UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2022

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

JEYSI ROMINA BERECA BERECA

Pucallpa – Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 9am horas, del día 09 de Agosto-2024, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Jhon Robert Ruiz De la Cruz ..... Presidente
Dr. Raymundo Portes Reyes ..... Secretario
Dra. Claudia Cerrón Castillo ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en Gestión Pública ..... Mención:

Don(ña) Teysi Romina Bereca Bereca.,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

" Estres y Desempeño Laboral en tiempos de COVID-19 del Personal de Salud de los Centros Comunitarios de Salud mental, Región Ucayali-2022

b. 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 del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

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

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de Diecisiete (16)
Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda .....

(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:30 a. horas del 09 de Agosto del 2024.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° **V/0137-2024**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2021"

Autor(es)	:	**JEYSI ROMINA BERECA BERECA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA.**
Asesor(a)	:	**Dra. KATHY FLORES CABRERA DE RUIZ**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 14/03/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Jeysi Ramina Bereca Bereca

Autor de la tesis titulada : Estres y desempeño laboral en tiempos de covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, región Ucayali-2021

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dra. Kathy Flores Cabrera de Ruiz

Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Pública

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 09/08/2024

Email: jrbbcp@gmail.com Firma:

Teléfono: 944991949 DNI: 21144881

DEDICATORIA

A mi amada madre Natividad y mi hijo Carlos, por haberme inculcado valores, principios y apoyado y seguir apoyándome en mi crecimiento profesional, gracias a mi madre soy la persona que soy en la actualidad, y gracias a mi hijo que cada día me motiva a seguir cumpliendo mis objetivos, metas y ser una persona de bien.

Jeysi Romina

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirnos la Vida, a mis docentes, por haberme compartido sus grandes conocimientos para mi formación profesional y haberme guiado por el camino del bien, a mis amigos que creyeron en mi capacidad, y ser el soporte en mi crecimiento profesional y personal.

A la Universidad Nacional de Ucayali por ser una Institución académica que nos permite crecer profesionalmente para desempeñarnos competitivamente en una sociedad de alta complejidad.

RESUMEN

El estudio tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en tiempos de COVID 19 del personal de salud de los centros comunitarios de Salud Mental, 2021. El estudio fue realizado con el enfoque cuantitativo, por su finalidad fue básica, según su profundidad fue descriptivo, de acuerdo con el objetivo que persiguió la investigación fue de diseño no experimental de tipo correlacional, para recabar los datos aplicamos un cuestionario de 20 preguntas cerradas tipo Likert para la variable Estrés y 20 preguntas cerradas tipo Likert para la variable desempeño laboral, a una muestra de 54 personal de salud asistencial, la fiabilidad del instrumento arrojo un Alfa de Cronbach de 0.847 para el cuestionario del Estrés y 0.880 para el cuestionario de Desempeño Laboral. La información recopilada en trabajo de campo fue procesada mediante el programa SPSS 26v. Se concluye que existe relación entre el Estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID 19 del personal de salud de los centros de los centros comunitarios de Salud Mental; con una correlación de Rho de Spearman r= -0,902 y Sig. (bilateral) = 0,000.

Palabras claves: Comunitarios, estrés, desempeño laboral, salud mental

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between stress and work performance in times of COVID 19 of health personnel of community Mental Health centers, 2021. The study was developed according to the quantitative approach, due to its purpose It was basic, according to its depth, it was descriptive, according to the objective pursued by the research, it was of a non-experimental design of a correlational type, to collect the data we applied a questionnaire of 20 Likert-type closed questions for the Stress variable and 20 Likert-type closed questions. for the work performance variable, to a sample of 54 health care personnel, the reliability of the instrument yielded a Cronbach's Alpha of 0.847 for the Stress questionnaire and 0.880 for the Work Performance questionnaire. The information collected in field work was processed using the SPSS 25v program. It is concluded that there is relationship between stress and work performance in times of COVID 19 of the health personnel of the community centers of Mental Health; with a Spearman's Rho correlation r= 0,902 and Sig. (bilateral) = 0,000.

Keywords: Community, stress, job performance, mental health.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos encontramos aún en la lucha contra la pandemia del Coronavirus (COVID-19), para los expertos este problema de salud conlleva a una salud mental tales como el estrés, ansiedad, síntomas de depresión, insomnios tales que afecta emocionalmente a miles de personas. Este problema de la actualidad en que vivimos día a día es muy delicado cuando se relacional al desempeño laboral de cada ciudadano , no es fácil desarrollar diversas atenciones si es que como personal asistencial se vio afectado por la enfermedad o le ha tocado pasar episodios de pánico por perdida de un familiar y por tanto resulta muy difícil tocar el tema puesto que afecta problemas mentales que no solo puede afectar la calidad de atención, sino que también puede tener un impacto significativo en el bienestar y la calidad de vida por lo cual es importante proteger nuestra salud mental. El personal de salud asistencial durante la pandemia no ha podido realizar un trabajo remoto efectivo, actualmente cambió la forma de trabajo habitual con lo que conlleva el miedo y ansiedad tales como otras emociones y el agotamiento mental que provoca, esta nueva enfermedad que atravesó todo el mundo.

La actual pandemia causada por la COVID-19 ha desafiado todos los componentes del sistema de salud, desde la gobernanza, financiamiento, servicios de salud, insumos y equipamiento, sistemas de información y recursos humanos, así también ha puesto en evidencia problemas estructurales de los sistemas de salud, los centros comunitarios de salud mental no han sido ajeno y aun los sistemas de salud mejor preparados para una pandemia sufrieron colapso parcial o completo , también como consecuencia el clima laboral y la calidad de vida laboral se han convertido en una gran problemática de los

profesionales de salud ocasionando limitaciones en la calidad de atención al paciente debido al miedo de la autoinoculación, generando un alto temor de exposición al riesgo.

El estrés ha causado un gran impacto en el personal de salud que está en incremento debido a la demanda de pacientes causado por la COVID-19, en los centros comunitarios de salud mental no solo afecta a los trabajadores , sino también en el entorno donde desarrolla sus actividades laborales, muchos usuarios del servicio acuden a una atención por presentar alteraciones en su salud mental y esperan tener una atención optima, sin embargo hay el riesgo cuando el estrés permanece como un estímulo constante cambia a ser un distrés que es la respuesta negativa que tiene la persona, y como consecuencia puede provocar problemas psicosociales , enfermedades o accidentes; es por ello que toda persona necesita estar incentivada para tomar decisiones y actitudes para poder desarrollarse.

No obstante, debido a la pandemia, millones de personas iniciaron trabajo remoto por primera vez, situación que puede generar estrés laboral y repercutir en el desempeño, si esta nueva circunstancia no es manejada con las herramientas adecuadas. En medio de la coyuntura en él se ha declarado el estado de emergencia a nivel nacional por la enfermada COVID-19 en la cuales son muchas las instituciones como los servicios de salud que optaron por distintos métodos de poder cuidar a su personal de trabajo una de ella fué el tele trabajo para así evitar el riesgo de contraer la enfermedad. La coyuntura a nivel mundial se vió afectada, debido a una crisis de salud provocada por la pandemia del coronavirus que viene afectando la salud mental a muchos, especialmente a aquellas personas que padecen de ansiedad o algún tipo de cuadro depresivo.

Los peruanos nos vimos obligados a estar en un confinamiento. Las innumerables noticias sobre el “Covid-19” en los medios de comunicación originan en muchas personas, principalmente las que sufren de estos males, una preocupación constante.

Por otra parte, es necesario comprender que cuando hablamos de problemas de estrés, también hacemos referencia a una afectación al sistema físico no solo mental y eso repercute en el desempeño, de muchos trabajadores de la salud , es decir los temas de salud mental , necesitan de una atención para ser atendidos en toso sus efectos adversos según a la necesidad de cada individuos desde su atención que brinda y quien recibe y de acuerdo a las condiciones en que brinda su servicio, necesitan contar con espacios adecuados, infraestructura y equipos de bioseguridad apropiados y con una planificación de la totalidad de los recursos tanto humanos, financieros, tecnológicos y materiales: De allí la importancia de un estudio para definir la coherente en función a toda normatividad de atención en salud.

Es por ello, que resulta necesario conocer de primera mano, de qué manera el estrés y el desempeño laboral se relacionan en las atenciones que brinda el personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental para el cumplimiento de sus fines, establecidos en las normas vigentes frente a la pandemia , por ello, el estudio tuvo como principal objetivo: Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021. La investigación se estructuró en cinco capítulos:

Capítulo I; El problema de investigación, el cual menciona la descripción del Problema, el cual, detalla la contextualización del problema y las variables, la

formulación del problema, objetivos de la investigación, hipótesis, definiciones de las variables, la operacionalización de las variables y la justificación.

Capítulo II; El marco teórico, el cual menciona los antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, las teorías basadas en las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III; la Metodología el cual menciona y se sustenta el método, tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, y la explicación del como fue el tratamiento de los datos desde un punto de vista estadístico.

Capítulo IV y V; Resultados y discusión, el cual se consideró, los resultados, prueba de hipótesis y discusiones de resultados, el cual hace una triangulación entre los resultados, antecedentes y la literatura. Asimismo, líneas abajó se aprecia las conclusiones y sugerencias del informe final de tesis, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos que incluye el cuestionario, la tabla de fiabilidad, tablas y figuras de resultados, base de datos, la matriz de consistencia, entre otros documentos que intervinieron en la elaboración de la tesis.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
INTRODUCCIÓN x
CAPÍTULO I 19
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 19
1.1. Descripción del problema 19
1.2. Formulación del problema 25
1.2.1 Problema general 26
1.2.2 Problemas específicos 26
1.3. Objetivos de la investigación 27
1.3.1 Objetivo general 27
1.3.2 Objetivos específicos 27
1.4. Hipótesis 27
1.4.1 Hipótesis general 27
1.4.2 Hipótesis específicas 28
1.5. Variables 28
1.5.1 Variable 1: Estrés 28
1.5.2 Variable 2: Desempeño Laboral 29
1.5.3 Operacionalización de las variables 30
1.6. Justificación. 31
1.6.1 Justificación e importancia. 31
1.7. Viabilidad 33
1.8. Limitaciones 34

CAPÍTULO II 35
MARCO TEÓRICO 35
2.1. Antecedentes 35
2.1.1 Antecedentes Internacionales 35
2.1.2 Antecedentes Nacionales 36
2.1.3 Antecedentes Regionales 41
2.2. Bases teóricas 41
2.2.1 Teoría del Estrés 41
2.2.2 Teoría del desempeño laboral 43
2.3. Definiciones conceptuales 45
2.4. Bases epistémicas 47
CAPÍTULO III 49
MARCO METODOLÓGICO 49
3.1. Tipo de investigación 49
3.2. Diseño y esquema de investigación 49
3.3. Población y muestra 50
3.3.1 Población 50
3.3.2 Muestra 50
3.4. Instrumentos de recolección de datos 51
3.4.1 Técnicas 51
3.4.2 Instrumentos 51
3.4.3 Validez de instrumento 52
3.4.4 Prueba de confiabilidad 53
3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos 54
3.5.1 Técnica de recojo 54
3.5.2 Procesamiento y presentación de datos 54
3.6. Principios éticos 55

CAPÍTULO IV 58
RESULTADOS 58
4.1. Resultados 58
4.2. Prueba de hipótesis 67
CAPITULO V 74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 74
CAPITULO VI 80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 80
6.1 Conclusiones 80
6.2 Recomendaciones 81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de variables 30

Tabla 2. asignación de personal asistencial de los centros comunitarios de salud mental. 50

Tabla 3. Variable 1: Estrés 53

Tabla 4. Variable 2: Desempeño Laboral 53

Tabla 5. Resultados descriptivos de la variable estrés 58

Tabla 6. Resultados descriptivos de la dimensión respuesta 59

Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión estímulo 60

Tabla 8. Resultados descriptivos de la dimensión interaccionista 61

Tabla 9. Resultados descriptivos de la dimensión exposición al riesgo 62

Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión desempeño laboral 63

Tabla 11. Resultados descriptivos de la dimensión idoneidad para el puesto . 64

Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión calidad del trabajo 65

Tabla 13. Resultados descriptivos de la dimensión responsabilidad 66

Tabla 14. Resumen de procesamiento de datos 67

Tabla 15. Pruebas de normalidad 67

Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra 68

Tabla 17. Correlaciones entre la variable 1 estrés y la variable 2 desempeño laboral 69

Tabla 18. Correlaciones no paramétricas 70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados descriptivos de la variable estrés 58

Figura 2. Resultados descriptivos de la dimensión 1 respuesta 59

Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión estímulo 60

Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión interaccionista 61

Figura 5. Resultados descriptivos de la dimensión exposición al riesgo 62

Figura 6. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral 63

Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión idoneidad para el puesto .. 64

Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión calidad del trabajo 65

Figura 9. Resultados descriptivos de la dimensión responsabilidad 66

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En nuestro país el impacto generado por la pandemia nos llevó a enfrentar una crisis sanitaria. No obstante, la población usuaria de los servicios de salud suele presentar temor, ansiedad, angustia y depresión. Al inicio del COVID -19, se informó en los diferentes medios problemas de salud emocional que incluyeron depresión persistente, ansiedad, ataques de pánico, excitación psicomotora, síntomas psicóticos, delirio e incluso tendencias suicidas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) por primera vez anunció el brote de enfermedad por Coronavirus (COVID-19) el 31 de diciembre de 2019. Desde entonces como resultado del rápido incremento de casos confirmados y muertes, la población general y el personal de salud asistencial experimentaron problemas psicológicos, principalmente el estrés.

En nuestro País el 06 de marzo del 2020 el presidente de turno anunció el primer caso en el Perú, desde el 16 de marzo dispone, Emergencia Sanitaria hasta la fecha. Si bien la información sobre la COVID-19 se incrementó constantemente, en los aspectos genéticos y epidemiológicos del virus y en las medidas de salud pública, dejando de lado los posibles efectos en la salud mental y el desempeño laboral que refleja la atención de calidad en los servicios de salud. La cuarentena incrementa la posibilidad de problemas psicológicos, principalmente por el distanciamiento entre las personas. Ausencia de comunicación interpersonal, siendo más probable

que los trastornos depresivos y el estrés afecten el desempeño laboral (Ministerio de Salud, 2021).

Las personas con un mayor nivel de estrés durante la pandemia, riesgo del deterioro de la salud física y mental y alta vulnerabilidad son: personas mayores y personas con enfermedades crónicas; niños y adolescentes; personas que están ayudando con la respuesta, como los profesionales médicos y no médicos y personas que tienen problemas de salud mental, incluido el consumo de sustancias y que acuden a su atención en los centros comunitarios de salud mental. Existen factores de estrés al inicio del COVID-19, entre los cuales se incluyen: el riesgo de estar infectado e infectar a otros; Los síntomas comunes de otros problemas de salud (por ej., una fiebre puede confundirse con el COVID-19; ello repercute en el desempeño laboral.

Además, los trabajadores de salud pueden experimentar otros factores de estrés adicionales: Estigmatización por trabajar con pacientes del virus COVID-19 y poder contagiar a familiares o amigos; medidas estrictas de bioseguridad; mayor demanda en el entorno laboral; capacidad reducida para beneficiarse del apoyo social debido a los intensos horarios laborales; capacidades de personal o energía insuficientes que pone en riesgo la atención oportuna y de calidad en la población que acude a los servicios de salud mental.

Dada la situación y el contexto por la pandemia del Covid-19 para asegurar la respuesta sanitaria, debe prestarse atención e importancia a los trabajadores de la salud, dándoles facilidades, brindándoles equipos de protección personal de calidad y oportuna, así como garantizar el

abastecimiento de materiales de bioseguridad, mejorar las condiciones de trabajo con recursos humanos suficientes eviten la sobrecarga y el agotamiento, considerando que en tiempos de emergencia sanitaria por la pandemia si no tienen condiciones laborales adecuadas conlleva al estrés y por ende su desempeño laboral se ve afectado.

Se pudo identificar algunas potenciales causas del estrés y el desempeño laboral que en tiempos de pandemia la influencia es mayor, por ejemplo, falta de apoyo organizacional, sobrecarga laboral, sumado a la emergencia sanitaria y tensión a causa del teletrabajo, se describe al estrés como una enfermedad moderna que si no se le presta atención podría ser crónica que desencadena en situaciones complicadas para un desempeño laboral óptimo.

La OMS (2020), lanzaron sus recomendaciones y exigencias: habría que proteger al personal de salud en todos sus aspectos, tanto motivacionales como en sus aspectos cognitivos, afectivos y psicomotores, especialmente para evitar el deterioro de su desempeño laboral. Muchos de los países de Latino América, entre ellos nuestro país, se embarcaron en este sano propósito, sin embargo, las emociones que se desarrollaron más en el comportamiento laboral del personal de salud, eran aquellas que a menudo impulsaban las percepciones de riesgo antes que de control de las mismas. A veces, el efecto negativo en el ideario medico social era más perverso, la misma información oficial sobre el avance de la pandemia.

La OMS (2020) en lo referido a la atención sanitaria, dictó medidas complementarias con enfoque de riesgo, fundamentalmente para evitar eventos adversos durante la atención y asistencia a casos COVID-19. Estas

estrategias representaron respuestas emocionales positivas sin duda, pero su aporte fue simbólico ya que el curso de las amenazas, miedos, temores y pánicos, provenían también por parte del propio personal de salud, es decir, desde dentro y fuera de las instituciones prestadoras de servicios de salud.

Stiff (2020) refiere que las emociones negativas que provenían del sector salud, captó la atención de los medios de comunicación, especialmente sobre la cantidad de personas infectadas al interno de las instituciones de salud y las muertes, dejando de lado los casos de personas que se recuperaban porque presentaron una sintomatología leve o fueron asintomáticos. Esto aumentó la motivación negativa llevando al personal de salud a optar por comportamientos individuales, muchos de ellos no acordes a las circunstancias. Los marcos laborales no correspondieron a los cambios que estaba sufriendo el sector y sus contextos para evaluar los desempeños fueron extrañamente distorsionados por el gran desconcierto y pánico entre el personal de salud.

Concluye Basol et al (2020) que en países como el nuestro los desconciertos generadores de los miedos, temores y pánicos provinieron del comportamiento social de las personas que priorizaron su subsistencia antes que el cuidado de contraer la enfermedad y se instaló en el inconsciente del trabajador como un elemento concurrente para el aumento exponencial del número de casos, muertes y el número de instituciones de salud que prácticamente se hicieron inoperantes para dar una respuesta coherente frente al COVID-19.

Por otra parte, Las implicancias en el normal desarrollo de los procesos sociales y naturales se ven limitados si un profesional de salud que labora en un centro comunitario de salud mental se ve afectado, estresado, es importante valorar esa necesidad, eso implica en su desempeño laboral, baja en la calidad de atención, riesgo de insatisfacción del usuario, merma la productividad.

Estar atentos a todo el personal de salud que evite el estrés durante esta pandemia implica que tendrán una mayor capacidad a la hora de cumplir con sus funciones. Los profesionales de la salud asistenciales no deben bajar la guardia y aplicar conductas resilientes es clave.

Mantener un estilo de vida saludable y lidiar con el estrés durante la pandemia ayudará a que estén mejor preparados para cumplir sus funciones. Esta situación no va a desaparecer de la noche a la mañana.

Se deben desarrollar alternativas que mermen los episodios de estrés en el personal de salud. Algunas medidas generales pueden ser horarios de trabajo más cortos, periodos de descanso regulares y turnos rotativos, siendo personal del centro comunitario de salud mental, se aconseja poner en práctica técnicas de relajación y manejo del estrés.

El personal de salud asistencial debido a la alta contagiosidad del virus y al número cada vez mayor de casos confirmados y muertes en el mundo, afectaron las emociones, produciendo alto nivel de estrés. El personal de salud empezó a padecer situaciones de miedo, presentar sentimientos de tristeza e irritabilidad, afectando en su disminución de defensas y afectando considerablemente el desempeño laboral.

El miedo se exacerbó mucho más por los mitos y por la desinformación en las redes sociales y medios de comunicación, a menudo impulsado por noticias erróneas y por la mala comprensión de los mensajes relacionados a las medidas de prevención.

El estudio de investigación pretende que los resultados sean útiles para las Instituciones como Dirección Regional de Salud Ucayali donde la Estrategia de Salud Mental, tendrá mayor atención en los casos identificados de estrés y desempeño laboral en el personal de salud que labora en los centros comunitarios de salud mental.

Los Centros Comunitarios de Salud Mental, obtendrán una mejor organización y planificación para su trabajo y cumplimiento de indicadores de desempeño. Por ende, el incremento de su productividad.

La Universidad Nacional de Ucayali, desde la Facultad de Ciencias de la Salud, los docentes y estudiantes tendrán un aporte al estudio del estrés y el desempeño laboral del personal asistencial. Personal de salud asistencial. Permitirá la toma de decisiones adecuadas para garantizar una atención de calidad que satisfaga al usuario. Usuarios del servicio, tener una atención de calidad que permita mejorar calidad de vida socio emocional. Estudiantes de pregrado Psicología, medicina y Enfermería y estudiantes de maestría en salud pública y gestión pública. Tener un estudio de investigación referente para ampliar otros estudios en tiempos de COVID-19. Gobierno Regional: Garantizar mayor atención en los servicios y recursos humanos condiciones de contrato favorable y recursos humanos suficiente.

Gobierno Local. Tener un estudio que le permita fortalecer las capacidades y habilidades blandas del personal de salud asistencial.

No se conoce si la pandemia desaparecerá totalmente después de alcanzar su máxima expansión, o se quedará como una epidemia estacional o incluso como una enfermedad endémica que conlleva al estrés al personal de salud asistencial y repercute en su desempeño laboral. Porque esta es otra parte, quizás la más relevante, de los problemas que enfrentamos: la capacidad del sistema sanitario público para responder de una manera eficaz y de garantizar una asistencia sanitaria de calidad.

Líneas arriba se ha demostrado la importancia que tiene el estudio de estrés y desempeño laboral, de cómo influye en la consecución de atención de calidad en salud pública y de la gestión en el aparato de los servicios de salud, en el cumplimiento de metas y objetivos, del desempeño laboral. Sin embargo, a nivel del ámbito de estudio, desconocemos sobre la incidencia que ocasiona el estrés en el desempeño laboral, desconocemos sobre los efectos, calidad del trabajo, interaccionistas y metas de atención de los centros comunitarios de salud mental; así como temas inherentes de la salud mental tales como el estrés, la respuesta, estímulo y exposición al riesgo. Por todas estas razones, el enunciado de nuestro problema de investigación fue el siguiente:

1.2. Formulación del problema

La investigación plante conocer la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud asistencial en los centros comunitarios de salud mental, para efectos de mejorar las atenciones de los servicios de salud mental al efectuar sus funciones y tareas principales que

les exige su cargo a todos los colaboradores y en el contexto laboral específicamente en el cumplimiento de sus funciones, en aras de mostrar mejoras en la calidad y calidez de la atención; sin embargo, antes de realizar este estudio, se desconoce la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral, además, se desconoce cómo se relaciona en las dimensiones del estrés como son: respuesta, estimulo, interaccionista, y exposición al riesgo con la variable desempeño laboral, por ello el enunciado del problema de investigación fue:

1.2.1 Problema general

PG: ¿Cómo se relaciona el estrés con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- PE1: ¿En qué medida se relaciona la respuesta con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021?
- PE 2: ¿Cómo se relaciona el estímulo con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021?
- PE 3: ¿Cómo se relaciona la actitud interaccionista con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021?
- PE 4: ¿Cómo se relaciona la exposición al riesgo en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

OG: Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- OE1: Conocer la relación que existe entre la respuesta y el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021.
- OE2: Precisar la relación entre el estímulo con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021.
- OE3: Conocer la relación que existe entre la actitud interaccionista con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021.
- OE4: Determinar la relación que existe entre la exposición al riesgo con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

- Hi: El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021.

- Ho: El estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021.

1.4.2 Hipótesis específicas

- HE1: La respuesta se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021.
- HE2: El estímulo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali, 2021.
- HE3: La actitud interaccionista se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021.
- HE4: La exposición al riesgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021.

1.5. Variables

1.5.1 Variable 1: Estrés

Según, OMS (2023). El estrés es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

1.5.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Según Guerra y Araujo (2007), el desempeño laboral se puede definir como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

1.5.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA
V1**. Estrés**	El estrés es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OMS 2023).	Es la medición del nivel de la variable Estrés y de cada una de sus dimensiones: -Respuesta, estímulo - interaccionista -exposición a riesgo.	Respuesta	Reacciones conductuales	Ordinal	La escala de Likert (LIK - ərt) 1=Nunca. 2=Casi nunca. 3=A veces, 4=casi siempre
				Reacciones Emocionales	Ordinal	
			Estimulo	Presión laboral	Ordinal	
				Relaciones Interpersonales	Ordinal	
			Interaccionista	Destreza del trabajador	Ordinal	
				Demandas exigentes	Ordinal	
			Exposición al riesgo	Estilo de Vida	Ordinal	
				Exposición al COVID 19	Ordinal	
V2. **Desempeño Laboral**	El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007).	Es la medición del nivel de la variable Desempeño laboral y de cada una de sus dimensiones: Idoneidad para el puesto, Calidad del trabajo y Responsabilidad.	Idoneidad para el puesto	Capacidad técnica	Ordinal	Likert 4=Muy buena, 3=buena, 2=regular, 1=mala.
				Servicio y atención	Ordinal	
			Calidad del Trabajo	Compromiso y cumplimiento de normas	Ordinal	
				Integración social y trabajo en equipo	Ordinal	
					Ordinal	
			Responsabilidad	Cumplimiento de metas	Ordinal	
				Sentido de urgencia	Ordinal	

Cuadro 4: Operacionalización de variables

1.6. Justificación.

1.6.1 Justificación e importancia.

La relación del estrés con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19 implica serios riesgos profesionales para el personal de slaud.

El Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades (CDC) del Ministerio de Salud del Perú (Minsa) refiere que para agosto del año 2021, más de 2 mil trabajadores del sector salud, miembros de diversas instituciones públicas y del sector privado, fallecieron COVID-19. Según la Sala Situacional virtual de COVID-19, hasta agosto 2021, unos 2,216 de trabajadores del sector salud de 25 regiones fallecieron debido a esta enfermedad. La región que reporta la mayor cifra de decesos de trabajadores de salud es Lima con 923. De este total, 611 son profesionales que labora en Minsa/Gore, 211 de Essalud, 57 de institución policial y de las Fuerzas Armadas, 3 del Inpe y 41 de privados (Diario Gestión, 2021).

Alfaro (2021) menciona que la epidemia de COVID-19 ha afectado a la población en general y, dentro de esta, es posible el compromiso de diversos grupos ocupacionales tales como el personal de salud, que tiene un mayor riesgo de adquirir infecciones durante los brotes. Esto es más probable, sobre todo, cuando se atienden pacientes con enfermedades emergentes, con un mecanismo de transmisión desconocido o que o se está conociendo, como sucede el Covid-19.

Heinzerling et al (2020) acerca del personal de salud con Covid-19, mencionan que así como la enfermedad fue adquirida en el lugar de trabajo, se identificaron los procedimientos que el personal realizó a los pacientes y que facilitaron la transmisión, tales como instalación de catéter para realizar hemodiálisis, ventilación mecánica, intubación orotraqueal, endoscopía alta y nebulización. Durante estos procedimientos la exposición a los pacientes es mayor y, además, se generan aerosoles y, por lo tanto, aumenta el riesgo de contagio.

Marquina y Adriazola (202) en un estudio encontraron que la muestra estudiada acerca del personal de salud en tiempos de pandemia del Covid-19, presentó niveles altos de estrés, manifestado a través de las reacciones físicas, como son algunas de ellas, la alteración del apetito, sueño y agotamiento; siendo elpersonal de enfermería femenino y del sector público del Ministerio de Salud, quienes se ubican en los niveles más altos, al igual que los profesionales más jóvenes han demostrado indicadores altos de estrés. El personal de salud en primera línea de atención presenta altos niveles de estrés afectando su salud psicológica; por ende, su adecuado desenvolvimiento.

Por lo mencionado anteriormente, se torna de vital importancia conocer cómo se relaciona el estrés con el desempeño laboral del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental.

Su trascendencia para la sociedad es de implicancia en el normal desarrollo de los procesos sociales y naturales que se ven limitados si un profesional de salud asistencial que labora en un centro comunitario de salud mental se ve afectado, estresado, es importante valorar esa necesidad, Los que se beneficiarían con los resultados de la investigación son los usuarios del servicio de salud.

Los resultados de la investigación contribuirá con información que ayudará a resolver un problema real que frente a la pandemia ha conllevado al estrés y permitirá plantear las estrategias que contribuirá a mejorar la calidad del servicio del personal de salud asistencial y reducir los niveles de estrés que se encuentran latentes en los centros comunitarios de salud mental debido al COVID-19.

1.7. Viabilidad

- **Evaluación técnica**

En la elaboración de esta investigación se consideraron todos los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Es viable técnicamente, pues permitirá investigaciones futuras de similar prioridad, donde se estime los recursos tecnológicos necesarios para su evaluación y medición, considerando que en tiempos de COVID-19 es un tema de estudio aún escasos.

- **Evaluación ambiental**

Debido a la naturaleza de la investigación no generó impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema.

- **Evaluación financiera**

  La investigación fue posible realizarlo porque no requirió de una gran inversión económica, tampoco requirió de mucho tiempo para realizarlo, asimismo se tuvo facilidad de acceso a la información en la recolección de datos. Es viable económicamente puesto que la investigación se financia con recursos del propio investigador.

- **Evaluación social**

  Se logró constituir un equipo de trabajo debidamente implementado tanto a nivel teórico como metodológico, así como la colaboración fue la más pertinente y eficiente.

  El estudio de investigación aportará con soluciones a problemas específicos y actuales que enfrentan los profesionales de la salud por el estrés laboral debido a la crisis de pandemia que acecha.

1.8. Limitaciones

- **Económicas**. No hubo limitaciones económicas para el desarrollo de la iinvestigación ya que fue financiado completamente con recursos propios de la investigadora.
- **Limitaciones de experiencia**: Existen investigaciones sobre estudios de estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 en los profesionales de la salud a nivel internacional y nacional, sin embargo, a nivel regional existe poca investigación previa relacionado al tema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Según Parra (2020) Universidad del Azuay, Ecuador. En sus objetivos de su estudio refiere establecer la relación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en el contexto de la Emergencia Sanitaria por COVID-19. Estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, Los participantes fueron 78 profesionales de la salud: médicos, residentes, licenciados de enfermería y auxiliares de enfermería de la Clínica Privada de la Ciudad de Cuenca del Ecuador. Aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) modificado para el diagnóstico de Sindorme de Burnout. Se determinó que el 6,4% de la población padece Síndrome de Burnout, además se encontró agotamiento emocional en el 25,6%, despersonalización en el 17.9% y baja realización personal en el 24,4%.

Según Duque y Ramírez (2021). Cuyo objetivo de su investigación fue describir la percepción del rendimiento laboral individual en el personal del sector salud en el desarrollo de la pandemia por COVID-19 en Colombia. Investigación cuantitativa. 133 personal de la salud de Colombia, médicos, enfermeros, Encuesta virtual en formulario Google, anónima. Encontró un buen promedio en la percepción del rendimiento laboral individual para el personal del sector salud en tiempo de pandemia.

También Barraza (2020). México. Abordar el estudio del estrés de pandemia mediante 2 estudios de trabajo. Estudio en su primera fase es

de carácter instrumental, y en su segunda fase es de tipo correlacional, transversal y no experimental. Tuvo como participantes a 720 personas radicadas en los diferentes estados de México. Fue el inventario SISCO, para el estrés de pandemia, con entrevistas semiestructuradas. El nivel de estrés reportado por la población encuestada presenta un 66%, permite afirmar que el estrés de pandemia se presenta con un nivel fuerte en la población encuestada.

Agrega Pérez-Gay et al (2020) México. Recabar datos sobra las experiencias, conductas y actitudes de la gente alrededor del mundo durante la pandemia del COVID-19. Busca conocer los factores que generan estrés psicológico. Estudio descriptivo. La encuesta global COVIDiSTRESS es una colaboración científica internacional. Encuesta traducida a 52 idiomas y distribuida en más de 50 países. 158771 cuestionarios respondidos a nivel mundial, de esas 6424 en México. Encuesta digital anónima. Para medir el nivel de estrés se utilizó la versión de 10 reactivos de la Escala de Estrés percibido. El Promedio general del índice global de estrés para esta muestra mexicana fue de M=2.71 lo que corresponde a un nivel moderado de estrés. Un 11% de la muestra presento estrés alto.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Asimismo, Abanto (2020). En su estudio “Determinar la incidencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el estado de Emergencia COVID-19”. Aplico la ruta cuantitativa de diseño no experimental de corte transversal con alcance correlacional causal. Aplicado a 72 empleados, Instrumento de Evaluación

de desempeño de 90º y cuestionario de estrés laboral elaborado por la misma autora. Utilizo el coeficiente del Alfa de Cronbach que determina la confiabilidad. Medido por escala de Likert. Determino un alto nivel de estrés equivalente al 54% y un desempeño regular de 67%.

Concluye Abanto (2020) que existe incidencia significativa del estrés laboral en el desempeño del personal de salud, debido a la presión de trabajar con pacientes de COVID-19.

Agrega Altamirano (2020) en su tesis “Determinar la relación entre la presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 en el Hospital de apoyo San Javier de Bellavista-Jaén”. Estudio cuantitativo, descriptivo con diseño correlacional de corte transversal. Aplicado a 73 trabajadores. Utilizo 2 instrumentos: Inventario de presiones a las que se enfrenta el personal de Travers & Cooper (1977) y el Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska (2005). Mostraron que el 97.3% de los trabajadores de salud presentan un nivel alto de presión y un desempeño alto en un 82.2%.

Concluye Altamirano (2020), que si existe una relación con un coeficiente positivo bajo y que si existe una relación entre la presión laboral y el desempeño en los trabajadores.

Del mismo modo, Barrera (2017), en su tesis “Establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital “Antonio Caldas Domínguez” de Pomabamba”. Diseño descriptivo correlacional. Muestra censal, Aplicado a 71 (100%) trabajadores asistenciales, técnicos y profesionales y de diferentes géneros.

Cuestionario estructurado para ambas variables, sobre el estrés y desempeño laboral, se procesó con el estadístico SPSS22.

Refleja Barrera, que existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital “Antonio Caldas Domínguez” de Pomabamba.

En esa misma línea, Bernales M. (2020), en su tesis “Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19”. De diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. Una muestra de 70 personal de guardia de emergencia. Se aplicó 02 cuestionarios. Se utilizó la escala de Likert.

Determinó Bernales, que existe relación significativa, pero con un coeficiente de correlación positiva media de 0.730 entre las dos variables del estudio.

Hay que mencionar, a Cárdenas (2021), en su tesis “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.” Investigación descriptiva-correlacional de corte transversal. 133 obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Dos encuestas estructuradas sobre la motivación laboral y el desempeño laboral. La motivación en general es considerada mayoritariamente como media (81.9%) y el desempeño laboral como regular (51. 1%).

Concluye Cárdenas, que existe una relación significativa entre ambas variables a nivel general.

Según, Cedrón (2020), en su tesis “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Gerencia La Libertad, en tiempos COVID-19.” Investigación descriptiva-correlacional. 106 trabajadores de ambos sexos con más de un año de labores. Cuestionario de Motivación laboral basados en los postulados de McClelland (1970) y la Escala Multidimensional de Desempeño laboral basado en los postulados de Stone y Freeman (1994). La Motivación laboral fue predominantemente baja (50,9 %), el desempeño laboral también fue bajo (60,4%).

Concluye, Cedrón que ambas variables se relacionan significativamente

Además, Pachari (2020), en su tesis “Recabar y analizar información respecto al estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria (COVID-19) Juliaca”. Se concluye que el estrés y el desempeño laboral tienen una relación, y según información revisada las organizaciones deberían darles importancia a sus trabajadores, por ende, si no se les da ciertas facilidades pueden llegar a estresarse y más adelante tener un mal desempeño laboral.

Agrega, Ortiz (2020), en su tesis “Describir el impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis en COVID-19”. Trabajo de investigación teórico con enfoque cualitativo. Revisión sistemática, científica y académica. La Motivación del personal de salud se ve afectada por los factores de riesgo en la crisis por COVID-19.

Según Camiloaga (2020), en su tesis “Determinar la relación que existe entre el estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19. Hospital Marino Molina Sccipa de comas”. Estudio

de diseño no experimental, de tipo básico transversal y de nivel relacional. Constituida por 51 profesionales de enfermería. Técnica de la Encuesta, se aplicó la escala de Nursing Stress Scale (NSS) y un cuestionario para la variable de afrontamiento. En cuanto al nivel de estrés, el 48% presento estrés alto y 52% de nivel medio. En conclusión, no existe relación entre el estrés y afrontamiento.

También, Artiaga y Ramos (2020), en su tesis “Evaluar la relación entre clima laboral y el Estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con COVID-19 en la clínica Internacional”. De Diseño no experimental, Investigación de nivel correlacional, de tipo transversal. Muestra total de 100 trabajadores. Para la variable clima laboral es el Test del Clima Laboral de Sonia Palma y para la variable estrés se utilizó el MBI (Inventario de Burnout de Maslach). Los trabajadores presentan un clima laboral favorable con 61%. En cuanto al estrés presenta un nivel bajo de 53.7%. Se concluye que existe entre las dos variables una relación inversa.

Así mismo Yapias (2020), en su tesis “Determinar la relación entre los factores de riesgo sicosocial y el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico HFMS, en tiempos de COVID-19. Tarma. Investigación cuantitativa no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Conformada por 30 personas del laboratorio clínico HFMS. Técnica la encuesta y el instrumento para recolectar los datos el cuestionario. La significancia fue 0.001 indicando que existe relación significativa de los factores de riesgo sicosocial y el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico HFMS, en tiempos de COVID-19.

2.1.3 Antecedentes Regionales

Además, Rengifo (2021) en su tesis que tuvo como objetivo medir el grado de relación entre el nivel de estrés laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, la gestión humana es una de las áreas más importantes en los entes gubernamentales que en los últimos tiempos ha venido concentrando una preocupación constante por su desempeño y otros factores que aquejan como el estrés laboral, por ello la preocupación sobre el manejo adecuado al recurso humano, ya que la no atención genera el incumplimiento de metas, la falta de productividad, las ausencias por enfermedades psicológicas, lo que le cuesta al Estado peruano.

Concluyó Rengifo, que existe grado de relación entre el nivel de estrés laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Teoría del Estrés

En tiempos de Pandemia desde el año 2020, el estrés representó para miles de personas una situación vulnerable a su salud, afectación que se relacionó con su estado emocional y respuesta frente a situaciones laborales, influyendo en su desempeño, buen trato y atención de calidad y calidez.

Según Selye (1956) define al estrés como: “El estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga”

En ese marco de idea:

Según Valcárcel (2014), “El estrés es un proceso psicológico normal que se origina cuando se presenta una fuerte exigencia y no sabes cómo responder ante ella de forma clara y adecuada.”

Así mismo, Gálvez et al (2015), “El estrés es un fenómeno inherente al ser humano; dada la exposición a los diferentes elementos que le rodean, el cuerpo obtiene una respuesta natural y automática ante situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes”.

Asimismo, Iniesta (2016), “El estrés es un desequilibrio entre las demandas del ambiente y la capacidad de respuesta de una persona bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda tiene consecuencias importantes”.

Seyle (1956) El estrés es un fenómeno adaptativo de las personas que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida. El estrés es la respuesta del organismo a las amenazas que recibe y a las percepciones de riesgo que sufre, puede tener diferentes modalidades y no sólo una respuesta genérica a los factores que suponen una dificultad, un reto o una amenaza”.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado ISSTE. (s/f) señala que el estrés es una reacción física del cuerpo hacia una demanda o a una intrusión perjudicante. En síntesis, el estrés es la respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo ante un estímulo (estresor), que puede ser un objeto, evento o persona.

Dimensiones del estrés

- **Respuesta.** Liam (1997) Es la “respuesta física, emocional y dañina que se produce cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las nec esidades del trabajador. Una exposición prolongada al estrés en el trabajo se ha relacionado con un mayor riesgo de trastornos musculoesqueléticos, depresión y agotamiento en el trabajo”.
- **Estimulo.** Según, Julián y Ana (2012). “Estímulo es aquello que posee un impacto o influencia sobre un sistema. En el caso de los seres vivos, el estímulo es aquello que origina una respuesta o una reacción del cuerpo”.
- **Interaccionista.** Según, Giraldo (2009). “Reside en el hecho de que éstos interpretan o «definen» las acciones ajenas, sin limitarse únicamente a reaccionar ante ellas”. Su «respuesta» no es elaborada directamente como consecuencia de las acciones de los demás, sino que se basa en el significado que otorgan a las mismas.
- **Exposición al riesgo.** Según, Belkis (2011) “Probabilidad de ocurrencia de un evento dado. Variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable, al número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas, producto de fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, de riesgos específicos y elementos de riesgo”.

2.2.2 Teoría del desempeño laboral

Según Salas (2012) ”El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población, el cual influye a su vez, de

manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud".

Según, Toro (2002). "Se trata del contexto inmediato del trabajo, es decir la tarea misma, las especificaciones del diseño del trabajo. Se incluyen también en esta categoría todos los elementos tecnológicos, sociales, culturales, económicos y estratégicos de la organización. De igual manera pueden entenderse como realidades contextuales las condiciones demográficas y de personalidad de quien se desempeña.

Según los autores Milkovich & Boudreau (1994) definen desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo. Mientras que los autores Gibson et al. (2001) lo definen como el resultado de cargos que se relacionan con los propósitos de la organización, tales como calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad.

- **Idoneidad para el puesto**

  Según, Paredes (2020) "Entendemos idoneidad para el puesto como la cualidad por la que una persona es la indicada para un rol o para el desarrollo de una labor en particular".

- **Calidad del Trabajo**

  Según, Gil y Gómez (2020). "La capacidad que tiene el empleado de mejorar la productividad y beneficios de la empresa, en relación a la eficiencia y eficacia manifestada, aunada al logro de objetivos determinados y permitiendo el crecimiento progresivo de la entidad".

- **Responsabilidad**

Según Larrañaga (2000).”La responsabilidad es un valor fundamental que la moral inculca en la conciencia del individuo que estudia la ética. Cuando se pone en práctica, se establece la capacidad de esta acción y la manera de enfrentarla de forma integral y positiva. La responsabilidad define a un individuo que toma decisiones con plena consciencia y, además, acepta las consecuencias de las mismas, respondiendo por sus actos ante quienes corresponda.”

2.3. Definiciones conceptuales

- **Infección por SARS-Cov2 (COVID-19),** Según la OMS (2022) La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2.

  La mayoría de las personas infectadas por el virus experimentarán una enfermedad respiratoria de leve a moderada y se recuperarán sin requerir un tratamiento especial. Sin embargo, algunas enfermarán gravemente y requerirán atención médica. Las personas mayores y las que padecen enfermedades subyacentes, como enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas o cáncer, tienen más probabilidades de desarrollar una enfermedad grave. Cualquier persona, de cualquier edad, puede contraer la COVID-19 y enfermar gravemente o morir.

- **Epidemia.** Según la OMS (2022) refiere que los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC por sus siglas en inglés) definen la epidemia como: “Un aumento, a menudo rápido, en el número de casos de una enfermedad superior a lo que normalmente se espera para esa población en esa área”.

Hay que tener en cuenta que, aunque generalmente se hace referencia a las epidemias de origen infeccioso, hay enfermedades no infecciosas que, en determinadas sociedades (como la estadounidense) alcanzan la categoría de epidemia, por ejemplo, la diabetes y la obesidad.

- **Pandemia.** Según Ávila (2020) Médico Especialista en Medicina de Familia y Comunitaria. Doctorando en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Miembro de la Asociación Española de Investigadores en Salud (AIES). Una pandemia es la afectación de una enfermedad infecciosa de los humanos a lo largo de un área geográficamente extensa, es decir, que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.
- **Personal de salud del primer nivel de atención.** El primer nivel de Complejidad se refiere a centros de salud, consultorios y otros, donde asisten profesionales como Médicos y otros profesionales no médicos como enfermeras, psicólogos.
- **Atención integral de salud**

  La atención integral es un enfoque en el que se atienden todas las necesidades del paciente por completo, y no solo las necesidades médicas y físicas.

- **Salud mental.** La salud mental incluye el bienestar emocional, psicológico y social de una persona. También determina cómo un ser humano maneja el estrés, se relaciona con otros y toma decisiones.

- **Centro comunitario de salud mental.** Los Centros de Salud Mental Comunitaria ofrecen atención ambulatoria especializada a usuarios con trastornos mentales o problemas psicosociales graves o complejos
- **Clima organizacional.** Chiavenato (2008) define el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

  El clima organizacional tiene que ver con el sentido compartido alrededor de las políticas, prácticas y medidas de una organización que se relacionan con la experiencia de los empleados.
- **Recursos humanos en salud.** Los Recursos Humanos en Salud (RHUS) son, según la Organización Mundial de la Salud (2020), el conjunto de personas de distintas profesiones y ocupaciones que se forman y trabajan para mejorar la salud de la población.

2.4. Bases epistémicas

El intento de aclarar y de profundizar el término ‘conocer’ está presente en cada persona; es decir, el conocer caracteriza esencialmente a un modo de existir, al modo específico según el cual el ser humano está presente en el mundo, donde actúa y se acerca a la realidad. (Gadea, et al 2019).

Según, Cruz (2014). En Psiquiatría y Salud mental. El estrés es un concepto de reciente desarrollo, pero de extensa aplicabilidad, especialmente en el ámbito de la investigación básica; sin embargo, sus

límites han sido cuestionados, así como su relación con la génesis de enfermedades, en particular en el hombre.

Así mismo, Franco (2015) menciona que el estrés, a nivel fisiológico, al enfrentarse a una amenaza, provoca una serie de cambios en el funcionamiento corporal interno tales como aceleración del ritmo respiratorio, producción de diferentes tipos de hormonas (glucocorticoides, adrenalina y noradrenalina) que se incorporan al sistema circulatorio e inhibición de otras (hormonas sexuales o del crecimiento), aumento de la actividad cardiovascular, cierre del tracto digestivo, etc. Y, por tanto, según la investigación fisiológica, se puede evaluar el nivel de estrés del sujeto a partir del análisis de estas variables, como, por ejemplo, mayores o menores restos de cortisol en la orina.

Por tanto, centrarse en la persona desde una postura epistemológica "debe estar orientado al desarrollo socio-afectivo, fomentando conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades para una verdadera transformación social" (Pineda y Orozco, 2016).

Por eso se considera importante el reconocimiento de bases epistémicas y ontológicas para la generación y el desarrollo de competencias en los seres humanos dentro de una organización o institución donde realiza un trabajo o brinda una atención.

CAPÍTULO III

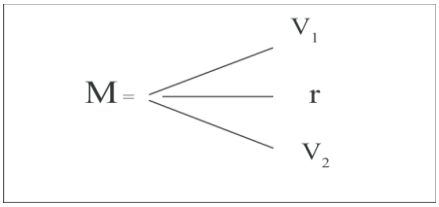
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio está enmarcado dentro de una investigación cuantitativa, correlacional, descriptiva no experimental, donde se relacionaron las variables estrés y desempeño laboral, se midió el grado de relación existente entre las dichas variables. El enfoque fue cuantitativo realizando una medición sistemática de las variables y se empleó el análisis estadístico para tratar los datos obtenidos de la recolección de información acerca de l.

3.2. Diseño y esquema de investigación

Se aplicó el diseño transversal correlacional, con la cual describimos las relaciones entre las dos variables en un momento determinado. El gráfico que le corresponde a este diseño fue el siguiente: (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)



Dónde:

M → Muestra: Muestra de estudio, personal asistencial de los centros comunitarios de salud mental.

V_1 →Representa al Estrés.

V_2 → Representa al Desempeño laboral.

r → Representa: La relación entre el Estrés y desempeño laboral

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

Estará constituida por el total de personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental de la Dirección Regional de Salud Ucayali. De acuerdo con el siguiente detalle:

Tabla 2. asignación de personal asistencial de los centros comunitarios de salud mental.

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Médicos	2	3.7
Enfermeras	17	31.5
Psicólogos	17	31.5
Técnicos en Enfermería	4	7.4
Otros	14	25.9
Total	**54**	**100**

Fuente: Información proporcionada por la oficina de DIRESAU. Coordinación Regional de Salud Mental

3.3.2 Muestra

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos indica que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población." (p. 240) La muestra es representativa de 54 proveniente del conjunto de la población de los trabajadores asistenciales de los centros comunitarios de salud mental de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Para recolectar los datos se usó a técnica de la encuesta en el que se aplicó el instrumento de los cuestionarios para evaluar estrés y desempeño laboral.

3.4.2 Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente estructurados, siendo de 20 preguntas cerradas, con opción de respuesta tipo Likert para la variable estrés y desempeño laboral de 20 preguntas cerradas con opción de respuesta tipo Likert, en función con los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables, con la finalidad de determinar la relación existente entre el estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental en la ciudad de Pucallpa, las cuales estuvieron adecuadas a la necesidad de la información y procesamiento de datos.

Para la aplicación del cuestionario en el proceso de recolección de la información, se solicitó el respectivo permiso a la Coordinación Regional de Salud mental de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, donde laboran los profesionales de salud del centro comunitario de salud mental, a quienes se les aplicó los cuestionarios, los cuales fueron confidenciales. Así mismo, se indicó que la participación del personal es previa firma de un consentimiento informado y las respuestas no se divulgarán de forma individual, solo en forma grupal.

3.4.3 Validez de instrumento

La validación de los dos intrumentos de recolección de datos tanto para medir el estrés y para medir el rendimiento laboral en la población en estudio, se realizó mediante el criterio o juicio de expertos, profesionales con experiencia y conocimiento de las variables en estudio, conocedores de la metodología de investigación y de la población en estudio. Una vez seleccionados los jueces expertos se les envió una carta adjuntando la matriz de consistencia del proyecto, el cuadro de operacionalización de variables y un formato de evaluación del instrumento. Para los propósitos de la presente investigación, se convocó a 3 profesionales expertos acreditados con el grado de a maestría quienes evaluaron los instrumentos de recolección de datos, se recibió las observaciones y recomendaciones que sugirieron con los cuales se hizo los ajustes necesarios a los instrumentos. Una vez obtenida la validación de los jueces, se procedió a la evaluación cualitativa y cuantitativa de los instrumentos. La evaluación cualitativa consistió en considerar todas las sugerencias, aportes que han escrito los jueces en el instrumento; ello ayudó a mejorar las preguntas del cuestionario y eliminar aquellas que no tienen relación con la dimensión/variable que se ha medido. La evaluación cuantitativa fue más general pues valora al instrumento en su totalidad permitiéndonos cubrir diferentes aspectos como son la coherencia con los objetivos, su estructura y comprensibilidad.

3.4.4 Prueba de confiabilidad

La prueba de confiabilidad se realizó aplicando los instrumentos de recolección de datos a un 10% tomando como referencia a la población en estudio y con características similares a la muestra en estudio. La información recolectada, fue procesada en una hoja de cálculo Excel y analizada en el programa estadístico SPSS versión 25; finalmente se aplicó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, para la prueba de fiabilidad del instrumento, el cual estadísticamente nos dio como resultado los siguientes datos:

Tabla 3. Variable 1: Estrés

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,848	,847	20

Fuente: Base de datos estrés

Tabla 4. Variable 2: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	**Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados**	**N de elementos**
,881	,880	20

Fuente: Base de datos desempeño laboral

De acuerdo a los datos obtenidos al aplicar el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, obteniéndose puntajes de 0.847 y 0.880 para ambos instrumentos respectivamente, se considera que ambos instrumentos tienen una confiabilidad muy alta.

3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1 Técnica de recojo

Previamente mediante oficio dirigido al director de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, se solicitó el permiso para ejecutar la investigación, se coordinó con cada uno de los trabajadores en el número considerado en el tamaño de la muestra planteada. La aplicación de los instrumentos de recolección de datos ocupó un tiempo aproximado de 32 minutos, los datos fueron recolectados haciendo uso de la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios elaborados para dicho fin.

3.5.2 Procesamiento y presentación de datos

Los datos previo control de calidad, fuesis ron procesados en una hoja de cálculo del programa Excel, elaborada con anticipación considerando las variables de estudio. Posteriormente se inició con el análisis de los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25. Los datos fueron presentados en tablas de una entrada a partir del cual se analizó la información a partir de sus frecuencias relativas y medidas de tendencia central. Se realizó el análisis de los datos aplicando la estadística descriptiva. Para la estadística inferencial, la prueba de hipótesis se aplicó la prueba de la correlación de Rho de Spearman. La interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores

próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a –1 indican una correlación fuerte y negativa.

3.6. Principios éticos

En el mundo académico la investigación científica es una de las actividades primordiales de las instituciones de nivel universitario, puesto que mediante ello se incentiva y fomenta el pensamiento lógico, crítico y sobre todo la creatividad, es decir permite acopiar y generar conocimiento, buscando dar soluciones a los problemas del ser humano en diferentes áreas del conocimiento. De allí deviene la importancia de la actividad científica para nuestra sociedad y su perfil netamente humano, es por ello que debe estar sujeta a los principios éticos, estos valores éticos deben guiar a todo investigador dentro de las universidades, le otorga guías y pasos para su labor investigativa.

Los enunciados de los principios éticos se basaron en la obra. Ética de la Investigación, Integridad Científica, obra escrita por, David R. Koepsell Manuel H Ruiz de Chávez (2015). Dentro de estos principios tenemos.

Autonomía: Es un principio que funciona como piedra angular para alcanzar el bien, por ello para lograr este principio se requiere de la razón práctica; es decir denota la ejecución de la dignidad como seres racionales que somos, dicho de otra forma, es un principio que nos permite actuar con libertad de conciencia. (p. 97)

Asegura el respeto a la confidencialidad y la privacidad de los datos. Los participantes del estudio están informados.

Dignidad: Es un derecho que todos lo tenemos, ello nos indica que todos nos merecemos un trato amable y respetuoso entre sí, muy independientemente de su condición, raza, color, religión, origen, condición, etc. No es aceptable que se utilicen a las personas como una vía para conseguir un fin específico, es decir las personas se merecen un trato como ser humano y/o persona, más no como un instrumento. (p. 94)

Antes de iniciar con la validación del instrumento y su aplicación, se deberá recoger un consentimiento informado para aplicar el cuestionario. Informar correctamente a los colaboradores. Todos participan voluntariamente sin actos de coacción.

Beneficencia: Las acciones de las personas, deben contar con una sana motivación, en la medida de lo posible nuestras acciones no deben causar daño a los demás. Por ello, se dice que nuestras acciones deben ser un beneficio de la motivación interna de una persona, solo así la persona podrá recibir recompensas en la sociedad y podrá lograr su satisfacción plena y su felicidad. (p. 94)

El estudio es con una buena intención, se informa que todo lo que se recaba, los beneficios serán mayores que los riesgos.

Justicia: Según este principio, nos indica que todos los seres humanos merecemos un trato justo, y de contar siempre con la justicia por parte de nuestros semejantes, es decir las recompensas que o castigos por nuestros actos y acciones deben ser proporcionalmente al acto realizado. Todos los seres humanos nos merecemos un trato justo e igualitario, todos debemos tener las mismas oportunidades, la misma igualdad de oportunidad de contar con acceso a bienes y servicios o en su defecto contar con las

mismas oportunidades y proporciones de herramientas para reparar las iniquidades. (p. 95)

La selección de los participantes en el estudio se realizará en forma imparcial, considerándose a todos los colaboradores de salud, con un cargo asistencial en los centros de atención comunitarias de salud mental.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

- **Análisis, Variable 1 Estrés**

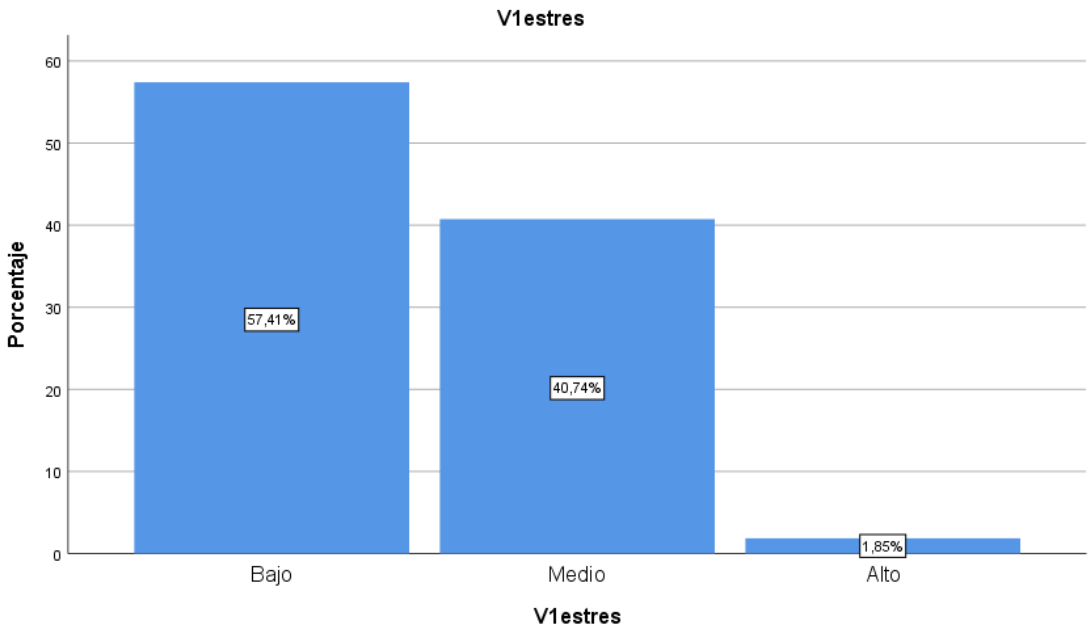
Tabla 5. Resultados descriptivos de la variable estrés

V1: estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	57,4	57,4	57,4
	Medio	22	40,7	40,7	98,1
	Alto	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Figura 1. Resultados descriptivos de la variable estrés



Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Se observa que de la variable estrés, de los 54 colaboradores de los Centros Comunitarios de salud Mental que representa al 100% de la muestra, el 57.4% percibe un nivel bajo de estrés, el 40.7% percibe un nivel medio de estrés mientras que el 1.8% percibe un nivel de estrés alto.

- **Análisis, Dimensión 1 Respuesta**

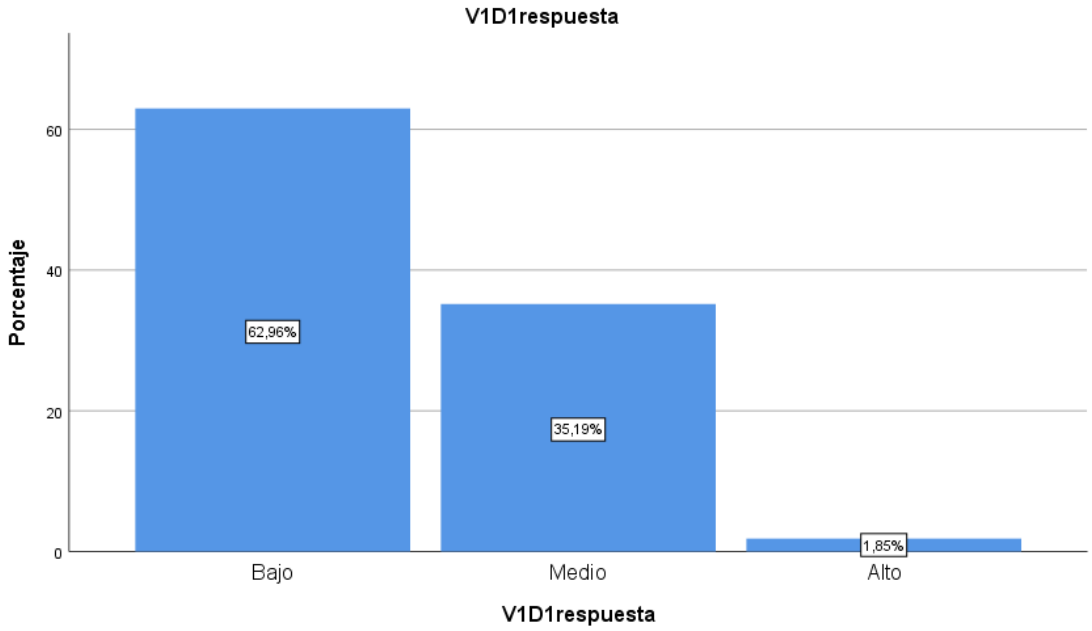
Tabla 6. Resultados descriptivos de la dimensión respuesta

V1D1: respuesta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	63,0	63,0	63,0
	Medio	19	35,2	35,2	98,1
	Alto	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Figura 2. Resultados descriptivos de la dimensión 1 respuesta



Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Respecto a la dimensión 1 respuesta, se observa que del 100% de la muestra de estudio, el 62.9% percibe que es bajo el cumplimiento de la dimensión respuesta, el 35.1% precisó que es bajo, mientras que el 1.8% percibe que es alto.

- **Análisis, Dimensión 2 Estimulo**

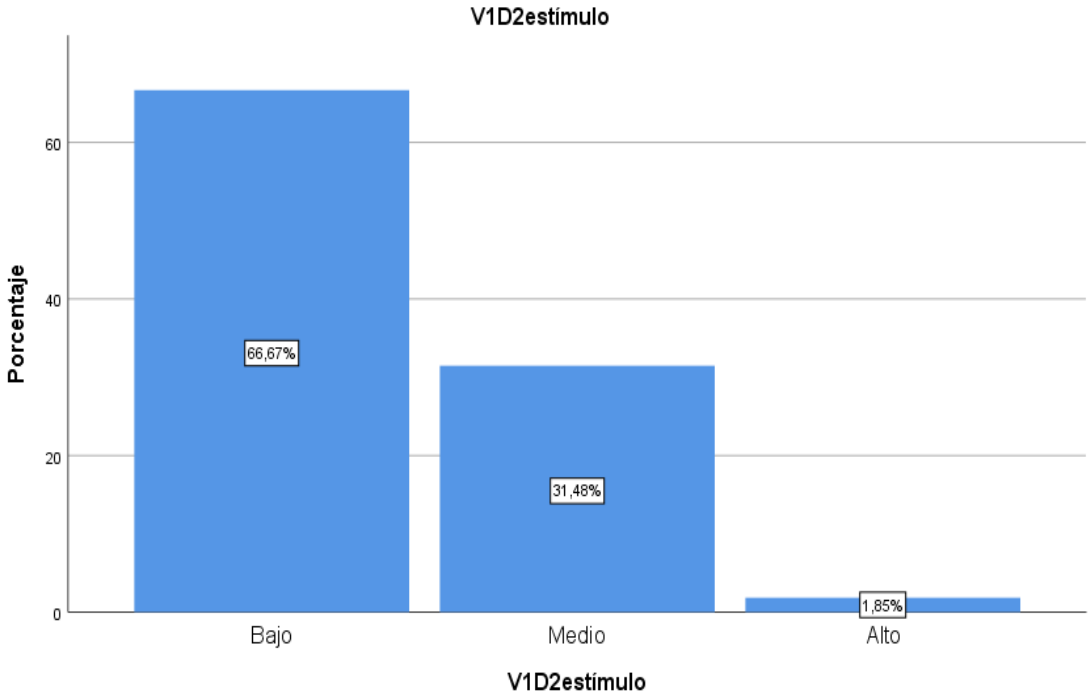
Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión estímulo

V1D2: estímulo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	66,7	66,7	66,7
	Medio	17	31,5	31,5	98,1
	Alto	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión estímulo



Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Se observa que de la dimensión 2 estimulo, que de los 54 colaboradores de los Centros Comunitarios de Salud Mental que representa el 100% de la muestra, el 66.6% percibe que es bajo la dimensión estimulo, mientras que el 31.4% percibe que es medio y 1.8% percibe que es alto.

- **Análisis, Dimensión 3 Interaccionista**

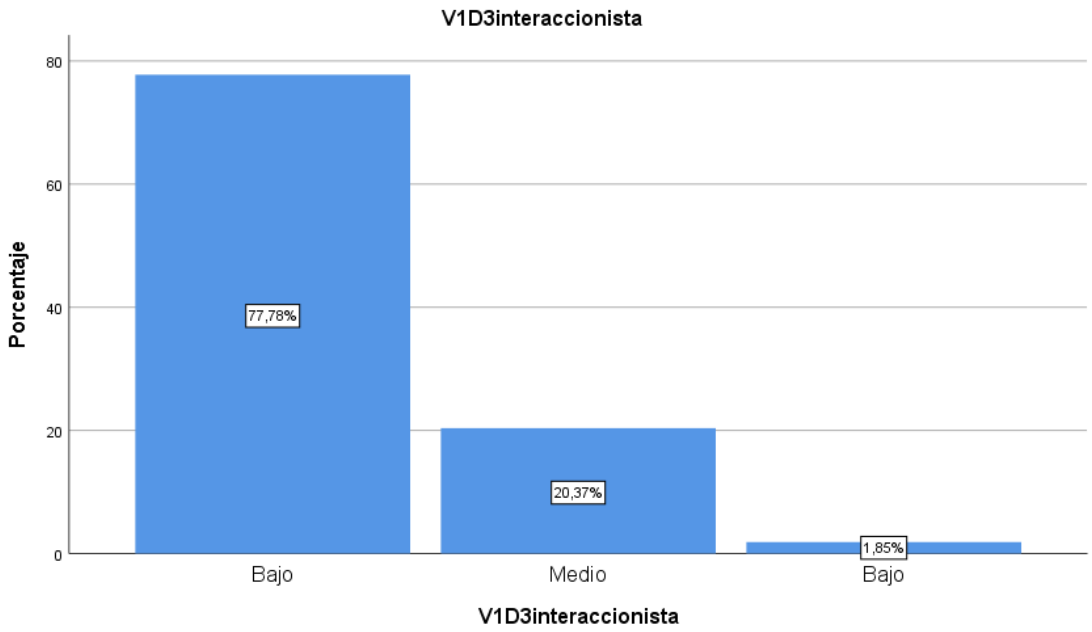
Tabla 8. Resultados descriptivos de la dimensión interaccionista

V1D3: interaccionista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	77,8	77,8	77,8
	Medio	11	20,4	20,4	98,1
	Alto	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión interaccionista



Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Se observa que de la dimensión 3 interaccionista, que de los 54 colaboradores de los Centros Comunitarios de Salud Mental que representa el 100% de la muestra, el 77.7% percibe que es bajo, mientras que el 20.3% percibe que es medio y el 1.8% lo percibe como bajo.

- **Análisis, Dimensión 4 Exposición al riesgo**

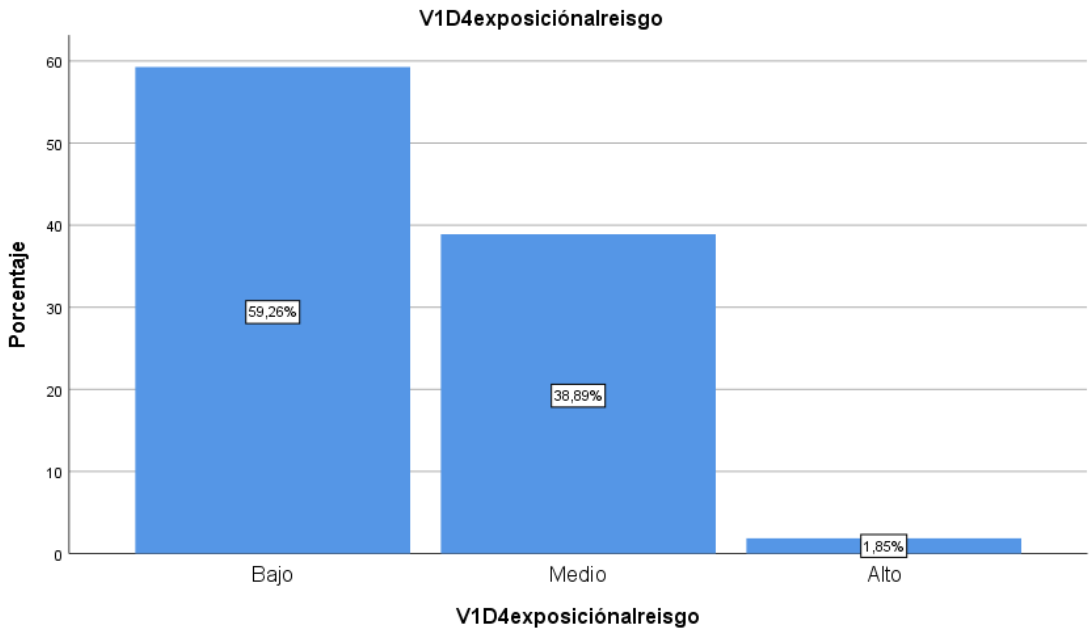
Tabla 9. Resultados descriptivos de la dimensión exposición al riesgo

V1D4: exposición al riesgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	59,3	59,3	59,3
	Medio	21	38,9	38,9	98,1
	Alto	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Figura 5. Resultados descriptivos de la dimensión exposición al riesgo



Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Se observa que de la dimensión 4 exposición al riesgo, que de los 54 colaboradores de los Centros Comunitarios de Salud Mental que representa el 100% de la muestra, el 59.2% percibe que es bajo la exposición al riesgo mientras que el 38.8% percibe que es medio y solo el 1.8% que es bajo.

- **Análisis, Variable 2 Desempeño Laboral**

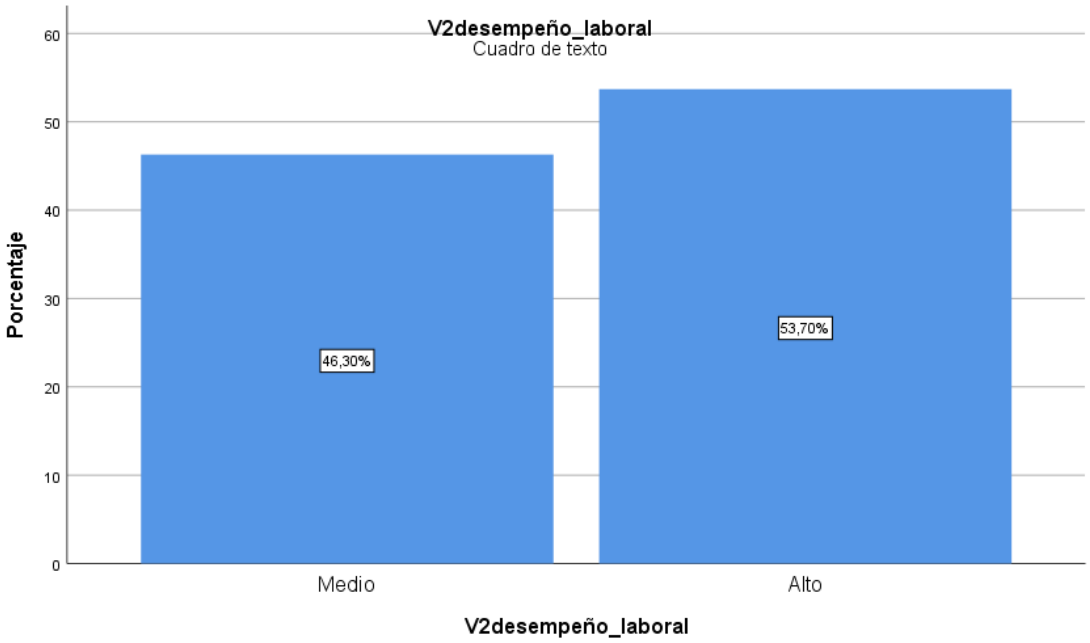
Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión desempeño laboral

V2: desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	25	46,3	46,3	46,3
	Alto	29	53,7	53,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Figura 6. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral



Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Se observa que de la variable desempeño laboral, que de los 54 colaboradores de los Centros Comunitarios de Salud Mental que representa el 100% de la muestra, el 53.7% percibe que es alto el desempeño laboral, mientras que el 46.3% percibe que es medio.

- **Análisis, Dimensión 1 Idoneidad para el puesto**

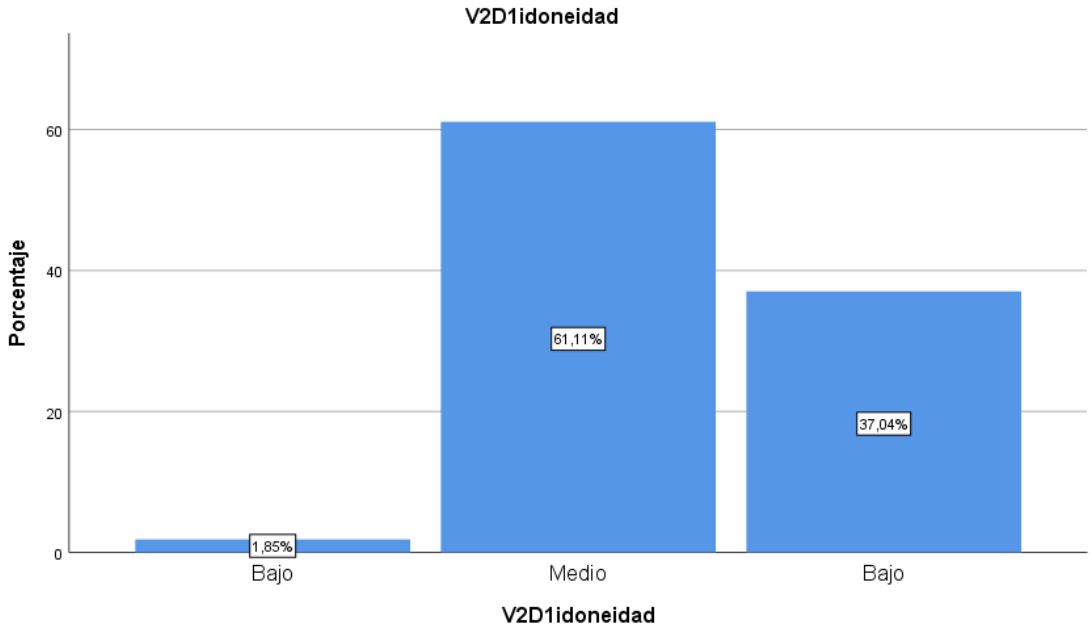
Tabla 11. Resultados descriptivos de la dimensión idoneidad para el puesto

V2D1: idoneidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,9	1,9	1,9
	Medio	33	61,1	61,1	63,0
	Alto	20	37,0	37,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión idoneidad para el puesto



Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Se observa que de la dimensión 1 idoneidad para el puesto, que de los 54 colaboradores de los Centros Comunitarios de Salud Mental que representa el 100% de la muestra, el 61.1% percibe que es medio el cumplimiento de la idoneidad para el puesto, el 37% percibe que es alto y el 1.8% percibe que es bajo.

- **Análisis, Dimensión 2 Calidad del Trabajo**

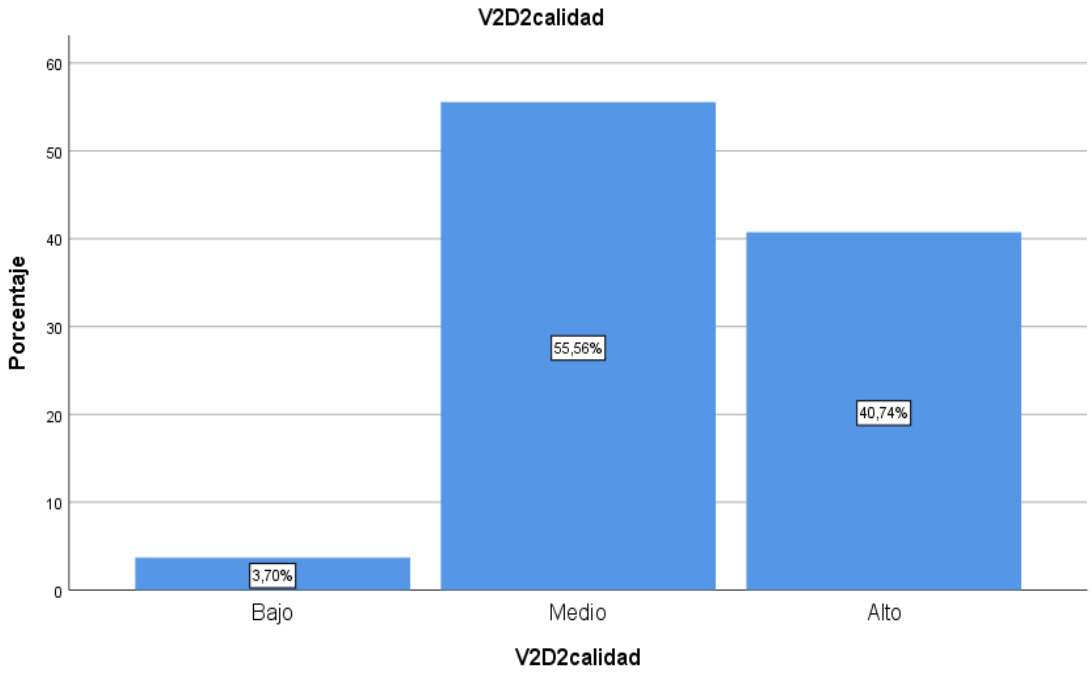
Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión calidad del trabajo

V2D2: calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,7	3,7	3,7
	Medio	30	55,6	55,6	59,3
	Alto	22	40,7	40,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión calidad del trabajo



Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Se observa que de la dimensión calidad del trabajo, que de los 54 colaboradores de los Centros Comunitarios de Salud Mental que representa el 100% de la muestra, el 55.6% percibe que es medio la calidad del trabajo, el 40.7 % indicó que es alto, mientras que el 3.7% percibe que es bajo.

- **Análisis, Dimensión 3 Responsabilidad**

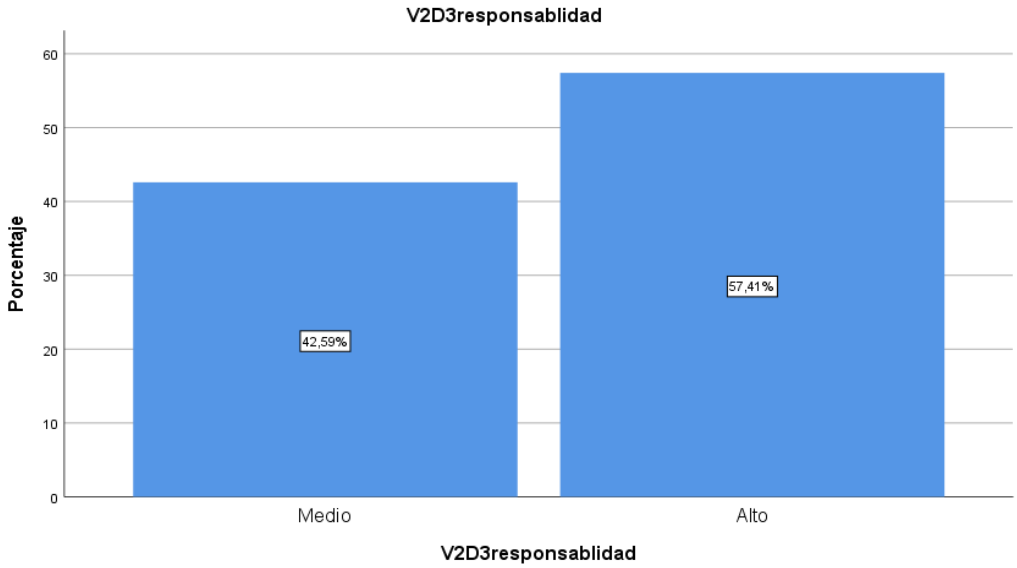
Tabla 13. Resultados descriptivos de la dimensión responsabilidad

V2D3: responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	23	42,6	42,6	42,6
	Alto	31	57,4	57,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Figura 9. Resultados descriptivos de la dimensión responsabilidad



Fuente: Base de datos de los Centros Comunitarios de Salud Mental. Región Ucayali 2021

Se observa que de la dimensión responsabilidad, que de los 54 colaboradores de los Centros Comunitarios de Salud Mental que representa el 100% de la muestra, el 57.4% percibe que es alto la responsabilidad, mientras que el 42.6% indico que es medio.

4.2. Prueba de hipótesis

- **Estadística inferencial**

Tabla 14. Resumen de procesamiento de datos

Correlaciones

		Estres	Desempeño laboral
Estrés	Correlación de Pearson	1	,006
	Sig. (bilateral)		,968
	N	54	54
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,006	1
	Sig. (bilateral)	,968	
	N	54	54

Fuente: Base de datos Estrés y Desempeño Laboral.

Tabla 15. Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estres	,092	54	,074	,980	54	,210
Respuesta	,105	54	,024	,981	54	,266
Estimulo	,123	54	,003	,975	54	,109
Interaccionista	,113	54	,010	,971	54	,056
Exposicion al riesgo	,181	54	,000	,921	54	,000
Desempeño Laboral	,054	54	,200*	,989	54	,734

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Respuesta_	Estimulo	Interaccionista	Exposición al riesgo
N		54	54	54	54
Parámetros normales[a,b]	Media	9,94	9,20	10,33	9,63
	Desv. Desviación	3,135	3,235	3,762	3,200
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,137	,117	,125	,109
	Positivo	,137	,117	,107	,109
	Negativo	-,081	-,097	-,125	-,074
Estadístico de prueba		,137	,117	,125	,109
Sig. asintótica(bilateral)		,013[c]	,064[c]	,036[c]	,158[c]

Fuente: Data Estrés y Desempeño Laboral

Nuestra muestra al ser mayor de 50 individuos se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, y según los resultados obtenidos, la significancia salió 0,06 para la variable estrés que es mayor a 0,05, y 0,06 para la variable desempeño laboral, significa que posee una distribución normal o paramétrica, por lo tanto, nos estaría indicando la utilización del coeficiente de correlación de Pearson.

Sin embargo, las dimensiones de Respuesta 0,024, Estimulo 0,003, interaccionista 0,010 y exposición al riesgo 0 siendo menor a 0,05, significa que posee una distribución no normal o no paramétrica, por lo tanto, nos estaría indicando la utilización del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

- **Prueba de hipótesis general**

Tabla 17. Correlaciones entre la variable 1 estrés y la variable 2 desempeño laboral

Correlaciones entre la variable 1 estrés y la variable 2 desempeño laboral

		Estres	Desempeño Laboral
Estres	Correlación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data Estrés y Desempeño Laboral.

Relación: Variable Estrés y la variable desempeño laboral.

Se encontró una relación, entre la variable 1 Estrés y la variable 2 desempeño laboral, en los colaboradores de los Centros Comunitarios de Salud Mental, con una correlación de Pearson p= 0,902 y Sig. (bilateral) = 0,000. Asimismo, al analizar la significancia, vemos que es de 0,000, por lo que al ser menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 lo que indica que la correlación que se ha establecido el valor P=0,000 es menor a 0,05 es decir existe correlación.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el estrés y desempeño laboral de los Centros Comunitarios de Salud Mental, 2021. (Bilateral) 0,000 que es menor que el nivel de significancia (5%) se aprueba la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, así mismo el “p” de pearson arrojó 0,000; es decir, existe una correlación entre el estrés y el desempeño laboral en tiempos de COVID-19 del personal de salud de los Centros comunitarios de salud mental de Ucayali, 2021.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el estrés y desempeño laboral de los centros comunitarios de Salud mental, 2021.

- **Prueba de hipótesis específica: Las dimensiones del estrés con la variable desempeño laboral.**

  Ha: Existe una relación directa y significativa entre el estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID 19 del personal de Salud de los centros comunitarios de salud mental de Ucayali, 2021.

  Ho: No existe relación directa y significativa entre el estrés y desempeño laboral.

Tabla 18. Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Respuesta	Estimulo	Interaccionista	Exposicional riesgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Respuesta	Coeficiente de correlación	1,000	,288**	,681**	,213	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,008	,000	,052	,000
		N	84	84	84	84	84
	Estimulo	Coeficiente de correlación	,288**	1,000	,454**	,294**	,723**
		Sig. (bilateral)	,008	.	,000	,007	,000
		N	84	84	84	84	84
	Interaccionista	Coeficiente de correlación	,681**	,454**	1,000	,388**	,854**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	84	84	84	84	84
	Exposicion al riesgo	Coeficiente de correlación	,213	,294**	,388**	1,000	,301**
		Sig. (bilateral)	,052	,007	,000	.	,005
		N	84	84	84	84	84
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,767**	,723**	,854**	,301**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,005	.
		N	84	84	84	84	84

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Respuesta_	Estimulo	Interaccionista	Exposición al riesgo	Desempeño
Rho de Spearman	Respuesta	Coeficiente de correlación	1,000	,615**	,659**	,602**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	
		N	54	54	54	54	
	Estimulo	Coeficiente de correlación	,615**	1,000	,548**	,698**	
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	
		N	54	54	54	54	
	Interaccionista	Coeficiente de correlación	,659**	,548**	1,000	,573**	
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	
		N	54	54	54	54	
	Exposición al riesgo	Coeficiente de correlación	,602**	,698**	,573**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	
		N	54	54	54	54	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,040	-,117	,000	-,036	
		Sig. (bilateral)	,773	,401	,999	,794	
		N	54	54	54	54	

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data estrés y desempeño laboral.

Relación: Dimensión 1 respuesta y la variable desempeño laboral

Se encontró una relación positiva muy alta entre la dimensión 1 respuesta y la variable desempeño laboral, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,767 y Sig. (bilateral) = 0,00

HE 1: Al ser el Sig. (Bilateral) 0.00 menor que el nivel de significancia (5%), se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,767; es decir, existe una correlación entre la dimensión respuesta y la variable desempeño laboral del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, 2021.

Relación: Dimensión 2 Estimulo y la variable desempeño laboral

Se encontró una relación positiva alta entre la dimensión 2 estímulo y la variable desempeño laboral del personal de salud, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,723 y Sig. (bilateral) = ,000

HE 2: Al ser el Sig. (Bilateral) ,000 menor que el nivel de significancia (5%) se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,723; es decir, existe una correlación entre la dimensión estímulo y la variable desempeño laboral en el personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, 2021.

Relación: Dimensión 3 Interaccionista y la variable desempeño laboral

Se encontró una relación positiva alta entre la dimensión 3 interaccionista y la variable desempeño laboral en el personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,854 y Sig. (bilateral) = ,000

HE 3: Al ser el Sig. (Bilateral) ,000 menor que el nivel de significancia (5%) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,854; es decir, existe una correlación positiva alta entre la dimensión interaccionista y la variable desempeño laboral del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, 2021.

Relación: Dimensión 4 Exposición al riesgo y la variable desempeño laboral

Se encontró una relación negativa muy baja entre la dimensión 4 exposición al riesgo y la variable desempeño laboral en el personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,301 y Sig. (bilateral) = ,000.

HE 4: Al ser el Sig. (Bilateral) 0,005 igual que el nivel de significancia (5%) se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,301; es decir, existe una correlación positiva entre la

dimensión exposición al riesgo y la variable desempeño laboral en el personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, 2021.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el Perú en marzo del 2020 nos tocó enfrentar una enfermedad infecciosa a nivel mundial, una pandemia a causa del virus SARS-CoV-2 dónde pudimos evidenciar una alta tasa de infectados donde el persona de salud de los diferentes niveles de servicio estuvieron dándole frente a esta enfermedad donde el medio remoto solo pudo darse en casos excepcionales cada vez los casos fueron causando la muerte y creando un alto nivel de problemas de salud mental siendo necesario contar con los medios de bioseguridad hasta tener una vacuna efectiva para su aplicación y protección acertadas de calidad, es muy conocido que desde el año 2020 el Ministerio de salud decidió el estado de emergencia con una serie de indicaciones la implementación de medidas frente a la prevención del contagio de forma que permita generar cuidados así como garantizar la atención a los usuarios de los centros comunitarios de salud mental. Por ello, resulta imperiosa la necesidad que todo el personal de salud e incluso los usuarios de los usuarios conozcan estos temas que están íntimamente involucrados con la vida diaria de la población y porque no decir con su propio estilo de vida y la satisfacción de las necesidades básicas de la población y donde el sector salud cumple un rol preponderante en esos propósitos.

Asimismo, hoy en día una buena atención de calidad, con calidez y efectiva, es aquella que logra conseguir objetivos medibles y palpables en los que acuden a los centros comunitarios de salud mental , es decir se debe lograr resultados de los indicadores de calidad medibles desde un punto de vista de los insumos y situación de salud mental, que en cierto modo redundara en el bienestar de la población, tanto así que se debe evidenciar impactos positivos

sostenibles en el tiempo, perdurables en la calidad de vida de toda su población. En los centros comunitarios de salud mental, hoy en día se puede observar que los personales de salud no están alineados a una atención adecuada post pandemia y exige en beneficio de los usuarios que cada uno este libre del efecto post pandemia como alto estrés que repercuta en el desempeño laboral. Es preciso indicar que el Ministerio de salud aún mantiene el estado de emergencia y las medidas vigentes de prevención, sin embargo teniendo la oportunidad de la vacunación , la población no acceden a su inoculación oportuna muchos estudios nos indican que el personal de salud tiene mucho impacto y que ello produce en la sociedad o en beneficio de su población encargada de velar no es del todo favorable, puesto que muchos problemas sociales no son atendidas ni solucionadas y ello se puede observar en Ucayali la cobertura es baja de protección .

Asimismo, muchos estudios indican que el estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia por el COVID 19 en los diferentes centros o puestos de salud, tienen una correlación de impacto positivo y notable en todo sus procesos a la hora de realizar una atención para lo cual se les asignan metas y para el cual fueron creadas, por ello se puede afirmar que se necesita de centros de salud y mucho más centros comunitarios de salud mental implementados, con personal altamente idóneo y capacitado, con medios de bioseguridad con el uso de la tecnología que este a la altura a los últimos adelantos en materia de salud con el solo propósito de optimizar la atención de calidad y de atención a la población, se necesita priorizar propuestas empleando criterios en áreas tales como lo social, económico, legales; puesto que es necesario que estos cambios en temas de salud mental y en temas de calidad de trabajo tenga un impacto

positivo en sus ciudadanos y en la disminución de problemas de salud mental, con justicia y equidad.

En ese contexto, según la tabla 4, el 1,9% de personal de salud de los centros comunitarios de salud mental indicaron que perciben que el estrés es alto, también, en la tabla 5 se precisa con un 63% que la dimensión respuesta es bajo, también en la tabla 6 se indica que la dimensión estimulo son bajo con el 66,7%, asimismo el 77,8% expresaron que la dimensión interaccionista es bajo en los centros comunitarios de salud mental, mientras que en la tabla 8 el 59,3% manifestaron que es bajo la exposición al riesgo.

Así mismo, estos resultados son similares al estudio de Barraza (2020), quien indica mediante 2 estudios de trabajo, El estrés de pandemia. Estudio en su primera fase de carácter instrumental, y en su segunda fase de tipo correlacional, transversal y no experimental. El nivel de estrés reportado por la población encuestada presenta un 66%, permite afirmar que el estrés de pandemia se presenta con un nivel fuerte en la población encuestada

Al respecto, de este resultado agrega Pérez-Gay (2020). Recabar datos sobre las experiencias, conductas y actitudes de la gente alrededor del mundo durante la pandemia del COVID-19. Busca conocer los factores que generan estrés psicológico. Estudio descriptivo. Encuesta digital anónima. Para medir el nivel de estrés se utilizó la versión de 10 reactivos de la Escala de Estrés percibido. El Promedio general del índice global de estrés para esta muestra mexicana fue de M=2.71 lo que corresponde a un nivel moderado de estrés. Un 11% de la muestra presento estrés alto

Igualmente, Abanto (2020). en su estudio para “Determinar la incidencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo

durante el estado de Emergencia COVID-19". Aplico la ruta cuantitativa de diseño no experimental de corte transversal con alcance correlacional causal. Concluyendo, que existe incidencia significativa del estrés laboral en el desempeño del personal de salud, debido a la presión de trabajar con pacientes de COVID-19.

Así tenemos que Altamirano (2020) en su tesis "Determinar la relación entre la presión laboral y el desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19 en el Hospital de apoyo San Javier de Bellavista-Jaén". Estudio cuantitativo, descriptivo con diseño correlacional de corte transversal. Utilizo 2 instrumentos: Inventario de presiones a las que se enfrenta el personal de Travers & Cooper (1977) y el Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral de Tsu Dubraska (2005). Mostraron que el 97.3% de los trabajadores de salud presentan un nivel alto de presión y un desempeño alto en un 82.2%.

Concluye Altamirano (2020), que si existe una relación con un coeficiente positivo bajo y que si existe una relación entre la presión laboral y el desempeño en los trabajadores.

Por otra parte, según la tabla 9 el 53,7% del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental precisó que el desempeño laboral es medio, asimismo según la tabla 10 el 61,1% precisaron que la idoneidad para el puesto dentro de su institución es medio, también el 55,6% preciso que la calidad del trabajo es medio, del mismo modo en la tabla 12 el 57,4% manifestaron que la responsabilidad es media.

En esa misma línea, Bernales (2020), en su tesis “Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19”. De diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. Determinó Bernales, que existe relación significativa, pero con un coeficiente de correlación positiva media de 0.730 entre las dos variables del estudio.

Al respecto, Cárdenas (2021), en su Investigación descriptiva-correlacional de corte transversal. Dos encuestas estructuradas sobre la motivación laboral y el desempeño laboral. La motivación en general es considerada mayoritariamente como media (81,9%) y el desempeño laboral como regular (51,1%). Concluye Cárdenas, que existe una relación significativa entre ambas variables a nivel general.

Es más, Cedrón (2021), en su investigación descriptiva-correlacional. Cuestionario de Motivación laboral basados en los postulados de McClelland (1970) y la Escala Multidimensional de Desempeño laboral basado en los postulados de Stone y Freeman (1994). La Motivación laboral fue predominantemente baja (50,9 %), el desempeño laboral también fue bajo (60,4%). Concluye, Cedrón que ambas variables se relacionan significativamente

Así tenemos, Pachari (2020) concluye que el estrés y el desempeño laboral tienen una relación, y según información revisada las organizaciones deberían darles importancia a sus trabajadores, por ende, si no se les da ciertas facilidades pueden llegar a estresarse y más adelante tener un mal desempeño laboral.

En ese contexto presentamos el análisis de los resultados: en la tabla 15 se observa el logro desarrollado del objetivo planteado en la investigación de determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental Ucayali, 2021, ya que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral; Según el valor p= 0,902 que es mayor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = -0,000.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación entre el estrés y desempeño laboral del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental Ucayali, 2021; Según el valor p= 0,902 que es mayor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = -0,000.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se concluye que existe relación entre el estrés y desempeño laboral en tiempos de COVID 19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, 2021; con una correlación de Rho de Spearman r= -0,902 y Sig. (bilateral) = 0,000.
- Se concluye que existe una relación positiva muy alta entre la dimensión 1 respuesta y la variable desempeño laboral, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,767 y Sig. (bilateral) = 0,00.
- Se concluye existe una relación positiva alta entre la dimensión 2 estímulo y la variable desempeño laboral del personal de salud, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,723 y Sig. (bilateral) = ,000.
- Se concluye que existe una relación positiva alta entre la dimensión 3 intercaccionista y la variable desempeño laboral en el personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,854 y Sig. (bilateral) = ,000.
- Se concluye que existe una relación negativa muy baja entre la dimensión 4 exposición al riesgo y la variable desempeño laboral en el personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,301 y Sig. (bilateral) = ,000.

.

6.2 Recomendaciones

- Se sugiere que los Cetros Comunitarios de Salud Mental de Ucayali, fortalezcan las atenciones con calidad, calidez de la labor asistencial que realiza el personal de salud en los diferentes consultorios y/o especialidades ya que incidirá en forma positiva en la mejora de sus indicadores de calidad, gestión administrativa y de su gestión pública.
- Se sugiere a la Dirección Regional de Salud de Ucayali que el personal de salud y directivos cumplan con los principios de brindar seguridad en el trabajo sobre todo a los que integran el área asistencial ya que mejora su calidad de atención al usuario.
- Se sugiere al Personal de salud mejorar el cumplimiento de metas e indicadores ya que incidirá en la mejora de su gestión de atención.
- Se sugiere a los jefes de los centros comunitarios de salud mental, mejorar el cumplimiento y correcta administración de los servicios ya que incidirá en la mejora de su gestión de servicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abanto E. (2020). *Estrés laboral en el Desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el estado de emergencia, COVID-19. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo*.

Alfaro, M. (2021) *Transmisión de COVID-19 en el personal de salud del hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo. Red Asistencial La Libertad-EsSalud, Oficina de Inteligencia Sanitaria. Trujillo, Perú.*

Altamirano K. (2020). *Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de Apoyo San Javier de Bellavista, Jaén, Universidad Cesar Vallejo.*

Artiaga, J. & Ramos, V. (2020). *Relación entre clima laboral y el Estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con COVID-19 en la clínica Internacional. Universidad Roosevelt. Lima.*

Avila, J. (2020) *¿Qué es una Pandemia? Definición y fases.*

Barraza A. (2020). *El estrés de Pandemia (COVID-19) en población mexicana, Primera edición, editada en México,*

Barrera T. (2017). *Estrés y el desempeño laboral del personal asistencial deHospital Antonio Caldas Domínguez de Pomabamba. Perú. Universidad Cesar Vallejo.*

Basol M, Roozenbeek J y Van der Linden S. (2020). *Buenas noticias sobre malas noticias: la inoculación gamificada aumenta la confianza y la inmunidad cognitiva contra las noticias falsas. J. Cogn.*

Belkis E. (2011). *Rev. Cubana Hig Epidemiol . Vol.49 no.3 Ciudad de LaHabana sep.-Dic.*

http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014

Bernales M. (2020). *Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID-19. Lima, Universidad Cesar Vallejo.*

Camiloaga M. (2020). *Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19. Hospital Marino Molina Sccipa de comas. Universidad Autónoma de Ica, Lima.*

Cárdenas M. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral del Profesional Obstetra en tiempos de COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Trujillo.*

Cedrón, Y. (2020). *Motivación y el desempeño laboral en la Gerencia La Libertad, en tiempos COVID-19. Trujillo.*

Chiavenato I. (2008). *Gestión del Talento Humano 3era edición. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México. F*

Cruz, C. (2014) *Estrés, significado y contexto: Una revisión del concepto de estrés desde una perspectiva epistemológica posmoderna Parte II. Psiquiatría y Salud mental. Nº 2 (XXXI): 81-96.*

Diario Gestión. (2021) *COVID-19: 2,216 trabajadores del sector salud fallecieron en Perú hasta finales de agosto 2021. Recuperado de: https://gestion.pe/peru/covid-19-2216-trabajadores-del-sector-salud-fallecieron-por-el-virus-en-peru-hasta-finales-de-agosto-nndc-noticia/*

Duque O. & Ramírez E. (2021). *Percepción del rendimiento laboral individual en el personal del sector salud en el desarrollo de la pandemia por COVID-19. Acercamiento al Trabajador de Salud. Colombia.*

Franco, V. (2015) *La medición del estrés en contextos académicos en estudiantes universitarios. Universidad de Coruña.*

Gadea, W., Cuenca, R., & Chaves, A. (2019). *Epistemología y fundamentos de la investigación científica. Ciudad de México: Cengage Learning Editores. UTPL.*

Gálvez, D, Martínez, A., Martínez, F. (2015). *Estrés. Iztapalapa: Universidad Autónoma Metropolitana.*

Gibson, J., Ivancevich, J. & Donnelly, J. (2001). *Las Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos. México: McGraw - Hill Interamericana.*

Gil, C., Gómez, F. (2020) *Salario y desempeño: influencia en la calidad del trabajo. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.*

Giraldo R. M.E. (2009). *El Interaccionismo Simbólico, un enfoque metodológico para la investigación de las TIC en Educación. En Monográfico. Maestría en Educación.Vol. I (108-112) Agosto-diciembre. Medellin: UPB. https://www.academia.edu/6048075/El_Interaccionismo_Simb%C3%B3lico_un_enfoque_metodol%C3%B3gico_para_la_investigaci%C3%B3n_de_las_TIC_en_Educaci%C3%B3n*

Guerra, M. y Araujo, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Volumen 4, Edición 2. CIGAG, Venezuela.*

Heinzerling A, Stuckey M, Scheuer T, Xu K, Perkins K, Resseger H, et al. (2020) *Transmission of COVID-19 to health care personnel during exposures to a hospitalized patient - Solano County, California, February 2020. MMWR Morb Mortal Wkly Rep . 2020; 69(15): 472-6.*

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.*

Iniesta, A. (2016) *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del trabajo. Sans Growing Brands. Barcelona.*

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. *ISSSTE. Guía para el Estrés, causas, consecuencias y Prevención. México. Recuperado de: https://es.scribd.com/doc/264330238/Guia-Para-El-Estrés*

Julián P. y Ana G. (2008). Actualizado: 2012. *Definición de estímulo https://definicion.de/estimulo/*

Koepsell, D., Ruiz, M. (2015) *Etica de la investigación: Integridad científica. México: Conbietica.*

Larrañaga, P. (2000) *El concepto de responsabilidad, Fontamara, México, D.F.*

Liam, V. (1997) *Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. W Str. 11(3): 231-266.*

Marquina, R., Adriazola, R. (2020) *Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con Covid-19 en Lima Metropolitana, Perú.*

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de RR.HH. USA: Editorial Addeson Wesler Iberoamericana.*

Ministerio de salud. (2021) *Reporte especial, Tiempo de pandemia. 1ra ed. Perú.*

Organización Mundial de la Salud. (2020) *Actualización de la estrategia frente a la Covid-19. Ginebra, Suiza.*

Organización Mundial de la Salud. (2022) *Coronavirus, panorama general. Recuperado de: https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1*

Organización mundial de la salud. (2023) *La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Ginebra, Suiza.*

Ortiz K. (2020). *El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por COVID-19. Piura.*

Pachari L. & otros. (2020). *Estrés Desempeño Laboral en tiempos de emergencia por COVID-19. Juliaca.*

Paredes, F. (2020) *La idoneidad y el riesgo de mala conducta en el sistema financiero. Universidad de Navarra.*

Parra J. (2020). *Estudio sobre Síndrome de Burnout y relación con los factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en una clínica privada de la Ciudad de Cuenca en el contexto con la emergencia sanitaria por COVID- 19. Universidad del Azuay. Ecuador.*

Pérez-Gay Juárez, F. , Reynoso Alcántara, V., Flores González. R., Contreras, C., López-Castro, C., Martínez, L. & TheCOVID-StressInternationalCollaboration (2020). *Evaluación del Estrés frente a la Pandemia del COVID-19 en población mexicana. Reporte de los resultados de la encuesta global COVIDISTRESS.*

Pineda, E. y Orozco, P. (2016). *Currículo, interdisciplinariedad y subjetividades: otros modos de pensar y hacer educación desde la pedagogía praxeológica. REXE: Revista de Estudios y Experiencias en Educación, 15(29), 125-148.*

Rengifo, E. (2021) *Nivel de estrés laboral y su relación con el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos de la dirección regional de salud, Ucayali.*

Salas, R. (2012) *Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. Educ Med Super.*

Stiff C. (2020). *La teoría del juego de la compra del pánico, y cómo reducirla. Recuperado de: http://theconversation.com/the-game-theory-of-panic-buyingand-how-to-reduce-it-134107.*

Stone, J., Freeman E. (1994). *Administración. Brasil: Prentice Hall. Interamerica.*

Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional. Medellín: Cincel. Recuperado de http://www.cincel.com.co/portafolio-servicios/2013-04-10-20-06-58.html*

Valcárcel J. (2014). *Otros factores de riesgo: El Estrés. Madrid.*

Yapias, G. (2020). *Factores de riesgo sicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico HFMS, en tiempos de COVID-19. Tarma.*

.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario Nº 1

Cuestionario aplicado al personal de salud de los Centros Comunitarios de Salud mental.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS

El cuestionario tiene por fin recoger información para identificar el nivel de estrés en el personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental de Ucayali.

INSTRUCCIONES:

- Se pide ser objetivo y sincero en las respuestas, agradeciendo su participación, mencionándole que los resultados de este estudio de investigación serán manejados de manera confidencial.

1	2	3	4
Nunca.	**Casi nunca.**	**A veces**	**casi siempre**

- Leer y marcar cada ítem con una (x), de acuerdo a la escala de La escala de Likert:

N	ITEMS	VALORACION			
		4	3	2	1
D1 RESPUESTA					
PREG 1	Me cuesta estar tranquilo cuando hay muchos pacientes				
PREG 2	Si se presenta conflictos en mi trabajo me frustro				
PREG 3	Siento mucho agobio y cansancio en mi trabajo				
PREG 4	Me siento mal cuando me entero de fallecimiento en mi centro de trabajo				
PREG 5	Me siento intranquilo cuando recuerdo los tiempos de pandemia				
D2 ESTIMULO					
PREG 6	Tengo más funciones que antes de pandemia				
PREG 7	Siento un trabajo bajo presión				
PREG 8	Siento responsabilidad y tensión frente a compañeros nuevos				
PREG 9	Suelo retrasarme en mis labores				
PREG 10	Tengo más turnos que antes y eso me pone ansioso				
D3 INTERACCIONISTA					
PREG 11	Me fue difícil adaptarme a los cambios por la pandemia				
PREG 12	La pandemia afecto mi rendimiento y siento más exigencia				

PREG 13	Se me hace difícil organizarme con mis tiempos, por la demanda de trabajo				
PREG 14	Tengo sensación que el trabajo afecta mi salud emocional y física				
PREG 15	No me relaciono con los demás compañeros por mi carga de trabajo				
D 4 EXPOSICION AL RIESGO					
PREG 16	Me esfuerzo mucho en el trabajo, permanezco más horas en servicio.				
PREG 17	Temo por mi salud emocional post pandemia				
PREG 18	Suelo sentir temor en mi trabajo cuando me expongo con los pacientes				
PREG 19	Me siento poco protegido con el material de bioseguridad en el trabajo				
PREG 20	Considero que los protocolos de seguridad no son adecuados				

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION¡¡

Cuestionario Nº 2

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

La ficha tiene por fin recoger información para evaluar el desempeño laboral del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental de Ucayali.

INSTRUCCIONES:

- En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su opinión
- No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

1	2	3	4
Mala	**Regular**	**Buena**	**Muy Buena**

- En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.

N	ITEMS	4	3	2	1
D1 IDONEIDAD PARA EL PUESTO					
Capacidad técnica					
PREG1	Posee y aplica una capacidad profesional excepcional en su servicio , superando las expectativas del puesto				
PREG2	Su nivel de conocimiento y dominio profesional en la aplicación de normas técnicas es satisfactorio , logrando un nivel sobre lo esperado				
PREG3	No muestra el nivel de conocimiento ni el manejo del marco teórico requerido para el puesto, proporcionando una atención deficiente.				
Servicio y atención					
PREG4	Demuestra vocación y compromiso en el mejoramiento de la salud mental de los usuarios del servicio , mostrando una atención con calidez				
PREG5	Denota un nivel satisfactorio de orientación en el servicio y compromiso con la salud mental de los usuarios.				
PREG6	La atención que brinda no evidencia orientación del servicio , demostrando poco trato y calidez en su interacción con los usuarios				
D2 CALIDAD DEL TRABAJO					
Compromiso y cumplimiento de normas					
PREG7	Muestra un nivel de calidad en el servicio , desarrollando, manejando información oportuna con trato y calidez humana				
PREG 8	Brinda un servicio con los estándares mínimo necesarios para la consecución de las metas y del área de calidad				
PREG 9	El servicio que brinda no satisface los requerimientos de calidad necesarios para alcanzar los resultados				
Integración social y trabajo en equipo					
10	Es empático en el manejo de sus relaciones con los demás, trato, discreción y habilidades de comunicación				

11	Generalmente se relaciona satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo y usuarios del servicio				
12	Su nivel de comunicación e integración es deficiente. Provoca conflictos en su entorno laboral				
D3 RESPONSABILIDAD					
Cumplimiento de metas					
13	Ha logrado cumplir con las metas de servicio asistencial superando notablemente los requerimientos del puesto y área				
14	Ha logrado avanzar los objetivos asistenciales que exige el puesto satisfactoriamente				
15	No ha logrado alcanzar las metas que exige el puesto satisfactoriamente				
16	Cumple con las metas asignadas alcanzando el mínimo requerido en su función				
Sentido de urgencia e importancia					
17	Aplica un criterio excepcional en la priorización de acciones a seguir en el servicio que presta				
18	Por lo general aplica un buen criterio en la determinación de prioridades				
19	Considera de importancia cumplir con sus funciones oportunamente				
20	No siempre tiene un criterio adecuado al priorizar sus actividades que demanda el servicio				

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION¡¡

Firma (Director, Jefe de centro comunitario, o Jefe de Unidad Administrativa)

Anexo 2: Tabla de fiabilidad

Variable 1 Estrés

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Me cuesta estar tranquilo cuando hay muchos pacientes	2,30	,875	54
Si se presenta conflictos en mi trabajo me frustro	3,08	,853	54
Siento mucho agobio y cansancio en mi trabajo	2,67	,910	54
Me siento mal cuando me entero de fallecimiento en mi centro de trabajo	2,57	,960	54
Me siento intranquilo cuando recuerdo los tiempos de pandemia	2,45	,974	54
Tengo más funciones que antes de pandemia	2,94	,782	54
Siento un trabajo bajo presión	2,87	,979	54
Siento responsabilidad y tensión frente a compañeros nuevos	2,70	,902	54
Suelo retrasarme en mis labores	2,70	,902	54
Tengo más turnos que antes y eso me pone ansioso	3,21	,777	54
Me fue difícil adaptarme a los cambios por la pandemia	2,71	,964	54
La pandemia afecto mi rendimiento y siento más exigencia	3,06	,869	54
Se me hace difícil organizarme con mis tiempos, por la demanda de trabajo	2,77	,923	54
Tengo sensación que el trabajo afecta mi salud emocional y física	3,04	,783	54
No me relaciono con los demás compañeros por mi carga de trabajo	2,62	,759	54
Me esfuerzo mucho en el trabajo, permanezco más horas en servicio.	3,13	,847	54
Temo por mi salud emocional post pandemia	3,14	,920	54
Suelo sentir temor en mi trabajo cuando me expongo con los pacientes	3,14	,920	54
Me siento poco protegido con el material de bioseguridad en el trabajo	3,14	,920	54
Considero que los protocolos de seguridad no son adecuados	2,88	,856	54

Variable 2 Desempeño laboral

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Posee y aplica una capacidad profesional excepcional en su servicio , superando las expectativas del puesto	2,30	,875	84
Su nivel de conocimiento y dominio profesional en la aplicación de normas técnicas es satisfactorio , logrando un nivel sobre lo esperado	3,07	,847	84
No muestra el nivel de conocimiento ni el manejo del marco teórico requerido para el puesto, proporcionando una atención deficiente.	2,67	,910	84
Demuestra vocación y compromiso en el mejoramiento de la salud mental de los usuarios del servicio , mostrando una atención con calidez	2,57	,960	84
Denota un nivel satisfactorio de orientación en el servicio y compromiso con la salud mental de los usuarios.	2,57	,960	84
La atención que brinda no evidencia orientación del servicio , demostrando poco trato y calidez en su interacción con los usuarios	2,45	,974	84
Muestra un nivel de calidad en el servicio , desarrollando, manejando información oportuna con trato y calidez humana	2,94	,782	84
Brinda un servicio con los estándares mínimo necesarios para la consecución de las metas y del área de calidad	2,87	,979	84
El servicio que brinda no satisface los requerimientos de calidad necesarios para alcanzar los resultados	2,70	,902	84
Es empático en el manejo de sus relaciones con los demás, trato, discreción y habilidades de comunicación	2,70	,902	84
Generalmente se relaciona satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo y usuarios del servicio	2,70	,902	84
Su nivel de comunicación e integración es deficiente. Provoca conflictos en su entorno laboral	2,70	,902	84
Ha logrado cumplir con las metas de servicio asistencial superando notablemente los requerimientos del puesto y área	2,71	,964	84
Ha logrado avanzar los objetivos asistenciales que exige el puesto satisfactoriamente	3,06	,869	84
No ha logrado alcanzar las metas que exige el puesto satisfactoriamente	2,77	,923	84
Cumple con las metas asignadas alcanzando el mínimo requerido en su función	3,04	,783	84
Aplica un criterio excepcional en la priorización de acciones a seguir en el servicio que presta	3,04	,783	84
Por lo general aplica un buen criterio en la determinación de prioridades	2,62	,759	84
Considera de importancia cumplir con sus funciones oportunamente	2,62	,759	84
No siempre tiene un criterio adecuado al priorizar sus actividades que demanda el servicio	2,62	,759	84

Anexo 3: Validez de instrumento

Variable 1: Estrés

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	54	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,848	,847	20

Variable 2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	54	100,0

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

Anexo 4: Prueba de normalidad: Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Estres	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Respuesta	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Estimulo	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Interaccionista	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Exposición al riesgo	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
Desempeño Laboral	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estres	,092	54	100,0%	,980	54	100,0%
Respuesta	,105	54	100,0%	,981	54	100,0%
Estimulo	,123	54	100,0%	,975	54	100,0%
Interaccionista	,113	54	100,0%	,971	54	100,0%
Exposicion al riesgo	,181	54	100,0%	,921	54	100,0%
Desempeño Laboral	,054	54	100,0%	,989	54	100,0%

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 5: Formato de Validación de instrumento por juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN MEDIANTE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS

INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO: El presente documento busca recoger información útil de profesionales expertos para calificar los instrumentos de recolección de datos de la tesis: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2021" que serán aplicados por la Lic. Enf. Jeisy Romina Bereca Bereca.

Al respecto, la opinión del experto se basa en 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de valoración, que significan lo siguiente:

1. Ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Absolución escasa de la interrogante.
3. Absolución intermedia de la interrogante.
4. Absolución en gran medida de la interrogante.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una X en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación:

Nº	PARÁMETROS DE VALIDACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
1	Los ítems considerados en el instrumento, ¿Miden en realidad lo que pretenden medir?	1 2 3 4 5
2	La cantidad de ítems registrados, ¿Son suficientes para tener una comprensión de la materia en estudio?	1 2 3 4 5
3	Los ítems comprendidos en este instrumento, ¿Son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 4 5
4	Si aplicamos en forma reiterada este instrumento a muestras similares, ¿Obtendríamos datos similares?	1 2 3 4 5
5	Los conceptos utilizados en este instrumento, ¿Son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 5
6	Todos y cada uno de los ítems contenidos en el instrumento, ¿Tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 5
7	El lenguaje utilizado en el instrumento, ¿Es claro y sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 5
8	La estructura del presente instrumento ¿Es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 5
9	Las escalas de medición utilizadas, ¿Son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 5
10	¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrían que incrementarse o qué aspectos habría que suprimirse?	

Desición del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

……

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN MEDIANTE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO: El presente documento busca recoger información útil de profesionales expertos para calificar los instrumentos de recolección de datos de la tesis: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2021" que serán aplicados por la Lic. Enf. Jeisy Romina Bereca Bereca.

Al respecto, la opinión del experto se basa en 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de valoración, que significan lo siguiente:

1. Ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Absolución escasa de la interrogante.
3. Absolución intermedia de la interrogante.
4. Absolución en gran medida de la interrogante.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una X en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación:

Nº	PARÁMETROS DE VALIDACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
1	Los ítems considerados en el instrumento, ¿Miden en realidad lo que pretenden medir?	1 2 3 4 5
2	La cantidad de ítems registrados, ¿Son suficientes para tener una comprensión de la materia en estudio?	1 2 3 4 5
3	Los ítems comprendidos en este instrumento, ¿Son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 4 5
4	Si aplicamos en forma reiterada este instrumento a muestras similares, ¿Obtendríamos datos similares?	1 2 3 4 5
5	Los conceptos utilizados en este instrumento, ¿Son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 5
6	Todos y cada uno de los ítems contenidos en el instrumento, ¿Tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 5
7	El lenguaje utilizado en el instrumento, ¿Es claro y sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 5
8	La estructura del presente instrumento ¿Es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 5
9	Las escalas de medición utilizadas, ¿Son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 5
10	¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrían que incrementarse o qué aspectos habría que suprimirse?	

Desición del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

……

Nombre y firma del experto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN MEDIANTE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS

INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO: El presente documento busca recoger información útil de profesionales expertos para calificar los instrumentos de recolección de datos de la tesis: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2021" que serán aplicados por la Lic. Enf. Jeisy Romina Bereca Bereca.

Al respecto, la opinión del experto se basa en 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de valoración, que significan lo siguiente:

1. Ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Absolución escasa de la interrogante.
3. Absolución intermedia de la interrogante.
4. Absolución en gran medida de la interrogante.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una X en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación:

Nº	PARÁMETROS DE VALIDACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
1	Los ítems considerados en el instrumento, ¿Miden en realidad lo que pretenden medir?	1 2 3 X 5
2	La cantidad de ítems registrados, ¿Son suficientes para tener una comprensión de la materia en estudio?	1 2 3 4 X
3	Los ítems comprendidos en este instrumento, ¿Son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 4 X
4	Si aplicamos en forma reiterada este instrumento a muestras similares, ¿Obtendríamos datos similares?	1 2 3 4 X
5	Los conceptos utilizados en este instrumento, ¿Son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?	1 2 3 X 5
6	Todos y cada uno de los ítems contenidos en el instrumento, ¿Tienen los mismos objetivos?	1 2 3 X 5
7	El lenguaje utilizado en el instrumento, ¿Es claro y sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 X 5
8	La estructura del presente instrumento ¿Es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 X 5
9	Las escalas de medición utilizadas, ¿Son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 X 5
10	¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrían que incrementarse o qué aspectos habría que suprimirse?	

Desición del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

.....
Mg. Fredy Vargas Urquía

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN MEDIANTE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO: El presente documento busca recoger información útil de profesionales expertos para calificar los instrumentos de recolección de datos de la tesis: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2021" que serán aplicados por la Lic. Enf. Jeisy Romina Bereca Bereca.

Al respecto, la opinión del experto se basa en 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de valoración, que significan lo siguiente:

1. Ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Absolución escasa de la interrogante.
3. Absolución intermedia de la interrogante.
4. Absolución en gran medida de la interrogante.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una X en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación:

Nº	PARÁMETROS DE VALIDACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
1	Los ítems considerados en el instrumento, ¿Miden en realidad lo que pretenden medir?	1 2 3 X 5
2	La cantidad de ítems registrados, ¿Son suficientes para tener una comprensión de la materia en estudio?	1 2 3 X 5
3	Los ítems comprendidos en este instrumento, ¿Son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 4 X
4	Si aplicamos en forma reiterada este instrumento a muestras similares, ¿Obtendríamos datos similares?	1 2 3 X 5
5	Los conceptos utilizados en este instrumento, ¿Son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?	1 2 3 X 5
6	Todos y cada uno de los ítems contenidos en el instrumento, ¿Tienen los mismos objetivos?	1 2 3 X 5
7	El lenguaje utilizado en el instrumento, ¿Es claro y sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 X
8	La estructura del presente instrumento ¿Es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 X 5
9	Las escalas de medición utilizadas, ¿Son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 X
10	¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrían que incrementarse o qué aspectos habría que suprimirse?	

Desición del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

.....
Mg. Fredy Vargas Urquía

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN MEDIANTE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS

INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO: El presente documento busca recoger información útil de profesionales expertos para calificar los instrumentos de recolección de datos de la tesis: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2021" que serán aplicados por la Lic. Enf. Jeisy Romina Bereca Bereca.

Al respecto, la opinión del experto se basa en 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de valoración, que significan lo siguiente:

1. Ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Absolución escasa de la interrogante.
3. Absolución intermedia de la interrogante.
4. Absolución en gran medida de la interrogante.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una X en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación:

Nº	PARÁMETROS DE VALIDACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
1	Los ítems considerados en el instrumento, ¿Miden en realidad lo que pretenden medir?	1 2 3 4 X
2	La cantidad de ítems registrados, ¿Son suficientes para tener una comprensión de la materia en estudio?	1 2 3 X 5
3	Los ítems comprendidos en este instrumento, ¿Son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 X 5
4	Si aplicamos en forma reiterada este instrumento a muestras similares, ¿Obtendríamos datos similares?	1 2 3 X 5
5	Los conceptos utilizados en este instrumento, ¿Son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?	1 2 3 X 5
6	Todos y cada uno de los ítems contenidos en el instrumento, ¿Tienen los mismos objetivos?	1 2 3 X 5
7	El lenguaje utilizado en el instrumento, ¿Es claro y sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 X 5
8	La estructura del presente instrumento ¿Es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 X 5
9	Las escalas de medición utilizadas, ¿Son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 X 5
10	¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrían que incrementarse o qué aspectos habría que suprimirse?	

Desición del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

.....
Nombre y firma del experto
Karin georgina Fama Mento

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN MEDIANTE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO: El presente documento busca recoger información útil de profesionales expertos para calificar los instrumentos de recolección de datos de la tesis: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2021" que serán aplicados por la Lic. Enf. Jeisy Romina Bereca Bereca.

Al respecto, la opinión del experto se basa en 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de valoración, que significan lo siguiente:

1. Ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Absolución escasa de la interrogante.
3. Absolución intermedia de la interrogante.
4. Absolución en gran medida de la interrogante.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una X en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación:

N°	PARÁMETROS DE VALIDACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN				
1	Los ítems considerados en el instrumento, ¿Miden en realidad lo que pretenden medir?	1	2	3	4	X
2	La cantidad de ítems registrados, ¿Son suficientes para tener una comprensión de la materia en estudio?	1	2	3	X	5
3	Los ítems comprendidos en este instrumento, ¿Son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1	2	3	X	5
4	Si aplicamos en forma reiterada este instrumento a muestras similares, ¿Obtendríamos datos similares?	1	2	3	X	5
5	Los conceptos utilizados en este instrumento, ¿Son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?	1	2	3	X	5
6	Todos y cada uno de los ítems contenidos en el instrumento, ¿Tienen los mismos objetivos?	1	2	3	X	5
7	El lenguaje utilizado en el instrumento, ¿Es claro y sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1	2	3	X	5
8	La estructura del presente instrumento ¿Es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	X	5
9	Las escalas de medición utilizadas, ¿Son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1	2	3	X	5
10	¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrían que incrementarse o qué aspectos habría que suprimirse?					

Desición del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

.....
Nombre y firma del experto

Karin georgina Lama Mento

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN MEDIANTE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS

INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO: El presente documento busca recoger información útil de profesionales expertos para calificar los instrumentos de recolección de datos de la tesis: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2021" que serán aplicados por la Lic. Enf. Jeisy Romina Bereca Bereca.

Al respecto, la opinión del experto se basa en 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de valoración, que significan lo siguiente:

1. Ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Absolución escasa de la interrogante.
3. Absolución intermedia de la interrogante.
4. Absolución en gran medida de la interrogante.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una X en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación:

N°	PARÁMETROS DE VALIDACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
1	Los ítems considerados en el instrumento, ¿Miden en realidad lo que pretenden medir?	1 2 3 4 X 5
2	La cantidad de ítems registrados, ¿Son suficientes para tener una comprensión de la materia en estudio?	1 2 3 4 X 5
3	Los ítems comprendidos en este instrumento, ¿Son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 4 X 5
4	Si aplicamos en forma reiterada este instrumento a muestras similares, ¿Obtendríamos datos similares?	1 2 3 4 X 5
5	Los conceptos utilizados en este instrumento, ¿Son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 X 5
6	Todos y cada uno de los ítems contenidos en el instrumento, ¿Tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 X 5
7	El lenguaje utilizado en el instrumento, ¿Es claro y sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 X 5
8	La estructura del presente instrumento ¿Es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 X
9	Las escalas de medición utilizadas, ¿Son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 X 5
10	¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrían que incrementarse o qué aspectos habría que suprimirse?	

Desición del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

.....
Nombre y firma del experto
Antonio Hipólito Gómez

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN MEDIANTE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO: El presente documento busca recoger información útil de profesionales expertos para calificar los instrumentos de recolección de datos de la tesis: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE SALUD DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE SALUD MENTAL, REGIÓN UCAYALI-2021" que serán aplicados por la Lic. Enf. Jeisy Romina Bereca Bereca.

Al respecto, la opinión del experto se basa en 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de valoración, que significan lo siguiente:

1. Ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
2. Absolución escasa de la interrogante.
3. Absolución intermedia de la interrogante.
4. Absolución en gran medida de la interrogante.
5. Representa el mayor valor de la escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una X en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación:

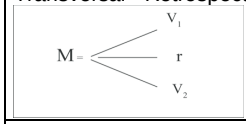
N°	PARÁMETROS DE VALIDACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
1	Los ítems considerados en el instrumento, ¿Miden en realidad lo que pretenden medir?	1 2 3 X 5
2	La cantidad de ítems registrados, ¿Son suficientes para tener una comprensión de la materia en estudio?	1 2 3 X 5
3	Los ítems comprendidos en este instrumento, ¿Son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 X 5
4	Si aplicamos en forma reiterada este instrumento a muestras similares, ¿Obtendríamos datos similares?	1 2 3 X 5
5	Los conceptos utilizados en este instrumento, ¿Son todos y cada uno de ellos propios de las variables de estudio?	1 2 3 X 5
6	Todos y cada uno de los ítems contenidos en el instrumento, ¿Tienen los mismos objetivos?	1 2 3 X 5
7	El lenguaje utilizado en el instrumento, ¿Es claro y sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 X 5
8	La estructura del presente instrumento ¿Es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 X
9	Las escalas de medición utilizadas, ¿Son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 X 5
10	¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrían que incrementarse o qué aspectos habría que suprimirse?	

Desición del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

.....
Nombre y firma del experto
Antonio Hinostroza Ortiz

Anexo 6: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	INDICADOR	MÉTODO
Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**		El estrés es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OMS 2023).		Reacciones conductuales	**Tipo:**
¿Cómo se relaciona el estrés con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021?	Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021.	El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021.					Descriptiva - Correlacional
							Diseño:
							No experimental -
							Transversal - Retrospectivo
							
					Respuesta		Correlacional.
Problemas Específicas	**Objetivos Específicos**	**Hipótesis Específicas**			Estímulo		**Población:**
¿En qué medida se relaciona la respuesta con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021?	Conocer la relación que existe entre la respuesta y el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021	La respuesta se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021.			Interaccionista	Reacciones Emocionales	La población fue los 84 trabajadores de ambos sexos de los Centros Comunitarios de Salud Mental.
					Exposición al riesgo	Presión laboral	
						Relaciones Interpersonales	
						Destreza del trabajador	**Muestra:**
						Demandas exigentes	Se hizo el cálculo estadístico
¿Cómo se relaciona el estímulo con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021?	Precisar la relación entre el estímulo con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021.	El estímulo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021				Estilo de Vida	y se tomó al personal de salud a 84 colaboradores de los centros comunitarios de salud mental
							Técnicas:
			Estrés		Idoneidad para el puesto	Exposición al COVID 19	La encuesta
¿Cómo se relaciona la actitud interaccionista con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de	Conocer la relación que existe entre la interaccionista con el desempeño laboral en	La actitud interaccionista se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del		El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el		Capacidad técnica	**Instrumento:**
						Servicio y atención	Cuestionario tipo Likert de 20

salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021?	tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021.	personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021	Desempeño Laboral	trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007).	Calidad del Trabajo Responsabilidad	Compromiso y cumplimiento de normas	preguntas cerradas tipo Likert.
						Integración social y trabajo en equipo	
¿Cómo se relaciona la exposición al riesgo en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021?	Determinar la relación que existe entre la exposición al riesgo con el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del personal de salud de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021.	La exposición al riesgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en tiempos de Covid-19 del personal de salud asistencial de los centros comunitarios de salud mental, Región Ucayali 2021					
						Cumplimiento de metas	
						Sentido de urgencia	