

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



**Relacion entre estrés y desempeño laboral en personal de hospitalización
Covid-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo.
Arequipa 2021.**

Tesis presentada por la Bachiller:

Cervera Farfan, Carola Enriqueta

ORCID: 0009-0007-8305-0263

para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Asesor:

Dr. Suárez Angles, Otto Oliveros

ORCID: 0000-0002-1405-9084

Arequipa - Perú

2026

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 14 de Septiembre del 2023

Dictamen: 004108-C-EPG-2023

Visto el borrador del expediente 004108, presentado por:

2020002642 - CERVERA FARFAN CAROLA ENRIQUETA

Titulado:

**RELACION ENTRE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE HOSPITALIZACIÓN
COVID-19 DEL HOSPITAL NACIONAL III-1 CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO. AREQUIPA
2021.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29227646 - BOCARDO DELGADO EDWIN FREDY
DICTAMINADOR**



**29522578 - CALDERON RONDON BERTHING SERAFIN
DICTAMINADOR**



**43700814 - MERCADO MAMANI SIVELY LUZ
DICTAMINADOR**



Relacion entre estrés y desempeño laboral en personal de hospitalización Covid-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo. Arequipa 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

www.aesculapseguridaddelpaciente.org.mx

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

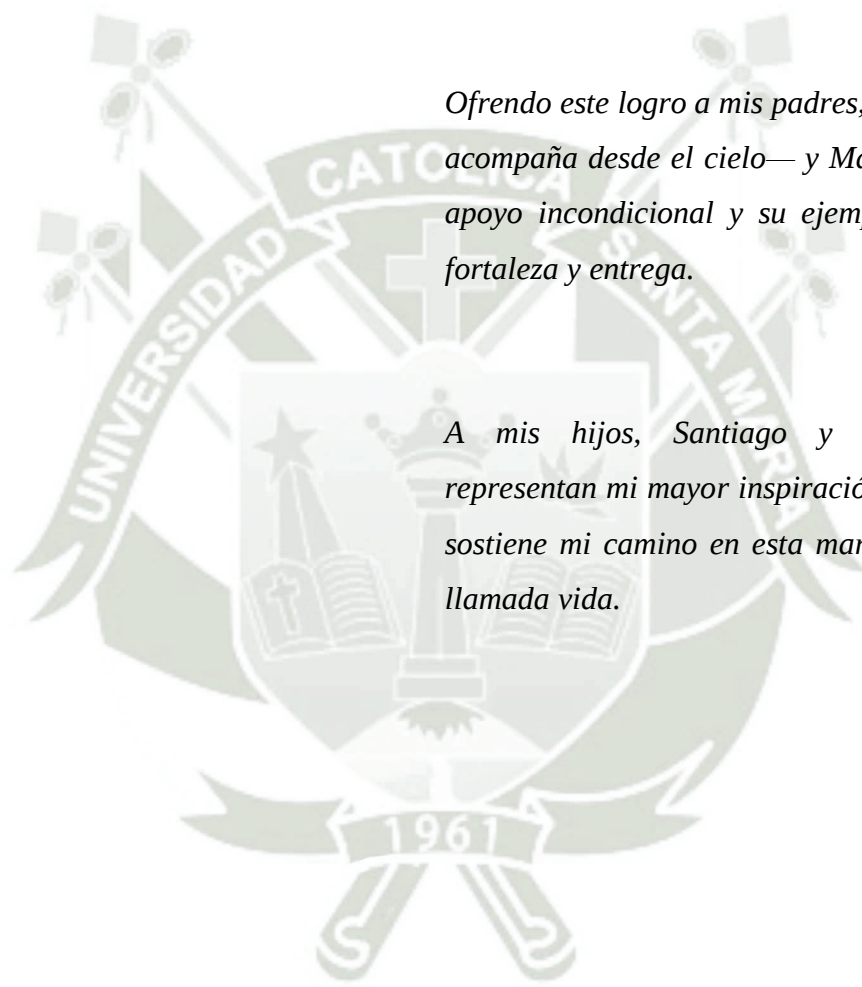
Apagado

DEDICATORIA

Dedico a Dios cada uno de mis pasos, por haberme bendecido con la dicha de una familia y permitirme disfrutar de su amor a lo largo de mi vida.

Ofrendo este logro a mis padres, José —quien me acompaña desde el cielo— y María Dina, por su apoyo incondicional y su ejemplo constante de fortaleza y entrega.

A mis hijos, Santiago y Flavia, quienes representan mi mayor inspiración y la fuerza que sostiene mi camino en esta maravillosa travesía llamada vida.



AGRADECIMIENTOS

Con profundo sentimiento de gratitud, elevo mi reconocimiento a Dios por haber guiado cada etapa de este proceso académico y personal, brindándome la fortaleza necesaria para culminar este importante logro. Agradezco a quienes, con su ejemplo, sabiduría y aliento, han contribuido silenciosamente a mi crecimiento profesional y humano.

Extiendo mi sincero agradecimiento a todas las personas que, de manera directa o indirecta, han formado parte de este recorrido: a quienes ofrecieron su apoyo, paciencia y comprensión en los momentos de mayor esfuerzo. Cada palabra de aliento, cada gesto solidario y cada enseñanza compartida han dejado una huella profunda en esta experiencia que hoy culmina con satisfacción y humildad.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como **Objetivo**, determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de salud en el área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo, considerando el impacto emocional y profesional generado por la coyuntura sanitaria. En cuanto su **Metodología**, El estudio se ha desarrollado bajo un diseño observacional, de tipo correlacional, aplicado a una muestra conformada por 150 trabajadores del área de hospitalización. Se emplearon dos instrumentos estandarizados: la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales presentan una confiabilidad de 0.966 y 0.864 respectivamente. Los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva y pruebas de asociación Chi cuadrado, además de la correlación de Pearson para medir la relación entre ambas variables. Con respecto a los **Resultados**, La población participante estuvo compuesta por 26.67% de médicos, 31.85% de personal de enfermería y 41.48% de auxiliares y técnicos. Se ha identificado que el 40% presenta un nivel bajo de estrés, el 27.41% un nivel moderado, el 31.85% un nivel alto y el 0.74% un nivel muy alto. No se ha hallado asociación significativa entre los niveles de estrés y las variables cargo ($X^2=2.71$, $p=0.844$), sexo ($X^2=2.64$, $p=0.44$) ni edad ($X^2=128.44$, $p=0.19$). Respecto al desempeño laboral, el 3.70% del personal muestra un nivel bajo, el 33.33% regular y el 62.96% alto. No se han identificado asociaciones significativas con el cargo ($X^2=1.64$, $p=0.80$) ni con el sexo ($X^2=3.33$, $p=0.18$), pero sí con la edad ($X^2=24.63$, $p=0.006$), lo cual sugiere que la experiencia influye positivamente en el rendimiento. Finalmente, se ha evidenciado una correlación positiva débil ($r=0.338$, $p=0.0001$) entre el estrés y el desempeño laboral, indicando que niveles moderados de estrés pueden asociarse con un mejor desempeño en situaciones críticas. En **Conclusión**, El estudio concluye que, durante el contexto de la pandemia por COVID-19, el estrés laboral no depende directamente de factores demográficos o del cargo, pero su presencia moderada ha funcionado como un estímulo adaptativo que ha permitido al personal de salud mantener un rendimiento elevado frente a las altas demandas de su labor. En este sentido, el estrés controlado ha representado una respuesta funcional que ha contribuido a sostener la productividad, el compromiso y la estabilidad emocional de los trabajadores sanitarios en tiempos de crisis.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, COVID-19.

ABSTRACT

The present research had as its **Objective**, to determine the relationship between stress levels and job performance among healthcare personnel in the COVID-19 hospitalization ward at the National Hospital III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo, considering the emotional and professional impact generated by the health crisis. Regarding its **Methodology**, The study was developed under an observational and correlational design, applied to a sample of 150 hospital ward workers. Two standardized instruments were used: the ILO-WHO Work Stress Scale and the Job Performance Evaluation Questionnaire, with reliability coefficients of 0.966 and 0.864, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics, Chi-square association tests, and Pearson's correlation to measure the relationship between the two variables. Regarding the **Results**, The study population consisted of 26.67% physicians, 31.85% nursing staff, and 41.48% auxiliary and technical personnel. It was identified that 40% presented low stress levels, 27.41% moderate, 31.85% high, and 0.74% very high. No significant association was found between stress levels and job position ($X^2=2.71$, $p=0.844$), gender ($X^2=2.64$, $p=0.44$), or age ($X^2=128.44$, $p=0.19$). Regarding job performance, 3.70% of the staff demonstrated low performance, 33.33% moderate, and 62.96% high. No significant associations were observed with job position ($X^2=1.64$, $p=0.80$) or gender ($X^2=3.33$, $p=0.18$), but there was a significant association with age ($X^2=24.63$, $p=0.006$), suggesting that professional experience positively influences work efficiency. Finally, a weak positive correlation ($r=0.338$, $p=0.0001$) was found between stress and job performance, indicating that moderate levels of stress may be associated with improved performance in critical situations. In **Conclusion**, The study concludes that, during the COVID-19 pandemic, occupational stress did not directly depend on demographic or occupational factors. However, moderate levels of stress served as an adaptive stimulus that enabled healthcare personnel to maintain high performance under the demanding conditions of the health emergency. In this sense, controlled stress functioned as a beneficial response that contributed to sustaining productivity, commitment, and emotional stability among healthcare workers during times of crisis.

Keywords: Work stress, job performance, COVID-19.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN.....1

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....2

HIPÓTESIS.....4

OBJETIVOS.....4

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....5

1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....6

1.1 Estrés ocupacional.....6

1.1.1 Generalidades y definición6

1.1.2 Tipos de estrés.....7

1.1.3 Causas de estrés laboral.....10

1.2 Desempeño laboral.....12

1.2.1 Generalidades y definición12

1.2.2 Factores que afectan el desempeño laboral.....13

1.3 Estrés y desempeño laboral14

2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....15

2.1 Locales15

2.2 Nacionales16

2.3 Internacionales17

CAPÍTULO II METODOLOGÍA19

1. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....20

1.1 Técnica e instrumento y materiales de verificación20

1.1.1 Técnica20

1.1.2 Instrumentos.....20

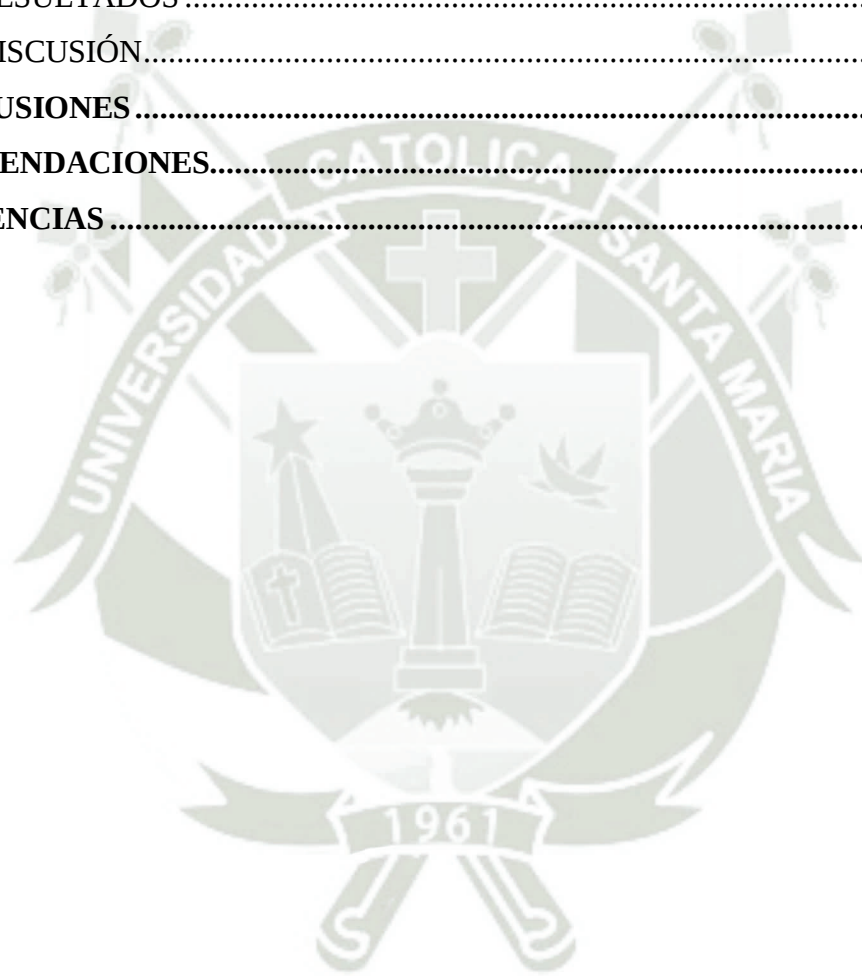
1.1.3 Operacionalización de las variables23

1.2 Campo de verificación.....24

1.2.1 Ubicación espacial.....24

1.2.2 Ubicación temporal24

1.2.3	Unidades de estudio	24
1.3	Estrategia de recolección de datos	26
1.3.1	Organización	26
1.3.2	Recursos.....	26
1.3.3	Validación del instrumento	27
1.3.4	Criterio para manejo de resultados.....	27
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN		29
1.	RESULTADOS	30
2.	DISCUSIÓN.....	38
CONCLUSIONES		43
RECOMENDACIONES.....		44
REFERENCIAS		45



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT – OMS	20
Tabla 2 Items por Dimensiones.....	21
Tabla 3 Niveles de Estrés Laboral: Baremos	21
Tabla 4 Ficha técnica de cuestionario para evaluar desempeño laboral	22
Tabla 5 Ítems por dimensiones.....	22
Tabla 6 Baremos de las dimensiones.....	22
Tabla 7 Baremos de variable desempeño laboral.....	22
Tabla 8 Operacionalización de las variables	23
Tabla 9 Cuadro de distribución de personal de salud del área de hospitalización COVID	24
Tabla 10 Presupuesto de la investigación	27
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje según edad.....	30
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje según sexo	30
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje según ocupación	31
Tabla 14 Estrés laboral según cargo en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo	31
Tabla 15 Estrés laboral según sexo en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo.....	32
Tabla 16 Estrés laboral según edad en años en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo	33
Tabla 17 Desempeño laboral según cargo en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo	34
Tabla 18 Desempeño laboral según sexo en el personal de salud de área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo	35
Tabla 19 Desempeño laboral según edad en el personal de salud de área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo	36
Tabla 20 Relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo.....	37
Tabla 21 Estadígrafo Rho De Spearman.....	37

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento para determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de hospitalización COVID del HNCASE	49
Anexo 2. Consentimiento informado para participantes de investigación.....	53
Anexo 3. Instrumento escala de estrés laboral OIT – OMS.....	54
Anexo 4. Instrumento Para Desempeño Laboral	56



ABREVIATURAS

COVID 19	Enfermedad Infecciosa Causada por el Virus SARS-COV-2
OMS	Organización Mundial de la Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo



INTRODUCCIÓN

La aparición constante de enfermedades emergentes y reemergentes ha representado una causa de preocupación permanente para la sociedad. En este contexto, la irrupción de la pandemia por el SARS-COV-2 ha captado la atención mundial en todos los ámbitos, generando un profundo impacto social, emocional y sanitario. Esta situación ha provocado preocupación, incertidumbre y elevados niveles de estrés, especialmente en el personal de salud, que se ha constituido en la primera línea de defensa frente a un enemigo invisible y altamente contagioso.

A medida que la pandemia se ha intensificado en el país, la demanda asistencial y la sobrecarga laboral del personal sanitario han aumentado de manera considerable. Los protocolos de atención se han visto constantemente modificados, los profesionales han debido enfrentarse a altas tasas de mortalidad y, además, han convivido con el temor continuo al contagio y la inestabilidad laboral. Estas condiciones han generado un impacto significativo en la salud mental del personal, desencadenando niveles de estrés laboral con repercusiones directas en su desempeño profesional.

En este sentido, resulta fundamental analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de hospitalización de un centro destinado a la atención de pacientes con COVID-19. Comprender esta relación permitirá establecer condiciones que favorezcan una atención médica de calidad, así como garantizar que los trabajadores mantengan un rendimiento óptimo en entornos de alta exigencia. El personal de salud, expuesto diariamente a situaciones emocionalmente intensas y físicamente demandantes, requiere contar con modelos organizacionales que promuevan la seguridad, el bienestar psicológico y la prevención de riesgos laborales.

Por tanto, en el marco de una pandemia donde el grupo más expuesto ha sido el personal sanitario, resulta necesario identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan su desempeño y bienestar. Este conocimiento permitirá diseñar estrategias preventivas orientadas a fortalecer la salud mental y ocupacional del personal de salud, asegurando su estabilidad emocional y la calidad del servicio asistencial en contextos de emergencia sanitaria.

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación es de gran importancia ya que ha demostrado que la relación entre estrés y desempeño en el personal de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo constituye un problema científicamente relevante, socialmente crítico y prácticamente intervenible. La evidencia recabada ha justificado la necesidad de priorizar evaluaciones continuas, programas de prevención y líneas de investigación comparativas (pandemia vs. postpandemia) que permitan mantener la capacidad asistencial y proteger la salud mental del personal sanitario en escenarios de alta demanda.

Desde una **relevancia contemporánea**, la pandemia por SARS-COV-2 ha impuesto cargas asistenciales excepcionales y ha generado condiciones laborales de alta exigencia; en el periodo estudiado (diciembre de 2021) el servicio hospitalario afrontó una alta demanda y una letalidad hospitalaria relevante, por lo que la capacidad de respuesta del personal sanitario resultó determinante para la atención de la población. En este contexto contemporáneo, se ha observado que el personal de hospitalización ha presentado niveles de estrés distribuidos mayoritariamente entre bajo (40%), moderado (27.41%) y alto (31.85%), mientras que el desempeño laboral se ha mantenido mayoritariamente en niveles altos (62.96%). Estas cifras ponen de manifiesto una tensión operativa actual que requiere explicación y acción: entender la relación entre estrés y desempeño en este entorno no solo es oportuno, sino imprescindible para la gestión de recursos humanos en emergencias sanitarias.

En término de **relevancia científica**, desde la perspectiva científica, el estudio ha aportado evidencia empírica local sobre la asociación entre variables psicosociales y productivas en un contexto pandémico: se ha identificado una correlación positiva, aunque débil ($r = 0.338$; $p = 0.0001$), entre estrés y desempeño laborales en la muestra analizada ($N=135$), con instrumentos de alta fiabilidad (Escala OIT-OMS, $\alpha=0.966$; Cuestionario de desempeño, $\alpha=0.864$). Estos resultados han complementado la literatura existente —que indica efectos heterogéneos del estrés sobre el rendimiento— al mostrar que, en condiciones de alta demanda y con recursos institucionales activados, niveles moderados-altos de estrés pueden coexistir con desempeño elevado. Científicamente, ello ha contribuido a matizar la comprensión de la relación estrés—rendimiento en personal sanitario durante crisis, aportando datos cuantitativos y relaciones inferenciales (chi-cuadrado; pruebas de asociación por edad y sexo) que permiten comparar y validar hallazgos previos en ámbitos similares.

La **relevancia práctica**, el diagnóstico empírico obtenido ha ofrecido insumos operativos para la gestión hospitalaria: la alta proporción de personal ($\approx 60\%$) con estrés moderado-alto y el predominio de desempeño alto indican zonas de presión donde las intervenciones preventivas (monitoreo continuo, pausas activas, rotación de áreas, soporte psicosocial) resultarán prioritarias. La existencia de una correlación significativa —aunque de baja magnitud— ha sugerido que intervenciones que regulen el estrés (reducción de factores estresantes, fortalecimiento de recursos de afrontamiento) podrán optimizar la sostenibilidad del desempeño, evitando que el estrés escale hacia niveles muy altos que sí disminuirían la eficacia clínica. En consecuencia, la investigación ha respaldado la necesidad de protocolos institucionales basados en evidencia para la prevención y manejo del estrés en servicios críticos.

Desde la **relevancia social**, La calidad de la atención hospitalaria depende directamente del estado físico y mental del personal que la brinda; por ello, la problemática investigada ha tenido impacto social inmediato: mantener el desempeño en condiciones de estrés protege la continuidad de servicios médicos esenciales y reduce riesgos para la población usuaria. Además, al documentar la prevalencia de estrés y su relación con el rendimiento en un hospital público de referencia regional, el estudio ha ofrecido información relevante para autoridades sanitarias y comunidad local sobre la necesidad de políticas de protección del recurso humano, que a su vez inciden en la seguridad del paciente y la confianza social en el sistema de salud durante y después de la emergencia.

En la **relevancia académica**, esta investigación ha llenado un vacío territorial y temático: ha generado evidencia localizada y metodológicamente robusta (diseño observacional-correlacional, instrumentos validados y confiables) sobre la interacción entre estrés y desempeño en la atención COVID-19 en Arequipa, contribuyendo a la base de datos nacional y aportando comparables para estudios futuros (postpandemia). Los hallazgos y las técnicas empleadas han servido como referencia para líneas de investigación subsiguientes (evaluaciones longitudinales, estudios interinstitucionales, intervenciones evaluadas) y para la formación de profesionales e investigadores interesados en salud ocupacional, psicología laboral y gestión hospitalaria.

HIPÓTESIS

Dado que el trabajo en el ámbito de salud, exige mayor responsabilidad y más aún en el marco de la pandemia por SARS-COV2 se requiere un adecuado manejo de la tensión laboral para un apropiado desenvolvimiento del trabajador, en este contexto considerando un aumento de las exigencias laborales, es probable que exista relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en personal de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo, es probable que en el personal de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo, exista relación directa y significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral .

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el nivel de estrés en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo.
- Determinar el desempeño laboral en el personal de salud del área de hospitalización covid-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo.
- Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo.



CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1.1 Estrés ocupacional

1.1.1 Generalidades y definición

El Síndrome Respiratorio Agudo Grave por Coronavirus 2 (SARS-COV-2), designado oficialmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS, s.f.) el 11 de febrero de 2020, es el agente etiológico responsable de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19). Esta patología ha sido reconocida como la primera pandemia del siglo XXI, constituyéndose en un grave problema de salud pública a nivel global, ya que su rápida propagación a través de los viajes internacionales y del contacto comunitario ha afectado a millones de personas en todos los continentes.

La pandemia de COVID-19 ha generado una elevada diseminación, morbilidad y mortalidad en la población mundial. Con el tiempo, se ha adquirido un mayor conocimiento acerca de su curso clínico, su pronóstico y las múltiples repercusiones que ha tenido en la salud física y mental de los individuos. Uno de los efectos más relevantes ha sido el incremento del estrés entre el personal de salud que trabaja en la primera línea de atención, debido a la sobrecarga asistencial, la exposición constante al riesgo de contagio y las presiones derivadas del entorno hospitalario en crisis. (Danet, 2021)

Valdés (2016) mencionan que el término estrés se utiliza para describir un estado de activación biológica anti homeostática que ocurre cuando el organismo no logra adaptarse adecuadamente a las exigencias de su entorno inmediato. Este proceso involucra una respuesta fisiológica y psicológica compleja, caracterizada por la aparición de emociones desagradables como ansiedad, tristeza o irritabilidad, así como alteraciones en los sistemas adaptativos del cuerpo: activación autonómica, respuesta neuroendocrina e inhibición inmunitaria y conductual. Dichas reacciones reducen la capacidad del organismo para mantener la homeostasis durante la interacción con el medio.

En este sentido, el estrés constituye un fenómeno biológico multifactorial que resulta del procesamiento cerebral de las experiencias ambientales, y cuya

intensidad depende de la naturaleza del estímulo percibido, siendo generalmente más elevada frente a amenazas sociales que físicas. Esta respuesta puede precipitar diversas patologías crónicas, como enfermedades cardiovasculares, digestivas o musculo esqueléticas, además de trastornos mentales como la ansiedad, la depresión o el agotamiento emocional. (Valdés, 2016)

De manera específica, el estrés laboral se define como la respuesta fisiológica, cognitiva y emocional que se produce cuando las demandas y presiones del entorno laboral superan los conocimientos, habilidades o recursos del trabajador, sobrepasando su capacidad de afrontamiento. Este tipo de estrés, especialmente en contextos hospitalarios de alta exigencia como los vividos durante la pandemia, representa un riesgo psicosocial significativo que puede afectar tanto el bienestar individual como el desempeño profesional del personal de salud. (Martínez, 2020)

1.1.2 Tipos de estrés

El estudio del estrés permite identificar distintas clasificaciones que se establecen de acuerdo con el tipo de estímulo, la respuesta del individuo o la interacción entre ambos. Cada enfoque aporta una comprensión más completa del fenómeno y de sus efectos en la conducta y la salud humana. (Barrio et al., 2006)

- **Según el estímulo:** Corresponde a la fuerza o factor externo que actúa sobre el individuo y genera una respuesta de tensión o desequilibrio en su organismo. Este tipo de estrés se origina a partir de condiciones ambientales, sociales o laborales que representan una demanda o desafío para la persona. (Barrio et al., 2006)
- **Según la respuesta:** Hace referencia a la reacción fisiológica y psicológica que manifiesta el individuo frente a un agente estresor. Dicha respuesta implica la activación del sistema nervioso autónomo, el eje hipotálamo-hipófiso-adrenal y una serie de cambios emocionales, como ansiedad, irritabilidad o frustración, los cuales varían según la percepción subjetiva de la amenaza. (Valdés, 2016)
- **Según el concepto estímulo–respuesta:** Se entiende como la consecuencia dinámica de la interacción entre los estímulos ambientales y las respuestas

individuales. En este enfoque, el estrés no se percibe únicamente como un agente externo o una reacción interna, sino como un proceso adaptativo en el que influyen factores personales, emocionales y contextuales.

El estrés constituye, por tanto, un estado de alerta adaptativo que prepara al organismo para afrontar exigencias del entorno. Sin embargo, su ausencia puede provocar desmotivación, apatía o incluso estados depresivos. De acuerdo con la literatura científica, este fenómeno se clasifica en dos tipos fundamentales: el estrés positivo o eustrés, y el estrés negativo o distrés. (Rivera-Flores, 2013)

- Estrés positivo (eustrés)

Se denomina estrés positivo cuando existe una relación equilibrada entre la demanda del entorno y la capacidad de respuesta del individuo. En esta situación, el organismo ha logrado adaptarse eficazmente, manteniendo su equilibrio interno y potenciando su desempeño. El eustrés se manifiesta mediante emociones constructivas, como satisfacción, alegría, bienestar y sensación de logro, contribuyendo al desarrollo personal y profesional.

Este tipo de estrés estimula la atención, la creatividad y la productividad, funcionando como un motor de motivación. En consecuencia, el eustrés permite al individuo fortalecer su capacidad de afrontamiento, incrementar sus habilidades cognitivas y optimizar su rendimiento ante desafíos significativos. (Chiavenato, 2020)

En síntesis, el eustrés representa un estado psicobiológico en el que la activación del organismo se mantiene dentro de los límites funcionales y promueve la adaptación saludable frente a las demandas externas.

- Estrés negativo (distrés)

Por el contrario, cuando la demanda externa se torna excesiva, intensa o prolongada, y supera la capacidad adaptativa del individuo, se produce el estrés negativo o distrés. Este tipo de estrés se asocia con un desgaste físico y emocional que altera la homeostasis del organismo y afecta su bienestar general. (Barrio, 2006)

El distrés ha sido vinculado con alteraciones fisiológicas —como trastornos cardiovasculares, gastrointestinales y del sueño— y con afectaciones psicológicas, incluyendo ansiedad, depresión, irritabilidad y deterioro del desempeño laboral. Además, puede reducir la capacidad de concentración y la eficacia en la toma de decisiones, comprometiendo tanto la salud como la productividad.

- Estrés ocupacional

El estrés laboral u ocupacional constituye un fenómeno psicológico y fisiológico complejo que afecta no solo la salud integral del trabajador, sino también su rendimiento, clima organizacional y relaciones interpersonales dentro del entorno de trabajo. Se ha demostrado que este tipo de estrés puede generar consecuencias adversas, tales como dificultades en la comunicación, deterioro del trabajo en equipo, ausentismo, disminución de la productividad y aumento en la frecuencia de licencias médicas, lo que subraya la necesidad de una intervención oportuna y preventiva para evitar su progresión. (Rivera-Flores, 2013)

La Asamblea Mundial de la Salud (AMS, 1974, como se citó en Peiró y Rodríguez, 2008) ha reconocido desde hace décadas la magnitud del problema y ha recomendado al director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la implementación de programas multidisciplinarios destinados al análisis, investigación y abordaje del estrés en el entorno laboral. Dichos programas enfatizan que los factores psicosociales que originan el estrés surgen de las percepciones y experiencias subjetivas que los trabajadores tienen sobre diversos aspectos de su ambiente laboral, los cuales pueden desencadenar alteraciones psicológicas, fisiológicas y conductuales.

En este contexto, el estrés ocupacional se define como el conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas que manifiesta un individuo ante demandas o condiciones adversas presentes en su entorno de trabajo. Estas respuestas surgen cuando la persona percibe que los requerimientos laborales exceden sus recursos personales para afrontarlos adecuadamente.

Desde una perspectiva psicobiológica, el estrés ocupacional depende de la evaluación cognitiva que realiza el trabajador respecto a las exigencias del medio

y de la capacidad adaptativa con la que cuenta para manejarlas. Por ello, la experiencia del estrés no es uniforme, ya que cada individuo responde según sus recursos internos, estrategias de afrontamiento y nivel de resiliencia, además de factores externos como el apoyo organizacional y las condiciones del entorno. (Valdés, 2016)

En la actualidad, el ámbito laboral se ha consolidado como una de las principales fuentes de estrés en la sociedad moderna. Diversos estudios han identificado ciertas profesiones de alta responsabilidad, como el personal sanitario, docente, policial y de emergencias, entre las más propensas a desarrollar estrés crónico debido a su constante exposición a la presión, la sobrecarga emocional y las demandas críticas de desempeño. (León et al., 1991)

Los factores laborales más asociados al estrés ocupacional incluyen la sobrecarga de trabajo, la repetitividad de tareas, los conflictos de rol, las deficiencias en las relaciones interpersonales, la inseguridad laboral, los cambios organizacionales y la falta de reconocimiento profesional (Rivera-Flores, 2013). Estos factores, cuando se mantienen de forma prolongada, pueden afectar tanto la salud mental y física del trabajador como la eficiencia y productividad institucional, haciendo indispensable el desarrollo de estrategias preventivas basadas en la promoción del bienestar organizacional, la gestión emocional y el fortalecimiento del clima laboral.

1.1.3 Causas de estrés laboral

El estrés laboral se entiende como una respuesta natural y adaptativa del organismo ante una situación percibida como amenazante o desafiante. Desde una perspectiva fisiológica, esta reacción permite al cuerpo prepararse para afrontar o escapar del peligro, mediante la activación de diversos mecanismos neuroendocrinos. Durante este proceso, el organismo libera hormonas como la adrenalina y el cortisol, producidas principalmente por las glándulas suprarrenales, las cuales generan una serie de cambios inmediatos: aumento de la frecuencia cardíaca, dilatación de las pupilas, incremento de la glucosa en sangre y mayor flujo sanguíneo hacia los músculos. Estas respuestas, conocidas como

“reacción de lucha o huida”, constituyen una estrategia evolutiva que ha permitido la supervivencia humana frente a situaciones de riesgo. (Valdés, 2016)

No obstante, cuando esta activación fisiológica se prolonga o se presenta de manera reiterada ante demandas laborales intensas o incontrolables, el estrés deja de ser adaptativo y se convierte en un factor de riesgo ocupacional con repercusiones físicas, cognitivas y emocionales.

El fisiólogo Hans Selye (1926, como se cita en Valdés, 2016), pionero en el estudio del estrés, ha identificado tres fases fundamentales dentro de este proceso:

- Fase de alarma: en esta primera etapa, el organismo detecta una amenaza o un estímulo estresor y responde con una serie de alteraciones fisiológicas y psicológicas orientadas a la acción. Se activan el sistema nervioso simpático y el eje hipotalámico-hipofisario-suprarrenal, generando sensaciones de ansiedad, tensión, agitación e hipervigilancia, que preparan al individuo para enfrentar la situación.
- Fase de resistencia: una vez superada la alarma inicial, el cuerpo intenta adaptarse al estímulo estresante. Durante esta fase se ponen en marcha procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales destinados a mantener el equilibrio interno (homeostasis) mientras se enfrenta el desafío. Si el agente estresor persiste, el organismo mantiene un estado de activación sostenida que, aunque permite la continuidad funcional, implica un desgaste progresivo de los recursos energéticos y psicológicos.
- Fase de agotamiento: aunque no siempre se menciona de forma explícita, Selye describe una tercera etapa en la que los mecanismos de defensa se debilitan debido a la exposición prolongada al estrés. En este punto, la capacidad adaptativa se ve superada, lo que puede derivar en trastornos físicos y mentales, como fatiga crónica, insomnio, depresión, alteraciones inmunológicas o cardiovasculares.

En el ámbito laboral, estas fases se manifiestan de manera constante cuando los trabajadores se enfrentan a sobrecarga de tareas, presión por resultados, conflictos interpersonales o falta de control sobre sus funciones, generando un deterioro progresivo en su bienestar y desempeño. Por ello, comprender las causas

fisiológicas y psicológicas del estrés es fundamental para desarrollar estrategias preventivas que protejan la salud del personal y promuevan ambientes laborales saludables y sostenibles. (Rivera-Flores, 2013)

1.2 Desempeño laboral

1.2.1 Generalidades y definición

Para comprender el concepto de desempeño laboral, resulta necesario revisar primero algunos fundamentos teóricos que permitan contextualizar su significado y aplicación dentro del ámbito organizacional. Según la Real Academia Española (RAE, s.f.), el término desempeño hace referencia a la acción o efecto de desempeñar o desempeñarse, es decir, al conjunto de actividades, funciones o responsabilidades que una persona ejecuta en el cumplimiento de su rol asignado. En el contexto laboral, este concepto se asocia directamente con la eficacia, eficiencia y calidad con la que un trabajador realiza sus tareas, reflejando no solo su capacidad técnica, sino también su nivel de compromiso y adaptación a las metas institucionales.

Cada individuo posee habilidades, destrezas y competencias particulares que determinan su manera de afrontar las exigencias de su entorno laboral. Por ello, el desempeño laboral no puede entenderse de manera homogénea, ya que depende de factores personales, sociales y organizacionales que influyen en la forma en que cada trabajador ejecuta sus funciones. Así, el rendimiento de una persona puede diferir significativamente del de otra, incluso bajo condiciones laborales similares, debido a diferencias en su formación, motivación, personalidad o recursos psicológicos.

De acuerdo con Chiavenato (2020), el desempeño laboral está determinado por cuatro factores esenciales: la motivación, las destrezas, los caracteres personales y la claridad del rol, además de las condiciones bajo las cuales se desarrolla la labor. Estos componentes interactúan de manera dinámica, configurando el grado de compromiso, productividad y calidad del trabajo ejecutado.

Asimismo, el esfuerzo individual depende tanto de las habilidades y capacidades del trabajador como de su percepción del rol que debe cumplir dentro de la organización. Esta percepción influye directamente en su sentido de pertenencia, en la autovaloración de su contribución al grupo y en la disposición para asumir responsabilidades adicionales. De esta forma, el desempeño laboral se consolida como un proceso multidimensional, en el que confluyen variables cognitivas, emocionales y contextuales que determinan la eficacia con la que el individuo cumple sus funciones profesionales. (Ivancevich et al., 2006)

En síntesis, el desempeño laboral no solo refleja el cumplimiento de las tareas asignadas, sino que constituye un indicador integral del equilibrio entre las competencias del trabajador, las demandas del entorno y los recursos disponibles, siendo un componente fundamental para la productividad y sostenibilidad de cualquier organización moderna. (Chiang & Ojeda, 2013)

1.2.2 Factores que afectan el desempeño laboral

Chiavenato (2020) sostiene que el desempeño laboral está determinado por diversos factores interrelacionados que inciden directamente en la conducta y productividad del trabajador. Entre los más relevantes se encuentran los siguientes:

- **Recompensas y percepción del rol laboral:** El valor que las personas otorgan a las recompensas, sus habilidades, la percepción de justicia en los reconocimientos y la claridad sobre el papel que desempeñan dentro de la organización influyen significativamente en su desempeño. Cuando estos elementos se hallan en equilibrio, el trabajador muestra mayor compromiso, eficacia y satisfacción en sus labores.
- **Clima organizacional y motivación:** Un clima laboral adverso o conflictivo puede disminuir el rendimiento del personal. La motivación y el clima organizacional están estrechamente vinculados; si un trabajador percibe que su aporte no es valorado o que su rol carece de importancia, tiende a desmotivarse y su desempeño se ve afectado negativamente. En cambio, un entorno positivo promueve la cooperación, la comunicación y la mejora continua.

- Estrés laboral: El estrés constituye un factor determinante que impacta de forma negativa en la productividad y eficacia del trabajador. La exposición prolongada a la presión, la sobrecarga de tareas o las tensiones emocionales puede reducir la concentración, provocar agotamiento físico y mental, e incrementar la probabilidad de errores en la ejecución de las actividades, afectando tanto la calidad del trabajo como el bienestar integral del personal.

1.3 Estrés y desempeño laboral

Harper y Lynch (1992) sostienen que la evaluación del desempeño constituye un proceso sistemático, estructurado y objetivo que permite medir de manera precisa el rendimiento del recurso humano dentro de una organización. Este proceso se fundamenta en el análisis del trabajo ejecutado, los objetivos institucionales establecidos, los compromisos asumidos por el colaborador y las particularidades individuales que influyen en su actuación. De acuerdo con los autores, dicha evaluación no debe concebirse como un mecanismo de control o sanción, sino como una herramienta orientada al crecimiento profesional y a la mejora continua del desempeño.

Los sistemas de evaluación laboral adquieren un valor motivacional cuando se vinculan directamente con el cumplimiento de metas y el reconocimiento de los logros alcanzados. En ese sentido, un proceso de retroalimentación bien estructurado promueve el compromiso, la autoconfianza y el sentido de pertenencia del trabajador, reduciendo así los niveles de estrés asociados al juicio externo o a la inseguridad laboral.

Asimismo, Harper y Lynch (1992) plantean que la evaluación puede abordarse desde tres enfoques principales —el enfoque del cumplimiento, el enfoque del progreso y el enfoque comparativo— o bien mediante una combinación de ellos.

El enfoque del cumplimiento se centra en verificar la medida en que los trabajadores alcanzan los objetivos previamente establecidos.

El enfoque del progreso considera la evolución personal y profesional del individuo, reconociendo sus avances a lo largo del tiempo.

Por último, el enfoque comparativo permite analizar el rendimiento en relación con otros miembros del equipo o con estándares de referencia institucionales.

Cuando estos sistemas se aplican de forma equitativa y transparente, se ha demostrado que contribuyen a disminuir el estrés laboral y a potenciar el desempeño, al generar un clima de justicia organizacional y valoración del esfuerzo humano.

2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1 Locales

Laime (2018), en su estudio “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2017” tiene como objetivo determinar la relación existente entre el nivel de estrés y el desempeño laborales en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa. Se trata de una investigación de tipo correlacional aplicada a una población de 175 trabajadores administrativos, en la que se emplearon cuestionarios estructurados para ambas variables, cuya confiabilidad fue verificada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con un valor de 0.864, considerado de alta consistencia interna. Desde el punto de vista científico, la investigación ha aportado evidencia significativa sobre la incidencia de los factores psicosociales, particularmente el estrés, en la eficiencia, la productividad y el bienestar del personal administrativo del sector salud, permitiendo comprender su impacto en la gestión organizacional y en la formulación de políticas de salud ocupacional. Los resultados han demostrado que el 92% de los participantes presentan niveles intermedios de estrés laboral, mientras que solo el 1.3% evidencian un nivel alto; asimismo, en cuanto al desempeño laboral, el 46% reporta un nivel regular, el 50% un nivel alto y únicamente el 4% un desempeño bajo, hallándose una asociación positiva significativa entre el estrés laboral y el desempeño ($\chi^2 = 0.671$), lo que indica que el aumento moderado del estrés podría mantener una relación adaptativa con el rendimiento laboral. En conclusión, la autora ha determinado que existe una relación directa y proporcional entre el nivel de estrés laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos, destacando la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas al manejo saludable del estrés con el fin de optimizar la eficiencia y fortalecer el clima organizacional dentro de las entidades públicas de salud.

Ramos y Ticona (2016), en el trabajo investigativo titulado “Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el Hospital III Goyeneche Arequipa.

Arequipa, 2016” tiene como objetivo determinar la influencia del estrés laboral sobre el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital III Goyeneche de Arequipa. Se ha desarrollado una investigación de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental, aplicada a una población de 104 enfermeras y enfermeros de diversos servicios hospitalarios. Desde una perspectiva científica, esta investigación ha aportado evidencia relevante sobre la manera en que el estrés laboral incide en la calidad del desempeño de los profesionales de enfermería, demostrando que las tensiones físicas, psicológicas y sociales derivadas del entorno hospitalario afectan de manera diferenciada la productividad, la atención al paciente y la estabilidad emocional del personal. Los resultados han evidenciado que el personal de enfermería manifiesta predominantemente un nivel leve de estrés laboral, con una prevalencia del 61.6% en la dimensión física, 49.1% en la dimensión psicológica y 56.7% en la dimensión social. En cuanto al desempeño laboral, el 46.2% de los profesionales presenta un rendimiento influido por un nivel de estrés leve, hallándose asociaciones estadísticamente significativas en las dimensiones psicológica ($\chi^2 = 142.36$; $p = 0.00$), física ($\chi^2 = 71.8$; $p = 0.00$) y social ($\chi^2 = 94.45$; $p = 0.00$). En conclusión, los autores han determinado que, si bien el estrés laboral leve es el más frecuente, este ejerce una influencia observable sobre el desempeño profesional, sugiriendo que incluso niveles moderados de estrés podrían comprometer la eficiencia del personal de enfermería, por lo que se hace necesaria la implementación de programas institucionales de control y mitigación del estrés que favorezcan un entorno laboral saludable y un desempeño óptimo.

2.2 Nacionales

Quintana y Tarqui (2020), en el trabajo investigativo titulado “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú” tiene como objetivo evaluar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería perteneciente a un hospital de la Seguridad Social del Callao, a fin de identificar los factores institucionales y personales que condicionan su rendimiento profesional. Se ha desarrollado una investigación de tipo transversal con muestreo probabilístico, aplicando un cuestionario ad hoc a una muestra conformada por 208 enfermeras. Desde una perspectiva científica, el estudio ha aportado evidencia relevante sobre la influencia de variables estructurales —como la antigüedad laboral, la capacitación continua y la presión jerárquica— en la calidad del desempeño asistencial, demostrando la

importancia del fortalecimiento institucional para garantizar un servicio eficiente. Los resultados han mostrado que el 24.5% del personal presenta un desempeño insuficiente, mientras que el 78.8% cuenta con más de seis años de servicio, el 93.8% posee una especialidad, el 63.0% percibe sobrecarga de trabajo, el 70.2% no recibe capacitaciones y el 37.0% refiere presión laboral proveniente de la jefatura de enfermería. En conclusión, el autor determina que, aunque la mayoría de los profesionales de enfermería alcanza un nivel de desempeño suficiente según la normativa del Seguro Social del Perú, la falta de capacitación continua, la sobrecarga laboral y las presiones jerárquicas constituyen factores determinantes que podrían limitar el rendimiento profesional, recomendándose la implementación de estrategias institucionales que optimicen las condiciones laborales y promuevan un desempeño de excelencia.

2.3 Internacionales

García (2016) estudió el “estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca, año 2015. Cuenca, Ecuador, 2016”. El objetivo consiste en analizar los niveles de estrés laboral y su relación con factores psicosociales y organizacionales en el personal administrativo y de servicios de la Universidad de Cuenca. La investigación se ha desarrollado con un enfoque descriptivo–correlacional, aplicándose el modelo demanda–control de Karasek a una muestra de 240 trabajadores seleccionados de una población de 607 individuos. Desde el punto de vista científico, el estudio ha aportado evidencia relevante sobre cómo las condiciones de trabajo, la estructura jerárquica y la carga psicológica influyen en la salud mental y el bienestar laboral, fortaleciendo la comprensión del estrés como un fenómeno multifactorial en entornos universitarios. Los resultados han indicado que el 14.58% de los participantes presenta un tipo de trabajo activo, el 43.75% un trabajo pasivo, el 23.75% experimenta altos niveles de tensión laboral y el 17.92% manifiesta baja tensión. Asimismo, se ha evidenciado una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre el nivel de estrés y variables como el sexo, la relación laboral, el puesto de trabajo y la demanda psicológica. En conclusión, el autor establece que los trabajadores administrativos presentan una probabilidad significativamente mayor de desarrollar enfermedades físicas y mentales en comparación con otros grupos ocupacionales, resaltando la necesidad de promover estrategias institucionales orientadas al control del estrés y al fortalecimiento de la salud ocupacional en el ámbito universitario.

Monterrosa et al. (2020) en el artículo científico titulado “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Colombia, 2020”, tienen como objetivo de estudio analizar la presencia y la intensidad de los síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos durante el confinamiento obligatorio decretado en marzo de 2020. La investigación se ha desarrollado bajo un diseño transversal, aplicando los instrumentos GAD-7 (Escala para el Trastorno de Ansiedad Generalizada) y FCV-19S (Fear of COVID-19 Scale) a una muestra de 531 profesionales con una edad promedio de 30 años. Desde el punto de vista científico, este estudio ha aportado evidencia relevante sobre el impacto psicológico de la pandemia en profesionales de primera línea, resaltando la vulnerabilidad emocional y las repercusiones del contexto pandémico sobre la estabilidad psicosocial del personal médico. Los resultados han mostrado que un tercio de los participantes presenta niveles leves de estrés laboral, mientras que el 6% manifiesta estrés alto o severo, sin diferencias estadísticamente significativas entre grupos ($p < 0.05$). Asimismo, se ha identificado ansiedad en el 72.9% de los encuestados, siendo más frecuente entre quienes laboran en ciudades capitales ($p = 0.044$), y un 37.1% ha evidenciado miedo frente al COVID-19 según la escala FCV-19S. En conclusión, los autores han determinado que siete de cada diez médicos generales presentan síntomas de ansiedad o estrés laboral, y cuatro de cada diez experimentan miedo al COVID-19, lo cual pone de relieve la necesidad de implementar estrategias de apoyo psicosocial y programas institucionales de intervención temprana en salud mental para el personal sanitario.



CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

1. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1.1 Técnica e instrumento y materiales de verificación

1.1.1 Técnica

Para la variable “estrés laboral”, se utilizó el cuestionario de estrés laboral publicado por la OIT-OMS (como se citó en Ivancevich et al., 2006). Para la variable “desempeño laboral”, se empleó la técnica del cuestionario diseñado, elaborado y validado tomado de la tesis de Laime (2018), “relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa 2017”.

1.1.2 Instrumentos

Para el estudio se empleó como instrumento el cuestionario, tanto para la variable independiente como para la variable dependiente que se presenta a continuación:

- Instrumento para medir la variable “estrés laboral”

El instrumento utilizado para medir el estrés laboral en la presente investigación fue el cuestionario de estrés laboral publicado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich et al. (2006), el cual mide estresores organizacionales, grupales e individuales. Consta de 25 ítems los cuales valoran 7 áreas del estrés laboral y realiza la puntuación según baremos clasificando el estrés como nivel bajo, moderado, alto y muy alto.

Tabla 1

Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT – OMS

Nombre del instrumento:	Escala de estrés laboral OIT – OMS
Autores:	Ivancevich et al. (2006)
Confiabilidad:	0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	El instrumento fue diseñado, elaborado Validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Aplicación:	Individual y grupal
Ámbito de aplicación	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración psicológica

Duración:	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección de estrés laboral y la capacidad de predecir las Fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	La prueba consta de 7 dimensiones
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

Tabla 2
Items por Dimensiones

Nº	Dimensiones	Núm. Ítems	Rango de Estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 A 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 A 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 A 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 A 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 A 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 A 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 A 21

Tabla 3
Niveles de Estrés Laboral: Baremos

Niveles de Estrés	Puntuación
Bajo	< 90
Moderado	91 – 117
Alto	118 – 153
Muy Alto	> 154

- Instrumento para medir la variable “desempeño laboral”

La recolección de datos para evaluar desempeño laboral fue mediante el instrumento tomado de la tesis de Laime (2018), “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de Salud Arequipa 2017” diseñado, elaborado y validado con el fin evaluar el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Salud Arequipa, 2017; se empleó el método de juicio de útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos competentes, y que proporcionan de información, pruebas, juicios y valoraciones”. El valor de la confiabilidad obtenido mediante el análisis del alfa de Cronbach fue de 0.864 lo que determinó una buena confiabilidad.

Tabla 4
Ficha técnica de cuestionario para evaluar desempeño laboral

Nombre del Instrumento:	Cuestionario para evaluar desempeño laboral;
Autores:	Bach. Elizabeth Laime Huamán
Propósito:	Diseñado para autoevaluar desempeño laboral a trabajadores, entre 18 y 70 años de edad.
Formade aplicación:	Individual
Fiabilidad:	Alfa de Cronbach: 0.864
Duración:	Tiempo estimado de 20 minutos
Estructuración:	La prueba consta de 3 dimensiones
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

Tabla 5
Ítems por dimensiones

Nº	Áreas	Núm. Ítems
1	Compromiso organizacional	1,2,3,4,5,6,7
2	Vocación de servicio	8,9,10,11,12,13,14,15
3	Trabajo en equipo	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25

Tabla 6
Baremos de las dimensiones

	Compromiso Organizacional	Vocación De Servicio	Trabajo En Equipo
Bajo	0 – 18 Puntos	0 – 16 Puntos	0 – 23 Puntos
Regular	19 – 29 Puntos	17 – 26 Puntos	24 – 37 Puntos
Alto	30 – 40 Puntos	27 – 35 Puntos	38 – 50 Puntos

Tabla 7
Baremos de variable desempeño laboral

Nivel	Puntuación
Bajo	0 – 65 Puntos
Regular	66 – 105 Puntos
Alto	106– 120 Puntos

1.1.3 Operacionalización de las variables

Tabla 8

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicador	Nivel De Rango	Numero De Item	Instrumento
Estrés ocupacional (respuesta del trabajador, física, psicológica y conductual a la presencia de situaciones, acciones y/o sucesos.)	Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo		3,15,22	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS Ivancevich et al. (et al., 2006)
	Tecnología	Uso adecuado de tecnología		4,14,25	
	Influencia del líder	Intervención y efectividad	Bajo <90	5,6,13,17	
	Falta de cohesión	Notoriedad dentro del trabajo de grupo	Moderado 91-117	7,9,18,21	
	Respaldo del grupo	Respaldo de metas	Alto 118-153	8,19,23	
	Estructura organizacional	Intervención y efectividad	Muy alto >154	2,12,16,24	
	Clima organizacional	Estrategia organizativa		1,10,11,20	
Desempeño laboral (es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.	Compromiso organizacional	Cooperación, liderazgo, credibilidad		1,2,3,4,5,6,7	Escala para evaluar desempeño laboral tomada de Laime (2018)
	Vocación de servicio	Conocimiento institucional, calidad en el trabajo, capacidad de compromiso.	Bajo 0-65 Regular 66-105 Alto 106-120	8,9,10,11,12,13,14,15	
	Trabajo en equipo	Capacidad de relación e integración al grupo		16,17,18,19,20,21,22, 23,24,25	

1.2 Campo de verificación

1.2.1 Ubicación espacial

El estudio se realizó en el Hospital Nacional III-1 “Carlos Alberto Seguí Escobedo” ubicado en esquina Peral - Filtro s/n, Arequipa, Perú identificado en el registro nacional de instituciones prestadoras de servicios de salud – RENIPRESS con código único 00013290. Es un centro de referencia, siendo el principal hospital de la seguridad social de Arequipa y del sur del país, contando con capacidad resolutive para el tratamiento de enfermedades de alta complejidad. Por su importancia, recibe a pacientes referidos de Madre de Dios, Cuzco, Puno, Juliaca, Tacna, Moquegua y Apurímac, en el marco de la pandemia por SARS COV-2, fue designado en marzo del 2020 para la atención de pacientes COVID-19.

1.2.2 Ubicación temporal

El estudio se realizó en diciembre del 2021 y enero 2022.

1.2.3 Unidades de estudio

Las unidades de estudio estuvieron constituidas por el personal de salud que labora en el área de hospitalización COVID del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Seguí Escobedo.

Población: la población estuvo conformada por 240 trabajadores de salud del servicio de hospitalización COVID del hospital nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo distribuidos tal y como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 9

Cuadro de distribución de personal de salud del área de hospitalización COVID

Personal De Hospitalización Covid	Total
Médicos	80
Licenciados en enfermería	80
Personal técnico	80
Total	240

- Muestra

para determinar la muestra se empleó el muestreo aleatorio simple para muestras finitas empleando la ecuación 1, obteniendo una muestra de 148 personas.

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

- N = Tamaño De La Muestra.
- N = Tamaño De La Población.
- Σ = Desviación Estándar.
- Z = Valor Obtenido Mediante Niveles De Confianza.
- E = Error Muestral.
- En Este Caso:
- N = 240
- Σ = 0.5
- Z = 1.96 (95% De Margen De Confianza)
- E = 0.05 (5% De Margen De Error)
- N = 148

- Muestreo

La selección de la muestra se realizó mediante un procedimiento aleatorio simple, asignando a cada unidad de estudio valores comprendidos entre 0 y 1; aquellas que obtuvieron el valor 1 fueron seleccionadas para la aplicación de la cédula de preguntas, hasta completar el total previsto de la muestra.

- Criterios de inclusión

- Ser personal de salud del servicio de hospitalización COVID del HOSPITAL NACIONAL III-1 CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO
- Personal que acepte participar de la investigación mediante autorización por consentimiento informado.

- Criterios de exclusión
 - Trabajadores con formularios incompletos.
 - Trabajadores con tratamiento ansiolítico y/o antidepresivo.

1.3 Estrategia de recolección de datos

1.3.1 Organización

Para la realización de la presente investigación se solicitó la autorización del gerente de la red asistencial Arequipa de ESSALUD y se coordinó con el jefe de la unidad de capacitación e investigación de dicha red asistencial.

La duración total del estudio fue de aproximadamente 6 meses

1.3.2 Recursos

Para la ejecución del estudio se requirió lo siguientes recursos:

- Humanos
 - El Investigador.
- Materiales y equipos
 - 240 fichas de observación.
 - 240 cédulas de preguntas.
 - 240 consentimientos informados
 - Lapiceros, plumones, cinta maskentig y papel bond.
 - 1 computadora personal.
 - 1 impresora.
- Financieros
 - Será financiado por el investigador.

Tabla 10
Presupuesto de la investigación

Recurso	Cantidad	C/U	C/T
Materiales y equipos			
Papel	200 unds	8.00	16.00
Tinta	2 fcos	20.00	40.00
Internet	-	1.00	50.00
Útiles de escritorio	-	30.00	30.00
Tablero	1 unid	200.00	200.00
Total	-	-	336.00

1.3.3 Validación del instrumento

Para la variable estrés laboral se utilizó como instrumento el cuestionario de estrés laboral publicado por la OIT-OMS (como se citó en Ivancevich et al., 2006), el cual cuenta con una confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach.

Para la variable desempeño laboral el instrumento tomado de la tesis de Laime (2018) se empleó el método de juicio de expertos y cuenta con una confiabilidad obtenido mediante el análisis del alfa de Cronbach es de 0.864.

1.3.4 Criterio para manejo de resultados

- A nivel de recolección

La cédula de preguntas será manejada de forma virtual, a través de formularios de Google.

- A nivel de sistematización

La información será tabulada en cuadros previamente elaborados en la computadora y en Excel.

- A nivel de análisis de datos

Para el análisis de los datos se aplicará la estadística descriptiva y de relación, utilizando pruebas no paramétricas el estadígrafo coeficiente de correlación de Spearman.



CAPÍTULO III
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. RESULTADOS

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje según edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje (%)
24-27 años	7	5.19
28-31 años	43	31.85
32-35 años	35	25.93
36-39 años	23	17.04
40-43 años	11	8.15
44-49 años	16	11.85
Total	135	100.00

Nota. Matriz de Datos

El análisis de la distribución etaria del personal de salud reveló que el 57.75% perteneció al grupo menor de 35 años, evidenciando una población mayoritariamente joven dentro del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo durante diciembre de 2021. Las edades comprendidas entre 24 y 27 años representaron solo el 5.19% del total de la muestra, mientras que el grupo de 44 a 49 años constituyó el 11.85%. En conjunto, el 82.96% del personal presentó edades entre 28 y 43 años, lo que indicó una fuerza laboral conformada principalmente por profesionales en etapas intermedias de su trayectoria, caracterizados por poseer experiencia consolidada, alto nivel de adaptabilidad y una adecuada capacidad funcional para responder a las exigencias físicas y psicológicas del contexto hospitalario durante la pandemia.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	46	34.07
Femenino	89	65.93
Total	135	100.00

Nota. Matriz de Datos

El análisis de la distribución por sexo evidenció que el personal de salud que laboró durante diciembre de 2021 en el área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo estuvo conformado predominantemente por mujeres, quienes representaron el 65.93% del total de la muestra. En contraste, el 34.07% correspondió al sexo masculino, proporción equivalente a aproximadamente un tercio del personal evaluado. Estos

resultados reflejaron una marcada predominancia femenina en la composición del equipo asistencial, concordante con la tendencia observada en el sector salud, donde las mujeres han tenido una mayor participación en funciones asistenciales y de cuidado directo en entornos hospitalarios de alta demanda.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje según ocupación

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Médico	36	26.67
Enfermera	43	31.85
Auxiliar/Técnico	56	41.48
Total	135	100.00

Nota. Matriz de Datos

El análisis de la distribución ocupacional mostró que el personal de salud estuvo conformado mayoritariamente por auxiliares y técnicos, quienes representaron el 41.48% del total de la muestra. En segundo lugar, se ubicó el grupo de enfermeras con un 31.85%, seguido por los médicos, que constituyeron el 26.67%. Estos resultados evidenciaron que menos de un tercio del personal correspondió al cuerpo médico, mientras que las funciones operativas y de apoyo técnico concentraron la mayor proporción del recurso humano en el área de hospitalización COVID-19. Esta composición ocupacional reflejó la estructura funcional de los equipos asistenciales durante la emergencia sanitaria, donde el personal técnico y de enfermería desempeñó un rol esencial en la atención directa, monitoreo y soporte continuo de los pacientes hospitalizados.

Tabla 14

Estrés laboral según cargo en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segura Escobedo

		Cargo						Total	
		Médico		Enfermero		Auxiliar/Técnico			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Estrés Laboral	Bajo	15	11.11	17	12.59	22	16.30	54	40.00
	Moderado	10	7.41	14	10.37	13	9.63	37	27.41
	Alto	11	8.15	12	8.89	20	14.81	43	31.85
	Muy Alto	0	0.00	0	0.00	1	0.74	1	0.74
Total		36	26.67	43	31.85	56	41.48	135	100.00

$X^2=2.71$, Valor-P=0.844

Nota. Matriz de Datos

El análisis de la distribución ocupacional evidenció que el personal de salud estuvo conformado predominantemente por auxiliares y técnicos, quienes representaron el 41.48% del total de la muestra. En orden descendente, se ubicaron las enfermeras con un 31.85% y, finalmente, los médicos con un 26.67%. Estos resultados indicaron que menos de un tercio del personal perteneció al cuerpo médico, mientras que las funciones asistenciales y de soporte técnico concentraron la mayor parte del recurso humano en el área de hospitalización COVID-19. Esta estructura ocupacional reflejó la organización operativa adoptada durante el contexto de emergencia sanitaria, caracterizada por una mayor demanda de personal técnico y de enfermería debido a su rol fundamental en la atención directa, el monitoreo clínico y la continuidad del cuidado de los pacientes hospitalizados.

Tabla 15

Estrés laboral según sexo en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo

		Sexo				Total	
		Masculino		Femenino			
		N	%	N	%	N	%
Estrés Laboral	Bajo	15	11.11	39	28.89	54	40.00
	Moderado	13	9.63	24	17.78	37	27.41
	Alto	18	13.33	25	18.52	43	31.85
	Muy Alto	0	0.00	1	0.74	1	0.74
Total		46	34.07	89	65.93	135	100.00

$X^2=2.64$, Valor-P=0.44

Nota. Matriz de Datos

El análisis de la Tabla N° 15 evidenció que del total del personal evaluado, el 34.07% correspondió al sexo masculino y el 65.93% al sexo femenino. En el grupo masculino, el 11.11% presentó niveles bajos de estrés, el 9.63% niveles moderados y el 13.33% niveles altos, sin registrarse casos de estrés muy alto. En contraste, dentro del grupo femenino se observó una distribución más amplia: el 28.89% presentó estrés bajo, el 17.78% estrés moderado, el 18.52% estrés alto y el 0.74% estrés muy alto, evidenciándose en este último grupo el único caso extremo identificado en toda la muestra.

En conjunto, aproximadamente el 46.67% del personal femenino experimentó niveles bajos o moderados de estrés, mientras que cerca del 20% presentó niveles entre altos y muy altos. Estos resultados reflejaron una ligera tendencia hacia mayores niveles de estrés en las trabajadoras,

posiblemente vinculada a la sobrecarga emocional y a la doble jornada laboral que caracteriza con frecuencia el rol femenino en contextos sanitarios.

Finalmente, el análisis estadístico mediante la prueba de chi-cuadrado ($X^2=2.64$; $p=0.44$) demostró que no existió una asociación significativa entre el nivel de estrés laboral y el sexo del personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo, lo que sugiere que la exposición al estrés afectó de manera similar a ambos grupos durante el periodo evaluado.

Tabla 16

Estrés laboral según edad en años en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo

		Estrés Laboral								Total	
		Bajo		Moderado		Alto		Muy Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Edad En Años	24-27 Años	1	0.74	3	2.22	3	2.22	0	0.00	7	5.19
	28-31 Años	23	17.04	11	8.15	9	6.67	0	0.00	43	31.85
	32-35 Años	10	7.41	12	8.89	13	9.63	0	0.00	35	25.93
	36-39 Años	15	11.11	2	1.48	5	3.70	1	0.74	23	17.04
	40-43 Años	0	0.00	5	3.70	6	4.44	0	0.00	11	8.15
	44-49 Años	5	3.70	4	2.96	7	5.19	0	0.00	16	11.85
Total		54	40.00	37	27.41	43	31.85	1	0.74	135	100.00

$X^2=28.44$, Valor-P =0.19

Nota. Matriz de Datos

El análisis de la Tabla N° 16 mostró que el grupo etario predominante correspondió a los trabajadores entre 28 y 31 años, quienes representaron el 31.85% ($n=43$) del total de la muestra, seguido del grupo de 32 a 35 años con un 25.93% ($n=35$). Estos resultados evidenciaron que más de la mitad del personal evaluado se concentró en edades inferiores a los 36 años, lo que indicó una población laboral mayoritariamente joven dentro del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo.

En cuanto a la distribución de los niveles de estrés, se observó que solo un individuo perteneciente al grupo de 36 a 39 años presentó un nivel muy alto de estrés laboral, mientras que en los demás grupos etarios no se registraron casos en esta categoría. En general, los niveles bajos, moderados y altos de estrés se distribuyeron entre todos los grupos de edad, siendo más frecuentes en los trabajadores menores de 40 años. Aproximadamente el 30% del personal mayor de 28 años presentó niveles altos de estrés, el 25% mostró niveles moderados y cerca

del 35% manifestó niveles bajos, lo que sugiere una tendencia hacia una respuesta adaptativa variable frente a las demandas laborales.

Finalmente, el análisis inferencial mediante la prueba de chi-cuadrado ($X^2=28.44$; $p=0.19$) Según la prueba de Chi-cuadrado, no existe una asociación estadísticamente significativa entre la edad y el nivel de estrés laboral en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19. Aunque se observan diferencias descriptivas entre los grupos etarios, estas no son suficientes para afirmar que la edad influye de manera significativa en el estrés laboral.

Tabla 17

Desempeño laboral según cargo en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo

		Desempeño Laboral						Total	
		Bajo		Regular		Alto		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Cargo	Médico	1	0.74	10	7.41	25	18.52	36	26.67
	Enfermera	2	1.48	17	12.59	24	17.78	43	31.85
	Auxiliar/Técnico	2	1.48	18	13.33	36	26.67	56	41.48
Total		5	3.70	45	33.33	85	62.96	135	100.00

$X^2=1.64$, Valor- $P=0.80$

Nota. Matriz de Datos

El análisis de la Tabla N.º 17 mostró que la población evaluada estuvo conformada en un 41.48% por personal auxiliar o técnico, seguido del 31.85% correspondiente al personal de enfermería y del 26.67% al personal médico. En cuanto al desempeño laboral, se evidenció que el 62.96% del total de los participantes presentó un nivel alto de desempeño, lo que reflejó un adecuado cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas durante el periodo de hospitalización por COVID-19. Entre los grupos ocupacionales, el personal auxiliar o técnico destacó con la mayor proporción dentro del nivel alto de desempeño ($n=36$; 64%), seguido por los médicos ($n=25$; 70%) y el personal de enfermería ($n=24$; 55%). Asimismo, menos del 5% del total de la muestra evidenció un desempeño bajo, lo que indicó una tendencia general favorable en la ejecución de las labores asistenciales y administrativas del área evaluada. Finalmente, la prueba estadística de Chi-cuadrado ($X^2=1.64$; $p=0.80$) determinó que no existió una asociación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y el cargo desempeñado, lo que sugiere que el nivel de desempeño del personal de salud no dependió del tipo de función ejercida dentro del equipo multidisciplinario del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo.

Tabla 18

Desempeño laboral según sexo en el personal de salud de área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo

		Desempeño Laboral						Total	
		Bajo		Regular		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Masculino	0	0.00	18	13.33	28	20.74	46	34.07
	Femenino	5	3.70	27	20.00	57	42.22	89	65.93
Total		5	3.70	45	33.33	85	62.96	135	100.00

$X^2=3.33$, Valor- $P=0.18$

Nota. Matriz de Datos

El análisis de la Tabla N.º 18 evidenció que el desempeño laboral del personal de salud fue predominantemente alto, representando el 62.96% del total de la muestra evaluada. Dentro de este grupo, el personal femenino mostró una ligera superioridad en los niveles de desempeño, con un 64% (n=57) en la categoría alta, 30.3% (n=27) en desempeño regular y 5.6% (n=5) en desempeño bajo. En el caso del personal masculino (n=46), el 60.8% (n=28) alcanzó un desempeño alto, el 39.1% (n=18) presentó un desempeño regular y no se registraron casos de desempeño bajo. En términos proporcionales, el 42.22% del total de la muestra correspondió a mujeres con desempeño alto, mientras que el 20.74% correspondió a hombres en la misma categoría. Estos resultados reflejaron que, si bien las mujeres concentraron una mayor proporción de desempeño sobresaliente, las diferencias observadas entre ambos sexos no resultaron estadísticamente significativas según la prueba de Chi-cuadrado ($X^2=3.33$; $p=0.18$). En consecuencia, se concluyó que el desempeño laboral del personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo no dependió del sexo, lo que sugiere un nivel de rendimiento homogéneo entre hombres y mujeres frente a las exigencias del contexto pandémico.

Tabla 19

Desempeño laboral según edad en el personal de salud de área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo

		Desempeño Laboral						Total	
		Bajo		Regular		Alto		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Edad	24-27 Años	0	0.00	0	0.00	7	5.19	7	5.19
	28-31 Años	1	0.74	25	18.52	17	12.59	43	31.85
	32-35 Años	1	0.74	10	7.41	24	17.78	35	25.93
	36-39 Años	1	0.74	6	4.44	16	11.85	23	17.04
	40-43 Años	0	0.00	2	1.48	9	6.67	11	8.15
	44-49 Años	2	1.48	2	1.48	12	8.89	16	11.85
Total		5	3.70	45	33.33	85	62.96	135	100.00

$X^2=24.63$, Valor-P =0.006

Nota. Matriz de Datos

El análisis de la Tabla N.º 19 mostró que el desempeño laboral del personal de salud presentó una distribución heterogénea según el grupo etario. Del total de participantes, el 62.96% evidenció un desempeño alto, el 33.33% un desempeño regular y únicamente el 3.70% un desempeño bajo. Se observó que el grupo de 24 a 27 años (5.19%; n=7) alcanzó un desempeño exclusivamente alto, sin registros en las categorías regular o baja, lo que sugiere una alta eficiencia laboral en los trabajadores más jóvenes. En el grupo de 28 a 31 años (31.85%; n=43), el 18.52% (n=25) presentó un desempeño regular y el 12.59% (n=17) un desempeño alto, evidenciando una ligera tendencia hacia un rendimiento moderado. Por su parte, los grupos de 32 a 35 y 36 a 39 años mostraron una distribución equilibrada, con predominio del desempeño alto (17.78% y 11.85%, respectivamente). En los trabajadores de 40 a 43 años (8.15%; n=11), no se registraron casos de desempeño bajo, mientras que el 6.67% (n=9) alcanzó un nivel alto. De manera similar, entre los de 44 a 49 años (11.85%; n=16), predominó el desempeño alto (8.89%; n=12).

El análisis inferencial mediante la prueba de Chi-cuadrado ($X^2=24.63$; p=0.006) determinó la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre la edad y el desempeño laboral del personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo. Este hallazgo indicó que la edad constituyó un factor influyente en el nivel de desempeño laboral, sugiriendo que los profesionales más jóvenes tendieron a mostrar un rendimiento relativamente más elevado en comparación con los grupos etarios mayores.

Tabla 20

Relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo

		Desempeño Laboral						Total	
		Bajo		Regular		Alto			
		Nro	%	Nro	%	Nro	%	Nro	%
Estrés Laboral	Bajo	5	3.70	24	17.78	25	18.52	54	40.00
	Moderado	0	0.00	14	10.37	23	17.04	37	27.41
	Alto	0	0.00	6	4.44	37	27.41	43	31.85
	Muy Alto	0	0.00	1	0.74	0	0.00	1	0.74
Total		5	3.70	45	33.33	85	62.96	135	100.00

Nota. Matriz de Datos

Tabla 21

Estadígrafo Rho De Spearman

		Valor	Error Estándar Asintótico ^a	T Aproximada ^b	Significación Aproximada
Ordinal	Correlación				
Por	De	0.338	0.077	4.137	0,000 ^c
Ordinal	Spearman				

N De Casos Válidos 135

A. No Se Presupone La Hipótesis Nula.

B. Utilización Del Error Estándar Asintótico Que Presupone La Hipótesis Nula.

C. Se Basa En Aproximación Normal.

Nota: Matriz de Datos

El análisis de la Tabla N.º 20 evidenció la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laborales del personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo. En términos descriptivos, se observó que el 62.96% de los trabajadores presentó un desempeño alto, de los cuales una proporción considerable (27.41%; n=37) se encontró simultáneamente en el nivel de estrés alto. Asimismo, entre quienes presentaron estrés bajo (40%; n=54), predominó el desempeño regular (17.78%; n=24) y alto (18.52%; n=25), lo que sugirió que niveles moderados de tensión no necesariamente comprometieron el rendimiento laboral. En contraste, el grupo con estrés muy alto fue mínimo (0.74%; n=1), lo que indicó una baja prevalencia de afectación extrema.

El análisis inferencial mediante el coeficiente Rho de Spearman mostró un valor de 0.338 con una significancia $p < 0.001$, evidenciando una correlación positiva y estadísticamente

significativa entre el estrés y el desempeño laboral. Esto indicó que, aunque el nivel de asociación fue bajo, a medida que aumentó el estrés laboral también tendió a incrementarse el nivel de desempeño, posiblemente como respuesta adaptativa frente a las exigencias derivadas del contexto pandémico. En consecuencia, se concluyó que el estrés laboral ejerció una influencia moderada sobre el desempeño del personal de salud, sugiriendo la presencia de mecanismos compensatorios de afrontamiento que permitieron mantener un rendimiento adecuado bajo condiciones de alta presión asistencial.



2. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación existente entre el estrés y el desempeño laborales en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Segúin Escobedo. Los hallazgos obtenidos evidenciaron que existió una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que indicó que el nivel de estrés laboral ejerció una influencia observable sobre el rendimiento de los profesionales evaluados.

En relación con el estrés laboral en el personal de salud, se reconoció que las profesiones vinculadas al ámbito sanitario constituyeron una población particularmente vulnerable a este fenómeno, debido a la exposición constante a factores psicosociales y demandas laborales de alta intensidad.

En el contexto nacional, los resultados del presente estudio se alinean con los reportes previos obtenidos en distintas regiones del Perú. Dentro del estudio de Quintana y Tarqui (2020) identificó una prevalencia de estrés del 67.7% en el personal asistencial prehospitalario, Dichos hallazgos confirman que el estrés laboral en el sector salud constituye un fenómeno ampliamente extendido y multifactorial, asociado a la carga asistencial, la exposición prolongada al sufrimiento humano y la responsabilidad inherente al cuidado de la vida.

En el presente estudio se identificó que los niveles altos de estrés laboral se concentraron principalmente en el personal auxiliar y técnico, representando el 46.51% (n=20) del total de evaluados, seguido por el personal de enfermería con un 27.9% (n=12) y, en menor proporción, por el personal médico con un 25.58% (n=11). Estos hallazgos evidenciaron que el grupo más expuesto a altos niveles de estrés fue aquel que desempeñó labores de atención directa y continua con los pacientes hospitalizados durante la emergencia sanitaria.

Durante la coyuntura de la pandemia por COVID-19, el personal de salud se enfrentó a condiciones laborales extenuantes tanto físicas como mentales, derivadas de extensas jornadas de trabajo —en su mayoría de 12 horas— y de una elevada carga emocional asociada al temor de contagio y al contacto permanente con el sufrimiento y la muerte de los pacientes. Estas circunstancias generaron múltiples factores de riesgo psicosocial que afectaron el bienestar físico, psicológico y social del personal sanitario. (Martínez, 2020)

Si bien el rol médico resultó esencial para el diagnóstico y tratamiento oportuno de los pacientes, el personal de enfermería y los auxiliares/técnicos asumieron funciones que implicaron un contacto más prolongado y directo con los enfermos, brindando cuidados continuos, administrando medicación, realizando procedimientos y ofreciendo contención emocional. Este resultado es congruente con lo reportado en otras investigaciones, las cuales señalan que, durante la pandemia, los profesionales encargados del cuidado directo presentaron una mayor incidencia de estrés laboral por la intensidad y duración de su exposición al entorno hospitalario (Danet, 2021).

En relación con la variable sexo, se observó que las mujeres presentaron un mayor porcentaje de estrés en todos los niveles de clasificación (bajo, moderado, alto y muy alto). Este hallazgo coincide con lo planteado por otras investigaciones, como la de Danet (2021) en el contexto de la pandemia, donde se identificó que las mujeres tienden a manifestar una mayor prevalencia de estrés percibido, atribuida a factores como la doble carga laboral y doméstica, la desigualdad de género, los estereotipos sociales y la limitada disponibilidad de redes de apoyo emocional.

En conjunto, los resultados de este estudio reflejaron la influencia diferencial de los factores ocupacionales y de género sobre el estrés laboral, resaltando la necesidad de diseñar estrategias institucionales específicas que prioricen la salud mental y el equilibrio emocional del personal sanitario más expuesto a las demandas asistenciales intensivas.

En la evaluación del desempeño laboral se identificó que no existió una asociación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y variables sociodemográficas como el cargo, el sexo o la edad del personal de salud evaluado. Se observó que el 62.96% de los participantes presentó un nivel de desempeño alto, mientras que el 33.33% alcanzó un desempeño moderado.

Asimismo, los resultados obtenidos en el presente estudio permitieron aceptar la hipótesis alternativa, que estableció la existencia de una relación estadísticamente significativa ($r = 0.338$; valor- $p = 0.0001$) entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud que laboró en el área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo.

En el estudio de Laime (2018) en un contexto de pre pandemia, analizó una muestra de 175 trabajadores administrativos pertenecientes a la Gerencia Regional de Salud de Arequipa. En dicho estudio se determinó una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño, evidenciándose que el 92% de los participantes presentó un nivel intermedio de estrés y el 1.3% un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 46% mostró un nivel regular y solo el 4% un desempeño bajo, condicionado por factores estresantes y con una asociación lineal positiva elevada ($X^2 = 0.671$).

De acuerdo con la teoría sobre la relación entre estrés y rendimiento laboral, respaldada por Ivancevich et al. (2006), dicha relación presenta una forma de curva “U invertida”, en la que tanto niveles muy bajos como excesivamente altos de estrés se asocian con un bajo rendimiento. En niveles bajos de estrés, los individuos suelen manifestar apatía, falta de motivación y ausencia de metas, mientras que en condiciones de estrés extremo se desarrollan síntomas de ansiedad y depresión que reducen la productividad. En consecuencia, tal como

sostienen Chiavenato (2020) y Rivera-Flores (2013), se considera que los niveles moderados de estrés (eustrés) representan el rango óptimo para el rendimiento, al favorecer la motivación y la activación cognitiva. Aun en zonas de estrés alto puede mantenerse un buen rendimiento; sin embargo, este tiende a decrecer conforme se aproxima al nivel de estrés muy elevado.

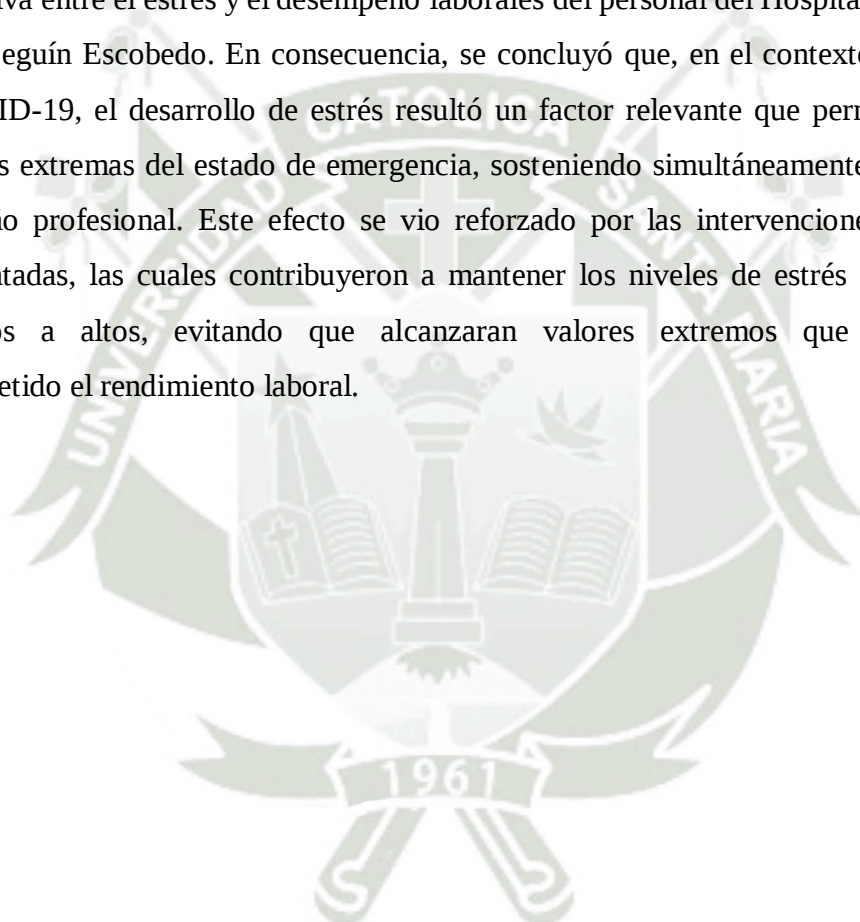
Esta explicación mostró coherencia con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde, salvo un caso aislado, no se registraron niveles extremos de estrés. Aproximadamente el 60% de los participantes presentó niveles comprendidos entre estrés moderado y alto, mientras que el 96.29% alcanzó un desempeño laboral entre regular y alto. De manera específica, el 62.96% mostró un rendimiento elevado. Estos resultados sugieren que el estrés, dentro de un rango moderado, podría funcionar como un agente movilizador que estimula el compromiso, la eficacia y la productividad en contextos hospitalarios de alta demanda como lo representó el área de hospitalización COVID-19.

Es posible inferir que, debido a la coyuntura generada por la pandemia ocasionada por el virus SARS-COV-2, el personal de salud se mantuvo predominantemente en una fase de estrés denominada de resistencia, descrita teóricamente por Valdés (2016), caracterizada por una activación fisiológica sostenida que permite afrontar el evento desencadenante o adaptarse a él para sobrellevar la situación. Esta fase puede prolongarse desde semanas hasta años. En ese contexto, los resultados obtenidos en el presente estudio sugirieron que, aunque los niveles de estrés fueron elevados, este tipo de estrés actuó como un mecanismo adaptativo positivo (Barrio et al., 2006), que posibilitó al personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo mantener una respuesta eficaz frente a la emergencia sanitaria. Este hecho adquiere especial relevancia si se considera que solo en el año 2021 se registró un promedio de 200 casos diarios, con una letalidad del 7.32%, lo cual demandó del personal una capacidad de respuesta óptima y un desempeño máximo en sus funciones asistenciales.

En los trabajo de Rivera-Flores (2013) y Martínez (2020), reconocen que el estrés laboral puede tener un efecto funcional positivo hasta cierto punto, al favorecer la alerta, la atención sostenida y la capacidad de respuesta ante situaciones impredecibles. Sin embargo, estos autores también advierten que los problemas emergen cuando las demandas laborales exceden los recursos personales y organizacionales disponibles para afrontarlas.

En este sentido, en el contexto nacional se implementaron estrategias alineadas con recomendaciones como las descritas por Cantor-Cruz et al. (2021) y Cos (2020), orientadas a fortalecer la salud mental del personal sanitario frente a la creciente demanda hospitalaria. Estas estrategias enfatizaron la importancia de medidas preventivas, tales como la promoción de pausas activas, la rotación entre áreas de mayor y menor estrés, la conformación de equipos de apoyo psicosocial y el acceso a recursos que favorezcan el bienestar integral del personal.

De esta manera, los resultados de la presente investigación confirmaron que existió una relación significativa entre el estrés y el desempeño laborales del personal del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo. En consecuencia, se concluyó que, en el contexto de la pandemia por COVID-19, el desarrollo de estrés resultó un factor relevante que permitió afrontar las exigencias extremas del estado de emergencia, sosteniendo simultáneamente un alto nivel de desempeño profesional. Este efecto se vio reforzado por las intervenciones institucionales implementadas, las cuales contribuyeron a mantener los niveles de estrés dentro de rangos moderados a altos, evitando que alcanzaran valores extremos que pudieran haber comprometido el rendimiento laboral.



CONCLUSIONES

- Primera.** Se evalúa el nivel de estrés laboral en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo, identificándose que el 99.26% presentó niveles de estrés comprendidos entre bajo, moderado y alto. En específico, el 40% manifestó un nivel bajo, el 27.41% un nivel moderado y el 31.85% un nivel alto, lo que evidencia una carga emocional considerable derivada de las condiciones excepcionales de trabajo durante la pandemia.
- Segunda.** El desempeño laboral del personal evaluado se caracteriza por un predominio de niveles altos, con un 62.96% del total de participantes ubicados en esta categoría. En el desglose por grupo profesional, el 70% de los médicos, el 55% del personal de enfermería y el 64% de los auxiliares o técnicos demostraron un desempeño laboral alto. Menos del 5% del total evaluado presentó un desempeño bajo, lo que sugiere una capacidad significativa de adaptación y compromiso institucional frente a la presión sanitaria y emocional experimentada.
- Tercera.** Se determina la existencia de una correlación positiva baja entre el estrés y el desempeño laborales ($R = 0.338$; valor- $p = 0.0001$) en el personal de salud del área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo. Este hallazgo indica que, aunque el aumento del estrés se asocia con un mejor rendimiento hasta cierto punto, niveles excesivos podrían comprometer la eficiencia laboral, reafirmando la necesidad de estrategias de gestión emocional y apoyo psicosocial sostenido dentro del entorno hospitalario.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Dirección del Hospital Nacional III-1 Carlos Alberto Según Escobedo fortalecer la gestión del bienestar laboral del personal de salud, incorporando lineamientos del MINSA orientados a la prevención del estrés laboral y la promoción de la salud mental, mediante programas institucionales permanentes de apoyo psicológico, acompañamiento emocional y manejo del estrés.
2. Implementar estrategias organizacionales que optimicen las condiciones laborales, tales como una adecuada distribución de la carga laboral, horarios flexibles cuando sea posible y rotación de funciones, especialmente en áreas críticas como hospitalización, a fin de reducir factores de riesgo psicosocial asociados al estrés.
3. Promover capacitaciones continuas en habilidades de afrontamiento, autocuidado, resiliencia y trabajo en equipo, aprovechando herramientas digitales y modalidades híbridas, en concordancia con las políticas actuales de fortalecimiento de capacidades del personal de salud.
4. Establecer sistemas periódicos de evaluación del clima organizacional y del estrés laboral, que permitan la detección temprana de factores de riesgo psicosocial y faciliten la toma de decisiones basadas en evidencia para la mejora continua del desempeño laboral.
5. Fomentar una cultura organizacional centrada en el reconocimiento del esfuerzo del personal de salud, el liderazgo empático y la comunicación efectiva, contribuyendo a la construcción de entornos laborales saludables y sostenibles, en línea con las recomendaciones post-COVID-19 del sector salud.

REFERENCIAS

- Bai, H. X., Hsieh, B., Xiong, Z., Halsey, K., Choi, J. W., Tran, T. M. L., Pan, I., Shi, L.-B., Wang, D.-C., Mei, J., Jiang, X.-L., Zeng, Q.-H., Egglin, T. K., Hu, P.-F., Agarwal, S., Xie, F.-F., Li, S., Healey, T., Atalay, M. K., & Liao, W.-H. (2020). Performance of radiologists in differentiating COVID-19 from non-COVID-19 viral pneumonia at chest CT. *Radiology*, 296(2), E46–E54. <https://doi.org/10.1148/radiol.2020200823>
- Barrio, J. A., García, M. R., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37–48. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Battle, D., Wysocki, J., & Satchell, K. (2020). Soluble angiotensin-converting enzyme 2: A potential approach for coronavirus infection therapy? *Clinical Science*, 134(5), 543–545. <https://doi.org/10.1042/CS20200163>
- Cantor-Cruz, F., McDouall-Lombana, J., Parra, A., Martin-Benito, L., Paternina Quesada, N., González-Giraldo, C., Cárdenas Rodríguez, M. L., Castillo Gutiérrez, A. M., Garzón-Lawton, M., Ronderos-Bernal, C., García Guarín, B., Acevedo-Peña, J. R., Gómez-Gómez, O. V., & Yomayusa-González, N. (2021). Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(3), 225–231. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.02.007>
- Cao, B., Wang, Y., Wen, D., Liu, W., Wang, J., Fan, G., Ruan, L., Song, B., Cai, Y., Wei, M., Li, X., Xia, J., Chen, N., Xiang, J., Yu, T., Bai, T., Xie, X., Zhang, L., Li, C., ... Wang, C. (2020). A trial of lopinavir–ritonavir in adults hospitalized with severe Covid-19. *The New England Journal of Medicine*, 382(19), 1787–1799. <https://doi.org/10.1056/NEJMoa2001282>
- Casales, J. C. (2000). Patrones de liderazgo, estrés y desempeño profesional en instituciones de salud. *Revista Cubana de Psicología*, 17(2), 131–146.
- Chiang, M. M., & Ojeda, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10.^a ed.). McGraw-Hill.

- Cortegiani, A., Ingoglia, G., Ippolito, M., Giarratano, A., & Einav, S. (2020). A systematic review on the efficacy and safety of chloroquine for the treatment of COVID-19. *Journal of Critical Care*, 57, 279–283. <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2020.03.005>
- Cos, J. (2020). Cómo reducir el estrés laboral y dar respuesta al riesgo de la COVID-19. *Harvard Deusto Business Review*, (302), 40-47.
- Danet, A. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. *Medicina Clínica*, 156(9), 449-458.
- García, J. L. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca* [Tesis de maestría, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca. <https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/63564002-6f64-4425-ab00-6791405cc69d/content>
- Gautret, P., Lagier, J.-C., Parola, P., Hoang, V. T., Meddeb, L., Mailhe, M., Doudier, B., Courjon, J., Giordanengo, V., Vieira, V. E., Dupont, H. T., Honoré, S., Colson, P., Chabrière, E., La Scola, B., Rolain, J.-M., Brouqui, P., & Raoult, D. (2020). RETRACTED: Hydroxychloroquine and azithromycin as a treatment of COVID-19: Results of an open-label non-randomized clinical trial. *International Journal of Antimicrobial Agents*, 56(1), 105949. <https://doi.org/10.1016/j.ijantimicag.2020.105949>
- Grasselli, G., Pesenti, A., & Cecconi, M. (2020). Critical care utilization for the COVID-19 outbreak in Lombardy, Italy: Early experience and forecast during an emergency response. *JAMA*, 323(16), 1545–1546. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.4031>
- Harper y Lynch. (1992). *Manuales de Recursos Humanos*. Editorial Gaceta de Negocios.
- Instituto Nacional de Salud. (2007). Estrés Laboral. *Boletín INS*, 13(3-4), 72-74.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional* (7.ª ed.). McGraw-Hill.
- Ko, W.-C., Rolain, J.-M., Lee, N.-Y., Chen, P.-L., Huang, C.-T., Lee, P.-I., & Hsueh, P.-R. (2020). Arguments in favour of remdesivir for treating SARS-CoV-2 infections. *International Journal of Antimicrobial Agents*, 55(4), 105933. <https://doi.org/10.1016/j.ijantimicag.2020.105933>
- Laime, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2017* [Tesis de

- licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <https://hdl.handle.net/20.500.11818/3307>
- León, J. M., Gómez, A., & Durán, M. C. (1991). Estrés ocupacional en profesionales de los servicios de salud. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 1(1), 41-50.
- López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., & Vásquez, T. E. M. (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 280-288.
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A. M., & Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3(1), 44-50.
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Florez, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Los nombres de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y del virus que la causa*. [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3486.2020>
- Ramos, N. E., & Ticona, N. R. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño del profesional de enfermería en el Hospital III Goyeneche Arequipa, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Ciencias de la Salud]. Repositorio Institucional UCS. <http://repositorio.ucs.edu.pe/handle/UCS/13>
- Real Academia Española. (s.f.). *Desempeño*. Recuperado el 2 de diciembre de 2025, de <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o>

- Rivera-Flores, J. (2013). Estrés laboral y sus repercusiones. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 36(3), 173–175. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2013/cma133a.pdf>
- Stebbing, J., Phelan, A., Griffin, I., Tucker, C., Oechsle, O., Smith, D., & Richardson, P. (2020). COVID-19: Combining antiviral and anti-inflammatory treatments. *The Lancet Infectious Diseases*, 20(4), 400–402. [https://doi.org/10.1016/S1473-3099\(20\)30132-8](https://doi.org/10.1016/S1473-3099(20)30132-8)
- Valdés, M. (2016). *El estrés: Desde la biología hasta la clínica*. Siglantana
- Wang, M., Cao, R., Zhang, L., Yang, X., Liu, J., Xu, M., Shi, Z., Hu, Z., Zhong, W., & Xiao, G. (2020). Remdesivir and chloroquine effectively inhibit the recently emerged novel coronavirus (2019-nCoV) in vitro. *Cell Research*, 30(3), 269–271. <https://doi.org/10.1038/s41422-020-0282-0>
- Wu, C., Chen, X., Cai, Y., Xia, J., Zhou, X., Xu, S., Huang, H., Zhang, L., Zhou, X., Du, C., Zhang, Y., Song, J., Wang, S., Chao, Y., Yang, Z., Xu, J., Zhou, X., Chen, D., Xiong, W., ... Song, Y. (2020). Risk factors associated with acute respiratory distress syndrome and death in patients with coronavirus disease 2019 pneumonia in Wuhan, China. *JAMA Internal Medicine*, 180(7), 934–943. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2020.0994>
- Zhu, N., Zhang, D., Wang, W., Li, X., Yang, B., Song, J., Zhao, X., Huang, B., Shi, W., Lu, R., Niu, P., Zhan, F., Ma, X., Wang, D., Xu, W., Wu, G., Gao, G. F., & Tan, W. (2020). A novel coronavirus from patients with pneumonia in China, 2019. *The New England Journal of Medicine*, 382(8), 727–733. <https://doi.org/10.1056/NEJMoa2001017>
- Zuñiga, E. C. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44). <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento para determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de hospitalización COVID del HNCASE.

Nombres y Apellidos:

Fecha Nacimiento _____ Genero: (M) (F) _____ Medicación Actual: _____
 Tiempo Promedio De Trabajo: _____ Tiempo En El Cargo Actual: _____
 _____ Area / Servicio En El Que Labora: _____
 _____ Cargo: _____ Fecha: ____/____/_____

Instrucciones: el siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (x) el número que mejor

Describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

Nº	Condición
1	Si la condición nunca es fuente de estrés.
2	Si la condición raras veces es fuente de estrés.
3	Si la condición ocasionalmente es fuente de estrés.
4	Si la condición algunas veces es fuente de estrés.
5	Si la condición frecuentemente es fuente de estrés.
6	Si la condición generalmente es fuente de estrés.
7	Si la condición siempre es fuente de estrés.

N° De Ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de Trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me Estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me Causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresame causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buendesempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco Control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa meestresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas De trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesitome causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							

25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Marque con una (x) en uno de los casilleros del 1 al 5 para cada ítem de la escala de acuerdo con su criterio, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

Nº	1	2	3	4	5
Escala	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

Componente	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Compromiso Organizacional	1	Plantea mejoras en los métodos de trabajo y propone cambios a fin de superar los resultados Previstos en términos de cantidad y calidad.					
	2	Genera alternativas de solución ante la falta o posible carencia de recursos, teniendo en cuenta un Uso eficiente de los mismos.					
	3	Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de Calidad establecidos.					
	4	Implementa medidas correctivas o propone acciones de mejora durante el desarrollo del plan de Acción para asegurar estándares de calidad.					
	5	Administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando El uso de los mismos.					
	6	Organiza sus actividades priorizándolas de acuerdo a las metas y objetivos previstos, estableciendo Con claridad los plazos de cumplimiento.					
	7	Establece controles previos con el fin de cumplir con el nivel de calidad esperado, evitando errores En la realización de sus labores.					
	8	Ejecuta los trabajos establecidos en los plazos límite y de acuerdo con las indicaciones recibidas, Haciendo uso adecuado de los recursos asignados.					
Vocación De Servicio	1	Utiliza diversos medios para conocer las necesidades y expectativas del usuario con el fin de Mejorar el nivel del servicio.					
	2	Escucha activamente las necesidades del usuario, mostrando empatía al atender sus Requerimientos, cumpliendo con sus expectativas, dentro de su competencia.					
	3	Consulta y utiliza la información que tiene disponible a fin de completar y finalizar el servicio al Usuario.					
	4	Atiende con paciencia y tolerancia al usuario, mostrando consideración e interés frente a sus					

		Necesidades, aún en situaciones complejas.						
	5	Atiende los requerimientos del usuario, brindando respuestas oportunas dentro del ámbito de sus Funciones.						
	6	Da respuesta con la información que conoce o maneja y cumpliendo con las instrucciones, procesos O estándares definidos dentro del servicio.						
	7	Escucha y responde con cordialidad los requerimientos del usuario.						
Trabajo En Equipo	1	Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y coopera con otras áreas para el logro de los Objetivos.						
	2	Promueve el intercambio de información solicitando ideas y opiniones, mostrándose dispuesto a Enseñar y a aprender de los demás miembros del equipo.						
	3	Incentiva la unión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros, promoviendo el máximo grado de consenso.						
	4	Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el Logro de los objetivos.						
	5	Comparte experiencias con los demás miembros del equipo, con el fin de lograr las metas Organizacionales						
	6	Establece adecuadas relaciones interpersonales, mostrándose abierto y receptivo frente a los Demás miembros del equipo.						
	7	Comparte información y aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de los objetivos en Común.						
	8	Mantiene vínculos cordiales con los demás miembros del equipo, que favorecen al cumplimiento de Objetivos en común.						
	9	Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, realizando la parte del trabajo que le corresponde y Contribuyendo al logro de los objetivos.						
	10	Mantiene un ambiente de cordialidad en el trabajo.						

Anexo 2. Consentimiento informado para participantes de investigación

La presente investigación es conducida por **Carola Cervera Farfán**, el objetivo de este estudio es determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de una cédula o completarlas. Responder tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradecemos su participación. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Carola Cervera Farfán**. He sido informado (a) del objetivo de este estudio.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del participante firma del participante fecha

Anexo 3. Instrumento escala de estrés laboral OIT – OMS

Item	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	TOT	NVE	
1	2	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	7	7	3	12	21	14	12	17	17	15	108	2	
2	2	2	2	5	6	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	7	6	5	8	11	8	6	51	1	
3	3	5	6	6	6	4	5	6	4	5	5	5	6	5	4	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	19	22	14	17	22	21	17	132	3	
4	4	1	1	2	2	3	1	1	4	4	5	3	4	5	1	2	4	5	5	4	4	1	4	4	4	17	10	3	11	13	14	10	78	1	
5	3	4	7	7	7	7	7	5	7	7	6	6	7	4	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	22	19	17	28	27	17	152	3		
6	4	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	10	8	6	10	8	11	9	62	1	
7	3	7	5	7	6	5	6	4	4	3	3	2	5	7	5	1	4	6	5	5	2	1	3	3	4	14	13	11	18	20	18	12	106	2	
8	3	3	4	3	5	7	2	3	4	4	5	4	6	6	7	4	6	7	6	6	7	5	5	7	4	18	18	16	13	24	20	14	123	3	
9	4	2	5	3	6	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	2	2	2	13	10	10	7	15	14	8	77	1	
10	2	4	3	6	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	12	14	10	13	11	12	9	81	1	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	4	7	3	4	4	3	29	1	
12	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	10	8	7	6	9	9	6	55	1	
13	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	5	6	6	18	22	12	18	22	27	17	131	3	
14	2	4	6	6	6	5	3	3	4	4	3	3	6	6	6	4	5	3	3	2	6	4	5	4	5	11	15	16	17	22	16	11	108	2	
15	5	2	5	4	5	6	4	5	6	5	3	4	6	5	3	4	3	5	3	4	6	2	5	5	5	17	15	10	14	20	21	13	110	2	
16	2	1	2	1	1	4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	1	7	6	5	3	7	7	6	41	1
17	6	4	6	5	4	4	5	5	6	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	5	4	5	5	6	24	21	16	17	17	21	16	132	3		
18	2	2	5	4	1	3	4	3	1	5	3	2	4	2	2	2	1	4	2	3	2	1	2	4	3	13	10	8	9	9	11	7	67	1	
19	4	3	4	7	1	7	4	4	7	7	7	3	4	1	2	4	2	5	4	3	4	1	4	6	7	21	16	7	15	14	20	12	105	2	
20	4	5	7	3	6	7	6	4	5	6	6	6	7	7	5	4	5	5	4	7	7	5	4	7	5	23	22	17	15	24	23	12	136	3	
21	2	2	2	2	6	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	5	7	4	5	10	6	4	41	1	
22	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	6	3	5	3	5	4	5	18	18	13	15	19	17	16	116	2	
23	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	4	5	5	6	7	6	7	6	7	6	5	6	6	6	25	23	17	17	24	26	19	151	3	
24	3	5	5	5	5	7	3	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	7	5	4	6	1	4	4	4	16	15	11	14	21	21	14	112	2	
25	3	2	5	6	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	2	2	11	10	9	11	12	12	6	71	1	
26	3	3	4	4	3	4	3	3	7	4	4	3	5	5	7	7	4	6	4	7	4	5	5	5	7	18	18	16	16	16	20	12	116	2	
27	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	3	5	4	4	4	6	8	8	7	7	7	6	4	4	20	20	14	12	20	25	16	127	3		
28	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	7	7	3	12	19	14	12	17	15	106	2	
29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	7	6	5	5	6	8	6	43	1
30	3	5	6	6	6	4	5	6	4	5	5	5	6	5	4	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	19	22	14	17	22	21	17	132	3	
31	4	1	1	2	2	3	1	1	4	4	5	3	4	5	1	2	4	5	5	4	4	1	4	4	4	17	10	3	11	13	14	10	78	1	
32	3	4	7	7	7	7	7	5	7	7	6	6	7	4	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	22	19	17	28	27	17	152	3		
33	4	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	10	8	6	10	8	11	9	62	1	
34	3	7	5	7	6	5	6	4	4	3	3	2	5	7	5	1	4	6	5	5	2	1	3	3	4	14	13	11	18	20	18	12	106	2	
35	3	3	4	3	5	7	2	3	4	4	5	4	6	6	7	4	6	7	6	6	7	5	5	7	4	18	18	16	13	24	20	14	123	3	
36	4	2	3	3	6	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	2	2	2	13	10	8	7	14	14	8	74	1	
37	2	4	3	6	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	12	15	10	13	11	12	9	82	1	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	3	25	1		
39	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	10	8	7	6	9	9	6	55	1	
40	3	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	3	4	4	5	6	6	18	22	12	18	22	22	17	131	3	
41	2	4	6	6	6	5	3	3	4	4	3	3	6	6	6	4	5	3	3	2	6	4	5	4	5	11	15	16	17	22	16	11	108	2	
42	5	2	5	4	5	6	4	5	6	5	3	4	6	5	3	4	3	5	3	4	6	2	5	5	5	17	15	10	14	20	21	13	110	2	
43	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	7	6	5	3	4	7	3	35	1	
44	6	4	6	5	4	4	5	5	5	6	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	5	4	5	5	6	24	21	16	17	17	21	16	132	3	
45	2	2	5	4	1	3	4	3	1	5	3	2	4	2	2	2	1	4	2	3	2	1	2	45	3	13	51	8	9	9	11	7	108	2	
46	4	2	4	7	1	7	4	4	7	7	7	3	4	1	2	4	2	5	4	3	4	1	4	6	7	21	15	7	15	14	20	12	104	2	
47	4	4	7	3	7	7	6	4	5	6	6	6	7	7	5	4	5	5	4	7	7	5	4	7	5	23	21	17	15	24	23	12	135	3	
48	2	2	2	2	6	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	5	7	4	5	10	6	4	41	1
49	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	6	3	5	3	5	4	5	18	18	13	15	19	17	16	116	2	
50	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	4	5	5	6	7	6	7	6	7	6	5	6	6	6	25	23	17	17	24	26	19	151	3	
51	3	5	5	5	5	7	3	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	7	5	4	6	1	4	4	4	16	15	11	14	21	21	14	112	2	
52	3	2	5	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	2	2	11	10	9	8	13	12	6	69	1	
53	3	3	4	4	3	4	3	3	7	4	4	3	5	5	7	7	4	6	4	7	4	5	5	5	7	18	18	16	16	16	20	12	116	2	
54	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	3	5	4	4	4	6	8	8	7	7															

item	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	TOT	NVE		
74	4	4	7	3	5	7	6	4	5	6	6	6	7	7	5	4	5	5	4	7	7	4	4	7	5	23	21	16	15	24	23	12	134	3		
75	2	2	2	2	6	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	5	7	4	5	10	6	4	41	1		
76	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	6	3	5	3	5	4	5	18	18	13	15	19	17	16	116	2		
77	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	4	5	5	6	7	6	7	6	7	6	5	6	6	6	25	23	17	17	24	26	19	151	3		
78	3	5	5	5	5	7	3	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	7	5	4	6	1	4	4	4	16	15	11	14	21	21	14	112	2		
79	3	2	5	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	1	1	2	2	11	10	9	8	13	12	6	69	1			
80	3	3	4	4	3	4	3	3	7	4	4	3	5	5	7	7	4	6	4	7	4	5	5	5	7	18	18	16	16	16	20	12	116	2		
81	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	3	5	4	4	4	6	8	8	7	7	7	6	4	4	4	20	20	14	12	20	25	16	127	3		
82	2	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	7	7	3	12	21	14	12	17	17	15	108	2		
83	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	7	6	5	5	6	8	6	43	1
84	3	5	6	6	6	4	5	6	4	5	5	5	6	5	4	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	19	22	14	17	22	21	17	132	3		
85	4	1	1	4	2	3	1	5	4	4	5	3	4	5	1	2	4	5	5	4	4	1	4	4	4	17	10	3	13	13	14	14	84	1		
86	3	4	7	7	7	7	7	5	7	7	6	6	7	4	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	22	22	19	17	28	27	17	152	3		
87	4	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	10	8	6	10	8	11	9	62	1		
88	3	7	5	7	6	5	6	4	4	3	3	2	5	7	5	1	4	6	5	5	2	1	3	3	4	14	13	11	18	20	18	12	106	2		
89	3	3	4	3	5	7	2	3	4	4	5	4	6	6	7	4	6	7	6	6	7	4	5	7	4	18	18	15	13	24	20	14	122	3		
90	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	2	2	2	13	10	8	7	11	14	8	71	1		
91	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	12	14	11	9	13	12	9	80	1		
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	3	25	1		
93	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	10	8	7	6	9	9	6	55	1		
94	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	4	5	6	6	18	22	12	18	24	22	17	133	3		
95	2	4	6	6	6	5	3	3	4	4	3	3	6	6	6	4	5	3	3	2	6	4	5	4	5	11	15	16	17	22	16	11	108	2		
96	5	2	5	4	6	6	6	4	5	6	5	3	4	6	5	3	4	3	5	3	4	6	2	5	5	5	17	15	10	14	81	21	13	171	4	
97	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	7	6	5	3	4	7	3	35	1	
98	6	4	6	5	4	4	5	5	5	6	6	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	5	4	5	5	6	24	21	16	17	17	16	132	3		
99	2	2	5	4	1	3	4	3	1	5	3	2	4	2	2	2	1	4	2	3	2	1	2	4	3	13	10	8	9	9	11	7	67	1		
100	4	2	4	4	1	6	4	4	7	7	7	3	4	1	2	4	2	5	4	3	4	1	4	6	7	21	15	7	12	13	20	12	100	2		
101	4	4	7	3	5	7	6	4	5	6	6	6	7	7	5	4	5	5	4	7	7	5	4	7	5	23	21	17	15	24	23	12	135	3		
102	2	2	2	2	5	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	5	7	4	5	9	6	4	40	1		
103	5	6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	6	3	5	3	5	4	5	18	18	13	15	18	17	16	115	2		
104	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	4	5	5	6	7	6	7	6	7	6	4	6	6	6	25	23	16	17	24	26	19	150	3		
105	3	5	5	5	5	7	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	7	5	4	6	1	4	4	4	16	15	11	14	21	23	14	114	2		
106	3	2	5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	2	2	11	10	9	8	12	12	6	68	1		
107	3	3	4	4	3	4	3	5	7	4	4	3	5	5	7	7	4	6	4	7	4	5	5	5	7	18	18	16	16	20	14	118	3			
108	5	5	4	4	6	4	7	5	6	5	3	5	4	4	4	6	8	8	7	7	7	6	4	4	4	20	20	14	12	22	28	16	132	3		
109	2	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	7	7	3	12	21	14	12	17	17	15	108	2		
110	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	7	6	5	5	6	8	6	43	1		
111	3	5	6	6	6	4	5	6	4	5	5	5	6	5	4	6	6	6	6	6	4	5	6	6	19	22	14	17	22	21	17	132	3			
112	4	1	1	2	2	3	1	1	4	4	5	3	4	5	1	2	4	5	5	4	4	1	4	4	4	17	10	3	11	13	14	10	78	1		
113	3	4	7	7	7	7	7	5	7	7	6	6	7	4	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	22	22	19	17	28	27	17	152	3		
114	4	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	10	8	6	10	8	11	9	62	1		
115	3	7	5	4	6	4	6	4	4	3	3	2	5	7	5	1	4	6	5	5	2	1	3	3	4	14	13	11	55	19	18	12	142	3		
116	3	4	4	3	5	7	2	3	4	4	5	4	6	6	7	4	6	7	6	6	7	4	5	7	4	18	19	15	13	24	20	14	123	3		
117	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	2	2	2	13	10	8	7	11	14	8	71	1		
118	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	12	14	10	9	11	12	9	77	1		
119	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	7	4	3	28	1		
120	4	2	2	2	6	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	10	8	7	6	13	9	6	59	1		
121	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	3	4	4	5	6	6	18	22	12	18	24	22	17	133	3		
122	2	4	6	6	6	5	3	3	4	4	3	3	6	6	6	4	5	3	3	2	6	4	5	4	5	11	15	16	17	22	16	11	108	2		
123	5	2	5	4	5	6	4	5	6	5	3	4	6	5	3	4	3	5	3	4	6	2	5	5	5	17	15	10	14	20	21	13	110	2		
124	2	1	3	4	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	7	6	37	3	4	7	3	67	1		
125	6	4	6	5	4	4	5	5	5	6	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	5	4	5	5	6	24	21	16	17	17	21	16	132	3		
126	2	2	5	4	1	3	4	3	1	5	3	2	4	2	2	2	1	4	2	3	2	1	2	4	3	13	10	8	9	9	11	7	67	1		
127	4	2	4	7	1	4	4	4	7	7	7	3	4	1	2	4	2	5	4	3	4															

DE1	DE2	DE3	DE4	DE5	DE6	DE7	DE8	DE9	DE10	DE11	DE12	DE13	DE14	DE15	DE16	DE17	DE18	DE19	DE20	DE21	DE22	DE23	DE24	DE25	comp	vocac	trabajo e	desemp	DL_bar		
5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	39	50	118	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	29	36	43	108	3	
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	6	25	29	38	92	2
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	35	38	49	122	3
4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	7	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	6	27	40	46	113	3	
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	5	17	18	30	65	1			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	41	50	126	3	
4	5	5	5	5	5	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	3	30	50	55	135	3	
5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	30	41	41	112	3		
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	31	38	47	116	3		
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	33	39	49	121	3	
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	42	50	125	3	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	40	50	124	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	42	50	124	3	
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	39	50	121	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	7	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	35	39	47	121	3
2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	22	28	42	92	2	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	27	32	40	99	2	
1	3	3	5	1	5	4	1	4	5	4	7	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	1	22	32	41	95	2		
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	34	40	99	2		
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	41	49	123	3		
3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	24	35	39	98	2	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	25	28	36	89	2		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	41	50	126	3	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	27	32	38	97	2	
3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	7	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	4	3	4	17	30	32	79	2		
5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	32	39	49	120	3		
5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	39	50	118	3	
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	6	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	29	36	43	108	3		
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	6	25	29	38	92	2		
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	35	38	49	122	3		
4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	7	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	6	27	40	46	113	3		
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	5	17	18	30	65	1			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	41	50	126	3		
4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	30	50	55	135	3		
5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	30	41	41	112	3			
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	31	38	47	116	3		
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	33	39	49	121	3		
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	42	50	125	3		
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	40	50	124	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	42	50	124	3		
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	39	50	121	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	7	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	35	39	47	121	3		
3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	22	28	42	92	2		
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	27	32	40	99	2		
1	3	3	3	3	3	1	4	5	4	7	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	1	22	32	41	95	2			
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	34	40	99	2		
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	41	49	123	3		
3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	24	35	39	98	2		
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	25	28	36	89	2		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	41	50	126	3		
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	27	32	38	97	2		
2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	7	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	4	3	4	17	30	32	79	2		
5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	32	39	49	120	3			
5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	39	50	118	3		
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	6	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	29	36	43	108	3		
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	6	25	29	38	92	2	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	35	38	49	122	3		
4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	7	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	6	27	40	46	113	3		
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	5	17	18	30	65	1			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	41	50	126	3		
4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	30	50	55	135	3		

Características de la Muestra

item	EDAD	Edad1	¿RECIBE U	FECHA DE IN	años laborad	CARGO	cargo	SEXO	sexo
1	28	2	NO	04/06/2020	3.05	MEDICO	1	MUJER	2
2	30	2	NO	04/05/2020	3.13	MEDICO	1	MUJER	2
3	27	1	NO	07/08/2020	2.87	MEDICO	1	MUJER	2
4	31	2	NO	08/03/2020	3.29	MEDICO	1	HOMBRE	1
5	31	2	NO	08/03/2020	3.29	MEDICO	1	HOMBRE	1
6	33	3	NO	04/06/2020	3.05	MEDICO	1	MUJER	2
7	25	1	NO	08/08/2020	2.87	MEDICO	1	HOMBRE	1
8	36	4	NO	20/03/2018	5.26	MEDICO	1	HOMBRE	1
9	28	2	NO	05/04/2020	3.21	MEDICO	1	HOMBRE	1
10	29	2	NO	06/06/2020	3.04	MEDICO	1	MUJER	2
11	30	2	NO	03/08/2020	2.88	MEDICO	1	HOMBRE	1
12	30	2	NO	01/07/2020	2.97	MEDICO	1	MUJER	2
13	36	4	NO	04/08/2020	2.88	MEDICO	1	MUJER	2
14	35	3	NO	21/04/2020	3.17	MEDICO	1	HOMBRE	1
15	31	2	NO	04/06/2020	3.05	MEDICO	1	MUJER	2
16	29	2	NO	05/01/2021	2.46	MEDICO	1	MUJER	2
17	30	2	NO	05/01/2021	2.46	MEDICO	1	HOMBRE	1
18	31	2	NO	05/05/2020	3.13	MEDICO	1	HOMBRE	1
19	34	3	NO	04/06/2021	2.05	MEDICO	1	HOMBRE	1
20	30	2	NO	01/08/2020	2.89	MEDICO	1	HOMBRE	1
21	38	4	NO	24/08/2020	2.82	MEDICO	1	MUJER	2
22	30	2	NO	1/12/2007	15.56	MEDICO	1	HOMBRE	1
23	30	2	NO	13/03/2011	12.28	MEDICO	1	HOMBRE	1
24	29	2	NO	1/07/2016	6.98	MEDICO	1	HOMBRE	1
25	30	2	Antihiperte	1/10/2020	2.72	MEDICO	1	MUJER	2
26	30	2	NO	1/07/2021	1.97	MEDICO	1	HOMBRE	1
27	34	3	Antiaritmico	1/7/2020	2.97	MEDICO	1	HOMBRE	1
28	24	1	NO	04/06/2020	3.05	MEDICO	1	MUJER	2
29	27	1	NO	04/05/2020	3.13	MEDICO	1	MUJER	2
30	34	3	NO	07/08/2020	2.87	MEDICO	1	MUJER	2
31	33	3	NO	08/03/2020	3.29	MEDICO	1	HOMBRE	1
32	33	3	NO	08/03/2020	3.29	MEDICO	1	HOMBRE	1
33	37	4	NO	04/06/2020	3.05	MEDICO	1	MUJER	2
34	33	3	NO	08/08/2020	2.87	MEDICO	1	HOMBRE	1
35	29	2	NO	20/03/2020	3.25	MEDICO	1	HOMBRE	1
36	28	2	NO	05/04/2020	3.21	MEDICO	1	HOMBRE	1
37	38	4	NO	04/06/2020	3.05	ENFERMERA	2	MUJER	2
38	36	4	NO	03/08/2020	2.88	ENFERMERA	2	MUJER	2
39	30	2	NO	01/07/2020	2.97	ENFERMERA	2	MUJER	2
40	36	4	NO	04/08/2019	3.88	ENFERMERA	2	MUJER	2
41	35	3	NO	21/04/2020	3.17	ENFERMERA	2	MUJER	2
42	31	2	NO	04/06/2020	3.05	ENFERMERA	2	MUJER	2
43	29	2	Antidiabetic	05/01/2021	2.46	ENFERMERA	2	MUJER	2
44	30	2	NO	05/01/2021	2.46	ENFERMERA	2	MUJER	2
45	31	2	NO	05/05/2019	4.13	ENFERMERA	2	HOMBRE	1
46	33	3	NO	04/06/2021	2.05	ENFERMERA	2	HOMBRE	1
47	35	3	NO	01/08/2020	2.89	ENFERMERA	2	HOMBRE	1
48	38	4	NO	24/08/2020	2.82	ENFERMERA	2	MUJER	2
49	48	6	NO	1/12/2010	12.56	ENFERMERA	2	MUJER	2
50	43	5	NO	13/03/2011	12.28	ENFERMERA	2	MUJER	2
51	40	5	NO	1/07/2016	6.98	ENFERMERA	2	MUJER	2
52	33	3	Antihiperte	1/10/2020	2.72	ENFERMERA	2	MUJER	2
53	30	2	NO	1/07/2021	1.97	ENFERMERA	2	MUJER	2
54	34	3	NO	1/7/2020	2.97	ENFERMERA	2	MUJER	2
55	28	2	Antihiperte	04/06/2020	3.05	ENFERMERA	2	MUJER	2
56	30	2	NO	04/05/2020	3.13	ENFERMERA	2	MUJER	2
57	27	1	NO	07/08/2020	2.87	ENFERMERA	2	MUJER	2
58	31	2	ACO	08/03/2020	3.29	ENFERMERA	2	MUJER	2
59	31	2	NO	08/03/2020	3.29	ENFERMERA	2	HOMBRE	1
60	33	3	NO	04/06/2020	3.05	ENFERMERA	2	MUJER	2
61	25	1	NO	08/08/2020	2.87	ENFERMERA	2	MUJER	2
62	26	1	NO	20/03/2020	3.25	ENFERMERA	2	MUJER	2
63	28	2	NO	05/04/2020	3.21	ENFERMERA	2	MUJER	2

item	EDAD	Edad1	¿RECIBE U	FECHA DE IN	años laborad	CARGO	cargo	SEXO	sexo
64	29	2	NO	06/06/2020	3.04	ENFERMERA	2	MUJER	2
65	30	2	NO	03/08/2020	2.88	ENFERMERA	2	MUJER	2
66	30	2	NO	01/07/2020	2.97	ENFERMERA	2	MUJER	2
67	36	4	NO	04/08/2020	2.88	ENFERMERA	2	MUJER	2
68	35	3	NO	21/04/2020	3.17	ENFERMERA	2	MUJER	2
69	31	2	NO	04/06/2020	3.05	ENFERMERA	2	MUJER	2
70	34	3	NO	05/01/2021	2.46	ENFERMERA	2	MUJER	2
71	30	2	NO	05/01/2021	2.46	ENFERMERA	2	MUJER	2
72	31	2	NO	05/05/2020	3.13	ENFERMERA	2	MUJER	2
73	33	3	NO	04/06/2021	2.05	ENFERMERA	2	MUJER	2
74	35	3	NO	01/08/2020	2.89	ENFERMERA	2	MUJER	2
75	38	4	NO	24/08/2020	2.82	ENFERMERA	2	MUJER	2
76	45	6	NO	1/12/2007	15.56	ENFERMERA	2	MUJER	2
77	48	6	NO	13/03/2011	12.28	ENFERMERA	2	MUJER	2
78	38	4	NO	1/07/2016	6.98	ENFERMERA	2	MUJER	2
79	38	4	Antihiperte	1/10/2018	4.72	ENFERMERA	2	MUJER	2
80	40	5	NO	1/06/2021	2.05	AUXILIAR T	3	MUJER	2
81	42	5	Estatinas	1/7/2020	2.97	AUXILIAR T	3	MUJER	2
82	39	4	NO	04/06/2020	3.05	AUXILIAR T	3	MUJER	2
83	36	4	NO	04/05/2020	3.13	AUXILIAR T	3	MUJER	2
84	34	3	NO	07/08/2020	2.87	AUXILIAR T	3	MUJER	2
85	37	4	NO	01/03/2020	3.31	AUXILIAR T	3	MUJER	2
86	34	3	NO	08/03/2020	3.29	AUXILIAR T	3	MUJER	2
87	35	3	NO	04/06/2020	3.05	AUXILIAR T	3	MUJER	2
88	40	5	NO	08/06/2020	3.04	AUXILIAR T	3	MUJER	2
89	42	5	Antidiabetic	20/03/2020	3.25	AUXILIAR T	3	MUJER	2
90	34	3	NO	05/04/2020	3.21	AUXILIAR T	3	MUJER	2
91	36	4	NO	06/06/2020	3.04	AUXILIAR T	3	MUJER	2
92	34	3	NO	03/08/2020	2.88	AUXILIAR T	3	MUJER	2
93	38	4	NO	01/07/2020	2.97	AUXILIAR T	3	MUJER	2
94	34	3	NO	04/08/2020	2.88	AUXILIAR T	3	MUJER	2
95	35	3	NO	21/04/2020	3.17	AUXILIAR T	3	MUJER	2
96	36	4	NO	04/06/2020	3.05	AUXILIAR T	3	MUJER	2
97	37	4	NO	05/03/2021	2.30	AUXILIAR T	3	MUJER	2
98	37	4	NO	05/01/2021	2.46	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
99	31	2	NO	05/05/2020	3.13	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
100	33	3	NO	04/06/2021	2.05	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
101	35	3	NO	01/08/2020	2.89	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
102	38	4	NO	2/08/2020	2.88	AUXILIAR T	3	MUJER	2
103	42	5	NO	1/12/2007	15.56	AUXILIAR T	3	MUJER	2
104	43	5	NO	4/03/2011	12.31	AUXILIAR T	3	MUJER	2
105	40	5	NO	1/07/2016	6.98	AUXILIAR T	3	MUJER	2
106	47	6	Antihiperte	4/06/2020	3.05	AUXILIAR T	3	MUJER	2
107	45	6	NO	1/07/2021	1.97	AUXILIAR T	3	MUJER	2
108	46	6	NO	1/7/2020	2.97	AUXILIAR T	3	MUJER	2
109	47	6	NO	04/06/2020	3.05	AUXILIAR T	3	MUJER	2
110	46	6	NO	04/05/2020	3.13	AUXILIAR T	3	MUJER	2
111	46	6	NO	07/08/2020	2.87	AUXILIAR T	3	MUJER	2
112	45	6	NO	08/03/2020	3.29	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
113	48	6	NO	08/03/2020	3.29	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
114	48	6	NO	04/06/2020	3.05	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
115	48	6	Hormonas	08/08/2020	2.87	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
116	47	6	NO	20/03/2010	13.26	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
117	30	2	NO	05/04/2020	3.21	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
118	31	2	NO	06/06/2020	3.04	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
119	33	3	NO	03/08/2020	2.88	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
120	32	3	NO	01/07/2020	2.97	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
121	33	3	NO	04/08/2020	2.88	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
122	32	3	NO	21/04/2020	3.17	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
123	35	3	NO	04/06/2020	3.05	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
124	37	4	NO	05/01/2021	2.46	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
125	30	2	NO	05/01/2021	2.46	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
126	31	2	NO	05/05/2020	3.13	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
127	33	3	NO	04/06/2021	2.05	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
128	35	3	NO	01/08/2020	2.89	AUXILIAR T	3	HOMBRE	1
129	38	4	NO	24/08/2020	2.82	AUXILIAR T	3	MUJER	2
130	42	5	Hormonas	1/12/2007	15.56	AUXILIAR T	3	MUJER	2
131	43	5	NO	13/03/2011	12.28	AUXILIAR T	3	MUJER	2
132	49	6	Antihiperte	1/07/2016	6.98	AUXILIAR T	3	MUJER	2
133	44	6	Antihiperte	1/10/2018	4.72	AUXILIAR T	3	MUJER	2
134	30	2	NO	1/07/2021	1.97	AUXILIAR T	3	MUJER	2
135	34	3	NO	1/7/2020	2.97	AUXILIAR T	3	MUJER	2