

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**



**ESTRÉS LABORAL, HORAS TRABAJADAS RELACIONADO  
AL DESEMPEÑO DE PROFESIONALES DE SALUD DURANTE  
PANDEMIA. CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES”  
HUÁNUCO, 2022**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CALIDAD EN SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

**TESISTA: ESTRADA CAMPOS GELSYS YALILE**

**ASESORA: DRA. MELGAREJO FIGUEROA MARIA DEL PILAR**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mis padres, por su apoyo incondicional y a mis maestros por ser mentores de nuestra noble formación académica.

**GELSYS**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por darme la vida, sabiduría, fortaleza y ser nuestro guía en cada etapa de mi formación académica.

Agradecer a mi familia por su apoyo incondicional, por representar el mayor motivo de seguir adelante.

A las personas que de alguna u otra manera formaron parte de la realización de esta investigación. A todos Dios los bendiga siempre.

GELSYS

## RESUMEN

La presente investigación denominada “Estrés laboral, horas trabajadas relacionado al desempeño de profesionales de salud durante pandemia. Centro de Salud Aparicio Pomares Huánuco, 2022”, para determinar la relación entre las variables estrés laboral, horas trabajadas con el desempeño laboral, en dos categorías específicas; el método pertenece al inductivo con enfoque cuantitativo de nivel relacional y de tipo observacional, transversal, prospectivo, el instrumento fue cuestionarios validados que recogió información primaria a 36 profesionales de la salud que trabajan en los servicios de medicina, obstetricia, odontología, y enfermería del establecimiento de salud “Aparicio Pomares”; obteniendo los siguientes resultados de los profesionales: Tienen disminución de respuesta emocional y si se desempeñan profesionalmente [(X<sup>2</sup>= 0,396) (P > 0,05)]. Tienen despersonalización y si se desempeñan profesionalmente [(X<sup>2</sup>= 0,129) (P > 0,05)]. Tienen sobrecarga de trabajo y si se desempeñan profesionalmente [(X<sup>2</sup>= 1,440) (P > 0,05)]. Tienen horas trabajadas de guardias completas y si se desempeñan profesionalmente [(X<sup>2</sup>= 0,920) (P > 0,05)]. El estrés laboral, horas trabajadas y el desempeño del profesional de salud fue de estrés medio [47%] y bajo [53%] a pesar de trabajar guardias completas y si se desempeñan profesionalmente: Alto [92%] y medio [8%]; se utilizó la prueba estadística chi cuadrado de asociación donde [(X<sup>2</sup>= 0,496) (P > 0,05)]. Concluyendo que no existe asociación entre las variables investigadas.

**Palabras Clave:** Estrés Laboral, Horas Trabajadas, Desempeño Profesional.

## ABSTRACT

The present investigation called "Work stress, hours worked related to the performance of health professionals during a pandemic. Centro de Salud "Aparicio Pomares" Huánuco, 2022", to determine the relationship between the variables work stress, hours worked with job performance, in two specific categories; the method belongs to the inductive one with a quantitative approach of a relational level and of an observational, transversal, prospective type, the instrument was validated questionnaires that collected primary information from 36 health professionals who work in the medicine, obstetrics, dentistry, and nursing services of the "Aparicio Pomares" health facility; obtaining the following results from professionals: They have decreased emotional response and if they perform professionally [(X<sup>2</sup>= 0.396) (P > 0.05)]. They have depersonalization and if they perform professionally [(X<sup>2</sup>= 0.129) (P > 0.05)]. They have work overload and if they perform professionally [(X<sup>2</sup>= 1.440) (P > 0.05)]. They have hours worked as complete shifts and if they perform professionally [(X<sup>2</sup>= 0.920) (P > 0.05)]. Work stress, hours worked and the performance of the health professional was of medium stress [47%] and low [53%] despite working full shifts and if they perform professionally: High [92%] and medium [8%]; the chi square statistical test of association was used where [(X<sup>2</sup>= 0.496) (P > 0.05)]. Concluding that there is no association between the variables investigated.

**Keywords:** Work Stress, Hours Worked, Professional Performance.

## INDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT .....	v
INTRODUCCIÓN .....	viii
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN... 9</b>	
1.1.    Fundamentación del problema .....	9
1.2.    Justificación e importancia de la investigación .....	10
1.3.    Viabilidad de la investigación .....	11
1.4.    Formulación del problema .....	12
1.4.1.    Problema general.....	12
1.4.2.    Problemas específicos .....	12
1.5.    Formulación de los objetivos.....	12
1.5.1.    Objetivo general .....	12
1.5.2.    Objetivos específicos .....	12
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS .....</b>	<b>13</b>
2.1.    Formulación de las hipótesis .....	13
2.1.1.    Hipótesis general.....	13
2.1.2.    Hipótesis específicas .....	13
2.2.    Operacionalización de variables:.....	15
2.3.    Definición operacional de las variables:.....	18
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>19</b>
2.1.    Antecedentes de investigación .....	19
Antecedentes Internacionales.....	19
Antecedentes Nacionales .....	20
Antecedentes Regionales .....	21
2.2.    Bases teóricas .....	21
2.3.    Bases conceptuales .....	22
<b>CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>24</b>
4.1.    Ámbito.....	24
4.2.    Tipo y nivel de investigación .....	24

4.3.	Población y muestra .....	25
4.3.1.	Descripción de la población.....	25
4.3.2.	Muestra y método de muestreo.....	25
4.3.3.	Criterios de inclusión y exclusión.....	25
4.4.	Diseño de investigación.....	26
4.5.	Técnicas e instrumentos .....	26
4.5.1.	Técnicas .....	26
4.5.2.	Instrumentos .....	26
4.5.2.1.	Validación de instrumento de recolección de datos.....	28
4.5.2.2.	Confiabilidad de instrumento de recolección de datos .....	28
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	28
4.7.	Aspectos éticos .....	29
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		30
5.1.	Análisis descriptivo: .....	30
5.2.	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis: .....	43
5.3.	Discusión de resultados: .....	53
5.4.	Aporte científico de la investigación:.....	56
CONCLUSIONES .....		57
SUGERENCIAS .....		58
REFERENCIAS .....		59
ANEXO.....		62

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se define como las respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales de las personas que se adaptan y tratan de adaptarse a las presiones internas y externas. El estrés laboral surge de los desajustes entre las personas, los trabajos y la propia organización, mientras que la Jornada laboral es la cantidad de tiempo que cada trabajador dedica a realizar el trabajo para el que está empleado, y la jornada laboral puede ser un factor exhaustivo. Cuando una situación organizacional genera malestar, los individuos tratan de desarrollar mecanismos de protección que traten de mitigarlo, lo que puede afectar su desempeño laboral.

El propósito de esta investigación fue determinar el impacto del estrés laboral, las horas de trabajo en el desempeño de los profesionales de la salud durante la pandemia mediante la aplicación de preguntas específicas y valiosas mediante un cuestionario directamente de fuente primaria. En algunas investigaciones refieren que trabajar muchas horas afecta la salud, aumentando el riesgo de enfermedades cardiovasculares y cáncer. El trabajar demasiado tiempo, para el caso de jornadas intensas de guardias completas afecta la salud mental a largo plazo de los trabajadores, llevándolos a cuadros de ansiedad, depresión, trastornos del sueño entre otras sintomatologías.

En la presente investigación, planteamos ideas con enfoques empíricos, en la cual es común el pensar que los trabajadores de salud con intensas jornadas laborales, la presencia del Covid-19, hizo desarrollar estrés laboral por la cual el desempeño laboral iba ser inadecuado; al obtener los resultados estamos en la capacidad de afirmar que para el caso, el personal no desarrollo lo planteado, la cual sustentamos, que el centro de salud es de menor complejidad, eran atendidos los pacientes primariamente y se derivaban los casos a un lugar de capacidad resolutive; siendo así, el personal de salud mantenida contacto mínimo y corto con los pacientes durante la pandemia.



# CAPÍTULO I

## ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Fundamentación del problema

En la lucha contra la infección por el nuevo coronavirus (COVID-19), los trabajadores de la salud de China están expuestos y contagiados; Wuhan (provincia de Hubei), donde comenzó la epidemia; El personal de salud enfrenta enorme estrés laboral diario, que incluye la exposición a la infección de COVID-19, alto riesgo de exposición, protección inadecuada contra la contaminación, sentirse deprimido, discriminación del paciente, interacción con pacientes con sentimientos negativos, pérdida de contacto con familiares, agotamiento físico y mental<sup>1</sup>.

En diversas ocupaciones, las personas están expuestas a factores de riesgo psicológicos y sociales inevitables y ocupacionalmente limitados. COVID-19.

El brote ha exacerbado los efectos adversos la salud<sup>1</sup>.

El SARS-CoV-2 (COVID-19), que se está extendiendo por todo el mundo, fue catalogado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020, pero hasta el momento no se ha encontrado ningún fármaco o vacuna eficaz para combatirlo<sup>2</sup>. Dado que el estrés laboral, al igual que el sector salud, ha afectado a todo el siglo XX, el riesgo psicosocial se ha convertido en un fenómeno socialmente reconocido relacionado con el trabajo y la actividad profesional<sup>3</sup>.

COVID-19 los casos incrementaban, especialmente en las Américas, lo que impulsa la demanda de trabajadores de la salud de primera línea<sup>4</sup>.

El aumento de casos de COVID-19, especialmente en las Américas, está

alimentando la demanda de trabajadores de atención médica de primera línea.

El estrés, como uno de los factores psicosociales y laborales, es un evento que afecta y agobia particularmente a los trabajadores de la salud, lo que se ha visto exacerbado en la actual situación de pandemia provocada por el COVID-19, afectando claramente a la región. La salud mental puede conducir a problemas de salud y aumentar el número de lesiones y accidentes laborales.

Carga de trabajo de los profesionales de la salud y respuesta al estrés fisiológico Los individuos tratan de desarrollar mecanismos de defensa en un esfuerzo por reducirlo. La actuación de los profesionales de la salud importa por su responsabilidad social: la atención técnica y humana de los vulnerables.

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

### **Justificación Práctica**

En situación de pandemia, debe garantizar el derecho de los pacientes al compañerismo, la seguridad y el apoyo moral, protegerlos de prácticas asistenciales incompetentes o inseguras, pero salvo contadas excepciones, no deben asumir un riesgo desproporcionado de contagio. Y es por eso que debe seguir las reglas de seguridad para evitar infecciones.<sup>5</sup> La siguiente investigación es de social importancia porque el estrés laboral es una enfermedad influyente en la población; Debido al aumento en el número de pacientes infectados por COVID-19; Debido a la complejidad de la enfermedad que afecta a muchos profesionales de la salud y daña su estado físico y mental; dado que el paciente es el principal objeto de atención, el estrés afecta directamente la relación entre los dos. A partir de nuestra experiencia con cada uno de nosotros durante la jornada laboral, podemos comprobar que muchos de ellos acuden a la recepción con una mirada preocupada, la ansiedad agrava esta angustia cuando hay contacto con las enfermeras.

### **Justificación Teórica**

Para la formulación del marco teórico se tuvo como referencia a los antecedentes, que incluían las variables de investigación; que sirvieron para formular los instrumentos de recolección de datos.

### **Justificación Metodológica**

Los datos obtenidos pueden ser considerados como antecedentes para futuras investigaciones, así mismo para buscar estrategias para dar una buena calidad en ambiente de trabajo para el personal de salud.

### **Importancia**

El propósito del estudio es mejorar el estrés laboral, ya que es un tema que afecta el rendimiento de los trabajadores de la salud y sus relaciones con otros colegas. Aunque realizan sus tareas de manera efectiva, todavía enfrentan factores que pueden crear estrés en el trabajo. Se manifiesta tanto física como emocionalmente, afectando el bienestar individual y grupal y los resultados comerciales. Saber detectarlos y tratarlos de manera oportuna es una tarea fundamental del departamento de RRHH, que se encarga de evaluar correctamente el trabajo, promoviendo una dinámica de equilibrio e integración para que los trabajadores sanitarios puedan trabajar sin estrés, trabajar y realizar sus funciones de manera adecuada. habilidades y competencias profesionales; A su vez, sugerir estrategias para reducir el estrés laboral en esta área crítica.

### **1.3. Viabilidad de la investigación**

Se cree que esto fue posible porque el centro de salud cuenta con los recursos humanos necesarios para esta investigación. Las restricciones propuestas fueron el factor tiempo, las unidades de aprendizaje dispersas. Los factores temporales, debido a los horarios de trabajo en salud y las tareas diarias, limitaron el desarrollo de nuestro estudio. Factor bibliográfico, acceso limitado a la información. Hay unos pocos artículos de investigación sobre el estrés laboral y las horas relacionadas con el desempeño de los trabajadores de la salud durante la pandemia.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cómo es la relación entre el estrés laboral, horas trabajadas y el desempeño de profesionales de salud durante pandemia. Centro de salud “Aparicio Pomares” Huánuco, 2022?

### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y desempeño de los profesionales durante la pandemia?
- ¿Cuál es la relación que existe entre cantidad de horas de trabajo y desempeño de los profesionales durante la pandemia?

## **1.5. Formulación de los objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral, horas trabajadas y el desempeño de profesionales de salud durante pandemia. Centro de salud “Aparicio Pomares” Huánuco, 2022.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar si el estrés laboral es un factor relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia.
- Determinar si la cantidad de horas de trabajo es un factor relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia.

## CAPÍTULO II

### SISTEMA DE HIPÓTESIS

#### 2.1. Formulación de las hipótesis

##### 2.1.1. Hipótesis general

Hi: Estrés laboral, horas trabajadas está relacionado al desempeño de profesionales de salud durante pandemia Centro de salud “Aparicio Pomares” Huánuco, 2022.

Ho: Estrés laboral, horas trabajadas no está relacionado al desempeño de profesionales de salud durante pandemia Centro de salud “Aparicio Pomares” Huánuco, 2022.

##### 2.1.2. Hipótesis específicas

Hi<sup>1</sup>: Estrés laboral según disminución de la respuesta emocional está relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia en estudio.

Ho<sup>1</sup>: Estrés laboral según disminución de la respuesta emocional no está relacionado al desempeño los profesionales durante la pandemia en estudio.

Hi<sup>2</sup>: Estrés laboral según despersonalización está relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia en estudio.

Ho<sup>2</sup>: Estrés laboral según despersonalización no está relacionado al desempeño los profesionales durante la pandemia en estudio.

Hi<sup>3</sup>: Estrés laboral según sobrecarga de trabajo está relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia en estudio.

Ho<sup>3</sup>: Estrés laboral según sobrecarga de trabajo no está relacionado al desempeño los profesionales durante la pandemia en estudio.

Hi<sup>4</sup>: Cantidad de horas de trabajo está relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia en estudio.

Ho<sup>4</sup>: Cantidad de horas de trabajo está no está relacionado al desempeño los profesionales durante la pandemia en estudio.

**Variables:**

Variable 1: Estrés

Variable 2: Horas trabajadas

Variable 3: Desempeño

## 2.2. Operacionalización de variables:

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES			ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL Tipo de variable
		Dimensiones	Indicadores	Valor esperado		
<b>Variable 3</b>						
Desempeño de los profesionales	Es donde las personas expresan las habilidades profesionales adquiridas, se integran en un sistema, y los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivos, características personales y valores contribuyen al logro de los resultados deseados, de acuerdo con la tecnología, de una manera productiva y alto servicio de demanda.	Desempeño laboral	Si No	Alto (14-20) Medio (7-13) Bajo (1-6)	Nominal	Cualitativa
		Calidad de servicio				
		Labor de equipo				

<b>Variable 1 - 2</b>						
Estrés laboral	Es una manifestación de comportamientos y reacciones hacia uno mismo y el medio ambiente, relacionados con las demandas del trabajo, y afecta la salud mental de los trabajadores.	Disminución de la respuesta emocional Despersonalización Sobrecarga de trabajo	Si No	Alto (14-20) Medio (7-13) Bajo (0-6)	Nominal	Cualitativa
Horas trabajadas	Los días laborables son el tiempo que cada trabajador dedica al trabajo que realiza. Se calcula por el número de horas que el empleado debe realizar para realizar laboral durante el período correspondiente: día, semana o año.	Turnos completos Medio tuno	-Turnos completos -Medio tuno	Cantidad de horas laborales en cada turno (1-5)	Nominal	Cualitativa
<b>Variable Interviene</b>						
Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento de un individuo	Adultos	Edad cumplida	21-65 años	Discreta	Cuantitativa



Estado civil	Son las circunstancias personales determinadas por la familia, el matrimonio o el parentesco las que establecen determinados derechos y obligaciones.	Condición	Modo de vivir a la ley con vida sexual activa	Soltero Casado Viudo	Nominal	Cualitativa
--------------	---	-----------	---	----------------------------	---------	-------------

### 2.3. Definición operacional de las variables:

1. **Desempeño laboral:** Es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios en el área de salud<sup>6</sup>.
2. **Estrés laboral:** Es una expresión de comportamiento y respuesta a uno mismo y al entorno asociado a las exigencias del trabajo que afectan la salud física y mental de los empleados<sup>7</sup>.
3. **Horas trabajadas:** Un día de trabajo es el tiempo que cada empleado dedica a realizar el trabajo para el cual está contratado. Se calcula en función del número de horas que el empleado debe realizar actividades laborales en el período de tiempo correspondiente: en días, semanas o años<sup>8</sup>.

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de investigación

##### Antecedentes Internacionales

Monterrosa, A; Dávila, R; Mejía, A; Contreras, J; et al. Colombia, 2020. Investigaron el “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos, 2020” para determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo a la COVID-19 en médicos generales y extrapolar la asociación según la unidad local en la que laboraban. Como resultado, 7 de cada 10 participantes mostraron síntomas de ansiedad o estrés laboral y mostraron síntomas de FCV-19S. No se observó asociación con la clasificación del municipio <sup>9</sup>.

Muñoz, F; Valdespino, D; Ochoa, R; et al. México, 2020. Realizaron el estudio denominado: “Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 .2020”. Para los trabajadores de la salud, la pandemia por COVID-19 es un factor de riesgo de problemas de salud mental que requiere evaluación y atención oportuna <sup>10</sup>.

Lozano, A. **China, 2020. Investiga el** “Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental de los trabajadores de salud y en la población general de China.2020”, estos fueron los **factores** asociados con estrés mental alto, estrés alto, ansiedad y síntomas depresivos ( $p < 0,05$ ), las mujeres tuvieron síntomas físicos específicos (dolor muscular, mareos, secreción nasal) y falta de confianza en sí mismo <sup>11</sup>.

García, C; Rísquez, R; Martínez, R. España, 2016. Investigaron los “Niveles de estrés del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital clínico Universitario”, destacando que se han analizado percepciones moderadas de estresores laborales entre los profesionales. Entre las fuentes de estrés en el trabajo destacan la falta de control sobre la toma de decisiones profesionales y la constante necesidad de aprender cosas nuevas. Por otro lado, el apoyo recibido por los compañeros de trabajo es valorado de manera positiva <sup>12</sup>.

Sánchez Silva, Johny. Colombia, 2021. Investigó la “Calidad de vida relacionada con la salud del personal de enfermería que atiende directamente a pacientes sars-cov-2-cov-2-covid-19 en hospitales” para identificar los factores que más influyen en la calidad de vida de los pacientes. Se identificó el estigma social. Los aspectos de calidad de vida más afectados en la situación de pandemia son la salud emocional y mental <sup>13</sup>.

### **Antecedentes Nacionales**

Campos, A; Charqui, F. Lima, 2020. Investigaron sobre la “Frecuencia del síndrome de Burnout durante la pandemia del covid-19 en médicos residentes de un hospital nacional de tercer nivel”. Resultados: La frecuencia de Burnout fue del 15,7%. El miedo a contraer covid-19 ( $p=0,003$ ) y la menor seguridad por el uso de EPP ( $p=0,027$ ), se asociaron significativamente con la fatiga mental. Esta evidencia permite la formulación de estrategias preventivas para mantener el bienestar mental del personal de salud <sup>14</sup>.

Becerra, B; Camiloaga, M. Lima, 2020. Investigaron el “Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia covid-19, hospital Marino Molina Scippa” para determinar la relación que existe entre el estrés y la conducta de afrontamiento en enfermeras de urgencias por COVID-19. El 80% de los profesionales de enfermería son mujeres y el 20% son varones. No existe relación entre el estrés y afrontamiento ( $p=0,424$ ) en profesionales de enfermería del servicio de emergencia COVID-19<sup>15</sup>.

Carrasco, O; Castillo, E; Salas, S; Reyes, C. Chimbote, 2020. “Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19” donde el factor ambiental y personal en las enfermeras peruanas que se encuentran laborando en atención directa al paciente en el contexto COVID – 19 se encuentra asociado a la satisfacción laboral<sup>16</sup>.

### **Antecedentes Regionales**

Actualmente no existen estudios sobre el impacto emocional de esta epidemia en nuestro hemisferio. Sin embargo, el brote del nuevo coronavirus COVID-19 en nuestro país podría poner en peligro nuestro sistema de salud. Este escenario tiene un impacto psicológico negativo en los trabajadores de la salud y las personas más vulnerables, provocando estrés, miedo, confusión, ira, frustración, ansiedad, aburrimiento, soledad, angustia, desesperanza, culpa y depresión.

## **2.2. Bases teóricas**

### **1. Estrés Laboral**

Es definida por la Organización Mundial de la Salud como la respuesta general del organismo ante cualquier factor estresante o situación estresante.

Desde entonces, este concepto se ha utilizado de diferentes formas y en distintos campos, y ahora todo el mundo ha oído hablar del estrés o stress.<sup>17</sup>

El estrés laboral se define como la respuesta fisiológica, psicológica y conductual de las personas que se adaptan y tratan de adaptarse a los estresores internos y externos. El estrés laboral se produce cuando existe un desajuste entre las personas, el trabajo y la propia organización<sup>18</sup>.

El nuevo coronavirus SARS-Cov-2, causante de la pandemia por COVID-19, que afecta al mundo; situaciones complejas y estresantes, que retan los mecanismos de regulación emocional y capacidad de adaptación a la vida cotidiana del personal de salud para mantener un estado de salud mental óptimo <sup>19</sup>.

### **2. Cantidad de horas trabajadas**

Total, de horas efectivamente trabajadas es importante para comprender mejor los niveles y evolución del bienestar de los hogares en el Perú y reducir la brecha entre la interpretación del conjunto de estadísticas económicas y sociales que se ofrece a la opinión pública y la percepción de la ciudadanía sobre su calidad de vida y bienestar <sup>20</sup>.

### **3. Desempeño de los profesionales de la salud**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalan que el profesional de la salud debe manejar una serie de conocimientos para el desempeño de la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud <sup>21, 22</sup>. El desempeño laboral es el comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Durante años se ha sostenido que el desempeño deficiente se atribuía a la falta de conocimientos teóricos y prácticos, sin embargo, en la actualidad se sostiene que el desempeño del profesional de salud depende de diversos aspectos tales como las características de la población atendida, los trabajadores sanitarios, el sistema sanitario y el entorno que determina las condiciones en las que se desempeña el personal sanitario <sup>23</sup>.

Desempeño del personal de salud es susceptible de mejorar mediante: una supervisión objetiva e imparcial; salarios aceptables y puntuales que repercuten sobre la productividad y calidad de la atención, los incentivos económicos, los permisos para mejorar competencias, mejoras en la infraestructura y condiciones de trabajo que disminuyan los riesgos laborales. Se pueden lograr rápidamente mejoras considerables de la disponibilidad, la competencia, la capacidad de reacción y la productividad de este colectivo mediante la aplicación de varios instrumentos prácticos y poco costoso <sup>24</sup>.

### **2.3. Bases conceptuales**

1. Desempeño profesional. - Es donde las personas expresan las habilidades profesionales adquiridas, se integran en un sistema, y los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivos, características personales y valores contribuyen al logro de los resultados deseados, de acuerdo con la tecnología, de una manera productiva y alto servicio de demanda <sup>25</sup>.
2. Estrés laboral. - Es una manifestación de comportamientos y reacciones hacia uno mismo y el medio ambiente, relacionados con las demandas del trabajo, y afecta la salud mental de los trabajadores<sup>26</sup>.

3. Horas trabajadas. - Los días laborables son el tiempo que cada trabajador dedica al trabajo que realiza. Se calcula por el número de horas que el empleado debe realizar para realizar laboral durante el período correspondiente: día, semana o año<sup>27</sup>.

## CAPÍTULO IV

### MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1. **Ámbito**

La presente investigación se realizó en el Centro Salud “Aparicio Pomares” en la Región Huánuco, ubicada en la primera calle del Jr. Junín.

#### 4.2. **Tipo y nivel de investigación**

**Método:** Inductivo porque va de lo específico a lo general.

**Enfoque:** Cuantitativo porque expresa los resultados en cantidades.

##### **Tipo**

Según participación del investigador fue de tipo observacional, porque la investigación se realizó sin la manipulación de la variable independiente por parte del investigador.

Según la planificación de la toma de información fue prospectivo, porque se hizo la recolección de los datos de fuentes primarias.

Según el número de ocasiones que se mide las variables, el estudio fue de tipo transversal, porque la recolección de datos se tomó una sola vez.

##### **Nivel de investigación**

El presente estudio según Fonseca<sup>28</sup>, cumple con la clasificación de nivel relacional, porque se demuestra la relación entre las variables estudiadas: Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de salud. Así mismo la prueba estadística demuestra dependencia entre diferentes eventos de interés de la presente investigación.



### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Descripción de la población

La población estuvo conformada por los trabajadores de salud que laboran en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” que son un total de 150 trabajadores.

#### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

**Tabla 1. Muestreo de trabajadores que laboran en el Centro de Salud “Aparicio Pomares”**

<b>Categoría profesional</b>	<b>N°</b>
Médicos	09
Odontólogos	09
Obstetras	09
Enfermeras	09
<b>Total</b>	<b>36</b>

*Fuente: Lista del personal de Salud.*

Debido a las características de selección y el tamaño de la población, se optó por trabajar un muestreo, es decir con el total de la población de 36 personas que se encuentran dentro del grupo profesional de salud, las cuales conformarán la muestra de estudio. El método de muestreo por conglomerados y teniendo en cuenta los criterios de selección.

#### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

##### **De inclusión:**

- Personal de salud laborable en el Centro de Salud.
- Nombrado o contratado por cualquier modalidad de servicio
- Modalidad de trabajo más de tres meses.
- Acepte participar en la investigación con consentimiento informado.

##### **De exclusión:**

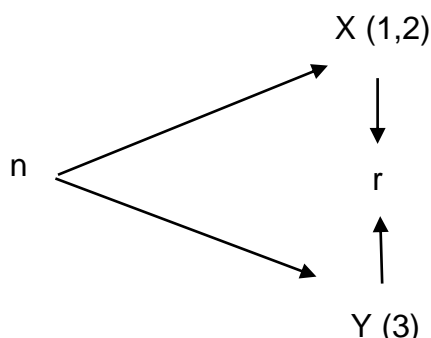
- Que sean internos de cualquier profesión de salud.
- Que estén de vacaciones y/o con licencia de trabajo

- Que sean trabajadores administrativos
- Que sean personal de salud en trabajo remoto
- Que sean trabajadores de seguridad
- Que sean personal de limpieza

#### 4.4. Diseño de investigación

Según Hernández<sup>29</sup>, el diseño de la investigación corresponde al **descriptivo-correlacional**, donde las variables fueron estrés laboral y desempeño profesional, y los resultados se evidenciaron a través de una relación de independencia más no una relación de causa - efecto entre las variables consideradas.

**Gráfico:**



Donde:

<b>n</b>	Muestra de investigación
<b>X</b>	Variable 1: Estrés laboral
<b>X</b>	Variable 2: Horas trabajadas
<b>r</b>	Relación entre variables
<b>Y</b>	Variable 3: Desempeño profesional

#### 4.5. Técnicas e instrumentos

##### 4.5.1. Técnicas

La técnica que se utilizó es la encuesta con el objetivo de constatar el estado de satisfacción en el trabajo de área Covid -19 acerca del estrés laboral y cantidad de horas trabajadas que desempeñan durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares.”

##### 4.5.2. Instrumentos

**Cuestionario de características personales y laborales:**

El instrumento permitió recoger información sobre las características generales y laborales de los profesionales que laboran en el Centro de Salud “Aparicio Pomares”. Sobre los datos personales se identificará la edad y sexo. Sobre los datos laborales, se identificaron la profesión, el tiempo de servicio, calidad de servicio, labor de equipo, área de servicio, entre otros.

**a. Escala del estrés laboral:**

La escala sirvió para recopilar información sobre el Estrés laboral en el Centro de Salud, extraído del cuestionario IMSS de percepción de los trabajadores. La escala consta de 20 ítems, con dos opciones de respuesta: Si y No, además está dividida en dimensiones que valoran características específicas del estrés laboral como: Disminución de la respuesta emocional (5 ítems), despersonalización (5 ítems), y sobrecarga de trabajo (5 ítems).

**La categoría de medición del estrés laboral fue:**

Alta: (14 a 20 puntos).

Media: (7 a 13 puntos).

Baja: (0 a 6 puntos).

**b. Escala de horas trabajadas:**

La escala sirvió para recopilar información sobre la cantidad de horas trabajadas en el Centro de Salud, extraído del cuestionario de percepción de los trabajadores. La escala consta de 5 ítems, con 2 opciones de respuesta: Si y No, además está dividida en dimensiones que valoran características específicas de las horas trabajadas como: turnos completos (2 ítems), medio turno (2 ítems), disposición de descanso (1 ítem).

**La categoría de medición del estrés laboral fue:**

Alta: (5, 4 puntos).

Media (3 puntos).

Baja: (1,2, 3 puntos).

**c. Escala de evaluación del desempeño profesional**

La escala sirvió para recopilar información sobre el desempeño profesional de los trabajadores del Centro de Salud a través de la percepción del jefe inmediato superior. La escala consta de 20 ítems [(baja 1-6), (medio 7-13), (alta 14-20) con 2 opciones de respuesta que va: Si y No. Las características específicas del desempeño profesional como: desempeño laboral (6 ítems), calidad de servicio (7 ítems), labor de equipo (7 ítems). El instrumento se aplicó en un tiempo de 15-20 minutos.

#### **4.5.2.1. Validación de instrumento de recolección de datos**

Realizado mediante el juicio de expertos con el método Delphi, resultando validado (anexo 4).

#### **4.5.2.2. Confiabilidad de instrumento de recolección de datos**

Realizado mediante método de Kuder Richardson ( $KR=0,82$ ) para ambos, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad alta (anexo 4).

### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

1. Se realizaron los siguientes estudios y se utilizaron los siguientes procedimientos: Obtenga permiso para ir al centro de salud "Aparicio Pomares".
2. Se realizó una verificación de contenido y una prueba cuantitativa del instrumento antes de utilizarlo.
3. Luego, los encuestadores fueron capacitados para recopilar la información.
4. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes del estudio.
5. El uso de la herramienta de recopilación de datos llevó unos 15 minutos.
6. El plan de planificación y análisis de datos consideró: Control de calidad de los datos y correcciones apropiadas.
7. Según las variables del cuestionario, los códigos de datos se convierten en códigos numéricos según las respuestas esperadas en las herramientas.
8. Clasificar los datos según el tipo de variable y la escala de medida asignada a la variable.

Plan de tabulación y análisis de datos:

1. Presenta en forma de tablas y figuras según las variables estudiadas.
2. El análisis de metadatos utiliza estadística descriptiva e inferencial.

3. La prueba de hipótesis utiliza la prueba estadística chi-cuadrado con un nivel de significación de 0,05.

#### **4.7. Aspectos éticos**

Fue aplicado este cuestionario, el principio moral que regula la investigación científica se implementaron estrictamente, sin beneficencia, no maleficencia, justicia, y autonomía lo que lo hace razonable y queda en libertad para poder retirarse en cualquier momento de la investigación.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1. Análisis descriptivo:

Tabla 01. Factor estrés laboral en la categoría disminución de la respuesta emocional del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Categoría	n=36	Médico		Odontólogo		Obstetra		Enfermero		Total	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Disminución de la respuesta emocional											
Me siento emocionalmente agotado (a) en mi trabajo		1	8	0	9	2	7	5	4	8	28
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)		1	8	0	9	0	9	2	7	3	33
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a)		3	6	4	5	1	8	4	5	12	24
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa		5	4	1	8	2	7	5	4	10	26
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa		5	4	6	3	0	9	2	7	15	21

*Fuente: Cuestionario estrés emocional*

En la tabla 01, respecto a la disminución de la respuesta emocional del personal de salud en estudio, se observó que el grupo profesional médico y odontólogo en mayoría se siente cansado al trabajar en contacto directo con la gente [(5:13,8%); (6:16,6%)], mientras que los profesionales obstetras escasamente y enfermeros mayoritariamente se sienten emocionalmente agotados en el trabajo [(2:5,5%); (5:8,3%)].

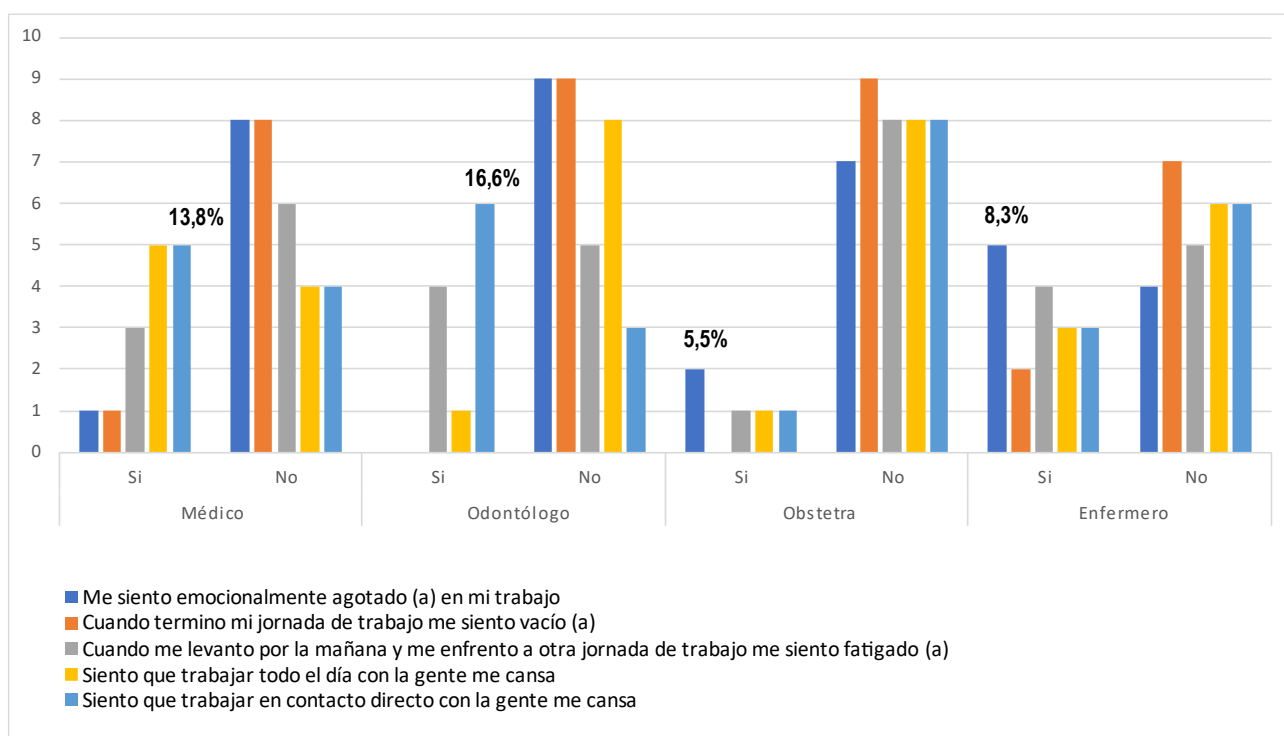


Figura 01. Factor estrés laboral en la categoría disminución de la respuesta emocional del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Tabla 02. Factor estrés laboral en la categoría despersonalización del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Categoría	n=36	Médico		Odontólogo		Obstetra		Enfermero		Total	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Despersonalización	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos	0	9	0	9	0	9	3	6	3	33
		0	9	0	9	0	9	0	9	0	36

Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis pacientes										
Siento que me ha hecho más duro la gente	3	6	5	4	3	6	3	6	14	22
Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	0	9	0	9	1	8	3	6	4	32
Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis compañeros	0	9	0	9	0	9	1	8	1	35

*Fuente: Cuestionario estrés emocional*

En la tabla 02, respecto a la despersonalización del personal de salud en estudio, se observó que el grupo profesional de odontólogos en mayoría siente que la gente les ha hecho más duros [5 (13,8%)], mientras que los profesionales médicos, obstetras y enfermeros perciben la misma categoría en menos proporción [(3: 8,3%); (3: 8,3%); (3: 8,3%)].

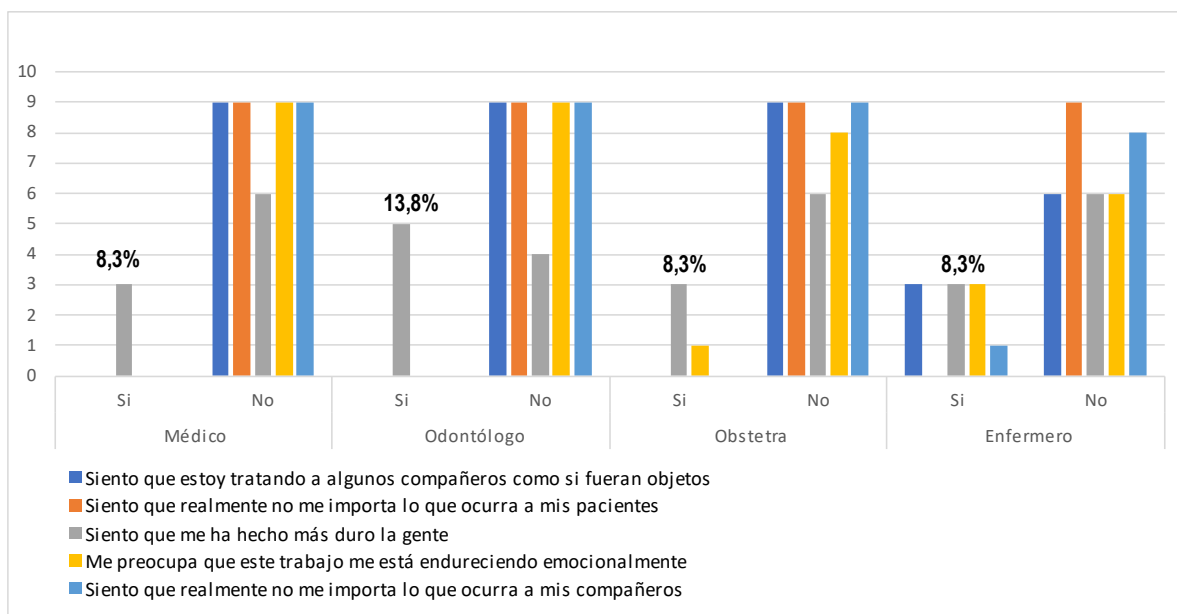


Figura 02. Factor estrés laboral en la categoría despersonalización del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.



Tabla 03. Factor estrés laboral en la categoría sobrecarga de trabajo del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Categoría	n=36		Médico		Odontólogo		Obstetra		Enfermero		Total	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Siento que mi trabajo me está desgastando	3	6	1	8	4	5	5	4	13	23		
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	6	3	1	8	1	8	4	5	12	24		
Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros de trabajo o usuarios	7	2	4	5	6	3	9	0	26	10		
Siento que estoy influyendo positivamente a la vida de otras personas a través de mi trabajo	7	2	9	0	7	2	8	1	31	5		
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi compañero o usuarios en medio de la pandemia	5	4	5	4	7	2	6	3	23	13		

*Fuente: Cuestionario estrés emocional*

En la tabla 03, respecto a la sobrecarga de trabajo del personal de salud en estudio, se observó que el grupo profesional de odontólogos en mayoría siente que están influyendo positivamente a la vida de otras personas a través de su trabajo [9 (25%)], en menor porcentaje perciben los profesionales médicos y obstetras [7 (19,4%); 7(19,4%)], mientras que el grupo de enfermeros en mayoría sienten entender fácilmente a sus compañeros de trabajo [9 (25%)].

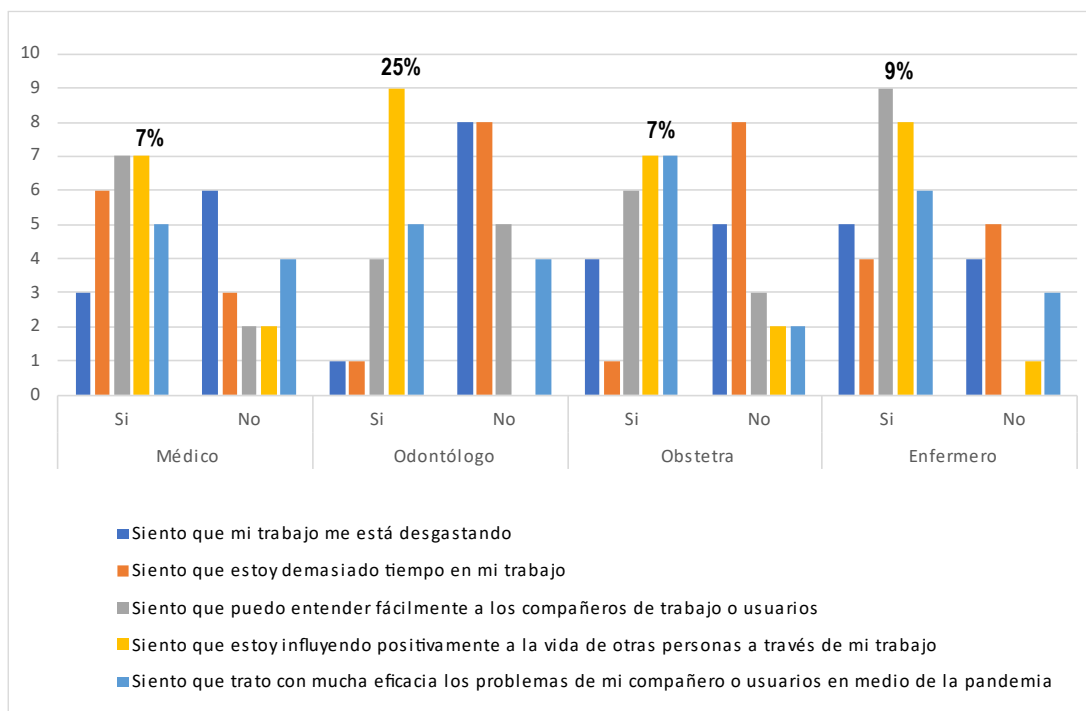


Figura 03. Factor estrés laboral en la categoría sobrecarga de trabajo del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Tabla 04. Factor estrés laboral en la categoría horas trabajadas del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Categoría	n=36	Médico		Odontólogo		Obstetra		Enfermero		Total	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
¿Según su criterio doce horas de trabajo son efectivas?		6	3	9	0	7	2	6	3	28	8
¿Según su criterio seis horas de trabajo no son efectivas?		3	6	2	7	4	5	7	2	16	20
¿No tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?		4	5	2	7	4	5	4	5	14	22
¿Tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?		3	6	1	8	2	7	5	4	11	25
¿No dispones de al menos de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivo)?		3	6	3	6	3	6	5	4	14	22

*Fuente: Cuestionario estrés emocional*

En la tabla 04, respecto a las horas trabajadas del personal de salud en estudio, se observó que el grupo profesional de médicos, odontólogos, obstetras y enfermeros en mayoría manejan el criterio que doce horas de trabajo son efectivas [6 (16,6%)], [9 (25%)], [7 (19,4%)], [6 (16,6%)].

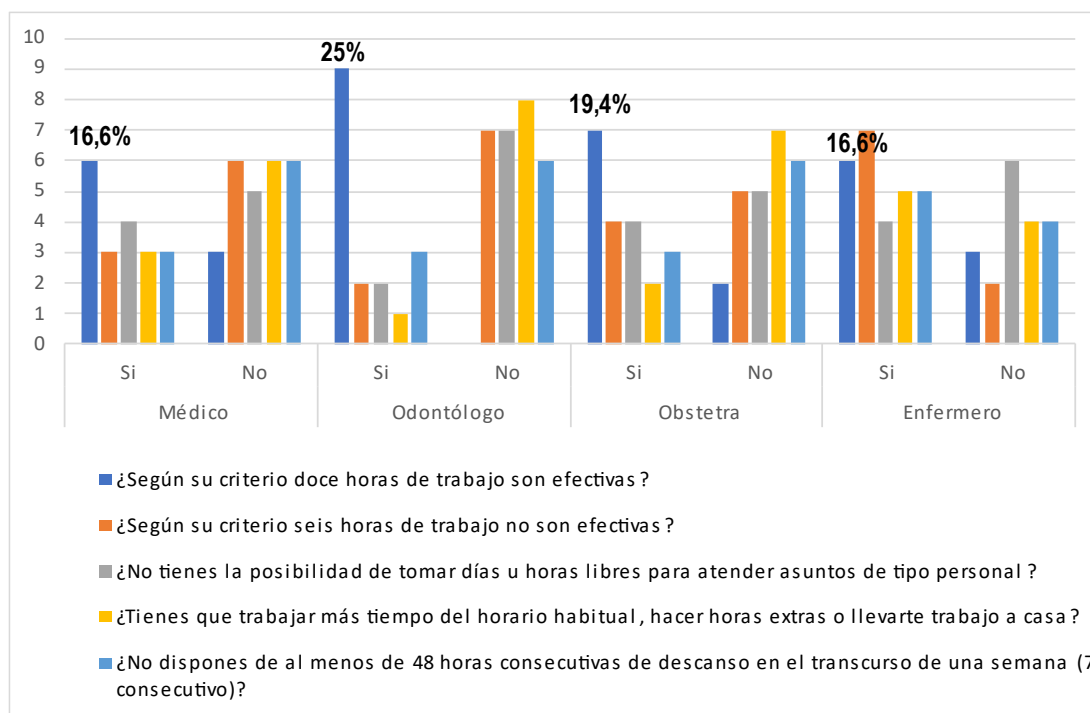


Figura 04. Factor estrés laboral en la categoría horas trabajadas del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Tabla 05. Factor desempeño del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Categoría	n=36	Médico		Odontólogo		Obstetra		Enfermero		Total	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo		9	0	9	0	6	3	9	0	33	3
Demuestra respeto hacia los usuarios		9	0	9	0	9	0	9	0	36	0
Demuestra respeto a sus superiores		9	0	9	0	9	0	9	0	36	0
Demuestra respeto a sus colegas		9	0	9	0	9	0	9	0	36	0
Valora y respeta las ideas de todo el		9	0	9	0	9	0	9	0	36	0

equipo de trabajo

Realiza un trabajo ordenado

	9	0	9	0	9	0	8	1	35	1

*Fuente: Cuestionario desempeño profesional*

En la tabla 05, respecto al desempeño del profesional de salud en estudio, se observó que el grupo profesional de médicos, odontólogos, obstetras y enfermeros en mayoría demuestran respeto y demuestran valores en todas las categorías presentadas [9(25%)].

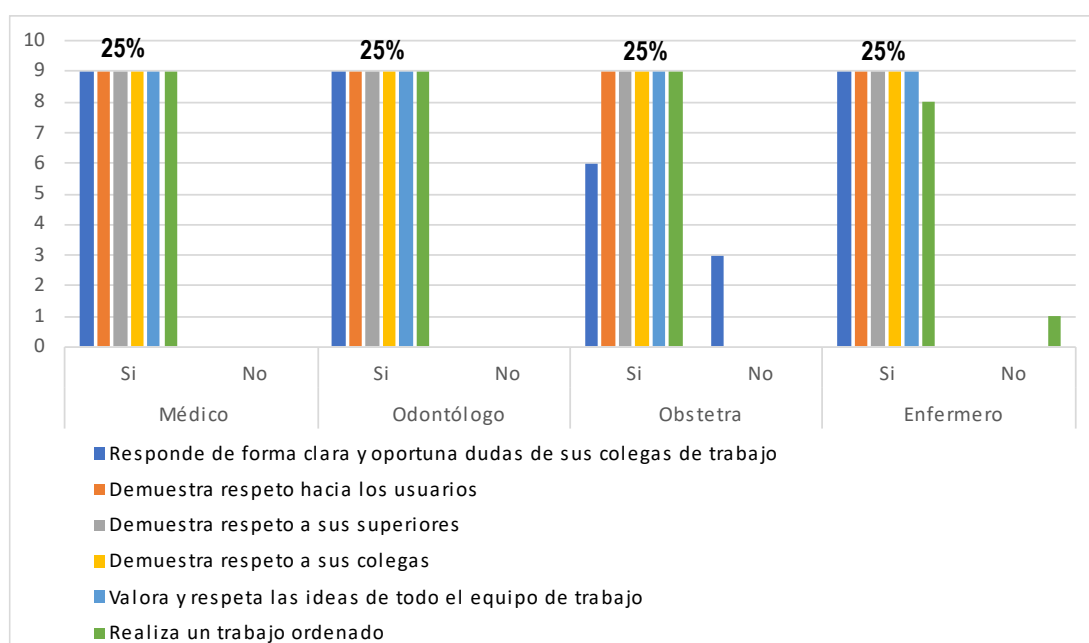


Figura 05. Descripción del factor desempeño del profesional de salud durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Tabla 06. Factor desempeño del profesional de salud en la categoría calidad de servicio durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Categoría	n=36	Médico		Odontólogo		Obstetra		Enfermero		Total	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Produce o realiza un trabajo sin errores		2	7	8	1	5	4	3	6	18	18

Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	7	2	8	1	7	2	5	4	27	9
Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	9	0	9	0	8	1	9	0	35	1
Produce o realiza un trabajo metódico	8	1	9	0	5	4	5	4	27	9
Se anticipa a las necesidades o problemas futuras	9	0	9	0	7	2	7	2	32	4
Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	9	0	9	0	8	1	9	0	35	1
Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	8	1	8	1	8	1	7	2	31	5

*Fuente: Cuestionario desempeño profesional*

En la tabla 06, respecto a la calidad de servicio del profesional de salud en estudio, se observó que el grupo profesional de médicos, odontólogos, obstetras y enfermeros en mayoría demuestran originalidad, cambio en sus decisiones y solución a las necesidades [9(25%)].

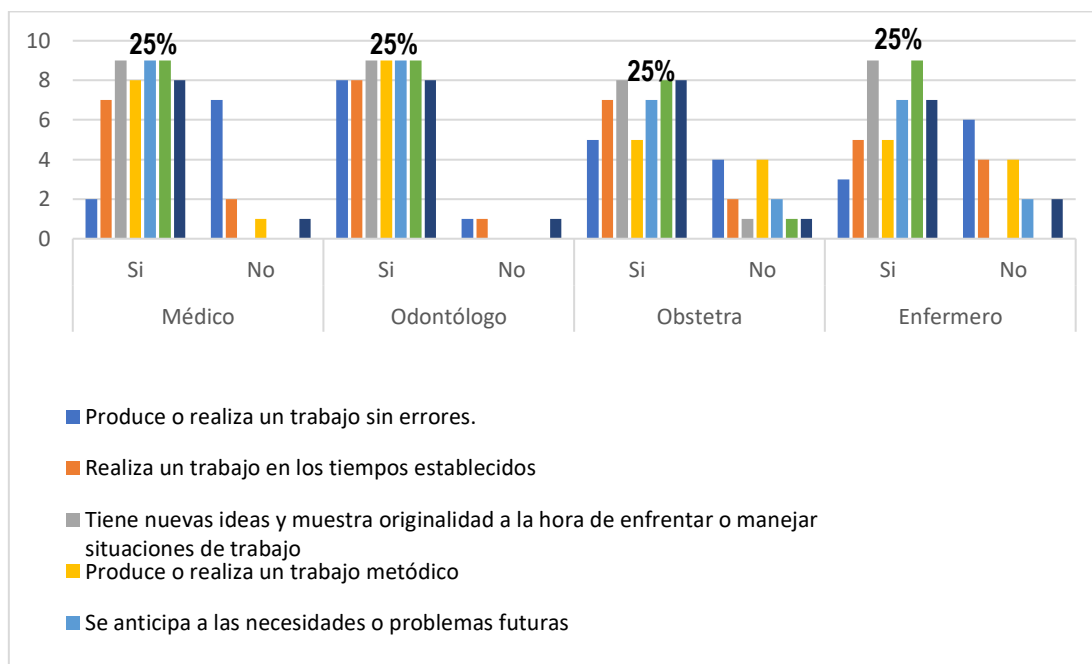


Figura 06. Factor desempeño del profesional de salud en la categoría calidad de servicio durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Tabla 07. Factor desempeño del profesional de salud en la categoría labor de equipo durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

Categoría	n=36	Médico		Odontólogo		Obstetra		Enfermero		Total	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar procesos de trabajo dentro del ÁREA COVID-19		9	0	9	0	4	5	9	0	31	5
Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del AREA-COVID19		7	2	6	3	6	3	7	2	26	10
Colabora con actividades extraordinarias a su función en el ÁREA COVI-19		9	0	6	3	6	3	7	2	28	8
Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías		7	2	8	1	9	0	8	1	32	4
Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo		9	0	9	0	8	1	8	1	34	2
Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente		7	2	9	0	9	0	8	1	33	3
Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relacionado interpersonales y trabajo en equipo		7	2	9	0	9	0	9	0	34	2

*Fuente: Cuestionario desempeño profesional*



En la tabla 07, respecto a la labor de equipo del profesional de salud en estudio, se observó que el grupo profesional de médicos, odontólogos y enfermeros en mayoría demuestran colaboración con la implementación y utilización de tecnología [9(25%)], mientras que el profesional obstetra promueve relaciones interpersonales y trabajo en equipo, colabora armoniosamente [9(25%)].

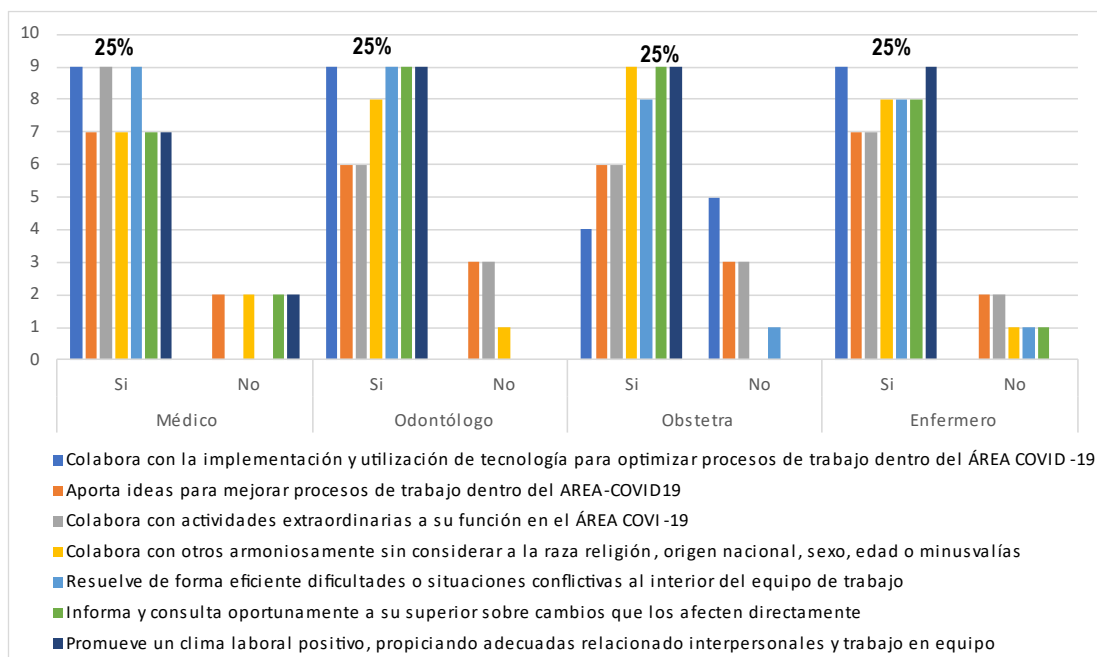


Figura 07. Factor desempeño del profesional de salud en la categoría labor de equipo durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco – 2022.

## 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis:

Tabla 08. ESTRÉS LABORAL EN LA CATEGORÍA DISMINUCIÓN DE LA RESPUESTA EMOCIONAL RELACIONADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA EN EL CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” DE HUÁNUCO – 2022.

**Tabla cruzada**

Recuento

		DESEMPEÑO		Total
		SI	NO	
DISMINUCIÓN DE LA RESPUESTA EMOCIONAL	SI	10	0	10
	NO	25	1	26
Total		35	1	36

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.396 <sup>a</sup>	1	.529
Asociación lineal por lineal	.385	1	.535
N de casos válidos	36		

En la tabla 08, respecto al estrés laboral: Disminución de la respuesta emocional con el desempeño del profesional de salud en estudio, se observó que los profesionales que tienen disminución de respuesta emocional si se desempeñan profesionalmente [10 ( $X^2=0,396$ ) ( $P > 0,05$ )] por lo tanto no se relacionan y se acepta la sub hipótesis nula<sup>1</sup>.



Tabla 09. ESTRÉS LABORAL EN LA CATEGORÍA DESPERSONALIZACIÓN RELACIONADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA EN EL CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” DE HUÁNUCO – 2022.

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.129 <sup>a</sup>	1	.720
Asociación lineal por lineal	.125	1	.724
N de casos válidos	36		

**Tabla cruzada**

Recuento

		DESEMPEÑO		Total
		SI	NO	
DESPERSONALIZACIÓN	SI	4	0	4
	NO	31	1	32
Total		35	1	36

En la tabla 09, respecto al estrés laboral: Despersonalización con el desempeño del profesional de salud en estudio, se observó que los profesionales que tienen despersonalización si se desempeñan profesionalmente [4 ( $X^2= 0,129$ ) ( $P > 0,05$ )] por lo

tanto no se relacionan y se acepta la sub hipótesis nula<sup>2</sup>.

Tabla 10. ESTRÉS LABORAL EN LA CATEGORÍA SOBRECARGA DE TRABAJO RELACIONADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA EN EL CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” DE HUÁNUCO – 2022,

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,440a	1	.230
Asociación lineal por lineal	1,400	1	.237
N de casos válidos	36		

**Tabla cruzada**

Recuento

		DESEMPEÑO		Total
		SI	NO	
SOBRECARGA DE TRABAJO	SI	21	0	21
	NO	14	1	15
Total		35	1	36

En la tabla 10, respecto al estrés laboral: Sobrecarga de trabajo con el desempeño del profesional de salud en estudio, se observó que los profesionales que tienen sobrecarga de trabajo si se desempeñan profesionalmente [21 ( $X^2= 1,440$ ) ( $P > 0,05$ )] por lo tanto no se relacionan y se acepta la sub hipótesis nula<sup>3</sup>.





Tabla 11. HORAS TRABAJADAS RELACIONADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA EN EL CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” DE HUÁNUCO – 2022.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,920a	1	.337
Asociación lineal por lineal	,895	1	.344
N de casos válidos	36		

**Tabla cruzada HORAS TRABAJADAS\*DESEMPEÑO**

Recuento

		DESEMPEÑO		Total
		SI	NO	
HORAS	SI	17	0	17
TRABAJADAS	NO (Parcial)	18	1	19
Total		35	1	36

En la tabla 11, respecto a las horas trabajadas con el desempeño del profesional de salud en estudio, se observó que los profesionales que tienen horas trabajadas de guardias completas si se desempeñan profesionalmente [17 ( $X^2= 0,920$ ) ( $P > 0,05$ )] por lo tanto no

se relacionan y se acepta la sub hipótesis nula<sup>4</sup>.

Tabla 12. ESTRÉS LABORAL, HORAS TRABAJADAS RELACIONADO AL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA EN EL CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” DE HUÁNUCO – 2022.

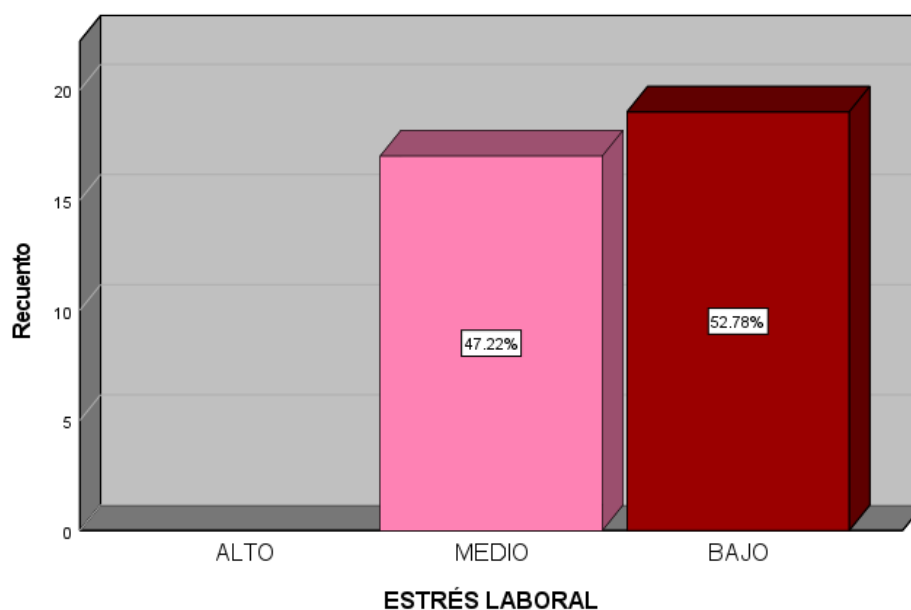
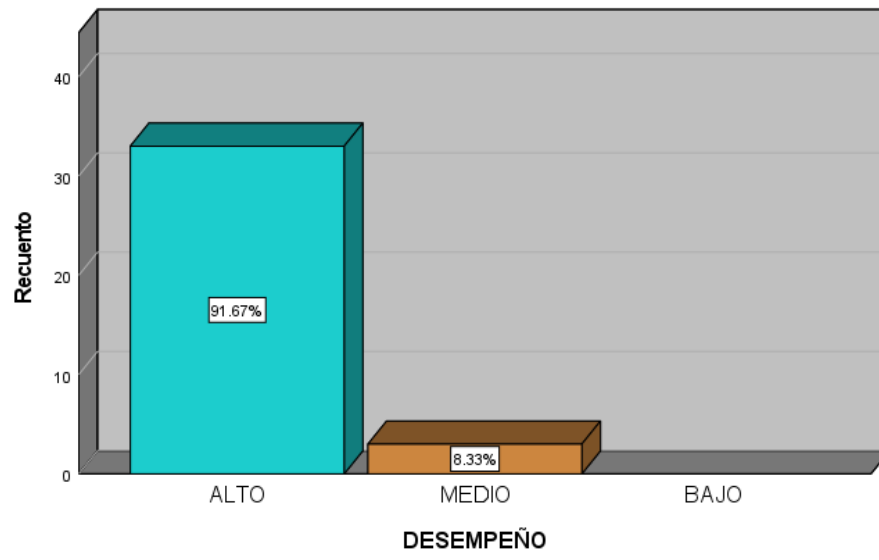


Tabla cruzada ESTRÉS LABORAL\*DESEMPEÑO

Recuento

		DESEMPEÑO		Total
		ALTO	MEDIO	
ESTRÉS LABORAL/ HORAS TRABAJADAS	MEDIO	15	2	17
	BAJO	18	1	19
Total		33	3	36



### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.496 <sup>a</sup>	1	.481		
Corrección de continuidad	.010	1	.920		
Razón de verosimilitud	.502	1	.479		
Prueba exacta de Fisher				.593	.457
Asociación lineal por lineal	.483	1	.487		
N de casos válidos	36				

En la tabla 12, respecto al estrés laboral, horas trabajadas con el desempeño del profesional de salud en estudio, se observó que los profesionales tienen estrés medio [47%] y bajo [53%] a pesar de trabajar guardias completas y si se desempeñan profesionalmente: Alto [92%] y medio [8%]; utilizando la prueba estadística chi cuadrado de asociación se tiene [ $X^2 = .496$ ] ( $P > 0,05$ ) demostrando que no existe asociación entre las variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

### 5.3. Discusión de resultados:

Según Resolución Ministerial N.º 638-2003-SA/DM, se aprueba el documento “Delimitación de las Direcciones de Salud, Direcciones de Redes de Salud y Microrred de Salud del Ministerio de Salud, que contiene el número, la población asignada y la descripción del ámbito geográfico de las Direcciones de Salud, Direcciones de Red de Salud y Microrred de Salud a nivel nacional, en el cual la Red de Salud Huánuco, en la actualidad está designa como Microred: “Aparicio Pomares” siendo de nivel I-3(25). Lo cual es la encargada de dar cobertura a los asegurados y sus derechos, a través de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales las cuales corresponden al régimen contributivo de la seguridad social en salud.

En el presente estudio no se obtuvo los resultados significativos entre estrés laboral y desempeño durante la pandemia, como el estudio Sarsosa K, Charria V; en Colombia que, En los resultados se encontró una alta prevalencia de síntomas de estrés laboral entre aquellos con costos de atención: signos fisiológicos de tensión muscular, dolor de cuello y espalda, y síntomas intelectuales y laborales de sentirse abrumado en el trabajo, el alto estrés afecta su desempeño.<sup>1</sup>. De igual manera Monterrosa A, Dávila R, Mejía A, Contreras J; concluyo que siete de cada diez médicos generales valorados presentaban síntomas de ansiedad o estrés laboral, mientras que cuatro presentaban síntomas de miedo al COVID-19 y con mayor deterioro en la salud mental<sup>9</sup>. Lozano; refiere que en china la pandemia en el personal donde se hizo el estudio del impacto de la pandemia recalca que el nivel de estrés es mayor en la población de mujeres, más en el grupo de enfermería que los médicos por lo cual tiene una alta incidencia de ansiedad y de estrés por cual que la población de hombres se desempeña mejor en su labor frente a la pandemia donde hay una aceptación del estudio realizado<sup>11</sup>. Mientras Juárez<sup>5</sup>, describe desde la pandemia de la enfermedad Covid-19, los profesionales de la salud a menudo enfrentan diversos tipos de estrés socio psicológico, violencia en el lugar de trabajo, falta de equipos y materiales, largas jornadas de trabajo. Con el inicio de la pandemia, es claro que todos estos factores se han incrementado; al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el principal estrés psicosocial para las personas que se encuentran en situaciones de emergencia durante una pandemia es la preocupación por sí mismas o su familia y el bienestar de los empleados, falta de equipo de protección personal, aislamiento. , falta de apoyo social, tensión entre los protocolos de seguridad establecidos y el deseo de cuidar o ayudar a las personas, dificultad para mantener un estilo de vida saludable, mayor exposición al estigma social, discriminación e incluso otras formas de violencia. Por lo tanto, Sánchez<sup>13</sup>, identificó un vínculo entre las condiciones de trabajo, la discriminación y el estigma social. En el contexto de la pandemia, los aspectos de calidad de vida más afectados son la salud emocional y la salud mental; Se ha demostrado que el miedo y la prevalencia coexisten en todos los países desde el comienzo de la pandemia hasta el presente, por lo que se ha demostrado una relación significativa.

En cuanto a la relación de cantidad de horas de trabajo con el desempeño laboral hay significancia según el estudio de Marchi R. Almeida D. Olive A. Carmo M, la mayoría

de los enfermeros ejerza su función por más de 36 horas/semana, fisiológicamente no muestran reacciones elevadas de respuesta al estrés. Tales trabajadores lidian con conflictos en las reacciones verticales y horizontales entre profesionales, familiares y pacientes<sup>8</sup>. Mientras en Perú, Lima; Becerra B, Camiloaga M; concluyen que no existe relación entre estrés y nivel de afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19 del hospital Marino Molina de Comas, ya que la prueba estadística de Spearman arroja un valor de  $p=0,424$ , teniendo como referencia el valor de  $p=0,05$ <sup>15</sup>; mostrando que el nivel de estrés no influyo en el desempeño laboral durante la pandemia. Aldazaba; concluye que en los hospitales de covid.19 en Lima, Perú; de acuerdo con el estrés en enfermeros, predomino el nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, en ambiente físico y ambiente social predominó el nivel bajo y en ambiente psicológico el nivel medio. Por lo cual personal de enfermería, está sometido a un nivel mayor de estrés según el ámbito y función donde labora, que se caracteriza por la toma y manejo de decisiones frente a eventos críticos ya que esto conlleva responsabilidades y presiones como también cambios constantes y rutinarios.

Por último, concluimos que en la categoría estrés laboral no existe asociación con el bajo desempeño durante la pandemia de los profesionales al igual que se encontró en otros estudios relacionados. Las horas trabajadas con el desempeño laboral ejercen su función por más de 36 horas/semana, no muestran alteraciones de estrés y cumplen sus horas de trabajo sin ningún a dificultad demostrado que los profesionales de salud desarrollaron con total normalidad en los diversos puestos durante la pandemia.

**5.4. Aporte científico de la investigación:**

En la práctica clínica hospitalaria, el personal de salud constantemente está expuesto a factores que lindan con el desarrollo del estrés, sin embargo, en la presente investigación como contribución social, tenemos a un personal de salud con altas competencias, desempeños adecuados y emocionalmente resilientes, donde a pesar de largas jornadas laborales, la propia situación de pandemia, en ellos el desarrollo de estrés fue imperceptible o nulo a pesar de que existe el riesgo de enfermedades cardiovasculares, y perturbación del sueño, observado durante el brote de COVID-19.



## CONCLUSIONES

PRIMERO: Al determinar si el estrés laboral es un factor relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia; se encontró que en mayor cantidad consideran que el estrés laboral fue bajo con el desempeño laboral alto, en tanto mínimamente el estrés laboral fue medio, aun así, el desempeño fue alto; dichas variables fueron analizadas mediante el chi -cuadrado, donde se obtuvo un valor  $X^2 = 0,496$ , con  $p = 0,481$ , demostrando e interpretándose que no existe relación entre las variables, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica nula”.

SEGUNDO: Al determinar si cantidad de horas de trabajo es un factor relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia; se encontró que en menor cantidad consideran que las horas trabajadas fue coherente con el desempeño laboral, en tanto mayor fue las horas no trabajadas corridas con un desempeño adecuado; dichas variables fueron analizadas mediante el chi -cuadrado, donde se obtuvo un valor  $X^2 = 0,920$ , con  $p = 0,337$ , demostrando e interpretándose que no existe relación entre las variables, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica nula”.

Por lo tanto, se determinó que no hubo relación entre el estrés laboral, horas trabajadas y el desempeño de profesionales de salud durante pandemia. Centro de salud “Aparicio Pomares” Huánuco, 2022, demostrado mediante la estadística chi-cuadrado, señalado en la “Hipótesis general nula”

## SUGERENCIAS

A la dirección del Centro de Salud “Aparicio Pomares”

- Comunicar los resultados de nuestra investigación, enfocándonos en el buen desempeño laboral de los profesionales de la salud y recomendando talleres intensivos, así mismo el estrés fue mínimo por la cual es necesario el trabajo psicológico para superar la resiliencia del profesional de salud, desarrollar cultura organizacional en el cuidado de la salud, creando y dando seguimiento a la evaluación a doble ciego del desempeño profesional.
- Los turnos de 12 horas son intensos y tienen impacto negativo a largo plazo en la salud de los trabajadores, por lo que ellos, deben realizar talleres breves de relajación a cargo de psicólogos altamente calificados, al final del turno hábil.

## REFERENCIAS

1. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ Salud*. janv 2018; 20 (1):44-52.
2. Morales R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas covid del Hospital José Cayetano Heredia - Piura; 2021.
3. Huarcaya V. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Peru Med Exp Salud Publica*. Instituto Nacional de Salud. 2020; 37(2):327-34
4. Raraz J. Allpas H. Torres F. et al. Work conditions and personal protective equipment against covid-19 in health personnel, Lima-Perú. *Fac. Med. Hum*. 2021;21(2):335-345.
5. Juárez A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: Un semáforo naranja en la salud mental. México. *Salud UIS*. 2020; 53(4): 432-439.
6. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Neuropsiquiatr*. 2020; 83(1):51-56.
7. Noraño D. Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Scientific*,2021. 6(21), 81-100.
8. Marchi R. Almeida D. Olive A. Carmo M. Horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés. *Latino*. 2014;22(6):959-65.
9. Monterrosa A, Dávila R, Mejía A, et al. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Colombia; 2020.
10. Muñoz F, Valdespino D, Ochoa R, et al. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. México; 2020.
11. Lozano, A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China.2020. China; 2020.
12. García C, Rísquez R, Martínez R. Niveles de estrés del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital clínico Universitario. España; 2016.

13. Sánchez J. Calidad de vida relacionada con la salud del personal de enfermería que atiende directamente a pacientes sars-cov-2-cov-2-covid-19 en hospitales. Colombia; 2021.
14. Campos A, Charqui F. Frecuencia del síndrome de Burnout durante la pandemia del covid-19 en médicos residentes de un hospital nacional de tercer nivel. Lima; 2020.
15. Becerra B, Camiloaga M. Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia covid-19, hospital Marino Molina Scippa. Lima; 2020.
16. Carrasco O, Castillo E, Salas S, et al. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Chimbote; 2020.
17. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. Perú, Lima; 2021.
18. Usma Y. El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento. Colombia; 2020.
19. Cassiani S, Munar E, Umpiérrez A, et al. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Panam Salud Publica. 2020; 44:64.
20. Lahite Y. Céspedes V. Maslen M. El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19 en Guatemala. Cubana. 2020; 99 (5):9.
21. Peraza X. Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19. Ecuador; 2020.
22. Ministerio de Salud del Perú. Decreto Supremo N.º 007-2002-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo: [A TUO del D.Leg. 854 - D.S 007-02-TR-04-07-02.doc \(mintra.gob.pe\)](#)
23. Presidencia del consejo de ministros: Decreto legislativo: N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo: [Decreto Leg. Nro 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo |](#)
24. Elizarrarás J, Cruz N, Elizarrarás C, et al. Medidas de protección para el personal de salud durante la pandemia por COVID-19. México. 2020; 43 (4): 315-324.
25. Alvarado C, Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao. Perú; 2020.

26. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Neuropsiquiatr.* 2020; 83(1):51-56.
27. Noraño D. Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Scientific*,2021. 6(21), 81-100.
28. Marchi R. Almeida D. Olive A. Carmo M. Horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés. *Latino.* 2014;22(6):959-65.
29. Foncesa A, Martel S, Rojas V, et al. Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo. Huánuco. 2012: 18.
30. Foncesa A, Martel S, Rojas V, et al. Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo. Huánuco. 2012: 21.
31. Hernández R. Metodología de la Investigación. 7ma ed. México: McGRAW-HILL; 2014.

# ANEXO

**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

“ESTRÉS LABORAL, HORAS TRABAJADAS RELACIONADO AL DESEMPEÑO DE PROFESIONALES DE SALUD DURANTE PANDEMIA. CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” HUÁNUCO, 2022”

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral, horas trabajadas y el desempeño de profesionales de salud durante pandemia. Centro de salud “Aparicio Pomares” Huánuco, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral, horas trabajadas y el desempeño de profesionales de salud durante pandemia. Centro de salud “Aparicio Pomares” Huánuco, 2022.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Hi:</p> <p>El estrés laboral, horas trabajadas se relacionan con el desempeño de profesionales de salud durante pandemia. Centro de salud “Aparicio Pomares” Huánuco, 2022.</p>	<p>Método: Inductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Transversal, prospectivo, no experimental</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y desempeño de los profesionales durante la pandemia?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Determinar si el estrés laboral es un factor relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia.</p> <p>Determinar si la cantidad de horas de</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICO</b></p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Ha1:</p> <p>Estrés laboral está relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia en estudio.</p>	<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: Descriptivo</p> <p>Población muestral: 36</p>

cantidad de horas de trabajo y desempeño de los profesionales durante la pandemia?	trabajo es un factor relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia.	Ho2: Cantidad de horas de trabajo está relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia en estudio.	
--	---	---	--





## ANEXO 02

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Estrés laboral, cantidad de horas de trabajo relacionado al desempeño de los profesionales durante la pandemia en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” Huánuco, 2022.

Yo, ....., identificado con DNI N° ....., estoy de acuerdo en participar en la presente investigación que lleva a cabo por el investigador, en conjunto con la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración, además que tengo el derecho de revocar su consentimiento y abandonar en cualquier momento, según lo estime conveniente.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador

Huánuco, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_



## ANEXO 03

## CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL



Señale lo que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

<b>ESTRÉS LABORAL</b>		<b>NO</b>	<b>SI</b>
<b>DISMINUCIÓN DE LA RESPUESTA EMOCIONAL</b>			
1	Me siento emocionalmente agotado (a) en mi trabajo	0	1
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	0	1
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a)	0	1
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0	1
5	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>			
6	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos	0	1
7	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis pacientes	0	1
8	Siento que me ha hecho más duro la gente	0	1
9	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	0	1
10	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis compañeros	0	1
<b>SOBRECARGA DE TRABAJO</b>			
11	Siento que mi trabajo me está desgastando	0	1
12	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1
13	Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros de trabajo o usuarios	0	1
14	Siento que estoy influyendo positivamente a la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1
15	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi compañero o usuarios en medio de la pandemia	0	1
<b>HORAS TRABAJADAS</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
16	¿Según su criterio doce horas de trabajo son efectivas?	1	0
17	¿Según su criterio seis horas de trabajo no son efectivas?	1	0
18	¿No tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	1	0

19	¿Tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?			1	0
20	¿No dispones de al menos de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivo)?			1	0
Pt	Alto (14 a 20)	Medio (7 a 13)	Bajo (0 a 6)		



## ANEXO 04

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO



## DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

Señale lo que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:


DESEMPEÑO		NO	SI
<b>DESEMPEÑO</b>			
1	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo	0	1
2	Demuestra respeto hacia los usuarios	0	1
3	Demuestra respeto a sus superiores	0	1
4	Demuestra respeto a sus colegas	0	1
5	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	0	1
6	Realiza un trabajo ordenado	0	1
<b>CALIDAD DE SERVICIO</b>			
7	Produce o realiza un trabajo sin errores.	0	1
8	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	0	1
9	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	0	1
10	Produce o realiza un trabajo metódico	0	1
11	Se anticipa a las necesidades o problemas futuras	0	1
12	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	0	1
13	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	0	1
<b>LABOR DE EQUIPO</b>			
14	Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar procesos de trabajo dentro del ÁREA COVID-19	0	1
15	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del AREA-COVID19	0	1
16	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el ÁREA COVI-19	0	1

17	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías			0	1
18	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo			0	1
19	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente			0	1
20	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo			0	1
Pt	Alto (14 a 20)	Medio (7 a 13)	Bajo (1 a 6)		


Gracias por su colaboración...//

## ANEXO 05

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



**Anexo 06**  
**Validación de instrumentos por jueces**



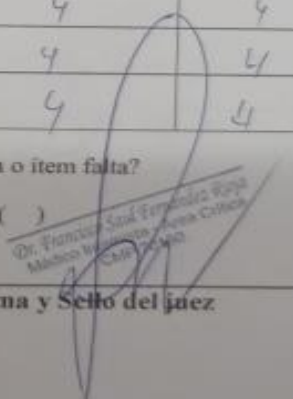
Nombre del experto: Francisco Saul Fernandez Rioja  
 Especialidad: Medico Internista

*“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>DISMINUCIÓN DE LA RESPUESTA EMOCIONAL</b>	Me siento emocionalmente agotado (a) en mi trabajo	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de	4	4	4	4
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	4
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	4	4	4	4
	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis pacientes	4	4	4	4
	Siento que me ha hecho más duro la gente	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo	4	4	4	4
<b>SOBRECARGA DE TRABAJO</b>	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis	4	4	4	4
	Siento que mi trabajo me está desgastando	4	4	4	4
	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	4	4	4	4
	Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros de trabajo o usuarios	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente a la vida de otras personas a través de mi trabajo	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi compañero o usuarios en medio de la pandemia	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )



**Firma y Sello del juez**



**Anexo 06**  
**Validación de instrumentos por jueces**



Nombre del experto Francisco Saul Fernandez Rioja  
Especialidad: Médico Jefe de Sala

*"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HORAS TRABAJADAS	¿Según su criterio doce horas de trabajo son efectivas?	4	4	4	4
	¿Según su criterio seis horas de trabajo no son efectivas?	4	4	4	4
	¿No tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	4	4	4	4
	¿Tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?	4	4	4	4
	¿No dispones de al menos de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivo)?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

  
 Dr. Francisco S. Fernández Rioja  
 Jefe de Sala - Jefe de Sala  
 2018-2020

Firma y Sello del juez



## Anexo 06

## Validación de instrumentos por jueces

Nombre del experto Francisco Saul Fernandez Rioja  
 Especialidad: Medico Internista



"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESEMPEÑO	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo	4	4	3	3
	Demuestra respeto hacia los usuarios	4	4	4	4
	Demuestra respeto a sus superiores	4	4	4	4
	Demuestra respeto a sus colegas	4	4	4	4
	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	4
CALIDAD DE SERVICIO	Realiza un trabajo ordenado	4	4	4	3
	Produce o realiza un trabajo sin errores	4	4	4	2
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar	4	4	4	4
	Produce o realiza un trabajo metódico	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuras	4	4	4	4
	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de	4	4	4	4
LABOR EN EQUIPO	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	3
	Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar	4	4	3	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del AREA-COVID19	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el ÁREA COVID19	4	4	4	4
	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	3
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	4	4	4	4
	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente	4	4	4	4
Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	4	4	4	3	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Firma y Sello del juez





**Anexo 06**  
**Validación de instrumentos por jueces**

Nombre del experto Maria Luisa Joy Mon  
Especialidad: Medica Intensiva

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DISMINUCIÓN DE LA RESPUESTA EMOCIONAL	Me siento emocionalmente agotado (a) en mi trabajo	4	4		
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	4	4	7	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de	4	4	4	4
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	4
DESPERSONALIZACIÓN	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	4	4	4	4
	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis pacientes	4	4	4	4
	Siento que me ha hecho más duro la gente	4	4	4	4
SOBRECARGA DE TRABAJO	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis	4	4	4	4
	Siento que mi trabajo me está desgastando	4	4	4	4
	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	4	4	4	4
	Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros de trabajo o usuarios	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente a la vida de otras personas a través de mi trabajo	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi compañero o usuarios en medio de la pandemia	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

*Maria Luisa Joy Mon*  
Maria Luisa Joy Mon  
2024 - RNE 02744  
Firma y Sello del juez



**Anexo 06**  
**Validación de instrumentos por jueces**



Nombre del experto Maria Luisa Juy Mori

Especialidad: Medico Internista

*"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HORAS TRABAJADAS	¿Según su criterio doce horas de trabajo son efectivas?	4	3	4	4
	¿Según su criterio seis horas de trabajo no son efectivas?	4	4	4	4
	¿No tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	4	4	4	4
	¿Tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?	4	4	4	4
	¿No dispones de al menos de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivo)?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

  
 Maria Luisa Juy Mori  
 CNP 9254 - RNE 03744  
 MEDICO INTERNISTA  
**Firma y Sello del juez**



Anexo 06

Validación de instrumentos por jueces

Nombre del experto Yania Luisa Joy Mont  
 Especialidad: Medicina Inteligente



"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESEMPEÑO	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo	4	4	4	4
	Demuestra respeto hacia los usuarios	4	4	4	4
	Demuestra respeto a sus superiores	4	4	4	4
	Demuestra respeto a sus colegas	4	4	4	4
	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	4
CALIDAD DE SERVICIO	Realiza un trabajo ordenado	4	4	4	4
	Produce o realiza un trabajo sin errores.	4	4	4	4
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar	4	4	4	4
	Produce o realiza un trabajo metódico	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuras	4	4	4	4
LABOR EN EQUIPO	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de	4	4	4	4
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
	Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del AREA-COVID19	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el AREA COVID19	4	4	4	4
	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	4
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	4	4	4	4
	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente	4	4	4	4
Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relacionado interpersonales y trabajo en equipo	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Yania Luisa Joy Mont  
 Yania Luisa Joy Mont  
 1980-03-03 DNE 03744  
**Firma y Sello del juez**



**Anexo 06**  
**Validación de instrumentos por jueces**



Nombre del experto Bedy N. Abad Robles  
Especialidad: Lic. Enfermería

*"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DISMINUCIÓN DE LA RESPUESTA EMOCIONAL	Me siento emocionalmente agotado (a) en mi trabajo	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de	4	4	4	4
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	4
DESPERSONALIZACIÓN	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	4	4	4	4
	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis pacientes	4	4	4	4
	Siento que me ha hecho más duro la gente	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo	4	4	4	4
SOBRECARGA DE TRABAJO	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis	4	4	4	4
	Siento que mi trabajo me está desgastando	4	4	4	4
	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	4	4	4	4
	Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros de trabajo o usuarios	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente a la vida de otras personas a través de mi trabajo	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi compañero o usuarios en medio de la pandemia	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

*[Firma]*  
Lic. Eng. Bedy N. Abad Robles  
C.E.P. N° 78545

Firma y Sello del juez



**Anexo 06**  
**Validación de instrumentos por jueces**



Nombre del experto Bedy N. Abad Robles

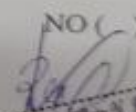
Especialidad: Lic. Enfermería

*"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HORAS TRABAJADAS	¿Según su criterio doce horas de trabajo son efectivas?	4	4	4	4
	¿Según su criterio seis horas de trabajo no son efectivas?	4	4	4	4
	¿No tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	4	4	4	4
	¿Tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?	4	4	4	4
	¿No dispones de al menos de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivo)?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

  
 Lic. Exp. Bedy N. Abad Robles  
 C.E.R. N° 70545  
**Firma y Sello del juez**



Anexo 06

Validación de instrumentos por jueces

Nombre del experto Boby N. Abad Pobles

Especialidad: Lic. Enfermería



“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESEMPEÑO	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo	4	3	3	3
	Demuestra respeto hacia los usuarios	4	4	4	4
	Demuestra respeto a sus superiores	4	4	4	4
	Demuestra respeto a sus colegas	4	4	4	4
	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	4
	Realiza un trabajo ordenado	4	4	4	4
CALIDAD DE SERVICIO	Produce o realiza un trabajo sin errores.	4	4	4	4
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar	4	3	3	4
	Produce o realiza un trabajo metódico	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuras	4	4	4	4
	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de	4	4	4	4
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
LABOR EN EQUIPO	Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del AREA-COVID19	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el ÁREA COVID19	4	4	4	4
	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	3	4	4
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	4	4	4	4
	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente	4	4	4	4
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

*[Handwritten signature and official stamp]*

Firma y Sello del juez



### Anexo 06 Validación de instrumentos por jueces



Nombre del experto César López Godoy

Especialidad: Obstetra

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DISMINUCIÓN DE LA RESPUESTA EMOCIONAL	Me siento emocionalmente agotado (a) en mi trabajo	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	4	3	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de	4	4	4	4
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	4	4	4	4
	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	4	4	4	4
DESPERSONALIZACIÓN	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis pacientes	4	4	4	4
	Siento que me ha hecho más duro la gente	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis	4	4	4	4
SOBRECARGA DE TRABAJO	Siento que mi trabajo me está desgastando	4	4	4	4
	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	4	4	4	4
	Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros de trabajo o usuarios	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente a la vida de otras personas a través de mi trabajo	4	4	3	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi compañero o usuarios en medio de la pandemia	4	4	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Firma y Sello del juez



Anexo 06  
Validación de instrumentos por jueces

Nombre del experto César López Godoy  
Especialidad: Arbitraje



"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
HORAS TRABAJADAS	¿Según su criterio doce horas de trabajo son efectivas?	4	4	4	4
	¿Según su criterio seis horas de trabajo no son efectivas?	4	4	4	4
	¿No tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	4	4	4	4
	¿Tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarte trabajo a casa?	4	4	4	4
	¿No dispones de al menos de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivo)?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

César López Godoy  
ARBITRAJE

Firma y Sello del juez





**Anexo 06**  
**Validación de instrumentos por jueces**

Nombre del experto Cesar Lopez Galay  
Especialidad: Obde ma



*"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESEMPEÑO	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo	4	4	3	3
	Demuestra respeto hacia los usuarios	4	4	4	4
	Demuestra respeto a sus superiores	4	4	4	4
	Demuestra respeto a sus colegas	4	4	4	4
	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	4
CALIDAD DE SERVICIO	Realiza un trabajo ordenado	4	4	3	4
	Produce o realiza un trabajo sin errores.	4	4	4	4
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar	4	4	3	4
	Produce o realiza un trabajo metódico	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuras	4	4	4	4
	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de	4	4	4	4
LABOR EN EQUIPO	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
	Colabora con la implementación y utilización de tecnología para optimizar	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del AREA-COVID19	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el AREA COVI19	4	4	4	4
	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	4
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	4	4	4	4
	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente	4	4	3	4
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relacionado interpersonales y trabajo en equipo	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

  
Firma y Sello del juez.

## **NOTA BIOGRÁFICA**

**Gelsys Yalile ESTRADA CAMPOS**, nació el 30 de diciembre de 1990, realizó estudios de nivel primaria en la I.E.P. 32205 de La Unión, Dos de Mayo, Huánuco (1996 – 2002), el nivel secundario lo realizó en la I.E. “Aurelio Cárdenas Pachas” de La Unión, Dos de Mayo, Huánuco (2003 – 2007). Estudió Medicina Humana en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco entre los años 2011 y 2020, obteniendo el Título de Médico Cirujano en el año 2020. Actualmente se encuentra laborando en el Centro de Salud “Aparicio Pomares” de Huánuco.

# UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día **lunes 16 DE ENERO DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUAREZ	Presidenta
Dra. Ibeth Catherine FIGUEROA SANCHEZ	Secretaria
Dr. Victor QUISPE SULCA	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dra. María del Pilar MELGAREJO FIGUEROA (Resolución N° 01677-2022-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Gelsys Yalile ESTRADA CAMPOS.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“ESTRÉS LABORAL, HORAS TRABAJADAS RELACIONADO AL DESEMPEÑO DE PROFESIONALES DE SALUD DURANTE PANDEMIA. CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” HUÁNUCO, 2022”.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciocho (18 )  
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobada  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:30 horas de 16 de enero de 2023.

.....  
**PRESIDENTE**  
DNI N° 06927759

.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° 22499099

.....  
**VOCAL**  
DNI N° 229622467

Leyenda:  
19 a 20: ExcelenteS  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0049-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“ESTRÉS LABORAL, HORAS TRABAJADAS RELACIONADO AL DESEMPEÑO DE PROFESIONALES DE SALUD DURANTE PANDEMIA. CENTRO DE SALUD “APARICIO POMARES” HUÁNUCO, 2022”**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Gelsys Yalile ESTRADA CAMPOS** cuenta con un **índice de similitud del 20%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud máximo al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 27 de diciembre de 2022.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	<b>X</b>	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	----------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	ESTRADA CAMPOS GELSYS YALILE							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	931929722
Nro. de Documento:	71772415					Correo Electrónico:	danez_gy0004@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO					
Apellidos y Nombres:	MELGAREJO FIGUEROA MARIA DEL PILAR			ORCID ID:	0000-0003-2837-2386			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22503110

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	MANRIQUE DE LARA SUAREZ DIGNA AMABILDA
Secretario:	FIGUEROA SANCHEZ IBETH CATHERINE
Vocal:	QUISPE SULCA VICTOR
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )
ESTRÉS LABORAL, HORAS TRABAJADAS RELACIONADO AL DESEMPEÑO DE PROFESIONALES DE SALUD DURANTE PANDEMIA, CENTRO DE SALUD "APARICIO POMARES" HUÁNUCO, 2022
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

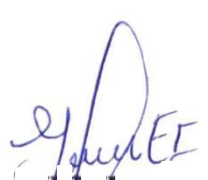

<b>Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación:</b> (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2023		
<b>Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional:</b> (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
<b>Palabras Clave:</b> (solo se requieren 3 palabras)	ESTRÉS LABORAL	HORAS TRABAJADAS	DESEMPEÑO PROFESIONAL		
<b>Tipo de Acceso:</b> (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
<b>¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora?</b> (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
<b>Información de la Agencia Patrocinadora:</b>					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	ESTRADA CAMPOS GELSYS YALILE	Huella Digital
DNI:	71772415	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 01/03/2023		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.