implementar medidas para minimizar estímulos negativos, como ofrecer apoyo psicológico, optimizar el ambiente laboral y fomentar la capacitación en manejo del estrés.

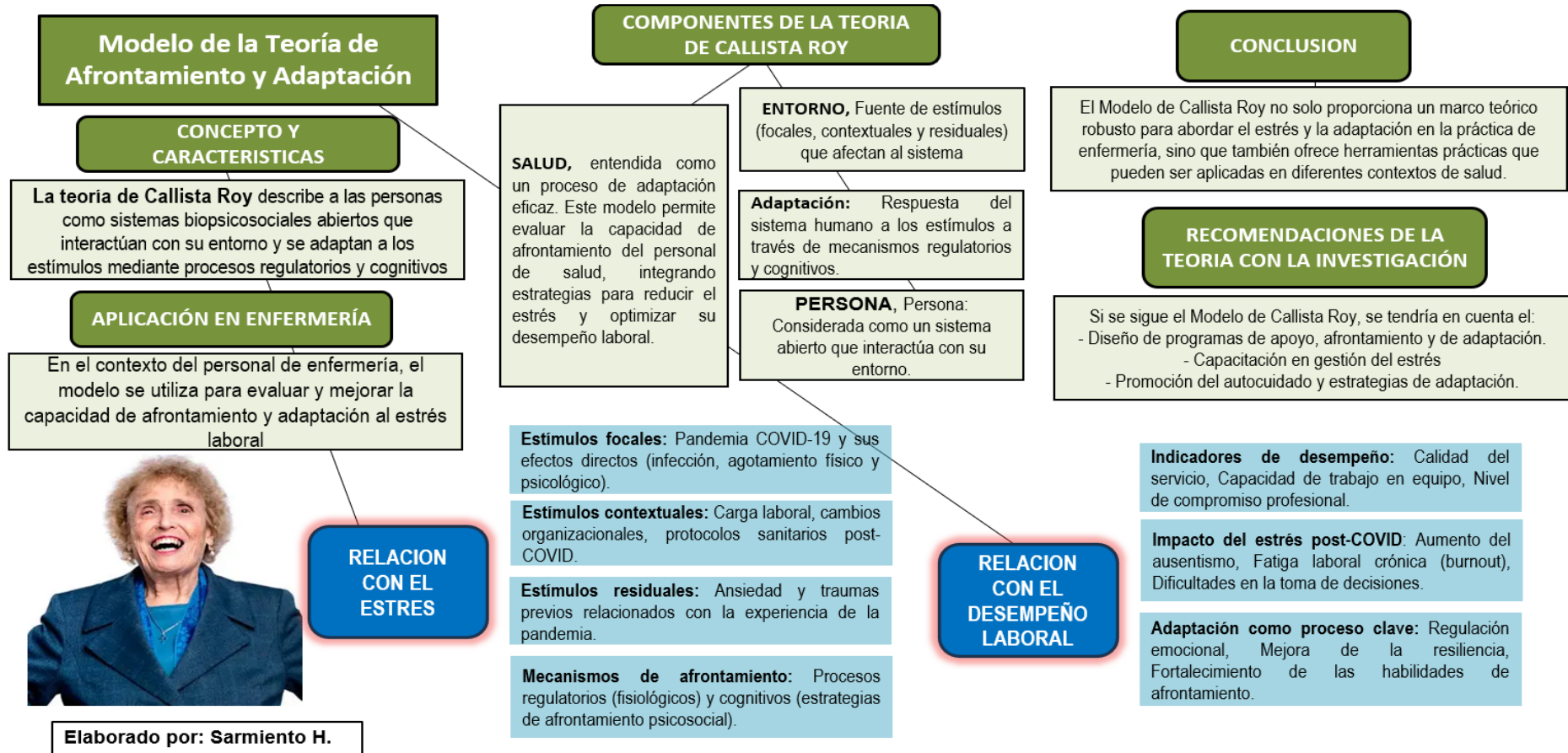
Aplicación al estrés laboral del personal de salud

- Estrés como interacción: En el entorno hospitalario, el estrés laboral surge de la interacción constante entre las demandas del entorno (pacientes, carga de trabajo) y las capacidades de afrontamiento del individuo.
- Afrontamiento y desempeño: Profesionales con estrategias cognitivas y conductuales adecuadas pueden manejar mejor el estrés, manteniendo un desempeño óptimo y un equilibrio personal.
- Impacto positivo de la adaptación: La capacidad de adaptarse no solo reduce el impacto del estrés, sino que también mejora la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes, favoreciendo un entorno más saludable y productivo.

Esta teoría subraya que los mecanismos de afrontamiento y la promoción de la adaptación son esenciales no solo para el bienestar del personal de salud, sino también para garantizar la excelencia en la atención sanitaria. (23).

2.2.2 Mapa Conceptual

Teoría de Callista Roy adaptado a la investigación “Estrés Y El Desempeño Laboral Post Covid-19 Del Personal De Salud Del Centro De Salud San Francisco, Tacna – 2024”



2.2.3 Variables de Estudio

A. Estrés

El término "estrés" proviene del latín *stringere*, que significa oprimir o apretar, y se refiere a la tensión física, mental o emocional que un individuo experimenta en respuesta a diversas demandas. Según Hans Selye (1955), pionero en el estudio del estrés, este se define como "la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga", destacando que no se trata de una reacción única, sino de una respuesta general del cuerpo a cualquier tipo de presión (24).

El estrés provoca cambios químicos inmediatos en el organismo y se asocia con emociones negativas como ira, frustración y ansiedad. Cuando la presión es excesiva o se repite con frecuencia, puede desencadenar problemas de salud tanto físicos como mentales, afectando la calidad de vida (24).

Por otro lado, autores más recientes como Chrousos Gold y Bruce McEwen (2000) amplían la definición del estrés, describiéndolo como una amenaza real o percibida que pone en peligro la integridad física y psicológica del individuo. Esto lleva a un estado de desequilibrio, o falta de armonía, que afecta la homeostasis del cuerpo. Durante este

proceso, las hormonas como los glucocorticoides y catecolaminas se elevan en el torrente sanguíneo, lo que activa respuestas adaptativas que pueden variar en su especificidad: pueden ser respuestas concretas, generalizadas o incluso no específicas. Este concepto destaca la complejidad del estrés y cómo este puede afectar diferentes aspectos de la salud y el funcionamiento del organismo.

(25)

El estrés, según diversos autores, se divide en dos tipos principales, dependiendo de cómo nuestro cuerpo percibe la amenaza: el estrés y el distrés. El estrés, también conocido como estrés positivo, es un estado que nos permite motivarnos, trabajar con más empeño y mejorar nuestra productividad. Este tipo de estrés nos ayuda a alcanzar nuestros desafíos y metas diarias, siempre que tengamos una percepción favorable de la situación y confiemos en nuestra capacidad para enfrentar el factor estresante. Sin embargo, cuando esta percepción cambia y sentimos inseguridad o interpretamos una situación como una amenaza. Este último se asocia con sentimientos adversos como la angustia y el miedo, los cuales, con el tiempo, pueden manifestarse en síntomas físicos negativos que afectan nuestra salud. (25)

Desde una perspectiva fisiológica, las características de los humanos es la forma de poder mantener el equilibrio de su medio, incluso cuando las condiciones del entorno externo cambian. Este proceso, conocido como **homeostasis**, fue definido por Walter B. Cannon en 1922, quien utilizó este término derivado del griego (*homoios*, que significa "similar", y *stasis*, "posición"). La homeostasis hace referencia a las reacciones fisiológicas coordinadas que permiten al organismo conservar el equilibrio interno mediante mecanismos que regulan funciones vitales como la temperatura, el pH o los niveles de glucosa en sangre.

Cuando el cuerpo enfrenta un factor estresante, este equilibrio se ve amenazado, y para restaurarlo, el organismo activa respuestas fisiológicas específicas, como las mediadas por el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal (HHA). Este sistema es responsable de liberar hormonas como el cortisol, que desempeñan un papel crucial en la adaptación y respuesta al estrés. Sin embargo, cuando estas respuestas son sostenidas o desproporcionadas, pueden tener efectos perjudiciales para la salud. (26)

Durante el estrés, el cuerpo activa una respuesta inmediata mediante el sistema nervioso simpático, lo que da lugar a la activación del sistema Simpato-Adreno-Medular (SAM). Este sistema, cuyas

proyecciones se extienden desde la médula espinal hacia casi todos los órganos, vasos sanguíneos y glándulas sudoríparas del cuerpo, es considerado por el cerebro como una señal de "emergencia". Su activación aumenta la vigilancia, la motivación y la energía necesarias para afrontar el factor desencadenante del estrés.

El proceso inicia en el hipotálamo junto con la hipófisis, activa las glándulas suprarrenales o adrenales. Estas glándulas liberan hormonas esenciales como las catecolaminas (adrenalina y noradrenalina, también conocidas como epinefrina y norepinefrina) y los glucocorticoides. En situaciones de estrés o alta demanda energética, el cuerpo activa un conjunto de hormonas que trabajan en sinergia para garantizar energía suficiente y mantener funciones vitales. El páncreas libera glucagón, que incrementa los niveles de glucosa en la sangre al descomponer glucógeno y generar nueva glucosa en el hígado. Esto asegura un suministro energético adecuado para enfrentar las exigencias del entorno.

Simultáneamente, la prolactina, producida por la hipófisis anterior, participa no solo en la lactancia, sino también en la regulación inmunitaria y metabólica, adaptando el cuerpo al estrés. Por otro lado, la vasopresina, liberada por la hipófisis posterior, desempeña un papel crucial en la regulación cardiovascular al conservar agua en los

riñones y favorecer la vasoconstricción, manteniendo el volumen sanguíneo y la presión arterial estables. (26)

Como resultado de esta cascada hormonal, el organismo experimenta una serie de cambios fisiológicos diseñados para mejorar su capacidad de respuesta. Entre ellos se encuentran la dilatación de las pupilas, que mejora la visión en condiciones de alerta, y la dilatación de los bronquios, que facilita una mayor entrada de oxígeno. También se produce la movilización de ácidos grasos como fuente de energía, lo que puede incrementar los niveles de lípidos en sangre, y un aumento en la coagulación, que reduce el riesgo de hemorragias en caso de lesiones. El ritmo cardíaco y el rendimiento del corazón también se incrementan, lo que puede derivar en hipertensión arterial si la activación es sostenida (26).

Otros efectos incluyen la vasodilatación muscular y la vasoconstricción cutánea, que redirigen el flujo sanguíneo hacia los músculos en detrimento de la piel. Asimismo, se reducen los niveles de estrógenos y testosterona, lo que puede influir en el desarrollo de las características sexuales secundarias y la función reproductiva. Por otro lado, la secreción de prolactina se inhibe, afectando la función de la glándula mamaria, mientras que la producción de tiroxina aumenta, favoreciendo el metabolismo energético y la síntesis de proteínas.

Si bien estas respuestas son adaptativas y esenciales para la supervivencia a corto plazo, su activación prolongada puede tener consecuencias perjudiciales para la salud, subrayando la importancia de mantener un equilibrio y manejar adecuadamente los factores estresantes. (26)

Estrés Post Covid en el Perú

La pandemia de COVID-19 ha tenido un fuerte y duro impacto en el personal de salud, generando estrés sin precedentes que afectan significativamente el desempeño y su bienestar físico y mental. En el Perú, esta situación ha sido especialmente crítica debido a las deficiencias estructurales históricas del sistema de salud, agravadas por la sobrecarga laboral y la limitada disponibilidad de recursos para atender la salud mental del personal.

A nivel global, estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) estiman que un 70% de los trabajadores de la salud experimentaron altos niveles de estrés durante la pandemia. Esta presión constante, sumada a la exposición al riesgo, la incertidumbre y las extensas jornadas laborales, ha dejado secuelas en su salud mental y su capacidad para brindar atención de calidad. En el contexto peruano, los efectos del estrés laboral se han manifestado con mayor

intensidad, especialmente en áreas rurales donde las carencias de personal y equipamiento son más pronunciadas.

El estrés laboral no solo tiene consecuencias en la salud de los trabajadores, puede verse afectada la calidad de la atención que brindan a los usuarios. Los profesionales de salud bajo estrés crónico pueden experimentar problemas de concentración, cometer más errores y mostrar menos empatía hacia los pacientes. Estos factores afectan directamente la experiencia del paciente y pueden comprometer los resultados de los tratamientos. Además, el estrés prolongado contribuye al agotamiento profesional, conocido como *burnout*, lo que a su vez incrementa el ausentismo y la renuncia de trabajadores, debilitando aún más un sistema de salud que ya enfrenta una escasez significativa de personal.

En el Perú, estos problemas evidencian la necesidad de intervenciones urgentes y sostenidas. La implementación de programas de apoyo psicológico permanente para el personal de salud es fundamental, así como la mejora de las condiciones laborales mediante la reducción de jornadas excesivas y el acceso garantizado a equipos de protección adecuados. También es esencial promover talleres y capacitaciones en manejo del estrés para ayudar a los

trabajadores a desarrollar resiliencia y habilidades de afrontamiento, además de invertir en la formación y contratación de nuevos profesionales para aliviar la carga laboral existente.

Solo a través de un enfoque integral y coordinado será posible reducir los niveles de estrés post-pandemia y fortalecer un sistema de salud más robusto, resiliente y preparado para enfrentar futuros desafíos. Este esfuerzo no solo beneficiará al personal de salud, sino también a la sociedad en su conjunto, garantizando una atención médica más humana y efectiva.

Fases del estrés en la respuesta del organismo:

Fase de alarma

En el contexto post-pandemia, el cuerpo humano responde inicialmente a las nuevas amenazas activando una serie de mecanismos fisiológicos que conforman la fase de alarma. Durante esta etapa, se produce una disminución temporal en la resistencia del organismo ante el factor estresante, seguida por la implementación de respuestas de defensa que buscan restablecer el equilibrio. Entre estas respuestas destacan el aumento de la frecuencia cardíaca, la vasoconstricción y un estado de vigilancia activa, todas mediadas por la liberación de hormonas como la adrenalina y el cortisol. Estas

reacciones son esenciales para preparar al cuerpo frente a las exigencias inmediatas, asegurando su capacidad para adaptarse a los cambios generados por la pandemia y sus consecuencias (28).

Fase de defensa o resistencia

En esta etapa, el cuerpo entra en una fase de resistencia en la que busca adaptarse al estrés prolongado, utilizando mecanismos fisiológicos que le permiten mantener la homeostasis y preservar la salud. Durante esta fase, el organismo regula los niveles de glucosa en sangre para garantizar energía a los órganos vitales y reforzar las funciones esenciales. Sin embargo, cuando el estrés persiste sin resolución, la capacidad de resistencia comienza a debilitarse, lo que aumenta el riesgo de desarrollar problemas de salud como gastritis, hipertensión, diabetes o asma. En el contexto post-pandemia, la carga psicológica y emocional ha exacerbado esta vulnerabilidad, subrayando la importancia de adoptar hábitos saludables y estrategias efectivas para manejar el estrés, como el ejercicio regular, una alimentación balanceada y el cuidado de la salud mental (28).

Fase de agotamiento

Si el estrés se prolonga más allá de la capacidad adaptativa del organismo, se entra en la fase de agotamiento. En este punto, los sistemas de defensa del cuerpo se ven comprometidos, lo que puede

llevar a un deterioro significativo de la salud física y mental. El estrés crónico impacta negativamente las funciones hormonales, debilitando el sistema inmunológico y aumentando la susceptibilidad a enfermedades graves. En el contexto post-pandemia, esta etapa puede manifestarse como fatiga extrema, trastornos emocionales y enfermedades crónicas. Para prevenir complicaciones, es fundamental priorizar la gestión del estrés mediante el acceso a apoyo emocional, terapias psicológicas, y el mantenimiento de un estilo de vida saludable que promueva el bienestar integral. (28)

Estrés laboral y sus riesgos:

El estrés laboral es una respuesta que experimentan los trabajadores ante presiones físicas, emocionales o intelectuales dentro de su entorno laboral. Estas exigencias, conocidas como estresores, desafían la capacidad, el tiempo y las habilidades del individuo para enfrentarlas, lo que puede repercutir negativamente en su salud física y mental. Además, el estrés afecta el desempeño laboral, comprometiendo la calidad y eficiencia de las actividades que el trabajador realiza durante su jornada.

En el contexto post-pandemia, el estrés laboral se ha intensificado debido a las nuevas demandas y retos que impuso la crisis sanitaria,

especialmente en sectores esenciales como el de la salud. Por esta razón, es crucial implementar medidas que prioricen el bienestar de los trabajadores. Estas incluyen programas de apoyo psicológico, la creación de ambientes laborales más saludables y el desarrollo de estrategias para reducir cargas excesivas, fomentando un equilibrio entre la vida personal y laboral. Estas acciones no solo mejoran la salud y el bienestar de los empleados, sino que también aumentan la productividad y la eficiencia en las organizaciones.

Los factores que condicionan el estrés laboral son diversos y se encuentran relacionados con situaciones o estímulos presentes en el área de trabajo que generan respuestas de estrés en los empleados. Estas situaciones pueden afectar tanto su salud como su desempeño. En profesiones de alta demanda emocional, como el sector salud, el impacto del estrés es más evidente debido a la constante exposición social y la exigencia de mantener una vocación de servicio bajo condiciones de alta presión.

Entre los principales factores que contribuyen al estrés laboral se incluyen la sobrecarga de trabajo, que implica tareas excesivas o fuera de las capacidades del empleado; ambientes laborales poco saludables, caracterizados por conflictos, falta de apoyo o ausencia de recursos adecuados; la falta de reconocimiento, donde los

esfuerzos del trabajador no son valorados; y la inseguridad laboral, que genera incertidumbre sobre la estabilidad del empleo.

Abordar estas condiciones es fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y optimizar su desempeño. Identificar los factores de estrés y tomar medidas para mitigarlos no solo protege la salud física y mental de los empleados, sino que también contribuye a crear entornos laborales más seguros, empáticos y sostenibles, lo que resulta esencial para el éxito organizacional en esta nueva realidad post-pandemia (28).

Dimensiones del Estrés

- Factores físicos del estrés laboral

El estrés laboral también está influido por factores físicos relacionados con las circunstancias laborales que exigen un esfuerzo humano significativo. Estos factores se manifiestan en diversas áreas que afectan el desempeño y bienestar de los trabajadores, especialmente en entornos donde las exigencias superan las capacidades percibidas o reales de los empleados.

a. La carga laboral

La carga laboral es identificada por los trabajadores como el principal factor de estrés en el ámbito laboral. Este aspecto abarca una variedad de estímulos asociados al desempeño de sus

actividades, como la sobrecarga de trabajo, la exposición a riesgos, y la dificultad inherente de ciertas tareas. Además, las discrepancias entre trabajadores respecto a la distribución de responsabilidades y la variedad de las tareas asignadas suelen agravar estas situaciones.

La percepción de falta de tiempo, real o imaginada, intensifica el estrés, especialmente cuando el volumen de actividades y su organización no se gestionan adecuadamente entre los compañeros. Esto puede generar síntomas como presión, cansancio o agobio. Adicionalmente, situaciones como trabajos forzados o la necesidad de cubrir puestos debido a la falta de personal afectan negativamente el rendimiento profesional. Asimismo, las interrupciones frecuentes durante el desempeño de las tareas pueden comprometer la atención, generar distracciones y aumentar el riesgo de errores, lo que repercute directamente en la seguridad del paciente. Estas interrupciones a menudo se relacionan con deficiencias en el sistema de salud más que con fallos individuales, lo que resalta la necesidad de una gestión efectiva en el entorno laboral.

b. El ambiente de trabajo

Los seres humanos tienen una capacidad limitada para procesar múltiples estímulos ambientales, lo que puede llevar a una sobrecarga de información y dificultar la organización. En estos casos, las reacciones comunes incluyen déficit de atención, mayor propensión a cometer errores y una disminución general en la calidad de las respuestas emitidas.

Estas condiciones también generan estados generales de ansiedad y una sensación de cansancio prolongada. Factores como un entorno físico inadecuado o la exposición a ruidos, iluminación deficiente y temperaturas extremas contribuyen a estas reacciones, disminuyendo el rendimiento y el bienestar de los trabajadores.

c. El trabajo improvisado

La improvisación en el trabajo, especialmente ante problemas inesperados, también constituye un factor de estrés físico. La capacidad para enfrentar o resolver problemas de forma adecuada está directamente relacionada con la habilidad del individuo para resistir al estrés y generar respuestas efectivas.

Cuando el trabajador carece de herramientas o estrategias para manejar estas situaciones, el estrés puede afectar su desempeño y su bienestar. En este sentido, es fundamental que cada individuo asuma la responsabilidad de cuidar su salud y desarrolle habilidades

para afrontar de manera eficiente los desafíos laborales. Las instituciones, a su vez, deben garantizar capacitaciones y recursos adecuados para mitigar el impacto de estos factores.

Estos aspectos subrayan la importancia de gestionar los factores físicos del estrés laboral para proteger la salud de los trabajadores y optimizar su desempeño en entornos exigentes (28).

- Los **factores psicológicos** son elementos relacionados con aspectos cognitivos y emocionales que influyen tanto en la calidad de vida como en el desempeño laboral del personal. Estos factores impactan directamente en su salud y en la manera en que llevan a cabo sus funciones. A continuación, se detallan algunos puntos clave:

- ❖ **Impotencia al no lograr satisfacer al usuario.**

Las condiciones laborales pueden generar altos niveles de estrés psicológico en los profesionales. Este estrés tiene una conexión directa con problemas emocionales como la ansiedad, que es uno de los desafíos más comunes en este ámbito. Además, cualquier tipo de dolor o malestar tiende a incorporar un componente psicológico que intensifica la carga emocional.

- ❖ **Preparación del personal.**

Una adecuada formación psicológica es fundamental para mejorar la salud de los profesionales y ofrecer apoyo emocional efectivo a

los pacientes y sus familias. Sin embargo, la falta de claridad en cuanto al concepto de apoyo emocional y una preparación insuficiente pueden limitar las intervenciones a tareas meramente técnicas y administrativas, desaprovechando herramientas teóricas valiosas que podrían mejorar el desempeño laboral.

❖ **Impacto de la incertidumbre.**

La incertidumbre, un fenómeno frecuente en el ámbito psicológico, puede tener efectos tanto positivos como negativos. Por un lado, puede servir como motor para generar cambios positivos en el ánimo de los pacientes; por otro, si no se gestiona adecuadamente, puede derivar en emociones negativas como miedo, ansiedad, desesperación o depresión. Esto afecta tanto al personal sanitario como a los usuarios, deteriorando la capacidad de autocuidado y el bienestar general.

En el contexto post-COVID-19, los profesionales de la salud han enfrentado desafíos adicionales. La escasez de recursos humanos, equipos e infraestructura, junto con las exigencias éticas y morales del ejercicio profesional, ha generado un entorno complejo. Además, persiste la incertidumbre sobre los posibles efectos residuales de la pandemia en su salud y desempeño.

(29).

- **Factores sociales**

Los **factores sociales** abarcan situaciones que afectan negativamente las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral, lo que puede derivar en cansancio, ansiedad y estrés. A continuación, se explican algunos aspectos clave:

❖ **Relaciones personales y comunicación deficiente**

La falta de habilidades para comunicarse de manera efectiva o para llegar a acuerdos puede generar conflictos interpersonales. Algunas personas, ya sean colegas o familiares, pueden complicar el trabajo al crear ambientes cargados de negatividad, lo cual incrementa el estrés y el sufrimiento emocional. Las investigaciones sugieren que relaciones laborales positivas son esenciales para el bienestar de individuos y organizaciones. Sin embargo, en muchos casos, los conflictos, la falta de consideración de los superiores hacia sus equipos, la rivalidad entre compañeros y la ausencia de apoyo en momentos críticos deterioran el ambiente laboral. Además, el temor a mostrar vulnerabilidades refuerza un estrés silencioso que afecta tanto el desempeño como las relaciones en el trabajo.

❖ **Falta de tiempo para apoyo emocional y empatía**

El personal de salud a menudo no dispone de tiempo suficiente para ofrecer apoyo emocional o demostrar empatía hacia los

usuarios. Esto dificulta la creación de un sentido de pertenencia e integración social, tanto en su interacción con los pacientes como entre sus colegas.

❖ **Impacto post-COVID-19 en la comunicación interna**

En el caso del Centro de Salud San Francisco, tras la pandemia, la carga laboral, los horarios extensos y el esfuerzo físico y emocional requerido han reducido significativamente la comunicación entre los trabajadores. La falta de espacios para compartir opiniones, pensamientos y emociones genera tensiones adicionales, afectando tanto el bienestar individual como la cohesión del equipo.

Estas dinámicas subrayan la necesidad de fomentar una cultura laboral donde las relaciones interpersonales sean saludables, la comunicación fluida y la empatía estén integradas en el día a día, para reducir el estrés y mejorar la calidad del entorno laboral (29)

B. Desempeño Laboral

Definición

El rendimiento laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se define como la capacidad de un empleado para responder eficazmente a las exigencias de su rol, aplicando estándares respaldados por evidencia científica. Este concepto abarca no solo

la realización de las actividades y responsabilidades propias del puesto, sino también cómo el trabajador utiliza sus competencias y habilidades para desempeñarse de manera efectiva. En términos prácticos, el rendimiento laboral se refleja en el comportamiento del empleado al cumplir con sus funciones y alcanzar los objetivos establecidos.

En el caso del personal del Centro de Salud San Francisco, su desempeño es esencial para cumplir con la misión y visión institucional, garantizando servicios de calidad a la comunidad. Este equipo de profesionales debe poseer conocimientos amplios y actualizados para ejecutar diversas funciones clave. Entre ellas, la atención directa a los pacientes, enfocada en brindar cuidados que satisfagan sus necesidades de manera integral; la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, a través de campañas educativas y actividades comunitarias; y la gestión administrativa, necesaria para asegurar el correcto funcionamiento del centro.

Además, el personal debe estar preparado para responder de manera eficiente a emergencias, siguiendo protocolos establecidos, y colaborar con otros profesionales de la salud para ofrecer un enfoque interdisciplinario en la atención. Este rendimiento efectivo no solo depende de las habilidades individuales, sino también de un entorno laboral favorable que fomente el aprendizaje, la motivación

y el apoyo constante. En conjunto, estos elementos son fundamentales para que el Centro de Salud San Francisco cumpla su propósito de mejorar la salud y el bienestar de la población (30)

Dimensiones del Desempeño Laboral

El rendimiento laboral del personal de salud abarca diversos aspectos clave relacionados con su rol asistencial, administrativo y organizacional. A continuación, se detallan estos componentes:

a. Desempeño Asistencial

El desempeño asistencial se enfoca en proporcionar atención personalizada e integral basada en conocimientos teóricos y prácticos. Su objetivo principal es resolver problemas de salud, promover el autocuidado y facilitar la adaptación del paciente a su situación de salud o enfermedad. Este enfoque, centrado en la gestión del cuidado, busca garantizar el bienestar y la calidad de vida de los pacientes.

b. Desempeño Administrativo

En el ámbito administrativo, el personal de salud cumple un papel esencial, tanto en su interacción directa con los pacientes como en la supervisión y coordinación de los servicios de salud.

- Relación constante con el paciente: Al estar en contacto continuo, el personal adquiere un conocimiento profundo de las condiciones en

las que se brinda la atención sanitaria. Esto les permite dirigir equipos de trabajo y supervisar actividades para mejorar los servicios.

- Aplicación del proceso administrativo: Este proceso incluye cuatro etapas fundamentales:
 1. Planeación: Implica diseñar planes claros y secuenciales para coordinar actividades, evitando duplicidades y asegurando la coherencia en la ejecución.
 2. Organización: Busca coordinar recursos humanos, materiales y económicos, estableciendo sistemas y procedimientos documentados que sean flexibles y actualizables.
 3. Dirección: Proporciona liderazgo, fomenta la motivación y asegura la toma de decisiones efectivas, promoviendo un ambiente participativo que favorece el logro de los objetivos.
 4. Control: Evalúa continuamente el progreso y cumplimiento de los objetivos, corrigiendo desviaciones y mejorando la productividad mediante sistemas de comunicación y autoridad claramente definidos.

c. Desempeño Organizacional

En el Centro de Salud San Francisco, el personal desempeña un papel crucial en la prestación de servicios tanto asistenciales como administrativos. Su contacto continuo con los usuarios externos les

otorga una visión integral de las condiciones de atención, lo que les permite gestionar y supervisar de manera efectiva. Este enfoque organizacional también aplica el proceso administrativo, garantizando una administración eficiente a través de la planeación, organización, dirección y control. Estos pilares son esenciales para ofrecer servicios de calidad y fomentar un entorno laboral saludable y efectivo.

Este modelo integral asegura que los servicios de salud se brinden de manera eficiente, respondiendo a las necesidades de los usuarios y promoviendo un entorno laboral estructurado y colaborativo.

(31)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Estrés:**

El estrés es una respuesta natural del organismo ante presiones físicas, mentales o emocionales, que puede volverse perjudicial si persiste, afectando la salud física y mental. Sus causas incluyen factores físicos, psicológicos y sociales.

- **Desempeño Laboral:**

El desempeño laboral es la capacidad de una persona para cumplir con las responsabilidades de su puesto, aplicando sus habilidades y competencias. Se clasifica en: asistencial,

enfocado en atención integral al paciente; administrativo, relacionado con la gestión de recursos y procesos; y organizacional, que asegura la coordinación y supervisión para una atención eficiente y de calidad.

(32)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

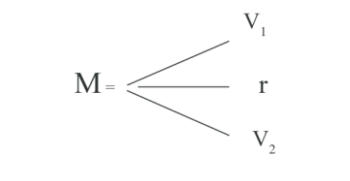
El enfoque fue cuantitativo porque los datos estadísticos tienen medición numérica y de análisis, serán utilizados para explicar fenómenos y probar las hipótesis planteadas. El diseño del estudio es No experimental porque las variables no fueron modificadas.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo descriptivo, de corte transversal y no experimental, porque la recolección de datos se obtuvo en un espacio y tiempo delimitado en una sola oportunidad.

3.3 METODO DE INVESTIGACIÓN

Es de nivel correlacional porque busca relacionar dos variables en comportamiento y grado de coincidencia. (33)



Este diseño se esquematiza de la siguiente manera:

Donde:

M : Muestra que lo componen el personal del Centro de Salud San Francisco
V1 : Variable 1: Estrés
V2 : Variable 2: Desempeño Laboral
R : Relación de las variables de estudio.

3.4. POBLACIÓN

La población del estudio consistió en el total del personal del Centro de Salud San Francisco, compuesto por aproximadamente 150 personas. Se eligió trabajar con la población censal, es decir, se incluyó a todos los colaboradores del centro para garantizar una representación completa y evitar sesgos en los resultados.

3.4.1 Criterios de Inclusión:

- Ser personal nombrado y/o contratado del Establecimiento de Salud (EE.SS).
- Asegurar que los participantes estuvieran activos en sus funciones en el momento de la recolección de datos.

3.4.2. Criterios de Exclusión:

- Personal que se encontrara en periodo vacacional y/o de licencia.
- Colaboradores que no desearan participar voluntariamente en el estudio.

3.5. MUESTRA

3.5.1 Tamaño de la muestra

La investigación desarrolló un muestreo probabilístico. Por tal motivo se tomó una muestra de 87 personas, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

$$N1 = \frac{NZ^2 p * q}{Z^2 p * q + d^2 (N-1)}$$

Donde:

| | |
|-----------|---|
| Z = 1,96: | Valor «Z» normal estándar al 95,0% de confianza |
| N = : | 150 personas |
| p = 0,05: | Proporción. |
| q = 0,95: | Complemento de «p» 1 – p |
| d = 0,10 | Tolerancia de Error (10%) |
| p= | 87 personas |

3.5.2 Muestreo o Selección de muestra.

La investigación desarrolló un muestreo probabilístico, aleatorio simple dado que todos los sujetos de estudio tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra.

3.6. UNIDAD DE ANALISIS

La unidad de análisis de esta investigación se consideró a los trabajadores del Centro de Salud San Francisco mayores de 18 años a 69 años 11 meses 29 días

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos a través de la entrevista, y como instrumento dos cuestionarios que evaluó cada variable de este estudio:

Las encuestas ofrecen una manera efectiva de obtener respuestas de un amplio número de participantes, lo que posibilita un análisis profundo de la información recopilada y contribuye a una comprensión más precisa de cómo se experimentan y manejan el estrés y el desempeño laboral en el entorno del Centro de Salud San Francisco.

INSTRUMENTO 01: Primer cuestionario: (Instrumento para medir el estrés) (Cabanach, Ramón G.; Valle, Antonio; Rodríguez, Susana; Piñeiro, Isabel; Freire, Carlos).

Técnica

Para la medición de la segunda variable se utilizó la técnica cuestionario y como instrumento encuesta.

Descripción del instrumento:

El instrumento se compone de 30 ítems organizados en tres dimensiones, cada una con indicadores particulares que permiten un análisis detallado. Las respuestas son cerradas y utilizan una

escala tipo Likert que oscila entre 1 y 4 puntos:1 (Nunca), 2 (Algunas veces), 3 (Frecuentemente) y 4 (Muy frecuentemente).

El sistema de valoración establece que un puntaje más alto corresponde a un mayor nivel de estrés percibido por el profesional. Este enfoque permite cuantificar y clasificar la frecuencia con la que se experimentan los factores estresores, facilitando la interpretación de los resultados y la identificación de las áreas más críticas para intervenir.

Dimensión 1: Factor Físico:

Con 08 Ítems; 01,02,03,04,05,06,07,08

Dimensión 2: Factor Psicológico:

Con 12 Ítems; 09,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20

Dimensión 3: Factor Interpersonal:

Con 10 Ítems; 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30

Con ello se cuantificó cada una de las 3 dimensiones y se asignó un puntaje según escala ordinal y se clasificó en:

- Estrés Bajo (de 0 a 45 puntos)
- Estrés Medio (de 46 a 90 puntos)
- Estrés Alto (de 91 a 120 puntos) (30)

INSTRUMENTO 02: DESEMPEÑO LABORAL

Para evaluar el Desempeño Laboral se utilizará el instrumento: “Evaluación del Desempeño”, el instrumento que fue elaborado por Chávez L. validado por Guerra D.

Técnica

Para la medición de la segunda variable se utilizó la técnica cuestionario y como instrumento encuesta.

Descripción del instrumento:

El instrumento utilizado constaba de 23 afirmaciones diseñadas para evaluar el desempeño de las profesionales. Las observaciones se llevaron a cabo directamente en el lugar donde ellas realizaban sus actividades. Para registrar los datos, se empleó una escala de respuestas dicotómica (Sí o No), la cual permitía medir la frecuencia con la que el personal llevaba a cabo ciertas acciones.

Los Ítems evaluados según cada dimensión fueron:

Dimensión 1: Desempeño Asistencial

Con 08 Ítems; 1,2,3,4,5, 6,7,8

Dimensión 2: Desempeño Administrativo

Con 9 Ítems; 9,10,11,12, 13,14,15,16,17

Dimensión 3: Desempeño Organizacional

Con 06 Ítems; 18,19,20, 21,22,23

La evaluación se realizó asignando valores numéricos a las respuestas dentro de tres dimensiones específicas, utilizando la escala dicotómica: Sí se calificó con un valor de 1 y No con un valor de 0. La puntuación total se determinó según el grado de cumplimiento de las actividades observadas, clasificándose en diferentes categorías en función del puntaje obtenido.

- Desempeño laboral bajo (de 0 a 12 puntos)
- Desempeño laboral medio (de 13 a 19 puntos)
- Desempeño laboral alto (de 20 a 23 puntos)

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

El instrumento que se elaboró fue sujeto a juicio por cinco expertos, siendo 04 licenciados en enfermería especialistas y experiencia en el primer nivel de atención y un estadístico. Dichos expertos valoraron y realizaron las respectivas correcciones al instrumento a fin de que sea comprensible y claro para el personal de salud, concluyendo con la aceptación de dicho instrumento.

3.8.1 Validez de contenido

La validez de contenido ayuda a medir, especialmente para variables relevantes si muestran dominancia de acuerdo con el contenido teórico, se seleccionaron cinco jueces experimentados entre profesionales expertos en el tema para poder adaptar un cuestionario.

El procedimiento descrito muestra que todas las preguntas son preferidas, por lo que son claras y comprensibles, ya que tienen valores de $p < 0,05$. Por lo tanto, la estructura del instrumento es suficiente si los jueces están de acuerdo. Recordemos que los principios éticos deben informar nuestro trabajo, y eso significa que debemos incluir las opiniones de todos los jueces, incluso si algunos pueden estar en nuestra contra.

3.8.2 Validez de Constructo

Se refiere a la precisión de los datos utilizados en la detección de estructuras la Medida Muestreo es un método estadístico que indica la proporción de variación en sus variables que puede ser causada por factores cercanos. Según la prueba KMO = 0,735, los datos muestran un nivel de adecuación aceptable, indicando que un análisis factorial es apropiado para esta investigación. Además, la prueba de Bartlett muestra un valor de $p = 0.000$, que

es menor que el nivel de significancia ($p < 0.05$) por lo cual el análisis factorial si es útil para los datos.

3.8.3. Validez de Criterio

La validez fue evaluada través del criterio de cinco expertos, para determinar y definir un instrumento que pueda evaluar significativamente en nivel de estrés y el desempeño laboral post Covid del personal del Centro de Salud San Francisco.

La eficacia de cada criterio en relación fue evaluada con sus indicadores individuales, de forma generalizada, a través del Coeficiente de Proporcionalidad de Rangos (juicio de expertos).

Según los resultados del CPR es de 0,724 para el cuestionario de Estrés, esto quiere decir que el instrumento muestra una validez de criterio muy alta, con respecto al instrumento de Desempeño Laboral el CPR es de 0,720 considerándose así una validez de criterio muy alta.

3.8.4. Confiabilidad

Para verificar la confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra de 10 personas del Centro de Salud Ciudad Nueva.

Este proceso tuvo como propósito ajustar la redacción y mejorar la comprensión de los ítems incluidos en el instrumento. La

confiabilidad se evaluó empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, un índice que mide la consistencia interna de los elementos mediante el análisis de la varianza. Este método permitió asegurar que el instrumento alcanzara un nivel adecuado de confiabilidad antes de su implementación.

3.9. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- En el mes de marzo del 2024 se desarrolló la elaboración del proyecto de tesis, una vez rediseñado el instrumento y previa aprobación del proyecto se procede a buscar a cinco expertos que puedan realizar la validación del instrumento, una vez validado se procedió a realizar la prueba piloto, para su respectiva confiabilidad.
- Se seleccionó al Centro de Salud Ciudad Nueva para realizar la prueba piloto debido a que existía características similares a la muestra de la investigación, se coordina con el Gerente y se le entrega la carta de presentación de parte de la directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicitando permiso para poder realizar la prueba piloto.
- Para la ejecución se vio necesario realizar los trámites administrativos con la directora de la Escuela Profesional de

Enfermería y de la Red de Salud de Tacna y así se pueda facilitar todas las disposiciones solicitadas.

- La recolección de datos se realizó en el mes de agosto del mismo año a la muestra ya determinada probabilísticamente.
- Se realizó la presentación y se explicó al personal de salud del Centro de Salud San Francisco el título de la investigación, así como los objetivos se absolvió también las dudas existentes para luego proceder a firmar el consentimiento informado y así puedan desarrollar los cuestionarios en un tiempo estimado de 15 a 20 min por persona y el tiempo que demandó la recolección de datos fue de 15 días.

3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recolectados fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Los resultados se presentaron mediante tablas y cuadros estadísticos, complementados con gráficos para una mejor interpretación. Para determinar la relación entre las variables, se empleó el coeficiente de correlación ****R de Pearson****, el cual mostró una relación estadísticamente significativa, con un valor de ****p = 0.001**** ($p < 0.05$).

3.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para la realización del estudio, se contó con la autorización de las autoridades pertinentes, cumpliendo con las normativas establecidas en el Reglamento de la Ley General de Salud para investigaciones en este ámbito. Se consideraron los siguientes principios éticos:

Principio de Autonomía

Se proporcionó información detallada sobre la investigación tanto al personal participante como a la Dirección del establecimiento de salud, garantizando el respeto por las decisiones individuales.

Consentimiento Informado

Se diseñó y presentó un documento de consentimiento informado para todos los trabajadores que participaron, asegurando su comprensión y aceptación voluntaria.

Confidencialidad de los Datos

Los datos obtenidos a través de los instrumentos fueron manejados de manera anónima. Esto se explicó al inicio, destacando que la información sería utilizada exclusivamente para fines del estudio.

Protección de Grupos Vulnerables

El estudio tuvo un enfoque integral hacia el personal de salud, sin implicar riesgos, daños ni perjuicios para los participantes.

Principio de Justicia

El investigador actuó con imparcialidad y ética, garantizando que los participantes tuvieran acceso a los resultados del estudio y evitando cualquier práctica que pudiera considerarse injusta.

Beneficios Potenciales para los Individuos y la Sociedad

La investigación es significativa para el personal de enfermería, ya que contribuye a identificar factores relacionados con el estrés y el desempeño laboral. Los conocimientos generados tendrán un impacto positivo tanto en los participantes como en la comunidad científica.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y DESCRIPCIÓN

Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales son presentados en tablas y gráficos, respondiendo así a los objetivos e hipótesis planteadas.

TABLA N° 01
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, 2024

| CARACTERÍSTICAS | | FRECUENCIA | % |
|---------------------------------------|-----------------|---------------|---------------|
| Sexo | Femenino | 56 | 64,37 |
| | Masculino | 31 | 35,63 |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Edad | De 18 a 30 años | 15 | 17,24 |
| | De 31 a 40 años | 25 | 28,74 |
| | De 41 a 59 años | 46 | 52,87 |
| | mas de 60 años | 1 | 1,15 |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Estado Civil | Soltero | 43 | 49,43 |
| | Casado | 42 | 48,28 |
| | Viudo | 1 | 1,15 |
| | Divorciado | 1 | 1,15 |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Grupo Ocupacional | Medico | 16 | 18,39 |
| | Enfermera | 21 | 24,14 |
| | Obstetra | 10 | 11,49 |
| | Farmacéutico | 4 | 4,60 |
| | Biólogo | 3 | 3,45 |
| | Psicólogo | 1 | 1,15 |
| | Tec. Enfermería | 26 | 29,89 |
| | Tec. Farmacia | 6 | 6,90 |
| Total | 87 | 100,00 | |
| Tipo de contrato | Nombrado | 47 | 54,02 |
| | Contratado | 40 | 45,98 |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Te contagiaste con COVID | Si | 53 | 60,92 |
| | No | 34 | 39,08 |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Cuantas veces te contagiaste de COVID | Una vez | 27 | 31,03 |
| | Dos veces | 18 | 20,69 |
| | Tres Veces | 8 | 9,20 |
| | Total | 53 | 100,00 |
| Falleció algún familiar | Si | 35 | 40,23 |
| | No | 52 | 59,77 |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Quien Falleció | Padre | 4 | 4,60 |
| | Madre | 7 | 8,05 |
| | Ambos Padres | 1 | 1,15 |
| | Hermano | 4 | 4,60 |
| | Hija | 1 | 1,15 |
| | Abuelo | 1 | 1,15 |
| | Esposo | 1 | 1,15 |
| | Cuñado | 2 | 2,30 |
| | Tío | 8 | 9,20 |
| | Primo | 6 | 6,90 |
| Total | 35 | 100,00 | |

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Centro de Salud San Francisco

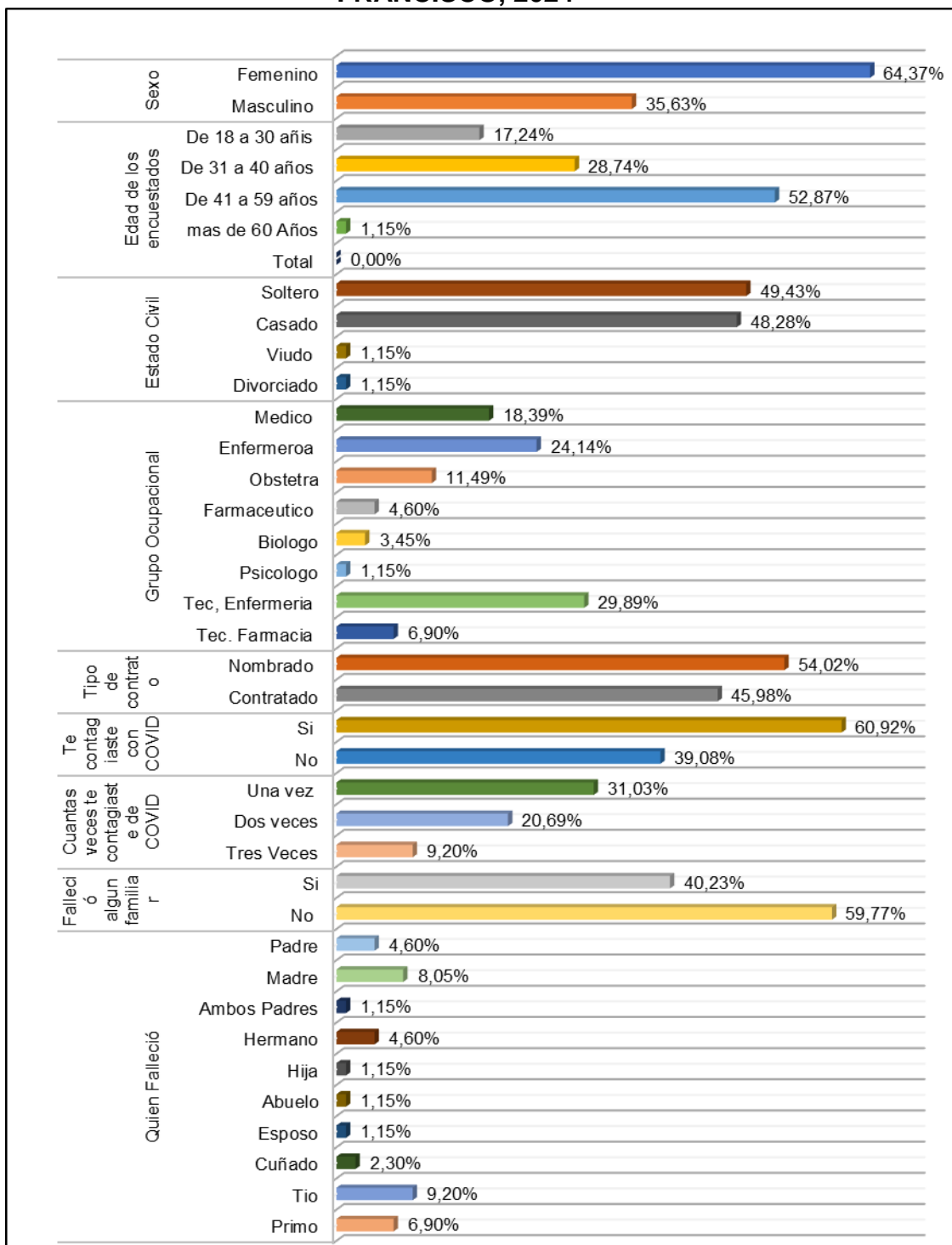
Elaborado: Sarmiento H.

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 01, se muestra las características del personal del centro de salud san francisco, se observa lo siguiente:

- En sexo del personal, el 64,37% es de sexo femenino, el 35,63% es de sexo masculino.
- La edad de los encuestados el 52,87% de 41 a 59 años y el 28,74% de 31 a 40 años.
- El estado civil el 49,43% es soltero y el 48,28% es casado.
- El grupo ocupacional con mayor presencia es el de técnicos de enfermería con 29,89%, el segundo grupo ocupacional es el de enfermeros con 24,14% y el tercer grupo ocupacional son los médicos con 18,39%.
- El tipo de contrato tenemos que el 54,02% es nombrado y el 45,98% es contratado.
- Si se contagió de covid, el 60,92% si se contagió de covid, y el 39,08% no lo hizo, el 40,23% sufrió la muerte de un familiar.

GRÁFICO N° 01
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, 2024



Fuente: Tabla N° 01

TABLA N° 02
NIVEL DE ESTRÉS POST COVID-19 DEL PERSONAL DEL CENTRO
DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA – 2024.

| NIVEL DE ESTRÉS | | FRECUENCIA | % |
|--------------------|--------------|------------|---------------|
| Estrés Físico | Bajo | 19 | 21,84 |
| | Medio | 59 | 67,82 |
| | Alto | 9 | 10,34 |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Estrés Psicológico | Bajo | 35 | 40,23 |
| | Medio | 35 | 40,23 |
| | Alto | 17 | 19,54 |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Estrés Social | Bajo | 23 | 26,44 |
| | Medio | 43 | 49,43 |
| | Alto | 21 | 24,14 |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Estrés | Bajo | 8 | 9,20 |
| | Medio | 44 | 50,57 |
| | Alto | 35 | 40,23 |
| | Total | 87 | 100,00 |

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Centro de Salud San Francisco

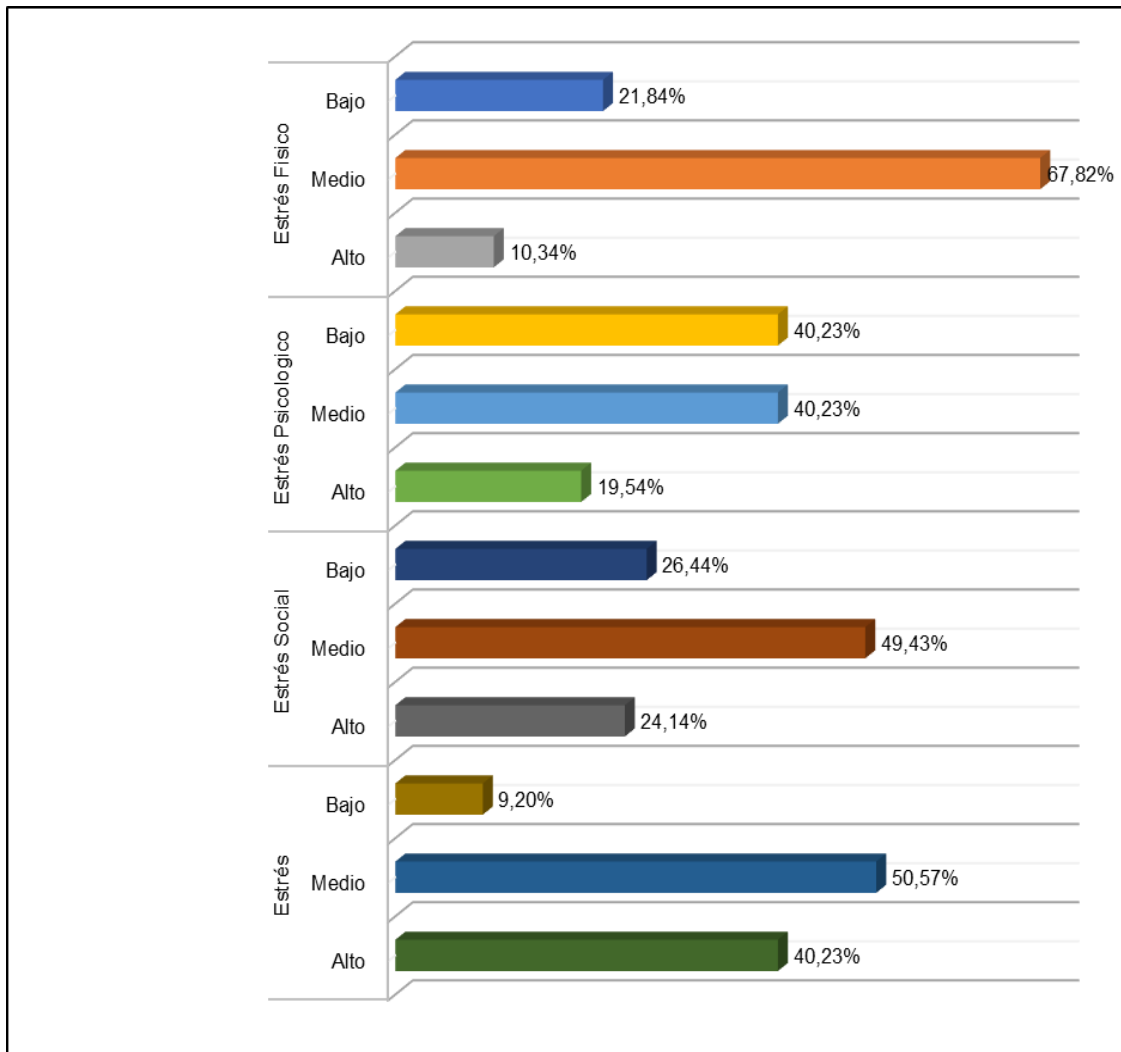
Elaborado: Sarmiento H.

DESCRIPCIÓN:

La tabla N° 02 presenta un análisis sobre el nivel de estrés del personal del Centro de Salud San Francisco después de la pandemia. En cuanto al estrés físico, la mayoría, el 67,82%, reporta un nivel medio, seguido por un 21,84% con estrés bajo y un 10,34% con estrés alto. Respecto al estrés psicológico, el 40,23% del personal experimenta un nivel bajo o medio, mientras que el 19,54% enfrenta un nivel alto. En lo que respecta al estrés social, el 49,43% de los trabajadores tiene un nivel medio, y el 26,44% presenta un nivel bajo. En términos generales, el nivel de estrés total indica que 50,57% del personal sufre de estrés medio, 40,23% de estrés alto y solo un 9,20% reporta estrés bajo. Estos datos muestran que la mayoría de los empleados se encuentra en un estado de

estrés significativo, subrayando la necesidad urgente de implementar estrategias y medidas de apoyo para mejorar el bienestar y el rendimiento laboral de los trabajadores, especialmente en el contexto post pandemia.

GRÁFICO N° 02
NIVEL DE ESTRÉS POST COVID-19 DEL PERSONAL DEL CENTRO
DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA – 2024.



Fuente: Tabla N° 02

TABLA N° 03
DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DEL
CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA – 2024.

| DESEMPEÑO LABORAL | | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------|--------------|------------|---------------|
| Asistencial | Bajo | 22 | 25.29% |
| | Medio | 45 | 51.72% |
| | Alto | 20 | 22.99% |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Administrativo | Bajo | 11 | 12.64% |
| | Medio | 53 | 60.92% |
| | Alto | 23 | 26.44% |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Organización | Bajo | 25 | 28.74% |
| | Medio | 45 | 51.72% |
| | Alto | 17 | 19.54% |
| | Total | 87 | 100,00 |
| Desempeño Laboral | Bajo | 30 | 34.48% |
| | Medio | 43 | 49.43% |
| | Alto | 14 | 16.09% |
| | Total | 87 | 100,00 |

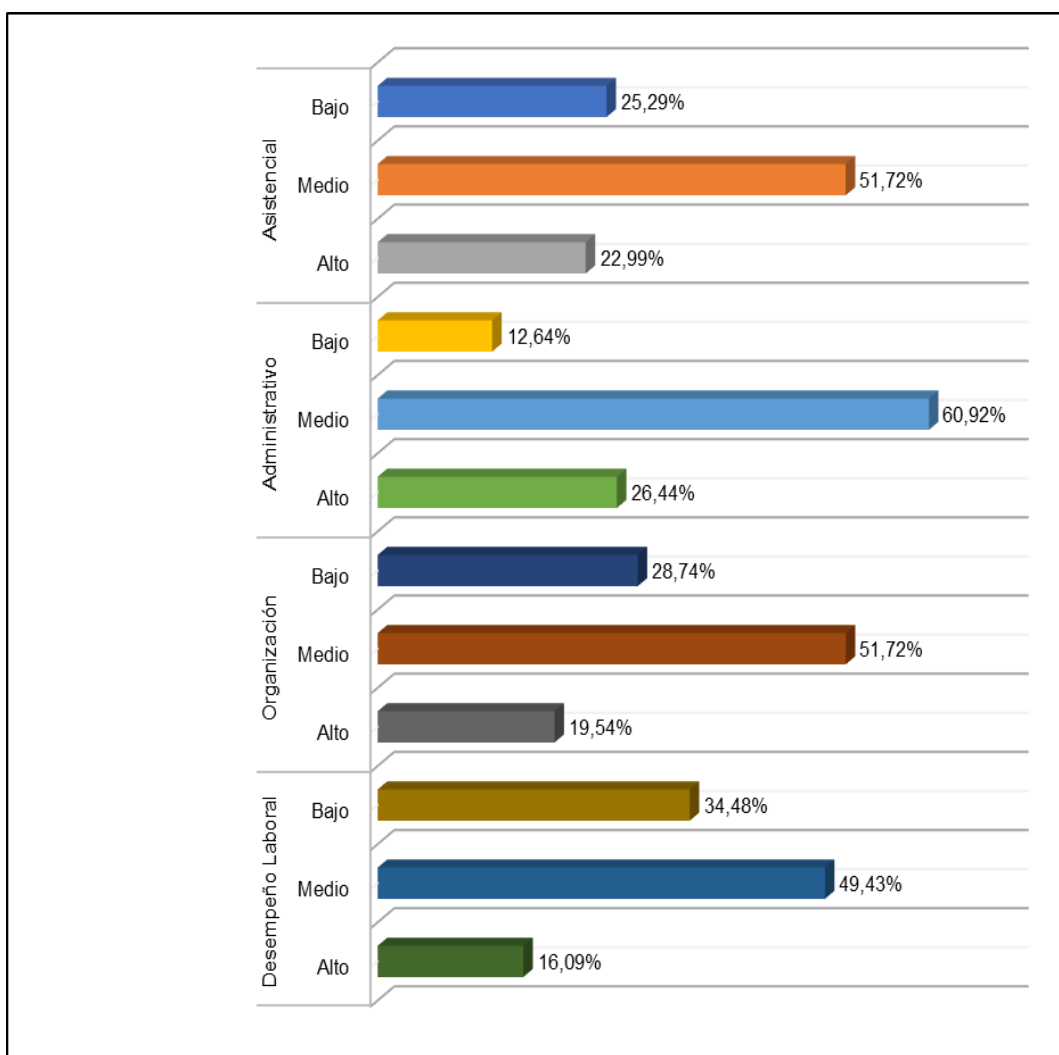
Fuente: Encuesta aplicada al personal del Centro de Salud San Francisco

Elaborado: Sarmiento H.

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 03, se puede observar desempeño laboral post COVID en el Centro de Salud San Francisco revela que, en general, el personal muestra un desempeño asistencial y administrativo mayoritariamente medio, con una porción significativa que alcanza un nivel alto en estas áreas. Sin embargo, el desempeño de organización es más problemático, ya que el 28,74% de los trabajadores reporta un rendimiento bajo. Además, cuando se evalúa el desempeño laboral general, se observa que el 34,48% tiene un nivel bajo, mientras que solo un 16,09% destaca con un desempeño alto.

GRÁFICO N° 03
DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD
DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA – 2024.



Fuente: Tabla N° 03

TABLA N° 04
RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DEL
CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA – 2024.

| ESTRES | | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | Total | | PRUEBA ESTADISTICA |
|--------------------|--------------|-------------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------|---|
| | | BAJO | | MEDIO | | ALTO | | N | % | |
| | | N | % | N | % | N | % | | | |
| Estrés Físico | Bajo | 0 | 0,00% | 11 | 12,64% | 8 | 9,20% | 19 | 2,84% | X2 = -0,546; P valor = 0,002 < 0,05 Existe relación estadísticamente significativa |
| | Medio | 22 | 25,29% | 31 | 35,63% | 6 | 6,90% | 59 | 67,82% | |
| | Alto | 8 | 9,20% | 1 | 1,15% | 0 | 0,00% | 9 | 10,34% | |
| | TOTAL | 30 | 34,48% | 43 | 49,43% | 14 | 16,09% | 87 | 100,00% | |
| Estrés Psicológico | Bajo | 2 | 2,30% | 21 | 24,14% | 12 | 13,79% | 35 | 40,23% | X2 = -0,345; P valor = 0,004 < 0,05 Existe relación estadísticamente significativa |
| | Medio | 13 | 14,94% | 20 | 22,99% | 2 | 2,30% | 35 | 40,23% | |
| | Alto | 15 | 17,24% | 2 | 2,30% | 0 | 0,00% | 17 | 19,54% | |
| | TOTAL | 30 | 34,48% | 43 | 49,43% | 14 | 16,09% | 87 | 100,00% | |
| Estrés Social | Bajo | 0 | 0,00% | 9 | 10,34% | 14 | 16,09% | 23 | 26,44% | X2 = -0,098; P valor = 0,062 > 0,05 No existe relación estadísticamente significativa |
| | Medio | 10 | 11,49% | 33 | 37,93% | 0 | 0,00% | 43 | 49,43% | |
| | Alto | 20 | 22,99% | 1 | 1,15% | 0 | 0,00% | 21 | 24,14% | |
| | TOTAL | 30 | 34,48% | 43 | 49,43% | 14 | 16,09% | 87 | 100,00% | |
| Estrés | Bajo | 0 | 0,00% | 6 | 6,90% | 2 | 2,30% | 8 | 9,20% | X2 = -0,691; P valor = 0,001 < 0,05 Existe relación estadísticamente significativa |
| | Medio | 7 | 8,05% | 25 | 28,74% | 12 | 13,79% | 44 | 50,57% | |
| | Alto | 23 | 26,44% | 12 | 13,79% | 0 | 0,00% | 35 | 40,23% | |
| | TOTAL | 30 | 34,48% | 43 | 49,43% | 14 | 16,09% | 87 | 100,00% | |

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Centro de Salud San Francisco

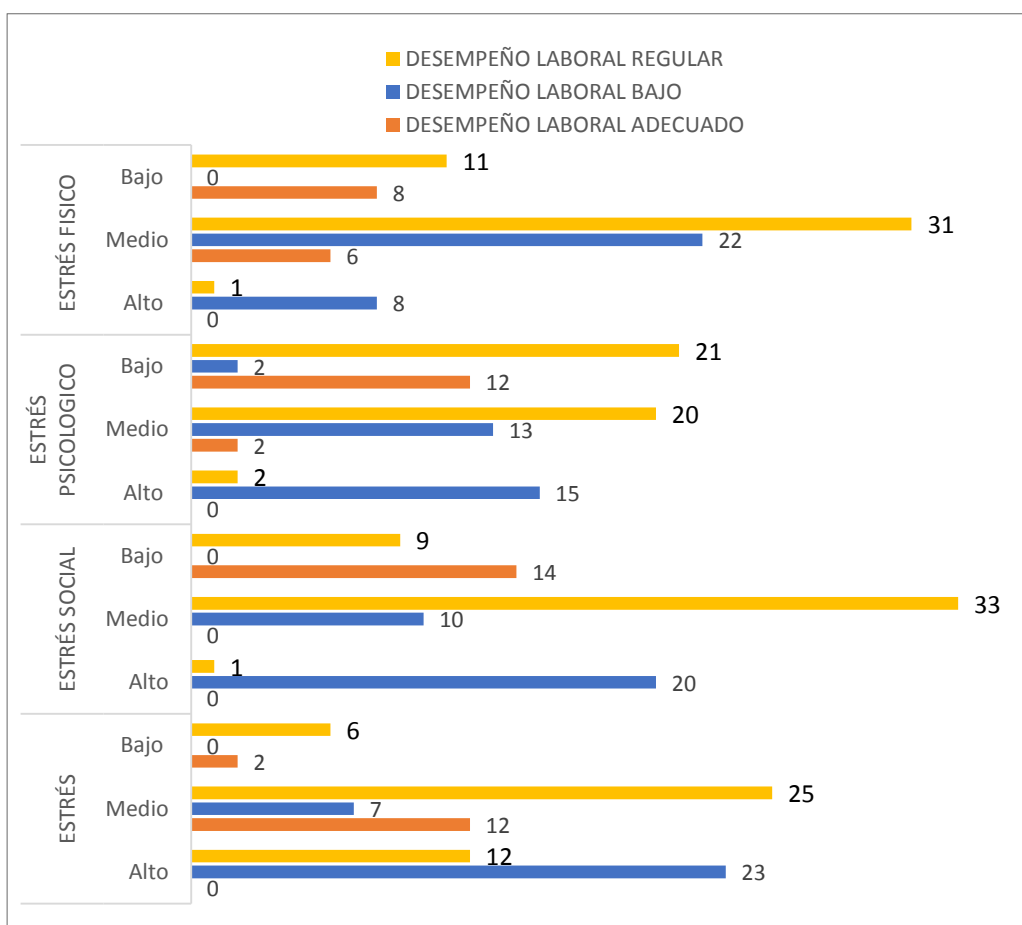
Elaborado: Sarmiento H.

DESCRIPCIÓN:

En la Tabla N° 04, se analiza cómo el estrés afecta el desempeño laboral del personal del Centro de Salud San Francisco en el contexto post-COVID-19. Los resultados obtenidos son los siguientes:

- **Estrés físico:** Existe una relación significativa entre el estrés físico y el desempeño laboral, con un valor $p=0,002$. Esto confirma que el estrés físico influye en el rendimiento, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.
- **Estrés psicológico:** Se identificó también una relación significativa, con un valor $p=0,004$. Esto demuestra que el estrés psicológico afecta el desempeño laboral, respaldando la hipótesis alterna.
- **Estrés social:** No se encontró evidencia suficiente para afirmar una relación significativa, ya que el valor p fue de $0,062$. Esto implica que el estrés social no tiene un impacto directo en el desempeño, aceptándose la hipótesis nula.
- **Estrés general:** Se detectó una relación significativa con el desempeño laboral, con un valor $p=0,001$. Esto indica que los niveles generales de estrés influyen de manera clara en el rendimiento laboral, apoyando la hipótesis alterna.

GRÁFICO N° 04
RELACIÓN ENTRE EL FACTOR SOCIAL DEL ESTRÉS Y EL
DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DEL
CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA – 2024.



Fuente: Tabla N° 05

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

- Contrastación Hipótesis General

a. Formulación de la Hipótesis

Ha: Si existe relación del estrés con el desempeño laboral post Covid-19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.

Ho: No existe relación del estrés con el desempeño laboral post Covid-19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.

b. Nivel de significancia de la Prueba del 0,5

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0,05; se rechaza Ho

c. Distribución apropiada para la prueba

Utilizaremos la distribución muestral chi - cuadrado.

d. Decisión estadística apropiada

$X^2 = 0,691$ $Gl = 3$, $P = 0,001 > \alpha = 0,05$, entonces se acepta Ho.

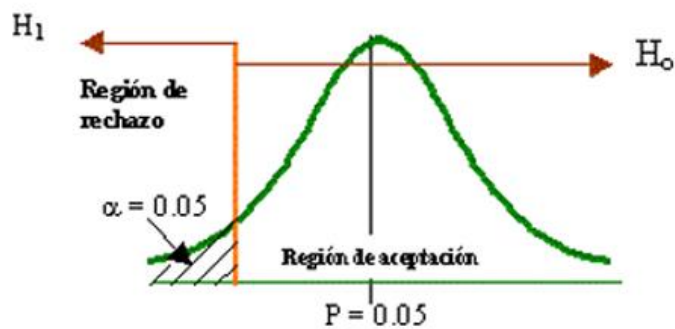
e. Regla de Decisión

Rechazar Ho si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar Ho si el valor-p es mayor a 0,05

| | Valor | gl | Sig. Asintótica (2 caras) |
|------------------------------|-------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,691 | 3 | ,001 |
| Razón de verosimilitud | ,181 | 3 | ,680 |
| Asociación lineal por lineal | ,571 | 1 | ,671 |
| N de casos válidos | 87 | | |

a. 5 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.



f. Interpretación

Dado que el valor-p es menor a 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que si existe relación del estrés con el desempeño laboral post Covid-19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.

4.3. DISCUSIÓN

En la **tabla Nº 01**, podemos observar, el personal de salud del Centro de Salud San Francisco está compuesto mayoritariamente por mujeres (64,37%), con un 52,87% en el rango de edad de 41 a 59 años y un 28,74% entre 31 y 40 años. En cuanto al estado civil, la distribución está equilibrada entre solteros (49,43%) y casados (48,28%). Los técnicos de enfermería constituyen el grupo ocupacional más grande (29,89%), seguidos por enfermeros (24,14%) y médicos (18,39%). El 54,02% del personal tiene un contrato nombrado, mientras que el 45,98% es contratado. Respecto al impacto de la pandemia, el 60,92% del personal se contagió de COVID-19, y el 40,23% perdió un familiar a causa de la enfermedad.

El personal del Centro de Salud San Francisco está mayoritariamente compuesto por mujeres y profesionales con experiencia, en su mayoría entre 41 y 59 años, lo que plantea un desafío de renovación a mediano plazo. Existe un equilibrio en el estado civil y una alta presencia de técnicos de enfermería, lo que podría generar sobrecarga en los médicos y limitar la atención especializada. Aunque más de la mitad del personal tiene contratos estables, el porcentaje de contratados sigue siendo significativo. El impacto de la pandemia ha sido fuerte, tanto en contagios como en pérdidas familiares, lo que resalta la necesidad de implementar

programas de apoyo para el personal y mejorar las condiciones laborales para evitar el desgaste. Tiene relación con la investigación de Alvarado L, ya que tiene características similares con nuestra población de estudio, los dos estudios evalúan al personal de salud, su nivel de estrés y desempeño. (14).

Los datos del Centro de Salud San Francisco muestra la necesidad de implementar mejoras clave. Es importante desarrollar programas de formación y renovación del personal, dado que una gran parte está cerca de la jubilación. Además, se requiere aumentar un 25% el personal de salud, para garantizar una atención de calidad. Fortalecer la estabilidad laboral de los contratados también es fundamental para mejorar la motivación y la retención. Por último, el impacto del COVID-19, a dejado como prioridad atender al personal que a sido afectado por la pandemia, por ello se resalta la importancia de ofrecer apoyo emocional mediante programas, los mismos que deben ser liderados por el personal de enfermería dentro de sus programas de salud ocupacional, programas de capacitación entre otros, con la finalidad de obtener el bienestar de todo el personal del Centro de Salud.

La relevancia de estos datos para los **profesionales de enfermería** es notable, ya que permiten identificar áreas clave para mejorar el **desempeño laboral** y promover un ambiente de trabajo más

saludable y eficiente. Entre estas áreas, se destacan la renovación de personal cercano a la jubilación, mantener un equilibrio adecuado entre médicos y técnicos, y garantizar la estabilidad laboral, elementos que impactan tanto en el bienestar del personal como en la calidad de los servicios que se ofrecen.

Aplicar el **Modelo de Adaptación de Callista Roy** resulta esencial en este contexto, ya que permite entender al personal de salud como **sistemas adaptativos** que responden a los desafíos del entorno laboral a través de mecanismos de afrontamiento. Este enfoque destaca que los trabajadores enfrentan el estrés de maneras diferentes y que, al identificar estas fuentes de estrés y fomentar respuestas adaptativas, se puede reducir el impacto negativo que el estrés post pandemia ha tenido en su salud y desempeño.

El personal de enfermería, en particular, juega un papel clave al ayudar a sus colegas a reconocer y manejar el estrés. Su función incluye promover la identificación de fuentes de estrés y facilitar el desarrollo de estrategias adaptativas que puedan mitigar los efectos adversos y promover el bienestar general. Este enfoque no solo contribuye a mejorar la salud y la estabilidad emocional del equipo, sino que también tiene un impacto positivo en la calidad de atención y en la eficiencia del servicio prestado en el centro de salud.

En la Tabla N° 02, se detallan los niveles de estrés del personal de salud del **Centro de Salud San Francisco** post-pandemia. Se observa que el 67,82% de los trabajadores presenta estrés físico medio, el 21,84% tiene estrés físico bajo, y el 10,34% reporta estrés físico alto. En cuanto al estrés psicológico, 40,23% tiene niveles bajos o medios, mientras que 19,54% experimenta estrés psicológico alto. Respecto al estrés social, 49,43% se encuentra en un nivel medio, y 26,44% presenta estrés social bajo. En términos generales, 50,57% del personal sufre de estrés medio y 40,23% experimenta estrés alto, mientras que solo el 9,20% muestra niveles bajos de estrés. Estos hallazgos tienen relación con el estudio de Kang L. (11), que identificó una predisposición en los niveles de estrés en el personal de salud, observando que muchos profesionales enfrentaron problemas mentales y buscaron ayuda psicológica a pesar de las limitaciones en los servicios disponibles. Esto resalta la necesidad de proporcionar atención de salud adecuada, ya que es un recurso crucial para asegurar un desempeño óptimo y una atención de calidad. Por otro lado, no coinciden con los resultados del estudio de Veneros G. (10), en el que se encontró que el 52,7% de los trabajadores no presentaban estrés, el 34,6% tenía estrés leve, y solo un 10,6% mostraba estrés moderado, con un pequeño 1,6% reportando estrés alto y solo 0,5% estrés grave. Este estudio concluyó que el estrés estaba presente pero en niveles bajos,

predominando en técnicos de enfermería y en aquellos con contratos CAS COVID-19.

Los datos del Centro de Salud San Francisco subrayan que, post-pandemia, el personal experimenta niveles elevados de estrés. El 67,82% presenta estrés físico medio, y 50,57% tiene estrés general medio, mientras que 40,23% reporta estrés alto. A pesar de que el 40,23% tiene estrés psicológico bajo o medio, un 19,54% muestra niveles altos, y 49,43% enfrenta estrés social en un nivel medio. Esta situación exige intervenciones urgentes, como programas de apoyo físico y emocional, y mejoras en el entorno laboral para reducir el estrés y mejorar el bienestar de los trabajadores.

El personal de enfermería juega un papel fundamental en la gestión del estrés laboral post-pandemia. Dada su importancia en el equipo de salud y en la calidad de atención al paciente, las enfermeras pueden liderar programas de autocuidado y pausas activas para aliviar la tensión física y promover el bienestar. Además, pueden ofrecer apoyo emocional creando espacios de escucha y comprensión, y fomentando la colaboración para reducir la carga individual.

Es esencial que las enfermeras impulsen capacitaciones en técnicas de manejo del estrés y promuevan el acceso a recursos de salud mental, colaborando con la administración para garantizar un apoyo efectivo y

accesible. Estas acciones colectivas no solo mejoran el ambiente laboral, sino que optimizan la respuesta del equipo al estrés, creando un entorno de trabajo más saludable que beneficie tanto al personal como a los pacientes.

En la Tabla N° 03, se analizó el desempeño laboral post-COVID del personal del Centro de Salud San Francisco. Se observó que el 51,72% del personal tiene un desempeño asistencial medio, mientras que 22,99% reporta un desempeño asistencial alto. En el área administrativa, 60,92% tiene un rendimiento medio y 26,44% un desempeño alto. Para el desempeño organizacional, el 51,72% presenta un nivel medio, pero 28,74% tiene un rendimiento bajo, lo cual es preocupante. Finalmente, el 49,43% del personal mostró un desempeño laboral medio, 34,48% un desempeño bajo y solo 16,09% un desempeño alto.

Estos resultados se relacionan con el estudio de Cabezas G. (9), que encontró una correlación negativa entre estrés y rendimiento, indicando que el estrés influye de manera adversa en el desempeño laboral. Los datos sugieren que el estrés post-pandemia ha impactado la productividad del personal, señalando la urgencia de implementar estrategias de apoyo emocional, optimización organizacional y programas de capacitación para mejorar tanto el rendimiento como la calidad del servicio.

La Teoría de Adaptación de Callista Roy proporciona un marco adecuado para entender cómo el estrés post-pandemia afecta al personal de salud. Esta teoría describe a las personas como sistemas adaptativos que buscan mantener un equilibrio al responder a estímulos internos y externos. En el caso del personal de salud, el estrés y el agotamiento derivados de sus responsabilidades actúan como estímulos que pueden comprometer su capacidad de adaptación y, en consecuencia, su rendimiento.

Como profesionales de enfermería, se puede contribuir significativamente a la gestión del estrés y la mejora del desempeño implementando programas de apoyo y autocuidado, fomentando el trabajo en equipo y promoviendo una cultura organizacional que valore el bienestar. Las intervenciones inspiradas en la Teoría de Roy pueden ayudar a que el personal de salud se adapte de manera positiva a los desafíos del entorno, promoviendo una atención de calidad y mejorando el ambiente laboral en general.

La Tabla Nº 04 analiza cómo el estrés afecta el desempeño laboral del personal de salud en el Centro de Salud San Francisco tras la pandemia de COVID-19. Los hallazgos destacan que:

- **Estrés físico:** Existe una relación significativa con el desempeño laboral ($p=0,002$), validando la hipótesis alterna. Esto refleja que

aspectos como la fatiga y la tensión corporal afectan negativamente el rendimiento.

- **Estrés psicológico:** También se encontró una relación significativa ($p=0,004$), indicando que factores como la ansiedad y las preocupaciones perjudican la capacidad laboral, apoyando nuevamente la hipótesis alterna.
- **Estrés social:** No mostró una relación significativa con el desempeño laboral ($p=0,062$), por lo que se acepta la hipótesis nula. Esto implica que las interacciones sociales y relaciones entre colegas no influyen directamente en el rendimiento.

Estos datos subrayan que tanto el agotamiento físico como las dificultades emocionales afectan de manera directa la eficiencia laboral del personal. Sin embargo, el estrés relacionado con la dinámica social no parece tener el mismo impacto. Esto pone en evidencia la carga que la pandemia impuso sobre los trabajadores de salud, resaltando la importancia de cuidar su bienestar integral, los hallazgos coinciden con el estudio de **Cabezas G.**, que señaló cómo el estrés impacta negativamente en el desempeño profesional, y con **Valeriano K.**, quien evidenció altos niveles de estrés en profesionales de UCI y emergencias, donde la carga de trabajo e incertidumbre son factores clave. Sin embargo, contradicen a **Onofre L.**, quien no encontró relación entre el nivel de estrés y el desempeño,

atribuyendo esta discrepancia a estrategias efectivas de afrontamiento por parte de los trabajadores, el personal de enfermería desempeña un papel crucial en la mitigación del estrés físico y psicológico. Pueden liderar iniciativas de identificación temprana, promoción del autocuidado y organización de programas de bienestar. Además, pueden abogar por mejoras en las condiciones laborales, ajustes en la carga de trabajo y proporcionar apoyo emocional continuo. Estas acciones no solo reducirían los niveles de estrés, sino que también mejorarían el desempeño laboral y la calidad de atención, creando un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Se determinó que hay una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral post-COVID-19 de los trabajadores de salud del Centro de Salud San Francisco. Esta conclusión se alcanzó mediante un análisis de chi cuadrado, donde el valor de $p=0,001$, que es menor a 0,05, permitió aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula.
2. El análisis del estrés post-COVID-19 indicó que la mayoría del personal experimenta un nivel de estrés moderado. En cuanto al estrés físico, el 67,82% de los empleados reportaron niveles medios, mientras que el 40,23% experimentaron un estrés psicológico de nivel medio. Estos altos niveles de estrés afectan negativamente tanto el bienestar como la productividad laboral, destacando la necesidad de gestionar el estrés como un aspecto fundamental en la administración de recursos humanos.
3. En relación con el desempeño laboral después de la pandemia de COVID-19, se observó que el 49,43% del personal tuvo un rendimiento medio, mientras que el 34,48% mostró un desempeño bajo. Esto indica que el estrés acumulado durante la pandemia

impactó negativamente en el rendimiento, especialmente en las áreas organizativas y asistenciales, aunque el desempeño administrativo fue más estable, con un 60,92% de trabajadores con un desempeño medio.

4. La relación entre el estrés físico y el desempeño laboral resultó significativa, con un valor de $p=0,002$. Esto sugiere que el agotamiento físico y una carga de trabajo excesiva son elementos que contribuyen a la disminución de la calidad del rendimiento, resaltando la importancia de implementar programas que alivien el estrés físico y gestionen la carga laboral de manera eficaz.
5. La relación entre el estrés psicológico y el desempeño laboral también resultó significativa, con un valor de $p=0,004$. Esto indica que el estrés emocional relacionado con la pandemia impactó de manera considerable la capacidad de muchos trabajadores para mantener un rendimiento laboral eficiente.
6. Por último, la relación entre el estrés social y el desempeño laboral mostró un valor de $p=0,062$, indicando que, aunque el entorno social puede influir en el bienestar general, no se consideró un factor determinante en el rendimiento laboral post-pandemia del personal de salud.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Dirección Regional de Salud Tacna y a la Red de Salud Tacna desarrollar iniciativas destinadas a disminuir el estrés laboral en los trabajadores de la salud. Estas medidas deben abordar tanto aspectos físicos como psicológicos, mejorando las condiciones en el lugar de trabajo. Esto incluye optimizar la infraestructura, disponer de áreas adecuadas para el descanso y reducir la carga laboral excesiva. Asimismo, es fundamental garantizar recursos económicos y logísticos para establecer programas de bienestar que ayuden a aliviar el impacto emocional derivado de las exigencias del trabajo, especialmente en el contexto posterior a la pandemia.
2. Se recomienda a los profesionales de enfermería implementar estrategias que promuevan el bienestar emocional y físico dentro de sus equipos. Es importante incentivar la autoevaluación del nivel de estrés y el monitoreo regular del bienestar, tanto a nivel individual como grupal. Además, resulta esencial contar con un plan de acción que permita detectar de forma temprana señales de estrés elevado en los compañeros de trabajo, con el objetivo de intervenir oportunamente y prevenir efectos negativos en el desempeño profesional.

3. A los profesionales de la salud se les recomienda impulsar campañas internas enfocadas en la gestión del estrés laboral y la necesidad de lograr un balance adecuado entre el trabajo y la vida personal. Estas iniciativas deben incluir materiales educativos y herramientas prácticas que faciliten el manejo del estrés, contribuyendo así a mejorar tanto el bienestar del personal como su desempeño en el entorno laboral.
4. Sociabilizar los hallazgos de esta investigación entre la Dirección Regional de Salud, el personal sanitario y la comunidad en general. Esto ayudará a generar mayor conciencia sobre la relevancia de gestionar el estrés en el ámbito laboral tras la pandemia de COVID-19. Para ello, se propone organizar talleres y seminarios enfocados en promover el autocuidado y enseñar técnicas efectivas para manejar el estrés. Estas actividades deben incluir la participación de directivos y de todo el equipo de salud, fomentando así un entorno laboral más saludable y resistente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud: Estrés COVID-19 [Internet].
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. McCord M. Bienestar en el lugar de trabajo: El estrés ha advertido desde el inicio del COVID-19 [Internet]. Foro Económico Mundial. 2022 [citado el de marzo de 2023]. Disponible en:
<https://es.weforum.org/agenda/2022/07/bienestar-en-el-lugar-de-trabajo-el-estres-aumenta-desde-el-inicio-de-covid-19/>
3. Mendoza S.V. el estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes Estrés y Trabajo de Enfermería: Factores Influyentes [Internet]. www.bvsalud.org. [citado el 12 de abril de 2023]. Disponible en:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
4. Muñoz-Ortega S, Santamaría-Guayaquil D, Pluas-Borja J, Alvarado-Villa G, Sandoval V, Alvarado R, et al. Mental health in healthcare workers post-COVID-19: A Latin American review and insights into personalized management strategies. *J Pers Med* [Internet]. 2024 [citado el 3 de noviembre de 2024];14(7):680. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2075-4426/14/7/680>
5. Mejía R, Chacón I, Enamorado-Leiva Olga M, Garnica Lilia Rosana, Chacón-Pedraza Sergio Andrés, García-Espinosa Yislem Analyn. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2019; 28(3):

- 204-211. Disponible en
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
6. Valderrama M. EJ, Polino Livias YB. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica. Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3960>
 7. Selye H. The Stress of Life. New York: McGraw-Hill; 1956. p. 74-78.
 8. Hernández Ávila F, Casanova Moreno M de la C. “La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud”. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2018 [citado el 16 de abril de 2024];44(4):217–9. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400217
 9. Cabezas Lucio, G (2023) El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. (Tesis de Posgrado) Universidad Nacional de Chimborazo , Riobamba,Ecuador..pdf. Disponible en <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
 10. Veneros G. “Estrés laboral en el personal de salud de un hospital público del Callao durante la pandemia del COVID-19”, Revista Ecuatoriana de Psicología – Repsi, Vol 6, Numero 14, abril 2023, Internet <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/120/280>
 11. Kang L, Ma S, Chen M, Yang J, Wang Y, Li R, Yao L, Bai H, Cai Z, Xiang Yang B, Hu S, Zhang K, Wang G, Ma C, Liu Z; Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in

Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study; Pub Med 2020 Jul; 87:11-17. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32240764>

12. Monterrosa, Á., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos 37 generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
13. Mirella Y. Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19, artículo científico, file:///C:/Users/richa/OneDrive/Escritorio/TESIS%20HELEN%20UNJBG/C OVID/estreslaboral.pdf
14. Onofre P. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No 1, Quito, en el año 2021. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. Ecuador, 2021.
15. Troncos, B “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería durante la COVID-19 del hospital de Paita [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80464/Troncos_MBL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
16. Alvarado Y. “Estrés Laboral En El Personal De Salud En Latinoamérica Y Su Impacto En Características Sociodemográficas Durante La Pandemia Por Covid-19-Lima, tesis de pregrado. Universidad Cayetano Heredia. Repositorio Institucional - UNC [Internet]. 2024 [cited 2024 abr 11]: file:///C:/Users/richa/OneDrive/Escritorio/TESIS%20CALLAO%20-

%20OLGA/TESIS%20-%20BAUTISTA%20-%20FERNANDEZ%20-%20SALAZAR.pdf

17. Baca D. “Estrés En El Trabajo En Tiempos De Covid 19 Y Su Relacion Con La Calidad De Atencion Del Personal Del Laboratorio Clinico De Un Hospital De Lima, file:///C:/Users/richa/OneDrive/Escritorio/TESIS%20HELEN%20UNJBG/COVID/T061_45061852_T.pdf
18. Aurich S. (2021). Estrés laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19 en un Policlínico de la ciudad de Chiclayo, 2021, año 2021. <https://www.TESIS%20HELEN%20UNJBG/COVID/Aurich%20Rodriguez%20Sol%20&%20Mego%20Rengifo%20Cris.pdf>
19. Amaro M., en su investigación titulada “Depresión, ansiedad y estrés post pandemia Covid19 en el personal de salud de un Centro de Salud de Villa el Salvador, Abril – Mayo, 2023, tesis de pregrado. Universidad Maria Auxiliadora. Repositorio Institucional - UMA [Internet]. 2024 [cited 2024 abr 11]:<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1758/TESSIS%20AMARO-IRIGOIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Malo C. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2021 [Internet] Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo 43 [Citado el 29 de abril del 2024] Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58700/Malo_CCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Valencia A. “Estrés laboral y autoeficacia para el afrontamiento del estrés en personal de salud de un hospital estatal de Lima Metropolitana, en

tiempos de pandemia por la COVID-19, año 2023, Universidad Norbert Wiener, Tesis pregrado. Internet file:///C:/Users/richa/OneDrive/Escritorio/TESIS%20HELEN%20UNJBG/C OVID/T061_07882721_T.pdf

22. Valeriano T. (2021). Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital III EsSalud-Puno 2021. Universidad Privada San Carlos. Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./285>
23. Rodríguez R., Rivas H. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2011 [citado 2024 abril 04]; 57(Suppl 1): 72-88. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
24. KARASEK, R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign *Administrative Science Quarterly*, 1979; 24: 285-309.
25. Siegrist, J., (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
26. McEwen, Bruce S.T (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, (886,1-2), 172-189.

27. Cannon, W.B., 1922, "Henry Pickering Bowditch", Academy of the Annual Meeting, National Academy of Sciences, vol.+XVII, pp. 181-196 <http://www.scielo.org.mx>
28. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Estrés en tiempos de Pandemia https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_742084/lang--es/index.htm
29. Selye, H. El estrés de la vida. McGraw-Hill. Nueva York, 2004.
30. Organización Mundial de la Salud. Salud Ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo [Internet]. Ref. sitio web OMS (Citado 01/05/2024). Disponible en <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
31. Aguilar AE, Lamadrid M del PG, Saavedra MO. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2016 Mar 19 [cited 2024 mar 12];32(1). Available from: [https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155#:~:text=El](https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155#:~:text=El%20) %.
32. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 5th ed. México D.F: Interamericana Editores S.A; 2010.
33. Rowe AK, Labadie G, Jackson D, Vivas-Torrealba C, Simón J. Mejorar el desempeño de los trabajadores de la salud: un desafío continuo para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. BMJ [Internet]. 2018;362:k2813. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.k2813>

34. Cabanach, Ramón G.; Valle, Antonio; Rodríguez, Susana; Piñeiro, Isabel; Freire, Carlos ESCALA DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS ACADÉMICO (A-CEA) Revista Iberoamericana de Psicología y Salud, vol. 1, núm. 1, enero, 2010, pp. 51-64 Sociedad Universitaria de Investigación en Psicología y Salud A Coruña, España Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=245116411005>

ANEXOS

ANEXO N° 01

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

I. INTRODUCCIÓN:

Reciba Ud. un cordial saludo.

Soy Bachiller de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; me es grato dirigirme a Ud. en esta oportunidad para informarle que estamos realizando un estudio de investigación titulado:

“ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024” con la finalidad de contribuir a mejorar su desempeño laboral en su institución. Solicitándole sinceridad en sus respuestas, agradecemos por anticipado su participación, a su vez informamos que el presente cuestionario es solo con fines de investigación, y se mantendrá la discrecionalidad.

II DATOS GENERALES:

1. Edad: ()
2. Sexo: M () F ()
3. Estado Civil: Soltero () Casado() Viudo() Separado()
4. Grupo Ocupacional:
5. Condición Laboral: Contratado () Nombrado() SNP()
6. Se contagió de Covid19: Si() No()
7. Cuantas veces se contagio de Covid19: _____
8. Perdió Algún Familiar en la pandemia SI() NO()

Quién _____

III ESCALA DE ESTRESORES LABORALES

- a. Marque con una (x) a la frecuencia que Ud. considere adecuada, muchas gracias

| N° | ITEMS | NUNCA | A VECES | FRECU EN- TEME NTE | MUY FRECU ENTE |
|----|--|----------|------------|-----------------------------|----------------------|
| | FISICO | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Siente que sus funciones y/o actividades han aumentado después de la pandemia. | | | | |
| 2 | Siente que existen mayor cantidad de pacientes post pandemia | | | | |
| 3 | No tiene tiempo suficiente para realizar todas mis tareas al terminar su turno | | | | |
| 4 | Desconoce el manejo y funcionamiento de equipos del servicio | | | | |
| 5 | No hay equipos suficiente para poder realizar mis actividades en el trabajo | | | | |
| 6 | No hay ambientes suficiente para poder realizar mis actividades. | | | | |
| 7 | Le piden que realices trabajos a ultima hora o de manera imprevista. | | | | |
| 8 | Trabaja horas extras | | | | |
| | PSICOLOGICO | | | | |
| 9 | Le preocupa la salud de los pacientes que acuden al establecimiento | | | | |
| 10 | Siente tristeza cuando no puede resolver los problemas de los pacientes | | | | |
| 11 | Cuando llega a casa se siente fatigado y sin ganas de hacer nada, solo descansar. | | | | |
| 12 | Siente que su equipo de trabajo se encuentra preparado para realizar las actividades en el establecimiento | | | | |
| 13 | Siente que se encuentra preparado | | | | |
| 14 | Siente miedo de contagiarse del Covid-19 cuando realiza la atención de los pacientes | | | | |
| 15 | Personas cercanas a Ud. Perdieron la vida durante la pandemia. | | | | |
| 16 | Siente que le afecta o molesta que sus compañeros cometan errores. | | | | |
| 17 | Cuando un integrante del equipo de salud se contagia y/o enferma siente miedo de que se desencadene un contagio masivo en el establecimiento | | | | |
| 18 | Siente que llega irritado a su casa | | | | |
| 19 | Tiene miedo contagiarse de alguna enfermedad cuando atiende al público | | | | |
| 20 | Siente miedo de que ocurran nuevas pandemias. | | | | |
| | SOCIAL | | | | |
| 21 | Tiene problemas con sus compañeros de trabajo | | | | |
| 22 | Tiene problemas con su jefe inmediato | | | | |
| 23 | Tiene ocasión de hablar abiertamente con otros compañeros de trabajo | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 24 | En tiempo de pandemia cumplió con el aislamiento social y le causo algún problema. | | | | |
| 25 | Siente que la sociedad no le reconoce todo el trabajo que cumplió durante la pandemia | | | | |
| 26 | Recibe críticas de los pacientes que vienen a EE.SS a atenderse | | | | |
| 27 | Si comete algún error, el equipo de trabajo lo juzga. | | | | |
| 28 | Siente que sus compañeros son empáticos. | | | | |
| 29 | Sus compañeros tienen consideración y/o la premian cuando logra sus objetivos laborales | | | | |
| 30 | Se considera una persona que tiene facilidad en tener amigos y adaptarse a grupos de trabajo. | | | | |

ESCALA DE LIKERT DESEMPEÑO LABORAL

| ITEMS | SI (1) | NO (0) |
|--|--------|--------|
| I. ASISTENCIAL | | |
| 1. Cumple con los plazos establecidos para completar tareas y proyectos, considerando posibles retrasos debido a cambios en las dinámicas laborales posteriores a la pandemia | | |
| 2. Demuestra responsabilidad en la ejecución de sus funciones, adaptándose a posibles cambios en las responsabilidades laborales y procedimientos. | | |
| 3. Realiza las tareas asignadas de manera eficiente y efectiva, incluso en situaciones de trabajo remoto o con nuevas modalidades de trabajo | | |
| 4. Toma la iniciativa para abordar nuevas responsabilidades, siendo flexible y proactivo(a) ante los cambios que puedan surgir en el entorno laboral post COVID-19. | | |
| 5. Ayuda al usuario externo en conseguir lo que quiere de la organización, manteniendo un enfoque en la satisfacción del cliente y adaptándose a las necesidades cambiantes del mismo. | | |
| 6. Produce resultados de alta calidad de manera consistente, manteniendo estándares elevados de desempeño incluso en circunstancias laborales cambiantes. | | |
| 7. Demuestra atención al detalle en sus tareas, asegurando la precisión y calidad del trabajo realizado en un entorno laboral post pandemia. | | |
| 8. Sigue los estándares y procedimientos de calidad establecidos, adaptándose a posibles actualizaciones o cambios en los protocolos de calidad. | | |
| II. ADMINISTRATIVO | | |
| 9. Colabora efectivamente con colegas y superiores, promoviendo la comunicación y coordinación en un entorno laboral post COVID-19. | | |
| 10. Contribuye al trabajo en equipo y participa en proyectos conjuntos, fomentando la colaboración y la sinergia entre los miembros del equipo. | | |
| 11. Fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, promoviendo la camaradería y el apoyo mutuo en un entorno laboral post pandemia. | | |
| 12. Comunica claramente con colegas y superiores | | |
| 13. Escucha activamente las ideas y opiniones de los demás, valorando la retroalimentación y contribuciones de los compañeros en un entorno laboral post COVID-19. | | |
| 14. Responde de manera oportuna a correos electrónicos y llamadas telefónicas. | | |
| 15. Busca oportunidades para aprender y desarrollarse profesionalmente | | |
| 16. Propone ideas innovadoras para mejorar procesos o resolver problemas, siendo creativo(a) y adaptable a los cambios en el entorno laboral. | | |
| 17. Participa en actividades de formación y desarrollo ofrecidas por la organización, aprovechando recursos de capacitación en línea y oportunidades de desarrollo profesional | | |
| 18. Muestra una actitud positiva y entusiasta hacia el trabajo | | |

| | | |
|---|--|--|
| 19. Se compromete con los objetivos y valores de la organización | | |
| 20. Asume responsabilidad por sus acciones y decisiones, siendo consciente del impacto de sus acciones en un entorno laboral cambiante. | | |
| III. ORGANIZACION | | |
| 21. Cumple con las normas y políticas de la empresa de manera consistente, siguiendo las directrices y protocolos actualizados en un entorno laboral post pandemia. | | |
| 22. Respeta la confidencialidad de la información de la empresa | | |
| 23. Cumple con las normas de seguridad en el lugar de trabajo, adaptándose a nuevos protocolos de seguridad y salud en un entorno laboral post COVID-19 | | |

ANEXO N°03

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

(ENCUESTA MEDIANTE EL CRITERIO DE EXPERTOS)

INSTRUCCIONES:

El presente documento, tiene como objetivo el de recoger informaciones útiles de personas especializadas en el tema: “ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024”

Se compone de 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Representa una abolición escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del *ítem en* términos intermedios.
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VALIDACIÓN POR CRITERIO

Una vez ejecutada la prueba piloto, se procede a realizar la validez de criterio que en una medida del grado en que una prueba está relacionada con algún criterio, es decir que el criterio con el que se compara tiene un valor intrínseco como medida de algún rasgo o característica. También la validez de criterio del instrumento de medición se realiza comparándola con algún criterio externo, este criterio es un estándar con el que se juzga la validez del instrumento; cuando más se relacione los resultados del instrumento de medición con el criterio, la validez será mayor y mejor para beneficio del investigador. Se utilizará el estadístico de correlación de Pearson (r), su interpretación se fundamentará en el denominado coeficiente de determinación (R^2) que es el cuadrado de la correlación y que indica la proporción de varianza del criterio que queremos pronosticar con el test, Así un test con un coeficiente de 0.5 indicará que explica un 25% de la variabilidad o diferencias individuales en el criterio, mientras que el 75% restante se debe a variables diferentes del test

$$r^2 = \frac{S_{y,2}}{S^2}$$

Dónde: $S^2_{y,2}$:es la varianza de los pronósticos
 S^2 : es la varianza del criterio

Escala de puntajes de correlaciones y el coeficiente de determinación según los aportes de las preguntas del cuestionario sobre: **“ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024”**

INSTRUMENTO: ESTRÉS LABORAL

| INDICADOR | CRITERIOS | EXPERTOS | | | | | PROMEDIO |
|------------------------------|---|----------|----|-----|-----|-----|----------|
| | | I | II | III | IV | V | |
| 1. CLARIDAD DE LA REDACCION | Está formulado con lenguaje apropiado y entendible. | 100 | 90 | 90 | 100 | 60 | 94 |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 80 | 94 |
| 3. PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 4. ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 5. SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 6. INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 92 |
| 7. CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 8. COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 9. METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 92 |
| 10. INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 11. LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | 100 | 90 | 90 | 100 | 80 | 94 |

| CRITERIO | EXPERTOS | | | | | PROMEDIO |
|--------------|----------|----|-----|-----|-----|--------------|
| | I | II | III | IV | V | |
| 1 | 100 | 90 | 90 | 100 | 90 | 0.94 |
| 2 | 100 | 90 | 90 | 100 | 90 | 0.94 |
| 3 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 4 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 5 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 6 | 90 | 90 | 90 | 90 | 100 | 0.92 |
| 7 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 8 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 9 | 90 | 90 | 90 | 90 | 100 | 0.92 |
| 10 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 11 | 100 | 90 | 90 | 100 | 90 | 0.94 |
| TOTAL | | | | | | 10.42 |

| | | | |
|---|------------------|-----------------|--|
| CPR= | 10,42/ 11 | = 0,9472 | VALIDEZ Y CONCORDANCIA MUY ALTA |
| <p>PRI= Proporción de rangos de cada ítem. Es el promedio de rango de cada ítem, dividido entre el puntaje máximo de la escala evaluativa de los ítems.</p> | | | |

| ESCALA DE VALORACIÓN | |
|----------------------|---------------------------------|
| < 0,40 | Validez y concordancia baja |
| 0,40 -0,60 | Validez y concordancia moderada |
| 0,60-0,80 | Validez y concordancia alta |
| > 0,80 | Validez y concordancia muy alta |

$$CPR = \frac{\sum PRI / J}{K}$$

Donde:
 CPR = Coeficiente de proporción de rango.
 $\sum PRI$ = sumatoria del promedio de rango.
 J = N° de expertos o jueces.
 K = N° de ítems.

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

| INDICADOR | CRITERIOS | EXPERTOS | | | | | PROMEDIO |
|------------------------------|---|----------|----|-----|-----|-----|----------|
| | | I | II | III | IV | V | |
| 1. CLARIDAD DE LA REDACCION | Está formulado con lenguaje apropiado y entendible. | 100 | 90 | 90 | 100 | 60 | 94 |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 80 | 94 |
| 3. PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 4. ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 5. SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 6. INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 92 |
| 7. CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 8. COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 9. METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | 80 | 90 | 90 | 80 | 100 | 92 |
| 10. INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 96 |
| 11. LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | 100 | 90 | 90 | 100 | 80 | 94 |

| CRITERIO | EXPERTOS | | | | | PROMEDIO |
|--------------|----------|----|-----|-----|-----|--------------|
| | I | II | III | IV | V | |
| 1 | 100 | 90 | 90 | 100 | 90 | 0.94 |
| 2 | 100 | 90 | 90 | 100 | 90 | 0.94 |
| 3 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 4 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 5 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 6 | 90 | 90 | 90 | 90 | 100 | 0.92 |
| 7 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 8 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 9 | 90 | 90 | 90 | 90 | 100 | 0.92 |
| 10 | 100 | 90 | 90 | 100 | 100 | 0.96 |
| 11 | 100 | 90 | 90 | 100 | 90 | 0.94 |
| TOTAL | | | | | | 10.42 |

| | | | |
|---|------------------|-----------------|--|
| CPR= | 10,42/ 11 | = 0,9472 | VALIDEZ Y CONCORDANCIA MUY ALTA |
| <p>PRI= Proporción de rangos de cada ítem. Es el promedio de rango de cada ítem, dividido entre el puntaje máximo de la escala evaluativa de los ítems.</p> | | | |

| ESCALA DE VALORACIÓN | |
|----------------------|---------------------------------|
| < 0,40 | Validez y concordancia baja |
| 0,40 -0,60 | Validez y concordancia moderada |
| 0,60-0,80 | Validez y concordancia alta |
| > 0,80 | Validez y concordancia muy alta |

$$CPR = \frac{\sum PRI / J}{K}$$

Donde:
 CPR = Coeficiente de proporción de rango.
 \sum PRI = sumatoria del promedio de rango.
 J = N° de expertos o jueces.
 K = N° de ítems.

ANEXO N° 03-A EXPERTO 1



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería


DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO... MENDOZA ROSADO Jenny Concepción... EDAD 63 a
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO... ESEN-FACS-UNJBG
- 1.3. TITULO PROFESIONAL... Licenciada en Enfermería
- 1.4. GRADO ACADEMICO DOCTORA EN CIENCIAS, MENCION EN... ENFERMERIA
- 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024

ASPECTOS DE VALIDACION:

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | 85 |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | 80 |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | | 85 |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | 85 |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | 80 |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | 85 |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | 85 |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | 80 |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | 85 |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | 85 |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | 85 |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a)Deficiente..... b)Baja..... c)Regular..... d)Buena..... e)Muy Buena X
2. PROMEDIO DE VALORACION: 85%
3. FECHA Y LUGAR... Tacna, 23 de Junio del 2024
4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)... Los ítem signados en interrogantes requiere revisarlos y replantear nuevas preguntas respecto a lo físico


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CEP: 12872



VALIDACION DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO... MENDOZA ROSADO Jenny Concepción ..EDAD 63 a
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO... ESEN-FACS-UNJBG
- 1.3. TITULO PROFESIONAL... Licenciada en Enfermería
- 1.4. GRADO ACADEMICO DOCTORA EN CIENCIAS, MENCION EN... ENFERMERIA
- 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024

ASPECTOS DE VALIDACION:

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | 95 |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | 95 |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | | 95 |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | 95 |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | 95 |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | 95 |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | 95 |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | 95 |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | 95 |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | 95 |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | 95 |

5. OPINION DE APLICABILIDAD: a)Deficiente..... b)Baja..... c)Regular..... d)Buena..... e)Muy Buena X
6. PROMEDIO DE VALORACION: 95 %
7. FECHA Y LUGAR Tacna, 23 de junio del 2024
8. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CEP: 12872

ANEXO N° 03-B EXPERTO 2



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO... ANCA ALE ROSARIO GUADALUPE..... EDAD 47
 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO... P.S. COMO PROFESOR / GERENTE
 1.3. TITULO PROFESIONAL... LICENCIADA EN ENFERMERIA
 1.4. GRADO ACADEMICO... MAESTRO..... MENCION EN... GESTION EN SERVICIOS DE SALUD
 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION:

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | X | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | X | |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | X | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | X | |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas. | | | | | X |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | X |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | X |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | X | |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | X | |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | X | |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | X |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... 7 e) Muy Buena..... u
 2. PROMEDIO DE VALORACION:
 3. FECHA Y LUGAR:
 4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 00448589.....



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO... ANCA AYE ROSARIO GUADALUPE EDAD 47
 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO... P.S. CONJ. NORIE / GERENCIA
 1.3. TITULO PROFESIONAL... LICENCIADA EN ENFERMERIA
 1.4. GRADO ACADEMICO... MAESTRIA MENCION EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD
 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION:

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | X |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | X |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | | X |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | X |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | X |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | X |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | X |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | X |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | X |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | X |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | X |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a)Deficiente..... b)Baja..... c)Regular..... d)Buena..... e)Muy Buena.....
 2. PROMEDIO DE VALORACION:
 3. FECHA Y LUGAR:.....
 4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 00448589.....

ANEXO N° 03-C

EXPERTO 3



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Quispe Gutierrez, Hayde Dna EDAD: 38
2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: Dirección Regional de Salud Tarma
3. TITULO PROFESIONAL: Licenciada en Enfermería
4. GRADO ACADEMICO: Maestría MENCION EN: Gestión en los Servicios de la Salud
5. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estres y el Desempeño laboral Post Covid-19 del Personal de Salud del Centro de Salud San Francisco, Tarma - 2024?

ASPECTOS DE VALIDACION:

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | X | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | X |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | X | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | X |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | X | |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | X |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | X | |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | X |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | X |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | X |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | X |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy Buena.....
2. PROMEDIO DE VALORACION:
3. FECHA Y LUGAR: Tarma, 19 de Junio 2024
4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 43247382.....



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Quispe Gutierrez, Haydee Dina EDAD 38
 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO Dirección Regional de Salud Tacna
 1.3. TITULO PROFESIONAL licenciada en Enfermería
 1.4. GRADO ACADEMICO Magister MENCION EN Gestión en los servicios de Salud
 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: Estres y el desempeño laboral Post COVID-19 del Personal de Salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna - 2024.

ASPECTOS DE VALIDACION:

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | X |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | X | |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | X | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | X | |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas. | | | | | X |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | X | |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | X | |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | X | |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | X |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | X |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | X | |

5. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy Buena.....
 6. PROMEDIO DE VALORACION:

7. FECHA Y LUGAR Tacna, 19 de Junio.

8. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 43247382

ANEXO N° 03-D

EXPERTO 4



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO... Ancallí Calzaya Félix EDAD 43
 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO... C.S. San Francisco
 1.3. TITULO PROFESIONAL... Medico
 1.4. GRADO ACADÉMICO... Magister MENCIÓN EN... Salud Pública
 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION:

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible | | | | b | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación | | | | b | |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación | | | | b | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas | | | | b | |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | b |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | x | |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación | | | | x | |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación | | | | x | |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | b | |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta | | | | b | |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado | | | | x | |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a)Deficiente..... b)Baja..... c)Regular..... d)Buena**b**... e)Muy Buena.....
 2. PROMEDIO DE VALORACION:.....
 3. FECHA Y LUGAR... 5-9-24 Tacna
 4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40719685

Dr. Félix Ancallí Calzaya
Medicina Ocupacional y Medio Ambiente
CMP 48157 RNE 40264



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Ancallí Calizaya Felix EDAD: 43
 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: C.S. San Francisco
 1.3. TITULO PROFESIONAL: Medico Cirujano
 1.4. GRADO ACADEMICO: Magister MENCIÓN EN: Salud Pública
 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: "ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024"

ASPECTOS DE VALIDACION:

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | b | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | y | |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | b | |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | b | |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas. | | | | | b |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | x | |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | x | |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | b | |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | x | |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | y | |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | x | |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a)Deficiente..... b)Baja..... c)Regular..... d)Buena**x** e)Muy Buena.....
 2. PROMEDIO DE VALORACION:
 3. FECHA Y LUGAR: 5-7-24 Tarma
 4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40717685

Dr. Felix Ancallí Calizaya
Medicina Ocupacional y Medio Ambiente
CMP 48157 RNE 40264

ANEXO N° 03-E

EXPERTO 5



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: VALENZUELA MENeses, RICHARD DEL EDAD: 39 E
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: ECONOMISTA
- 1.4. GRADO ACADEMICO: ECONOMISTA MENCION EN: ECONOMIA Y FINANZAS
- 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024

ASPECTOS DE VALIDACION: DESEMPEÑO LABORAL

| N° | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | 91% |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | 92% |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | | 93% |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | 94% |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | 89% |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | 95% |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | 93% |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | 92% |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | 92% |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | 93% |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | 92% |

5. OPINION DE APLICABILIDAD: a)Deficiente..... b)Baja..... c)Regular..... d)Buena..... Muy Buena..... 92%
6. PROMEDIO DE VALORACION: 92%
7. FECHA Y LUGAR: Tacna, 20 Junio
8. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique): Mejorar conectores y redacción

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 43479246



Richard J. Valenzuela Meneses
ECONOMISTA
CET-0191



VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: VALENZUELA MENESES, RICHARD JOEL EDAD: 39 años
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: ECONOMISTA
- 1.4. GRADO ACADEMICO: ECONOMISTA MENCION EN: ECONOMIA Y FINANZAS
- 1.5. TITULO DE LA INVESTIGACION: ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024

ASPECTOS DE VALIDACION: ESTRES

| Nº | INDICADOR | CRITERIOS | DEFICIENTE 0-20% | BAJA 21-40% | REGULAR 41-60% | BUENA 61-80% | MUY BUENA 81-100% |
|----|--------------------------|---|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | CLARIDAD DE LA REDACCION | Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible. | | | | | 89% |
| 2 | OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación. | | | | | 94% |
| 3 | PERTINENCIA | Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación. | | | | | 96% |
| 4 | ORGANIZACION | Hay una secuencia lógica en las preguntas. | | | | | 91% |
| 5 | SUFICIENCIA | El número de preguntas es adecuado, y tiene calidad en la transmisión de las mismas | | | | | 93% |
| 6 | INTENCIONALIDAD | El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación. | | | | | 90% |
| 7 | CONSISTENCIA | Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación. | | | | | 95% |
| 8 | COHERENCIA INTERNA | Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación. | | | | | 96% |
| 9 | METODOLOGIA | Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (proceso de la investigación) | | | | | 93% |
| 10 | INDUCCION A LA RESPUESTA | Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta. | | | | | 94% |
| 11 | LENGUAJE | Esta acorde al nivel del que será entrevistado. | | | | | 94% |

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a)Deficiente..... b)Baja..... c)Regular..... d)Buena..... e)Muy Buena..... 94%
2. PROMEDIO DE VALORACION: 94
3. FECHA Y LUGAR: Tacna, 20 JUNIO
4. OBSERVACIONES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)... Mejorar redacción pag. 1 y 2

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 43475246



Richard J. Valenzuela Meneses
ECONOMISTA
CET-0191

**VALIDEZ POR CONSTRUCTO
ESCALA VALIDEZ DE CONSTRUCTO, SEGÚN LA PRUEBA DE KMO –
ESFERICIDAD DE BARTLETT DE LA VARIABLE
Prueba de KMO y Bartlett**

Instrumento N°01

Cuestionario “Estrés”

Prueba de KMO y Bartlett

| | | |
|---|------|---------|
| Medida Kaiser-Mayer-Olkin de adecuación de muestreo | | 0,727 |
| Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-Cuadrado | | 322,466 |
| Bartlett | gl. | 15 |
| | Sig. | ,000 |

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Centro de Salud San Francisco

Según la prueba de KMO = 0,727 muestran una aceptable adecuación lo que indica que los datos indican un análisis factorial es útil para el estudio, como también según la prueba de esfericidad de Bartlett presenta un p valor = 0,000, que es menor que el nivel de significancia ($p < 0,05$) por lo cual el análisis factorial si es útil para lo datos.

Instrumento N°02

Cuestionario “Desempeño Laboral”

Prueba de KMO y Bartlett

| | | |
|---|------|--------|
| Medida Kaiser-Mayer-Olkin de adecuación de muestreo | | 0,735 |
| Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-Cuadrado | | 47,467 |
| Bartlett | gl. | 55 |
| | Sig. | ,000 |

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Centro de Salud San Francisco

Según la prueba de KMO = 0,735 muestran una aceptable adecuación lo que indica que los datos indican un análisis factorial es útil para el estudio, como también según la prueba de esfericidad de Bartlett presenta un p valor = 0.000, que es menor que el nivel de significancia ($p < 0,05$) por lo cual el análisis factorial si es útil para lo datos.

ANEXO N°04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PRUEBA PILOTO

La prueba piloto se realizó en el Centro de Salud de Ciudad Nueva. Los instrumentos aplicados al personal de salud, fueron 10 encuestas aplicadas, se tomó en cuenta la población con las mismas características a la población objeto de estudio.

El propósito de la prueba piloto es conocer la fiabilidad de los instrumentos, así como para proporcionar las bases necesarias para la prueba de validez y confiabilidad.

CONFIABILIDAD

El criterio de confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna), aplicando la prueba piloto cuyos resultados son los siguientes:

| INSTRUMENTO | | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|-------------|-------------------|------------------|-----------------|
| 1 | Estrés | 0,724 | 30 |
| 2 | Desempeño Laboral | 0,720 | 23 |

Considerando a Rosenthal (García 2005) propone una confiabilidad mínima de 0.50 para propósitos de investigación; También Vellis (García 2005) plantea que un nivel entre 0.70 a 0.80 es respetable y alrededor de 0.90 es un nivel elevado de confiabilidad. Por lo tanto, el instrumento es aplicable en la presente investigación.

A continuación, se acompaña la tabla de resultados de las estadísticas de cada uno de los ítems.

VARIABLE 1: ESTRES

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Grá

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas

RELIABILITY
/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 C11 C
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,724 | 30 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| C1 | 38,70 | 19,122 | ,738 | ,658 |
| C2 | 38,40 | 21,600 | ,676 | ,685 |
| C3 | 38,60 | 28,711 | -,699 | ,779 |
| C4 | 38,70 | 20,900 | ,609 | ,682 |
| C5 | 39,00 | 20,667 | ,415 | ,700 |
| C6 | 38,50 | 23,389 | ,283 | ,714 |
| C7 | 38,30 | 26,233 | -,228 | ,760 |
| C8 | 38,80 | 22,178 | ,425 | ,701 |
| C9 | 38,20 | 23,733 | ,292 | ,715 |
| C10 | 39,10 | 21,656 | ,330 | ,710 |
| C11 | 38,70 | 21,344 | ,406 | ,701 |
| C12 | 38,40 | 22,267 | ,357 | ,707 |
| C13 | 38,20 | 22,622 | ,576 | ,698 |
| C14 | 38,90 | 21,656 | ,424 | ,699 |
| C15 | 38,60 | 25,156 | -,076 | ,748 |
| C16 | 38,50 | 21,833 | ,322 | ,711 |
| C17 | 38,40 | 12,454 | ,601 | ,580 |
| C18 | 39,00 | 20,667 | ,415 | ,700 |
| C19 | 38,50 | 23,389 | ,283 | ,714 |
| C20 | 38,30 | 26,233 | -,228 | ,760 |
| C21 | 38,80 | 22,178 | ,425 | ,701 |
| C22 | 38,20 | 23,733 | ,292 | ,715 |
| C23 | 39,10 | 21,656 | ,330 | ,710 |
| C24 | 38,70 | 21,344 | ,406 | ,701 |
| C25 | 38,60 | 28,711 | -,699 | ,779 |
| C26 | 38,70 | 20,900 | ,609 | ,682 |
| C27 | 38,90 | 21,656 | ,424 | ,699 |
| C28 | 38,60 | 25,156 | -,076 | ,748 |
| C29 | 38,50 | 21,833 | ,322 | ,711 |
| C30 | 38,70 | 19,122 | ,738 | ,658 |

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gr

The screenshot shows the SPSS software interface. The top menu bar includes 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Datos', 'Transformar', 'Insertar', 'Formato', 'Analizar', 'Marketing directo', and 'Gr'. Below the menu is a toolbar with various icons. The left pane shows a project tree with folders like 'Resultado', 'Fiabilidad', and 'Escala: ALL VARIA'. The right pane displays the 'RELIABILITY' dialog box with the following settings:

```
RELIABILITY
/VARIABLES=T1 T2 T3 T4 T5 T6 T7 T8 T9 T10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,720 | 23 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| T1 | 21,90 | 17,878 | ,075 | ,733 |
| T2 | 19,90 | 12,456 | ,621 | ,646 |
| T3 | 20,00 | 16,000 | ,655 | ,686 |
| T4 | 20,50 | 16,278 | ,640 | ,728 |
| T5 | 19,80 | 15,067 | ,780 | ,675 |
| T6 | 20,20 | 16,178 | ,898 | ,731 |
| T7 | 22,80 | 18,678 | ,620 | ,723 |
| T8 | 21,20 | 18,844 | ,624 | ,712 |
| T9 | 20,90 | 13,833 | ,749 | ,640 |
| T10 | 21,90 | 15,211 | ,704 | ,680 |
| T11 | 21,90 | 17,878 | ,875 | ,733 |
| T12 | 19,30 | 16,456 | ,621 | ,646 |
| T13 | 19,00 | 16,500 | ,538 | ,686 |
| T14 | 20,50 | 16,278 | ,604 | ,728 |
| T15 | 18,10 | 15,067 | ,640 | ,675 |
| T16 | 20,70 | 16,178 | ,798 | ,754 |
| T17 | 20,40 | 16,678 | ,610 | ,732 |
| T18 | 21,20 | 14,844 | ,724 | ,711 |
| T19 | 12,98 | 13,833 | ,587 | ,560 |
| T20 | 21,90 | 18,211 | ,607 | ,770 |
| T21 | 21,90 | 21,211 | ,904 | ,940 |
| T22 | 21,90 | 15,211 | ,704 | ,680 |
| T23 | 20,90 | 13,833 | ,749 | ,640 |

ANEXO N°05

RESOLUCIÓN DE FACULTAD



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,
Farmacia y Bioquímica

RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 12896-2024-FACS-UNJBG
Tacna, 30 de mayo de 2024

VISTO:

El Oficio N° 365-2024-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicita designación de Asesor para el Proyecto de tesis presentado por el(la) Bach. HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE;

CONSIDERANDO:

Que, se deberá tener presente que en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNJBG, aprobado mediante la R.R. N° 12401-2023-UNJBG, (11.12.2023), en el *Capítulo VI del asesor de Tesis, Art. 14° - Previa carta de conformidad del asesor, el o los interesados solicitarán al Director de la Escuela profesional de aprobación del proyecto de tesis, el mismo que se otorgará mediante Resolución de Facultad, teniendo un periodo máximo de un (01) año para la ejecución de la tesis;*

Que, el(la) BACH. HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE, de la Escuela Profesional de Enfermería solicita se le asigne Asesor para el proyecto de tesis;

Que, mediante el Oficio N° 365-2024-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicitando designación de Asesor para el proyecto de tesis titulado: ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID - 19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024, presentado por el(la) BACH. HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE designando a la DRA. ELIZABETH BALBINA HUERTA TOVAR, como asesora;

Que, teniendo opinión favorable de su Asesora se procede a dar continuidad de trámite;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria N° 30220, Art. 169 inc) b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud;

SE RESUELVE:

ART. 1°: Oficializar la Designación como Asesora al DRA. ELIZABETH BALBINA HUERTA TOVAR, para el Proyecto de Tesis titulado: **ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID - 19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024**, presentado por el(la) BACH. HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE, de la Escuela Profesional de Enfermería.

ART. 2°: Autorizar la ejecución de Proyecto de Tesis presentado por el(la) BACH. HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dña. Rina Myriam Pico Velásquez
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DISTR. ESEN. Interesado., arch.



Mtro. Vanessa Varfeth Valle Cohaila
SECRETARÍA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VVC/ctr.-

Av. Miraflores s/n Ciudad Universitaria - Central Telefónica 583000 Anexo 2226 Casilla Postal 316.

ANEXO N°06

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tacna, 07 de Agosto de 2024

SOLICITO: PERMISO PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

DR. MARCO ANTONIO ADUVIRE TAHUAYA
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD TACNA



Yo, HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE,
identificada con DNI N° 48015153, con
domicilio en Av. Circunvalación 1272 y
teléfono celular 952289448,
respetuosamente expongo:

Tengo a bien dirigirme a Ud. a fin de saludarlo cordialmente y mediante el presente solicito se me otorgue permiso para aplicar el instrumento del proyecto de tesis titulado "ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024".

Adjunto:

- Resolución de aprobación de proyecto de tesis
- Recibo de pago en caja de la Red de Salud (concepto: trabajo de investigación)
- Proyecto de tesis
- Instrumentos

Atentamente,


Helen Gisel Sarmiento Quispe
48015153

ANEXO N°06



REDST
RED DE SALUD
TACNA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

MEMORANDO N° 663 2024 - AFI-UESA-ODI-DE-REDS.T/DRS.T/GOB.REG.TACNA

A : MED. WILBER JUAN TAPIA EPINOZA
Jefe del Centro de Salud San Francisco

DE : MED. MARCO ANTONIO ADUVIRE TAHUAYA
Director Ejecutivo de la Red de Salud

ASUNTO : FACILIDADES A PERSONAL

FECHA : Tacna, 12 de agosto del 2024

Por medio del presente tengo a bien presentar al bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Helen Gisel Sarmlento Quispe, quién ejecutará el Proyecto de Tesis Titulado "Estrés y el desempeño laboral Post COVID – 19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024" aprobado con Resolución de Facultad N° 12896-2024-FACS-UNJBG.

Consecuentemente, agradeceré su atención brindando las facilidades correspondientes para el desarrollo del Proyecto en mención.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DRST - RED DE SALUD TACNA

MED. MARCO ANTONIO ADUVIRE TAHUAYA
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD
C.M.P. N° 44270

C.c. Archivo
MAAT/KASC/FCL/CGCC

ANEXO N°07



REDST
RED
SALUD
TACNA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

N° 042-2024-AFI-UESA-ODI-DE-REDS.T.-

AUTORIZACIÓN

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA RED DE SALUD, DE LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA, AUTORIZA A:



HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE



BACHILLER DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE
GROHMANN, A FIN DE EJECUTAR EL PROYECTO DE TESIS TITULADO: "ESTRÉS
Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID – 19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL
CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA – 2024", APROBADO CON
RESOLUCIÓN DE FACULTAD N°12896-2024-FACS-UNJBG, POR LO QUE
SÍRVASE BRINDAR LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DEL
PROYECTO EN MENCIÓN.



Tacna, 12 de agosto del 2024



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
REDST - RED DE SALUD TACNA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA RED DE SALUD
DR. MARCO ANTONIO ADUVIRE TARRUAYA
C.M.P. N° 44239

MAAT/KASC/FCL/CGCC

ANEXO N°08

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tacna, 12 de agosto del 2024
SOLICITO: PERMISO PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

DR. WILBER JUAN TAPIA ESPINOZA
GERENTE DEL C.S. SAN FRANCISCO

Yo, HELEN GISEL SARMIENTO QUISPE,
identificada con DNI N° 48015153, con
domicilio en Av. Circunvalación 1272 y
teléfono celular 952289448,
respetuosamente expongo:

Tengo a bien dirigirme a Ud. a fin de saludarlo cordialmente y mediante el presente solicito se me otorgue permiso para aplicar el instrumento del proyecto de tesis titulado "ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA - 2024", la cual será únicamente con fines de estudio e investigación.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Atentamente.



Helen Gisel Sarmiento Quispe
48015153



**ANEXO N°09
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variable | Definición Conceptual | Dimensiones | Indicador | Ítems | Escala Valorativa | Nivel de Medición | Metodología |
|--|--|---|--------------------|--|---|--|---|--|-------------------|---|
| <p>Problema general ¿Existe relación del estrés y el Desempeño Laboral Post Covid19 del Personal de la salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024?</p> <p>Problema Especifico</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de estrés post covid19 del personal del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024? ¿Cuál es el desempeño laboral Post Covid19 del Personal del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024? ¿Cuál es la relación entre el factor físico del estrés y el desempeño Laboral Post Covid19 del Personal del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024? ¿Cuál es la relación entre el factor psicológico del estrés y el desempeño Laboral Post Covid19 del Personal del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024? ¿Cuál es la relación entre el factor social del estrés y el desempeño Laboral Post Covid19 del Personal del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024? | <p>Objetivo General Determinar la relación del estrés y el Desempeño Laboral Post Covid19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024</p> <p>Objetivos Específicos -Identificar el nivel de estrés post covid19 del personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024. -Identificar el desempeño laboral Post Covid19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024. -Determinar la relación entre el factor físico del estrés y el desempeño Laboral Post Covid19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024. -Determinar la relación entre el factor psicológico del estrés y el desempeño Laboral Post Covid19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024. -Determinar la relación entre el factor social del estrés y el desempeño Laboral Post Covid19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.</p> | <p>Hipótesis Alternativa: Ha: El estrés está relacionado con el desempeño Laboral Post Covid19 del Personal de salud del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2024.</p> | Estrés | <p>El estrés se define como una respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo frente a demandas o amenazas percibidas, que pueden afectar la salud y el bienestar de un individuo (7)</p> | Factor Físico | - Carga de trabajo - Equipos - Ambiente - Imprevistos | 01,02,03 ,04,05,0 6,07,08 | <p>Escala de estrés en el personal de salud: Valores: Estrés Bajo (de 0 a 45 puntos) Estrés Medio (de 46 a 90 puntos) Estrés Alto (de 91 a 120 puntos)</p> | Nominal | <p>Enfoque de investigación: La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Se realizó una investigación de tipo descriptiva, transversal y no experimental.</p> <p>Método de investigación: Para la investigación se utilizó un método deductivo analítico.</p> <p>Población: La población constó de 150 personas del Centro de San Francisco</p> <p>Muestra: La muestra fue de 87 personas que trabajan en el C.S San Francisco</p> <p>Muestreo: La técnica utilizada fue probabilístico, aleatorio simple.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección: Cuestionario</p> <p>Validez y confiabilidad de datos: validado por 5 expertos y realización de la prueba piloto.</p> <p>Procesamientos y análisis de datos: Se realizó una revisión, y codificación de los resultados para procesarlos por el software SPSS.</p> <p>Consideraciones éticas: consentimiento informado.</p> <p>Técnicas para informe final: De acuerdo al protocolo de la ESEN.</p> |
| | | | Factor Psicológico | | - Impotencia - Preparación - Incertidumbre - Aflicción | 09,10,11 ,12,13,14 15,16,17,18,19 ,20 | | | | |
| | | | Factor Social | | - Interrelación - Conflicto - Juicios - Apoyo | 21,22,23 ,24,25,26 27,28,29,30 | | | | |
| | | | Desempeño Laboral | Asistencial | - Asistencia - Actitud - Cuidados - Protección | 1,2,3,4,5 6,7,8 | <p>Desempeño laboral: Desempeño laboral bajo (de 0 a 12 puntos) Desempeño laboral medio (de 13 a 19 puntos) Desempeño laboral alto (de 20 a 23 puntos)</p> | Nominal | | |
| | | | | Administrativo | - Recepción - Orden - Supervisión - Registro | 9,10,11, 12 13,14,15 ,16,17 18,19,20 | | | | |
| | | | | Organizacional | - Trabajo en Equipo - Gestión - Inspección - Control | 21,22,23 | | | | |