

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA DEL AREA CRITICA DEL HOSPITAL
MILITAR CENTRAL, LIMA 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA EN SALUD**

AUTORA:

NILDA ROSA BERNABLE CHUQUISANA

ASESORA:

DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN

LINEA DE INVESTIGACION: POTENCIAL HUMANO PARA LA SALUD

Callao- 2023

PERÙ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD

Facultad de Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud

TÍTULO

“Impacto emocional y desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022”

AUTOR

Lic. Nilda Rosa Bernable Chuquisana, (ORCID: 0000-0001-6636-5246)

DNI: 40178942

ASESORA

Dra. Agustina Pilar Moreno Obregón (ORCID: 0000-0002-4737-024X)

DNI: 07358593

LUGAR DE EJECUCIÓN

Hospital Militar Central

UNIDAD DE ANÁLISIS

Profesional de Enfermería

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación cuantitativa, deductivo, trasversal y correlacional

TEMA OCDE: Ciencias de la salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| ● Dr. Cesar Ángel Durand Gonzales. | PRESIDENTE |
| ● Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía. | SECRETARIO |
| ● Mg. Laura Matamoros Sampen. | MIEMBRO |
| ● Dra. Vilma Arroyo Vigil. | MIEMBRO |

ASESORA: Dra. Agustina Pilar Moreno Obregón

Nº de Libro: 2

Nº de folio: 40

Nº de Acta: 010

Fecha de Sustentación:

Jueves 09 de Febrero del 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

CONSTANCIA N° 068 -2022-UPG-FCS

La Unidad de Asesoría de Tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACE CONSTAR QUE:

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL AREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022

presentada por: BERNABLE CHUQUISANA NILDA ROSA

para tramitar el Grado Académico de **MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **18%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del (la) interesado (a), a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 26 de Diciembre de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Mercedes Lulitea Ferrer Mejía
UNIDAD DE TESIS - UPG FCS UNAC

Recibo: 050.001.0068

Fecha : 27/10/2022

DEDICATORIA

A mi familia por ser mi motor y motivo de
seguir avanzando en mi profesión y por
acompañarme en mi andar

Nilda Rosa

AGRADECIMIENTO

A los docentes por brindarnos una educación de calidad,

A la asesora de mi tesis por su ayuda, confianza y experiencia
en la revisión de mi tesis;

A las colegas de enfermería de los servicios de Área crítica del Hospital
Militar Central por su tiempo y colaboración en el llenado de las encuestas.

Nilda Rosa

INDICE

INDICE DE TABLAS	3
INDICE DE GRAFICOS	5
RESUMEN.....	6
REIPIOLOGO	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.3. OBJETIVOS	13
1.4. JUSTIFICACIÓN	14
1.5. DELIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
II. MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES: INTERNACIONALES Y NACIONALES	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24
2.3. MARCO CONCEPTUAL	28
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	41
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1. HIPÓTESIS	43
3.1.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	44
IV. METODOLOGÍA	
4.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	46
4.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	47
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	47
4.4. LUGAR DE ESTUDIO Y PERIODO DE DESARROLLADO.....	49
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	49
4.6. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	51
4.7. ASPECTOS ÉTICOS EN INVESTIGACIÓN	52
V. RESULTADOS	
5.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS	55
5.2 Resultados inferenciales	62
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	
6.1 CONTRASTACIÓN Y DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS....	68
6.2 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES	73

6.3	RESPONSABILIDAD ÉTICA DE ACUERDO A LOS REGLAMENTOS VIGENTES	76
VII.	CONCLUSIONES	77
VIII.	RECOMENDACIONES.....	79
IX	REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	81

INDICE DE TABLAS

TABLA 5.1.1 IMPACTO EMOCIONAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022;¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.1.2 IMPACTO EMOCIONAL EN LA DIMENSIÓN CIRCUNSTANCIAS LABORALES DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.1.3 IMPACTO EMOCIONAL EN LA DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS PERSONALES DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022;¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.1.4 DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022;¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.1.5 DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN LA TAREA DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.1.6 DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022;¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.1.7 DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.1.8 IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.1.9 IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN LA TAREA DURANTE LA PANDEMIA EN EL

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.1.10 - IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE DURANTE LA PANDEMIA DEL PROFESIONAL EN EL ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.2.1 IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022..... 67

TABLA 5.2.2 IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN LA TAREA DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 68

TABLA 5.2.3 PRUEBA DE NORMALIDAD¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.2.4 RANGO DE VALORES DE CORRELACIÓN SEGÚN HERNÁNDEZ SAMPIERI & FERNÁNDEZ COLLADO (1998)..... ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

TABLA 5.2.5 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 69

TABLA 5.2.6 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN LA TAREA DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 71

TABLA 5.2.7 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 72

TABLA 5.2.8 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 5.1.1 IMPACTO EMOCIONAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022;¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

GRÁFICO 5.1.2 IMPACTO EMOCIONAL EN LA DIMENSIÓN CIRCUNSTANCIAS LABORALES DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022;¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

GRÁFICO 5.1.3 IMPACTO EMOCIONAL EN LA DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS PERSONALES DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL,LIMA 2022;¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

GRÁFICO 5.1.4 DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022;¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

GRÁFICO 5.1.5 DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN LA TAREA DURANTE LA PANDEMIAEN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

GRÁFICO 5.1.6 DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022;¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

GRÁFICO 5.1.7 DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

GRÁFICO 5.1.8 IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRITICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022 63

GRÁFICO 5.1.9 IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN RENDIMIENTO EN LA TAREA DURANTE LA PANDEMIA EN EL

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRÍTICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022.....	65
GRÁFICO 5.1.10 IMPACTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE DURANTE LA PANDEMIA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA CRÍTICA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, LIMA 2022.....	66

RESUMEN

Durante la pandemia del COVID-19, los profesionales de primera línea han sufrido de una gran presión asistencial afectando así su salud psicoemocional, el presente trabajo de estudio tiene como **objetivo general** determinar la relación entre el impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central. **La metodología** utilizada fue cuantitativa, deductivo, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 41 enfermeras; los instrumentos utilizados fueron: para la variable impacto emocional, un cuestionario cerrado con escala binomial, diseñada y validada por Serrano e Ibáñez 2015 y para la variable desempeño laboral individual, validada por Koopmans 2013. Resultados: el cruce entre la variable impacto emocional y desempeño emocional Rho es de 0,386_, el cruce entre la variable impacto emocional y desempeño emocional en su dimensión rendimiento en la tarea Rho de Spearman = 0.476, el cruce entre la dimensión impacto emocional y desempeño emocional en su dimensión rendimiento en la tarea Rho de Spearman = 0.476 el cruce entre la dimensión rendimiento en el contexto Rho de Spearman = 0.496, existe una relación directa de correlación positiva media , mientras que en el cruce entre la variable impacto emocional y desempeño emocional en su dimensión comportamiento contraproducente Rho de Spearman = 0.098 No existe relación. Conclusión: se encontró un nivel alto de impacto emocional (73.2%) y nivel medio del desempeño laboral (43.9 %) por lo tanto, se concluye que si existe relación entre las variables impacto emocional y desempeño laboral.

Palabras claves: Impacto emocional y desempeño laboral

RIEPILOGO

Durante la pandemia di COVID-19, i professionisti in prima linea hanno subito una forte pressione sanitaria, influenzando così la loro salute psico-emotiva. L'obiettivo generale di questo studio è determinare la relazione tra l'impatto emotivo e le prestazioni lavorative durante la pandemia nei critici professionali del area infermieristica dell'Ospedale Militare Centrale. La metodologia utilizzata è stata quantitativa, deduttiva, trasversale e correlazionale. Il campione era composto da 41 infermieri; Gli strumenti utilizzati sono stati: per la variabile impatto emotivo, un questionario a scala binomiale chiusa, progettato e validato da Serrano e Ibáñez 2015 e per la variabile prestazione lavorativa individuale, validato da Koopmans 2013. Risultati: incrocio tra la variabile impatto emotivo e Rho performance emotiva è 0,386_, l'incrocio tra la variabile impatto emotivo e la prestazione emotiva nella sua dimensione prestazionale nel compito Rho di Spearman = 0,476, l'incrocio tra la variabile impatto emotivo e la prestazione emotiva nella sua dimensione prestazionale nel compito Rho di Spearman Spearman = 0,476 l'incrocio tra la dimensione della performance nel contesto Rho di Spearman = 0,496, c'è una correlazione positiva media diretta, mentre nell'incrocio tra la variabile impatto emotivo e la performance emotiva nella sua dimensione del comportamento controproducente Rho Spearman = 0,098 No, no c'è relazione. Conclusione: sono stati rilevati un alto livello di impatto emotivo (73,2%) e un livello medio di prestazione lavorativa (43,9%), quindi si conclude che esiste una relazione tra le variabili impatto emotivo e prestazione lavorativa.

Parole chiave: Impatto emotivo e performance lavorativa

INTRODUCCIÓN

Entendemos por “impacto psicológico” a un conjunto de comportamientos, pensamientos, emociones y sensaciones que aparecen como consecuencia de la experiencia de algún tipo de situación que implica un impacto emocional intenso o prolongado, una pérdida, un daño o una amenaza importantes en nuestra vida cotidiana y en el desempeño laboral, en sus competencias en su desenvolvimiento en el ámbito de trabajo.

La presente tesis mastral tiene al impacto emocional y el desempeño laboral como principales objetivos de estudio, lo vivido en estos últimos años, nos lleva a realizar esta investigación, la pandemia del coronavirus COVID-19 es la enfermedad que se fue agravado a nivel mundial, donde no solamente afecto la salud, sino también la economía, por su tiempo de duración, afectando nuestra vida, hábitos, causado sufrimiento, dolor, desesperación. Este desafío nos ayudó a descubrir fortalezas personales y modificar nuestra visión propia de nuestro entorno y del mundo, lo que viene a ser el concepto de resiliencia. La salud mental de los profesionales de enfermería se vio afectada debido a la incertidumbre y el estrés que conlleva la carga laboral, el miedo y la continua preocupación a contraer la enfermedad e incluso contagiar a su entorno familiar, afectando negativamente al bienestar emocional y el desempeño laboral del personal que laboran en área crítica, ya que han cumplido un rol muy importante durante todo el tiempo de la pandemia.

En el capítulo 2 y 3 se revisó los antecedentes, estudios actuales, las teorías de la emoción y el desempeño laboral, sus dimensiones y se llegó a la hipótesis a estudiar.

Los capítulos 4 y 5 están dedicado a la investigación en sí, donde se centra la metodología donde se presentan y aplican los instrumentos y luego se describe los resultados y la discusión, se compara las dos variables con otros autores.

Por último, en el capítulo 6 se presentan las conclusiones extraídas a lo largo de todo el proceso, las conclusiones referentes a los resultados y aquellas relacionadas con la metodología. También se proporcionará algunas recomendaciones para afrontar esta problemática en estudios futuros.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La salud mental del profesional de enfermería se vio afectada debido a la incertidumbre y el estrés que conlleva la carga laboral en la lucha contra la pandemia de COVID 19. La preocupación y el continuo estrés a contraer la enfermedad y contagiar a su entorno familiar, entre otros factores estresantes del trabajo asistencial y la presión hospitalaria, como consecuencia afecta negativamente al bienestar psicológico y social de este colectivo sanitario que se encuentra en primera línea de esta crisis sanitaria. La Organización Mundial de la Salud (OMS), el 31 de diciembre de 2019 notificó casos de neumonía de etiología desconocida detectados en la ciudad de Wuhan, China. Tras analizar el agente causante, identificaron un nuevo virus de la familia Coronaviridae, denominado SARS-CoV-2. El 11 de marzo de 2020, la OMS declaró el estado de pandemia por el aumento de brotes epidémicos en más de un continente y el aumento de casos que se empezaban a desarrollar por transmisión comunitaria. (1)

El incremento de casos y la presión hospitalaria ha afectado al sistema sanitario de todos los países ya que no estaban tan preparados como en otras epidemias para absorber la gran demanda que les ha supuesto los pacientes afectados por el Covid-19. Además, un alto porcentaje de estos pacientes ingresados desarrollan patologías respiratorias severas que requiere su ingreso en las Unidades de Cuidados Intensivos. Los enfermeros y enfermeras han sufrido altos niveles de ansiedad y de estrés junto con el agotamiento físico y mental. El aumento de la carga laboral, el trabajar bajo presiones extremas, aumentar las horas en los turnos de trabajo y la preocupación por la transmisión nosocomial al estar expuestos constantemente con pacientes con coronavirus puede repercutir psicológicamente a estos trabajadores sanitarios a medio-largo plazo. (2)

En el estudio realizado en España ,2021, tuvo como objetivo analizar el impacto psicoemocional del COVID-19 entre los enfermeros de la provincia de Huesca, cuyos resultados de la muestra que se conformó por 196 enfermeros. El 16,8%

presentaron depresión, el 46,4% ansiedad, el 22,4% estrés y el 77,6% insomnio, con mayores niveles entre los enfermeros de más edad, hijos, con mayor experiencia, comorbilidades de riesgo, menos ocio y más horas de trabajo. Se detectó burnout en el 50,5% y miedo al coronavirus-19 en el 46,9%, variables como tener el puesto en una unidad COVID-19, más experiencia, ser Enfermero de Atención Especializada y no convivir con familiares, desencadenaron mayor sintomatología. Las conclusiones de esta investigación fueron, la crisis sanitaria del SARS CoV-2 ha generado un relevante impacto psicológico entre enfermería. Por ello, se les debería ofrecer apoyo psicológico para reducirlo y así asegurar su salud mental y los valiosos cuidados que otorgan. (3)

La labor de la enfermería está sometida a mucha constante a presión por el entorno en el que desarrollan sus funciones, el manejo de situaciones de emergencia y ejecución eficiente, por la enorme responsabilidad, las condiciones laborales y conflictos y cambios constantes en el trabajo. Esta carga laboral tiende a causar desgaste, provocando un bajo rendimiento, cansancio y comprometiendo el desempeño laboral de la enfermería. Por lo tanto, es fundamental implementar programas y gabinetes de salud mental para abordar las necesidades de atención psicológica de estos profesionales. Conociendo el impacto e interviniendo en el problema de una forma integral, se podrá minimizar y/o prevenir las consecuencias que puede generar las próximas olas de la pandemia o situaciones futuras. (1)

Los profesionales de enfermería son más frágiles a medida que avanza la pandemia. El desgaste físico y mental tiene efectos perjudiciales en la salud y un impacto psicológico negativo en el personal de salud. La protección, seguridad y bienestar de los trabajadores de la salud, es importante para abordar la crisis sanitaria de la COVID-19. (2)

Según Quintero R O(Cuba), en el 2020, el estudio dio como resultado que el 61,30% del sexo femenino, el 48,38% tuvo entre 37 y 48 años de edad, el 54,84% asistió a pacientes sospechosos, el 83,88% trabajo turnos de 24 horas. El 41,94% tenía estrés 11 -20 años de experiencia laboral. El 69,23% presento ansiedad, el 51,61% el rango de estrés oscilo entre moderado y grave,

concluyendo que se aportaron evidencias de deterioro en la salud mental del personal de enfermería sin llegar a criterios psicopatológicos. (4)

Tenemos que cuidar a los que nos cuidan, por lo que es fundamental incrementar el apoyo y soporte emocional para cualquier necesidad en materia de salud mental y aumentar la resiliencia. Tenemos que cuidar a los que nos cuidan, por lo que es fundamental incrementar el apoyo y soporte emocional para cualquier necesidad en materia de salud mental y aumentar la resiliencia de los profesionales de enfermería. (2)

La OMS ya advierte de la necesidad de una mayor inversión en salud mental ante el riesgo de un aumento drástico de enfermedades psíquicas. Una cultura de apoyo en el trabajo es la clave para mantener la resiliencia entre los profesionales sanitarios durante la pandemia. Estamos ante un nuevo desafío mundial, y la lucha contra la COVID-19 no se puede ganar sin nuestros profesionales sanitarios, por lo que es necesario instaurar medidas por parte de los hospitales y gobiernos que erradiquen los factores estresantes presentes a nivel organizacional, y ayuden a amortiguar el impacto psicológico que ha provocado la pandemia en el personal sanitario.

La investigación “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú” donde sus resultados fueron que el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años (valor $p=0,02$), 96,2% tuvieron especialidad (valor $p=0,01$). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor $p=0,02$) 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora (p valor= $0,030$), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor $p<0,05$). Llegando a las conclusiones que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario

que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería. (5)

A nivel del Ejército del Perú, no existe estudios anteriores sobre impacto emocional y desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería. En la institución donde se realizó el estudio se observó una alta afluencia de pacientes y por la coyuntura de la pandemia un incremento de fallecidos bastante alto, esto conllevó que el profesional de enfermería se estrese por la cantidad de pacientes que debe atender, la carga laboral y otros factores que conducen al personal de salud a niveles de emociones críticas tanto favorables como perjudiciales para su salud, al no poder salvar la vida de todos los pacientes a pesar de los intentos y empeño los resultados son personal estresado, ansioso y con afecciones emocionales , en lo expuesto anteriormente, se puede decir que el impacto emocional aparece o se intensifica como consecuencia de algún tipo de situación que amenaza nuestra vida, siendo el profesional de enfermería asistencial que la padece, que junto a la sobre carga laboral , han interferido en el desempeño laboral y este fue el motivo para realizar la investigación y plantear la siguiente pregunta ¿Existe relación significativa entre el impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022?, este estudio permitirá tener conocimiento sobre la presencia y riesgos existentes en el tema de estudio, se sugieren por conducto regular con la finalidad de prevenir , tratar y hacer seguimiento a los casos que resulten afectados, también servirá para que realicen estudios similares en otras unidades hospitalarias, en esto radica la importancia del estudio.

1.2. Formulación del problema

Problema General

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Impacto Emocional y el Desempeño Laboral durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en la Tarea durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022?

1.3. Objetivos

Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el Impacto Emocional y el Desempeño Laboral durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2021.

Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en la Tarea durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2021.
- Identificar la relación que existe entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2021.
- Determinar la relación que existe entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2021.

1.4. Justificación

La presente investigación nace a raíz de lo que hemos vivido en estos últimos años, con la propagación de este virus del COVID 19, donde se han registrado muchas muertes debido al contagio y un gran porcentaje de los pacientes han llegado a cuidados intensivos, los profesionales de primera línea como son las enfermeras que trabajan en área crítica son los que han experimentado esta afección alterando su bienestar físico y emocional, y su impacto junto con la sobre carga laboral , el miedo de contraer la enfermedad y extenderla en sus familiares, aumento de horas de trabajo, como fueron turnos de 24 hrs, conflicto moral al tomar algunas decisiones difíciles por la complejidad del momento, y la necesidad de continuar brindando una atención integral a pacientes graves, todo esto se vio afectado emocionalmente y se evidencio en su desempeño laboral, ante todo lo anteriormente mencionado, se quiere lograr determinar la relación que existe entre el impacto emocional y el desempeño laboral durante

la pandemia en el profesional de enfermería que labora en el Hospital Militar Central , Lima 2022.

1.4.1 Justificación metodológica:

El presente estudio es de tipo cuantitativo, con instrumentos ya establecidos y estructurados, para la variable Impacto emocional se utilizó cuestionario cerrado con escala binomial diseñado y validado por Serrano e Ibáñez , para la variable desempeño laboral se usó Escala de rendimiento laboral individual de Koopmans , estos instrumentos fueron aplicados al profesional de Enfermería que labora área crítica en el Hospital Militar Central, la que marcara precedente para futuras investigaciones similares.

1.4.2 Justificación teórica:

En teoría, la presente investigación es de importancia desde el punto de vista de salud, en donde el individuo sufre alteración a nivel biopsicosocial producto de un acontecimiento repentino, y también de tipo académico ya que nos servirá como fuente de información, demostración y realización de estrategias que permitan estar atentos a la salud mental de todo profesional de salud, en especial enfermera que es nuestra población a investigar.

Tiene una justificación teórica porque se está fundamentando científicamente las variables de estudio y se están aportando conocimientos al tema estudiado, cuyos resultados servirán para brindar una alternativa para afrontar esta problemática.

1.4.3 Justificación practica:

El presente estudio tiene una justificación práctica ya que, la investigación se puede aplicar a no solo a personal asistencial de la salud, también administrativo, gerencial y a diferentes carreras profesionales y no profesionales, a nacional y mundial

Asistencial, ya que los resultados obtenidos van a permitir proponer estrategias para restablecer la salud mental, y afrontar una problemática de la misma magnitud.

Por otro lado, los resultados que se analizaron beneficiarán en la salud psicoemocional del profesional y desempeño laboral para evitar el ausentismo y las malas relaciones con los compañeros de trabajo lo que, a su vez, podría alentar próximos estudios.

1.4.4 Justificación social:

La presente investigación tiene objetivo determinar la relación que existe entre las variables impacto emocional y el desempeño laboral, y nos permite conocer el comportamiento entre ambas, este estudio se aplicó en el Hospital Militar Central.

Los profesionales de enfermería son más frágiles a medida que avanza la pandemia. Tenemos que cuidar a los que nos cuidan, por lo que es fundamental incrementar el apoyo y soporte emocional para cualquier necesidad en materia de salud mental y aumentar la resiliencia de los profesionales de enfermería

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1 Teórico

Durante el proceso de investigación, se utilizarán las teorías, vocabularios y enfoques teóricos propios de las Teorías Cognitivas de Richard Lazarus (2020) donde refiere “para experimentar emoción, además de los cambios corporales, es necesario una primera etapa donde el individuo evalúa la situación, sin esta primera etapa valorativa-cognitiva es imposible que se produzca la emoción” y teoría de rendimiento laboral según Koopmans .

1.5.2 Temporal

La investigación es de tipo trasversal, la información recopilada fue en los meses de julio - setiembre del presente año 2022.

1.5.3 Espacial

El estudio se realizó en el área de la región Lima, en el distrito de Jesús María en Perú. A nivel espacial, se analizó los datos del profesional de Enfermería que laboran en Área Crítica en el Hospital Militar Central.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: nacionales y nacional

Internacionales

Quintero R O, et al, (Cuba – 2020) realizo una investigación “ Impacto emocional de la COVID-19 en enfermeros que asisten a pacientes sospechosos y contagiados por el SARS – CoV-2 ” que tuvo como objetivo determinar el impacto emocional de la COVID-19 en el personal de enfermería que asiste a pacientes sospechosos y contagiados por el virus SARS-CoV-2, su estudio fue descriptivo, transversal a partir de un universo de 43 Licenciados en Enfermería y una muestra de 31 enfermeros, el métodos de obtención de información fue la entrevista semiestructurada, la Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg-EADG y el Cuestionario de problemas psicosomáticos. Se analizaron variables personales, profesionales y afectivo-emocionales. Los resultados obtenidos fueron que el 61,30% de la muestra perteneció al sexo femenino. El 48,38% tuvo entre 37 y 48 años de edad. El 54,84% asistió a pacientes sospechosos. El 83,88% trabajó turnos de 24 horas. El 41,94% tenía entre 11-20 años de experiencia laboral. El 69,23 % presentó ansiedad. En el 51,61% el rango estrés oscilo entre moderado y grave. La principal manifestación fisiológica de estrés fue dolor de cabeza en el 83,87%. Como estresor más significativo para el 100,00% de los evaluados emergió el temor al contagio. Conclusiones: se aportaron evidencias de deterioro en la salud mental del personal de enfermería; sin llegar a criterios psicopatológicos. (4)

Lozano A (China - 2020) en su “Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud del personal de la salud y en la población del personal de salud y en la población general de China”, cuyo objetivo fue conocer el estado psicológico del personal de salud que trabaja en la lucha contra la infección del COVID-19 y proporcionar una base teórica para la intervención psicológica. Se les aplicó la escala de autoevaluación para la ansiedad (SAS) y la escala de autoevaluación para el trastorno de estrés postraumático (PTSD-

SS). En los resultados de dicho estudio en China se observaron que la tasa de ansiedad del personal de salud fue del 23,04%, mayor en mujeres que en hombres y mayor entre las enfermeras que entre los médicos. Asimismo, en la población general de China se observó un 53,8% de impacto psicológico moderado a severo; un 16,5% de síntomas depresivos, un 28,8% de síntomas ansiosos y un 8,1% de estrés, todos entre moderados y severos. La pandemia plantea pues el desafío de cuidar la salud mental del personal de salud tanto como la de la población general. Así, el uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados en nuestra población, sería de mucha utilidad para los retos de salud pública que afronta el país. (6)

Cabedo E, et al, (España – 2019) en su trabajo “Factores asociados al impacto emocional de la pandemia por covid-19 en profesionales sanitarios” cuyo objetivo de este trabajo fue explorar el impacto emocional de la Covid-19 en profesionales sanitarios del Hospital Clínico Universitario de Valencia, e identificar las variables asociadas. El estudio fue de diseño transversal, el instrumento fue la “Encuesta de impacto emocional del Covid-19 y factores psicológicos asociados en profesionales sanitarios” consta de 78 ítems. Los profesionales sanitarios experimentaron síntomas de estrés (32%), depresión (26%), ansiedad (14%) y recuerdos intrusos (7,5%). Se observó mayor frecuencia de tristeza y ansiedad en mujeres y en profesionales que habían presentado síntomas de Covid-19. Las variables psicológicas que se asociaron negativamente con la frecuencia de todas las manifestaciones sintomáticas fueron: autocuidado, autoestima, resiliencia y uso de estrategias de afrontamiento activas, junto a autoeficacia y apoyo social para estrés y depresión. Los resultados pueden contribuir a orientar programas preventivos para profesionales sanitarios en futuras crisis sanitarias. (7)

Caranqui E J, (Ecuador – 2021) En su investigación “Ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil, 2021” cuyo objetivo fue determinar la asociación del nivel de ausentismo laboral y factores asociados

en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19. El diseño fue no experimental, descriptivo comparativo. La muestra estuvo constituida por 151 profesionales de enfermería, los que pasaron a conformar la muestra mediante el muestreo probabilístico. La técnica para recabar los datos fue la encuesta aplicada a través de instrumentos, Cuestionario del ausentismo laboral y Cuestionario de factores asociados, uno de ellos sometido a la validez por juicio de cinco expertos (V de Aiken=95,9) y aplicados a un grupo piloto de 40 participantes, con la finalidad de comprobar su confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach; cuyo resultado fue 0,862 (bueno). Los datos obtenidos fueron analizados aplicando el coeficiente chi cuadrado; los resultados señalaron un predominio en el nivel medio de 63% en la dimensión factores externos de la variable ausentismo laboral. Concluyendo que el ausentismo laboral y factores asociados desde la perspectiva de los profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 de un Hospital público, expresó chi-cuadrado con valor de 0,190 siendo mayor a $\alpha=0,05$ interpretándose que no existen diferencias significativas entre las variables. Los resultados de la investigación servirán como línea base a futuros estudios para que promuevan condiciones apropiadas en los centros hospitalarios y poder fortalecer la cultura organizativa que implique la satisfacción de los usuarios internos y puedan brindar sus servicios con niveles de eficacia. (8)

Betancourt D M, et al (Ecuador – 2020) en su trabajo “Estrés laboral en el personal de enfermería del área de Uci durante la pandemia de COVID 19” cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la Pandemia de Covid 19. La Metodología que realizó en su estudio fue observacional, analítico, de corte transversal en el mes de agosto de 2020 en el hospital Rodríguez Zambrano de Manta en el área de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). Se incluyó a todos los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería del Hospital Rodríguez Zambrano, que laboran en el área de cuidados intensivos que actualmente debido a la emergencia sanitaria laboran durante 13 horas diarias. El instrumento aplicado fue la encuesta “The Nursing Stress Scale”. En los resultados obtenidos se puede decir que han

participaron en el estudio 14 profesionales de enfermería, 2 auxiliares de enfermería y 8 internos de enfermería, con edad promedio de 21 a 40 años de edad, dando como resultado que factores de muerte y sufrimiento, carga laboral son los causantes de mayor índice de estrés laboral. En conclusión la investigación, afirma que está claro que existe mayor índice de estrés laboral en el género femenino y es indispensable evaluar los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, a fin de minimizar la probabilidad de que las personas experimenten estrés.(9)

Nacionales

Quintana A D, et al, (Callao- 2020). Es su investigación “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú” cuyo objetivo fue describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) (Callao, Perú) . La metodología fue de tipo transversal, realizado en el HNASS del Callao. El muestreo fue probabilístico, con afijación proporcional. La muestra fue 208 enfermeras. Se empleó un cuestionario ad hoc. El desempeño laboral se evaluó mediante la normativa de evaluación del Seguro Social de Perú. Se calculó promedios, desviación estándar, porcentajes y chi cuadrado. El estudio fue aprobado por el Comité de Investigación y Ética del HNASS. Los resultados obtenidos fue el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años (valor $p=0,02$), 96,2% tuvieron especialidad (valor $p=0,01$). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor $p=0,02$) 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora (p valor= $0,030$), 88,2% percibieron

presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor $p < 0,05$). Las conclusiones a la que llegó su investigación es que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería. (5)

Enríquez R G, et al, (Trujillo -2021) El presente trabajo de investigación “Estrés y Desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en el personal de salud durante la pandemia. La metodología fue un estudio de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental; para la recolección de datos se aplicó un cuestionario por cada variable el cual fue aplicado a 30 profesionales de salud. Además, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento aplicado; asimismo se utilizó el programa estadístico SSPS versión 26. Los resultados determinaron que en la variable estrés el 43.3% del personal se encuentra en un nivel medio afectando la dimensión despersonalización con 53.3%, la dimensión agotamiento emocional con 50.0% y la dimensión realización personal con 43.3% y en la variable de desempeño laboral el 53.3% del personal presentan un nivel medio afectando las dimensiones responsabilidad, iniciativa, oportunidad, confiabilidad y discreción y cumplimiento de normas con un 53.3%. Concluyendo existe una relación inversa alta entre ambas variables con un valor de -0.841, indicando a medida que los puntajes del estrés incrementan el desempeño laboral tiende a disminuir. (10)

Zunini G, et al ,(Callao - 2021) en su investigación “Síndrome de burnout en el Desempeño Laboral del Personal Enfermero de Cuidados Intensivos de un Hospital del Callao , en Pandemia ” cuyo objetivo general fue determinar la influencia del Síndrome de Burnout (SB) en el desempeño laboral (DL) del

personal de salud que labora en la unidad de cuidados intensivos (UCI) de un hospital Es salud durante la pandemia. La investigación fue cuantitativa de nivel descriptivo, correlacional causal, porque no solo es la especificación de fenómenos sino va más allá, contó con una muestra de 93 licenciadas en enfermería, los instrumentos utilizados fueron dos encuestas, la primera mide la variable SB la cual cuenta con 22 ítems y la segunda encuesta que se utilizó mide la DL la cual cuenta con 20 ítems. Ambos instrumentos de medición fueron validados por medio del juicio de expertos para certificar la confiabilidad y validez. Se concluyó que existe influencia del SB en el DL con un valor Chi cuadrado de Pearson de 12, 783a una significancia bilateral de (.033), a un nivel $p < .05$. Así también se encontró que existe influencia de las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del SB en DL.(11)

Tejada D S, (Jaén - 2021) en su trabajo “Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 9 en un Hospital de Jaén ” cuyo objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021. La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento que se empleó fueron los cuestionarios basados en la escala de Likert con la finalidad de realizar el cálculo del nivel del compromiso organizacional el cual contará con tres dimensiones. Una vez realizado lo anterior, se procedió a aplicar ambos instrumentos a la muestra de estudio, de manera virtual a través del uso de Google Forms con la intención de obtener la información necesaria para posteriormente realizar el análisis estadístico. Se encontró que, la relación entre el compromiso organizacional, afectivo, normativo y de continuidad y el desempeño laboral fueron todas positivas y significativa siendo ($r = 0,553$, $p = 0,000$; $r = 0,345$, $p = 0,000$; $r = 0,446$, $p = 0,000$; $r = 0,232$, $p = 0,006$) respectivamente. Se concluyó que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en

profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021.(12)

Aldazabal PY, (Lima – 2020) en su trabajo “Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un Hospital COVID_19 en Lima”, cuyo objetivos fue determinar el estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. La metodología que usó fue de enfoque cuantitativo, en cuanto al diseño empleado fue el descriptivo-transeccional. La población estuvo conformada por 102 enfermeros que laboran en primera línea en un establecimiento hospitalario en Lima. Se utilizó la técnica de encuesta y se midió la variable principal con la Escala de Estrés en Enfermeros (NSS), que permite medir el nivel de estrés en profesionales de enfermería. Este instrumento de medición está compuesto por 34 ítems y 3 dimensiones. Los resultados en relación al sexo, 84 son varones (82,2%) y 18 mujeres (17,6%). En relación al estrés en enfermeros, predominó el nivel bajo con 47,1% (n=48), seguido del medio en un 42,2% (n=43) y alto con 10,8% (n=11). En cuanto a sus dimensiones, en el ambiente físico predominó el nivel bajo con 57,8% (n= 59), seguido del medio en un 36,3% (n=37) y alto con 5,9% (n=6); en el ambiente psicológico predominó el nivel medio con 47,1% (n=48), seguido del bajo en un 42,2% (n=43) y alto con 10,8% (n=11); en el ambiente social predominó el nivel bajo con 55,9% (n=57), seguido del medio en un 34,3% (n=35) y alto con 9,8% (n=10). Las conclusiones de esta tesis están basadas en el estrés de los enfermeros, predominó el nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, en ambiente físico y ambiente social predominó el nivel bajo y en ambiente psicológico el nivel medio. (13)

Vega D M, (Callao - 2022) en su estudio “Estrés durante la emergencia sanitaria en personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital de Es salud del Callao ,2022” cuyo objetivo fue valorar el estrés durante la emergencia sanitaria en personal de enfermería del servicio de hospitalización de un hospital de EsSalud del Callao, 2022. La metodología de esta investigación fue de enfoque cuantitativo, siendo su diseño metodológico descriptivo/transversal.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario NSS que comprende de 34 ítems y 3 dimensiones/dominios. Los resultados hallados fueron en cuanto al estrés en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, predominó el nivel bajo con 45,5% (n=91), seguido del medio con 44% (n=88) y alto con 10,5% (n=21). Según sus dimensiones, en ambiente físico, predominó el nivel bajo con 56,5% (n=113), seguido del medio con 37% (n=74) y alto con 6,5% (n=13), en ambiente psicológico, predominó el nivel medio con 49% (n=98), seguido del bajo con 40,5% (n=81) y alto con 10,5% (n=21) y en ambiente social, predominó el nivel bajo con 54,5% (n=109), seguido del medio con 36% (n=72) y alto con 9,5% (n=19). Las conclusiones a la que se llevó en cuanto al estrés tuvieron mayor frecuencia el valor final bajo, seguido del medio y alto. En cuanto a sus dimensiones, en ambiente físico predominó el nivel bajo, seguido del medio y alto, en ambiente psicológico predominó el nivel medio, seguido del bajo y alto y en ambiente social predominó el nivel bajo, seguido del medio y alto. (14)

2.2. Bases teóricas:

2.2.1.- IMPACTO EMOCIONAL

TEORÍAS DE LA EMOCIÓN

1.- TEORÍA EVOLUTIVA DE LA EMOCIÓN CHARLE: (1868)

Sostiene en el entorno histórico en el que se desarrollaron las emociones. Nos dice que nuestras emociones existen porque mejoran nuestra adaptación. Fue Charles Darwin quien propuso que las emociones han sobrevivido a la evolución porque son adaptativas y permiten a los humanos y animales sobrevivir y reproducirse. Los sentimientos de amor y afecto llevan a las personas a buscar pareja y reproducirse. Los sentimientos de miedo obligan a las personas a luchar o huir de la fuente del peligro. (15)

2.- LA TEORÍA DE LA EMOCIÓN JAMES-LANGE: (1884) esta teoría fue propuesta por William James y Carl Lange donde refieren que las emociones ocurren como resultado de reacciones fisiológicas a los eventos. Así pues, al experimentar diferentes situaciones, nuestro sistema nervioso desarrolla reacciones físicas a estos eventos. La reacción emocional dependería de cómo se interpretan esas reacciones físicas. Los ejemplos de estas reacciones incluyen un aumento en la frecuencia cardíaca, temblores, malestar estomacal, etc. Estas reacciones físicas, a su vez, generan otras reacciones emocionales, como ira, miedo y tristeza. (16)

3.-LA TEORÍA DE LA EMOCIÓN DE CANNON-BARD (1927) fue desarrollada por los fisiólogos Walter Cannon y Philip Bard. Cannon no estuvo de acuerdo con la teoría de la emoción de James-Lange en varios aspectos por eso sugirió que las personas pueden experimentar reacciones fisiológicas. Por ejemplo, tu corazón puede incrementar la frecuencia sus latidos porque has estado haciendo ejercicio, no porque tengas miedo.

Esta teoría indica que las emociones se producen cuando el tálamo envía un mensaje al cerebro en respuesta a un estímulo, lo que resulta en una reacción fisiológica. Al mismo tiempo, el cerebro también recibe señales que activan la experiencia emocional. La teoría de Cannon y Bard dice que la experiencia física y psicológica de la emoción ocurre al mismo tiempo y que una no causa la otra. (17)

4.- TEORÍA DE SCHACHTER-SINGER: (1962) Esta teoría menciona que el razonamiento juega un papel importante en la forma en que experimentamos las emociones, sostiene que la excitación fisiológica ocurre primero y luego el individuo debe identificar la razón de esta excitación para experimentarla y etiquetarla como una emoción. Señala que las personas deducen emociones basándose en respuestas fisiológicas. El factor crítico serían la situación y la interpretación que las personas hacen de esas respuestas.

La teoría deduce que, cuando una situación causa excitación fisiológica, tratamos de encontrar una razón para esta excitación. Luego experimentamos

y etiquetamos la emoción. Al igual que la teoría de Cannon, Schachter-Singer también consideran que las respuestas fisiológicas similares pueden producir emociones distintas. (18)

5.- TEORÍA DE LA EVALUACIÓN COGNITIVA: (1995) Según las teorías de evaluación de la emoción, el pensamiento debe ocurrir primero antes de experimentar la emoción. Richard Lazarus fue un pionero en esta área de la emoción. Es por eso que esta teoría a menudo se conoce como la teoría de la emoción de Lazarus.

Esta teoría afirma que el cerebro primero evalúa una situación y la respuesta resultante es una emoción. De acuerdo con esta teoría, la secuencia de eventos implica primero un estímulo, seguido por el pensamiento que luego conlleva a la experiencia simultánea de una respuesta fisiológica y la emoción. Por ejemplo, si encuentras un oso en el bosque, puedes comenzar a pensar inmediatamente que estás en gran peligro. Esto lleva a la experiencia emocional del miedo y las reacciones físicas asociadas con la respuesta de lucha o huida. (19)

2.2.2.- DESEMPEÑO LABORAL

TEORIAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

SEGÚN MURPHY (1990) definió el desempeño como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja”. Entre algunas metas relacionadas con tareas específicas y otras no relacionadas con tareas.

CAMPBELL (1990) definió el desempeño como cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales. (20)

SEGÚN BORMAN Y MOTOWIDLO (1993) en términos generales, el desempeño laboral ha sido definido como las acciones, comportamientos y

resultados específicos y vinculados en los que se involucran los empleados, quienes contribuyen a las metas de la organización. Ellos sostuvieron que las dimensiones propuestas antes pueden ser agrupadas en dos grandes facetas: el rendimiento en la tarea y el rendimiento en el contexto. Este último contribuyen directa o indirectamente a apoyar al ambiente social y psicológico de la organización en el que debe funcionar el núcleo técnico. Ejemplos de actividades contextuales son el voluntarismo, la persistencia, la ayuda, la cooperación y el cumplimiento de las reglas. Las actividades de la tarea usualmente varían en función del tipo de trabajo, las actividades contextuales son comunes para muchos o para todos los trabajos (KOOPMANS ET AL., 2011). (21)

Según KOOPMANS (2011). El desempeño en la tarea es el grado en que un empleado demuestra competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuye directa o indirectamente al núcleo técnico de la organización

VISWESVARAN et al (1996) ellos, concluyeron que el desempeño es una estructura multidimensional formada por un factor general de desempeño en el ápice y por otros sub factores menores, jerárquicamente relacionados

El desempeño laboral, ha sido definido como las acciones, comportamientos y resultados específicos y vinculados en los que se involucran los empleados, quienes contribuyen a las metas de la organización (BORMAN Y MOTOWIDLO 1993; CAMPBELL, MCHENRY Y WISE 1990; MURPHY 1989; VISWESVARAN Y ONES 2000). Ellos lograron en su investigación un modelo de efectividad militar.

Actualmente, se hay investigaciones que evalúan el rendimiento laboral al personal de enfermería a partir de modelos explicativos desarrollados específicamente para dicha profesión. Algunos autores (AL-MAKHAITA, AHMED SABRA & HAFEZ, 2014)

AL-HOMAYAN et al (2013) lo han operacionalizado a partir de dos dimensiones amplias (RENDIMIENTO EN LA TAREA Y RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO). La primera evalúa la provisión de información, la coordinación del cuidado, el apoyo y el cuidado técnico. La segunda, en cambio, comprime

el apoyo interpersonal, el apoyo en las tareas laborales, la obediencia y el voluntarismo. (22)

Según CHIAVENATO (2000) define el desempeño laboral como, acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. El, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

BOHÓRQUEZ (2004) también define al desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

La inteligencia emocional y el desempeño laboral según STONER (1994) definió el desempeño laboral como la forma en que los empleados trabajan para alcanzar las metas comunes de forma eficiente y sujetos a unas reglas previamente establecidas. (21)

2.3. Marco conceptual:

2.3.1 IMPACTO EMOCIONAL

EMOCIÓN Y SENTIMIENTO

La emoción se halla estrechamente vinculada a los sentimientos, pero son realidades cerebrales diferentes.

Según DAMASIO (2005), las emociones preceden a los sentimientos. La emoción es la respuesta del organismo ante un estímulo emocionalmente competente, es decir, un objeto o suceso con importancia biológica. Los sentimientos, por su parte, son la experiencia subjetiva, estable y más o menos duradera de la emoción, carente de síntomas somáticos. Cuando los resultados de las emociones se cartografían en el cerebro, tienen lugar los sentimientos, que son las imágenes o representaciones de las emociones y de sus resultados en el organismo.

Los sentimientos están también vinculados a una sensación corporal generada por una activación nerviosa, pero su componente mental, en vez de centrarse en la valoración del estímulo, se centra en la reelaboración de las imágenes, las experiencias, los hechos y los pensamientos que alimentan y

sostienen una emoción. Se puede afirmar, entonces, que un sentimiento es una mentalización -consciente y razonada de la emoción.

Por ello, las emociones duran relativamente poco, pero los sentimientos pueden persistir durante mucho tiempo. (23)

CATEGORÍAS

Todos los estados emocionales pueden describirse a partir de dos dimensiones continuas fundamentales:

1. El valor (positivo o negativo) de la emoción, que se distribuye a lo largo del eje agradable o desagradable
2. La fuerza de la emoción (intensidad de activación).

CLASES DE EMOCIONES

Podemos diferenciar entre emociones primarias o básicas y emociones secundarias (mixtas o complejas), que son resultado de una combinación de varias.

Las emociones primarias, se describen como “programas de acción complejos y en buena medida automáticos, establecidos por la evolución; [...] se trata de un universo de acciones que se ejecutan en el cuerpo y que van desde las expresiones faciales y las diferentes posturas hasta modificaciones que afectan a las vísceras y al medio interno” (DAMASIO 2005).

Los experimentos de PAUL EKMAN relativos a las expresiones faciales asociadas a las emociones llevaron a concluir que las seis emociones básicas (ira, alegría, miedo, sorpresa, asco y tristeza) se reconocen universalmente con independencia de la edad, sexo y procedencia cultural.

Las emociones secundarias, son comportamentales o sociales. Surgen de la combinación de las emociones primarias y se desarrollan con el crecimiento del individuo y con la interacción social. La envidia, la vergüenza, el ansia, la resignación, los celos, la esperanza, la nostalgia, el remordimiento y la decepción son algunas de las emociones secundarias. (8)

COMPONENTES DE LA EMOCIÓN SCHERER (2001) identifica cinco componentes:

- Componente cognitivo, vinculado al procesamiento de la información y cuyo substrato orgánico es el sistema nervioso central. Su función fundamental es el de la evaluación de los eventos, objetos o situaciones que se presentan al organismo.
- Componente neurofisiológico, que cumple la función de regulación de sistemas orgánicos, dependiendo del sistema nervioso central, del sistema nervioso autónomo y del sistema neuroendocrino.
- Componente motivacional, está vinculado al sistema nervioso central, prepara y dirige la acción.
- Componente de la expresión motora, que, desde la acción del sistema nervioso somático, cumple una función comunicativa informando sobre la reacción y las intenciones conductuales.
- Componente de sentimiento subjetivo, que sirve, desde el sistema nervioso central, para monitorizar el estado interno del organismo y la interacción que éste ha tenido con el ambiente. Generan los sentimientos. (25)

CAUSAS DE LAS EMOCIONES EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL.

Los ambientes laborales se ven influenciados casi siempre por emociones propias y ajenas, debido, entre otros motivos, a lo tensionante de su contexto, la competitividad que se genera dentro de éste, y las exigencias que conlleva buscar el perfeccionamiento propio dentro del mismo, produciendo cambios en el individuo, que van desde la ira al entusiasmo, o desde sentimientos de frustración a la satisfacción, lo que genera un desequilibrio, y afecta a sus diferentes esferas, personales, sociales o laborales.

Es por eso que las emociones juegan un papel fundamental en el ámbito laboral, la importancia en el uso adecuado e inteligente de las mismas, permite un beneficio personal, de tal manera que favorece el control de la conducta y el pensamiento, con el fin de obtener resultados positivos y un mejor desempeño. Muchos estudios realizados desde los años 80, tuvieron como objetivo conocer más en profundidad las causas y consecuencias de las emociones. Y como se

adelantaba en los estudios DE FELDMAN Y BLANCO (2006), en esas décadas, se realizaron avances sustanciales para entender la estructura y el funcionamiento de las emociones y la afectividad sobre la conducta humana, así como su impacto en el ambiente laboral.

Es por eso que las emociones juegan un rol fundamental en aspectos tales como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, el liderazgo, la violencia y el acoso, y, más recientemente, el denominado trabajo emocional como característica intrínseca del puesto de trabajo y su influencia en la organización.

(23)

DIMENSION: CIRCUNSTANCIAS LABORALES

De acuerdo con la teoría de los eventos afectivos (AET) de WEIS & CROPANZANO (1996), las características estables de los ambientes de trabajo hacen que algunos acontecimientos en el trabajo sean más probables que sucedan que otros y, por lo tanto, que influyan en cómo se sienten las personas en sus entornos laborales. Por ejemplo, un trabajo en el que la mayoría de las actividades laborales se desarrolla tratando con clientes, aumenta las posibilidades de tener interacciones negativas con el cliente. Y del mismo modo, un trabajo con altas demandas aumenta las posibilidades de tener plazos ajustados a las demandas requeridas. (24)

Asimismo, la evidencia obtenida en las investigaciones apoya, en gran medida, que algunas características del ambiente de trabajo potencian situaciones que causan emociones positivas, pero que no influyen en las negativas; mientras que otras características de estos mismos ambientes actúan a la inversa, es decir, favorecen situaciones que causan emociones negativas, pero que no influyen en las positivas.

La pandemia causada por el COVID-19 ha desencadenado una crisis económica en los campos laborales y comerciales, incluidos la fabricación, el comercio minorista, el turismo y el comercio. La tasa de desempleo está

aumentando e incluso los profesionales de mayor edad y más estables corren riesgo en el trabajo.

En la dimensión circunstancias laborales vamos a considerar los siguientes indicadores:

- Condiciones de trabajo
- Manejo de intervención
- Los recursos dispensables de una empresa
- Capacitación laboral
- Motivación laboral

Las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador(a) realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. (25)

Para GNASS (1998) las intervenciones son procedimientos por medio de los cuales influimos u orientamos el comportamiento de una persona, un grupo de personas o una organización.

El manejo de intervención es la fase de acción planeada en el proceso de desarrollo organizacional que sigue a la fase de diagnóstico. En la fase de acción se selecciona la intervención más apropiada para solucionar un problema organizacional particular.

Los recursos de una empresa son todos los elementos necesarios para llevar a cabo las operaciones cotidianas y lograr las metas establecidas. Pueden ser máquinas, programas de computadora, dinero o personal capacitado.

La capacitación laboral es un método aplicado por las empresas para que su personal adquiera nuevos conocimientos profesionales, dentro del área en la que se desempeña normalmente o en otras porque se considera que cuenta con las herramientas para asumirlas. Es toda acción destinada al desarrollo de capacidades relacionadas a las competencias laborales de los recursos humanos, a fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral. También se conoce como capacitación para el trabajo. (24)

La motivación laboral viene a ser la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.

DIMENSION: CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Las características de las personas en los puestos de trabajo, también están influidos en la forma en que valoran los acontecimientos en el lugar de trabajo y, en consecuencia, en las emociones que provocan. Según, KUPPENS Y TONG (2010) analiza cómo las valoraciones son subjetivas por naturaleza y, , propensas a las diferencias individuales, sugieren que el temperamento personal puede estar vinculado a patrones sistemáticos con respecto a cómo se valorarán los sucesos que acontecen, que influye en sus sentimientos. Y este a su vez, influye en el afrontamiento de los individuos ante los diferentes eventos que pueden acontecer, dada la inclinación de las personas hacia eventos o situaciones que son congruentes con sus rasgos de personalidad.

La pandemia de COVID-19 ha representado una crisis de salud mundial masiva, el miedo se asocia con respuestas de autoprotección y, por lo tanto, conductas de evitación de riesgos, lo que promueve la auto perseverancia. (24)

En estos momentos, es importante que las personas se vuelvan adaptables y ágiles con sus carreras profesionales y para lograrlo deben aprovechar tanto sus habilidades cognitivas como sus habilidades emocionales para adaptarse y responder de manera efectiva a los desafíos y eventos. Especialmente la regulación de las emociones puede aumentar la motivación y la voluntad de los empleados para planificar su carrera, asumir la responsabilidad de sus carreras y experiencias laborales y explorar su entorno en busca de oportunidades.

Los indicadores de las características personales que se tuvo en cuenta son:

- Manejo de situaciones adversas
- Resiliencia
- Madurez emocional
- Tiempo libre.

Una situación adversa, es aquella en la que las cosas resultan de modo desfavorable o contrarias a como esperábamos. Son situaciones difíciles de afrontar, en las que la persona que la vive siente poca esperanza, además de desdicha e infelicidad. (27)

El manejo de situaciones adversas es la capacidad para afrontar esta adversidad y lograr adaptarse bien ante las tragedias, los traumas, las amenazas o el estrés severo.

La resiliencia es la capacidad de recuperarse rápidamente del fracaso o la adversidad, y no solo de volver al status quo, sino de aprovechar la oportunidad para crecer y potenciar el desarrollo personal.

La madurez emocional hace referencia a la capacidad de cada persona de sentir, ser responsable y poder expresar sus propias emociones. Es decir, tal y como nos dice la psicóloga TERE DÍAZ SENDRA, una persona madura es aquella que puede armonizar sus acciones a través de procesos reflexivos. La persona con un buen nivel de madurez admite sus errores, no intenta maquillarlos. Reacciona de manera ecuánime. Es equilibrada y justa. Aunque lo experimenta y conoce de manera consciente, no se deja dominar por su miedo ni entra en pánico fácilmente. (26)

El ocio “tiempo libre” viene a ser la liberación de obligaciones de trabajo y disponibilidad personal del tiempo. Se crea una situación de ocio cuando un individuo en su tiempo libre decide realizar las actividades que permitan satisfacer sus necesidades personales como, descansar, divertirse, los estudio recomienda de 3 a 5 horas de tiempo libre, al día. El ocio se asocia con el bienestar cuando se utiliza en un propósito: Ocio activo: el tiempo libre que un individuo o individuos dedican a realizar actividades que enriquecen a su persona (teatro, lectura). Ocio pasivo: el tiempo libre que un individuo le dedica a realizar actividades que no producen ningún tipo de enriquecimiento personal. (20)

2.3.2 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad, es ahí donde la persona manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa o institución.

Los aspectos esenciales a tener en cuenta en el desempeño laboral son: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.(27)

La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican:

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.
- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación

formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.

Según PALACI (2005), define que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos:

- Retribuciones monetarias y no monetarias
- Satisfacción en relación con las tareas asignadas
- Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas
- Capacitación y desarrollo constante de los empleados
- Factores motivacionales y conductuales del individuo
- Clima organizacional
- Cultura organizacional
- Expectativas del empleado.

Según Chiavenato (2004), plantea que el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. (11)

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Tanto las revisiones llevadas a principios de este siglo (Rotundo & Sackett, 2002; Viswesveran & Ones, 2000) como las más recientes (KOOPMANS ET AL., 2011) sostienen que el desempeño laboral está conformado por tres grandes aspectos: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes.

DIMENSION RENDIMIENTO EN LA TAREA

Es una dimensión esencial ya que se encuentra en los modelos explicativos del constructo (KOOPMANS ET AL., 2011).

El rendimiento en la tarea viene a ser el grado en el que un empleado demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente (Koopmans et al., 2011). Estas actividades deben poder ser evaluadas a partir de indicadores claros que permitan identificar, precisamente, el rendimiento en la tarea. (28)

En relación con ello, se han identificado cinco indicadores relevantes para este tipo de rendimiento (KOOPMANS ET AL., 2013):

- Calidad del trabajo
- Planificación y organización del trabajo
- Orientación hacia los resultados
- Priorización de tareas
- Trabajo eficiente.

Se define por calidad en el trabajo o calidad en la vida laboral a la satisfacción de unas necesidades clave para los trabajadores. Se refiere a los recursos, actividades y resultados derivados de la participación de las personas en el lugar de trabajo.

La planificación de tareas es un proceso que consiste en identificar, organizar y planificar las actividades que deben llevarse a cabo dentro de un proyecto, para luego estimar su duración y los recursos necesarios para completarlas.

La planificación y organización en el trabajo establece rutinas, brindando instrucciones sobre cómo priorizar las tareas diarias y enfrentar posibles obstáculos. Cuando los empleados tienen días organizados, se dedica menos tiempo a tratar de averiguar qué hacer a continuación.

La orientación a resultados y al logro es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando es necesario tomar decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos, atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. (29)

La priorización de tareas es una práctica fundamental para gestionar el tiempo de la mejor manera posible y que, a la hora de identificar lo urgente de lo

importante, puedas alcanzar los objetivos en menos tiempo y que la sobrecarga de tareas ya no sea un problema para tu empresa.

La eficacia es la capacidad de conseguir lo que se propone en el tiempo indicado, pero la eficiencia es lograr el objetivo con menos recursos, lo que implica que el gasto temporal es el mismo, pero se reducen los costes de otros recursos.

DIMENSION RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO

El desempeño contextual se refiere a aquellas conductas que, contribuyendo a la mejora del ambiente psicológico y/o social y/o organizacional en que el trabajo se realiza, ayudan a conseguir los objetivos organizacionales.

En cuanto a los indicadores propios de este tipo de comportamientos, se han identificado una gran cantidad, por lo que se dividieron en dos subdimensiones (KOOPMANS ET AL., 2013)

- El nivel interpersonal, siendo cuatro sus indicadores más relevantes: (a) tomar la iniciativa, (b) aceptar y aprender de la retroalimentación, (c) trabajo en equipo y cooperación, es decir cooperar con los otros, y (d) comunicarse de manera efectiva.

La iniciativa es la capacidad profesional para proponer, desarrollar o idear proyectos propios. Es una cualidad importante para el empleo pues permite adelantarse a los acontecimientos, desarrollando ideas innovadoras.

La retroalimentación o feedback es el proceso a través del cual se genera una respuesta a la emisión de un mensaje. Puede ser de dos tipos, positiva o negativa dependiendo de las consecuencias del funcionamiento de un sistema.

La retroalimentación laboral no juzga a la persona, sino que pretende modificar su acción. Para que sea eficaz, debe dirigirse a lo que la persona HACE y no a lo que la persona ES. Se trata de una descripción fáctica de un acto, de un comportamiento, de un resultado. (30)

Trabajo en equipo y cooperación implica la intención de colaborar y cooperar con los demás, formar parte de un grupo, trabajar juntos, en comparación a

trabajar individualmente o competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la intención tiene que ser sincera.

La comunicación efectiva es el proceso de compartir ideas, pensamientos, conocimientos e información de la forma más comprensible para el receptor del mensaje. Algunas de sus características son la claridad, la empatía y la escucha activa.

- El nivel organizacional, teniendo también cuatro indicadores principales:
(a) mostrar responsabilidad, (b) estar orientado al cliente, (c) ser creativo y (d) emprender tareas laborales desafiantes.

La definición de responsabilidad de los empleados es responsabilidad de los empleados de completar las tareas que se les asignan, realizar las tareas requeridas por su trabajo y estar presentes para sus turnos adecuados para cumplir o promover los objetivos de la organización.

La satisfacción del cliente es la medición de la respuesta que los consumidores tienen con respecto a un servicio o producto de una marca en específico. Las calificaciones son referentes para mejorar el servicio que se les ofrece y también para conocer a detalle lo que necesitan. (32)

Denominamos creatividad en el trabajo o laboral al ingenio, la inventiva, la imaginación para generar ideas o nuevos conceptos, y la curiosidad para buscar soluciones originales a retos nuevos. Todo ello ayuda a que el funcionamiento y la productividad en el trabajo sean mejores.

Los trabajos desafiantes son grandes oportunidades para acelerar su desarrollo profesional. Antes de dar el salto, use estas estrategias para evaluar si el empleo que está considerando es el correcto para usted.

DIMENSION COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES

Los comportamientos contraproducentes (CCP) son acciones voluntarias y discrecionales que violan las normas organizacionales. Mantener una actitud negativa, hostil o sarcástica. Involucrarse de manera pasiva en rumores y/o participando activamente de ellos, sin frenarlos. Dudar de la capacidad e

intenciones de los compañeros de trabajo. Hablar de otras personas sobre aspectos personales.

Según KOOPMANS ET AL., 2011; KOOPMANS ET AL., 2013, han puntualizado diferentes formas de CCP, como el daño a la propiedad, abuso de sustancias, violencia en el trabajo, retrasos, ausentismos, etc.

Se han identificado cuatro indicadores relevantes para esta dimensión del rendimiento laboral: (34)

- Mostrar excesiva negatividad
- Comportamientos que dañen a la organización
- Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores
- Cometer errores intencionalmente

La negatividad en el lugar de trabajo interrumpe la productividad. Crea un lugar donde los empleados temen venir a trabajar, y los empleados que albergan actitudes negativas sobre el trabajo pueden ser trabajadores tóxicos con problemas de rendimiento. Una actitud negativa abarca cualquier actitud que adopta una persona que puede perjudicar, en mayor o menor medida, a ella misma o a una tercera persona provocando, a corto, medio o largo plazo, consecuencias negativas para la persona afectada.

Algunas actitudes negativas en el trabajo, ejemplos, llegar tarde al trabajo, prolongar el tiempo de las reuniones o salir cinco minutos antes, son claros ejemplos de malas prácticas que debemos cambiar, ya que demuestra cierta irresponsabilidad y falta de compromiso.

Errar es humano, todos nosotros lo sabemos, los errores pueden tener consecuencias de un largo alcance. En el lugar de trabajo, los errores involuntarios pueden causar accidentes de trabajo registrables, por ejemplo, pero la buena noticia es que tanto los errores, como potencialmente los accidentes, pueden evitarse utilizando técnicas aprendibles. Hay tres tipos de errores:

- Los errores críticos, causan consecuencias críticas para el entorno afectado. Es decir, ponen en peligro tanto a las personas como a los entornos.
- Los errores importantes, que no son críticos, pero sí afectan el entorno y todo lo que está directamente conectado a la producción.
- Los errores incidentales son defectos que no reducen significativamente la utilidad de los productos. Las desviaciones de la norma son bajas.

Esta categorización que en realidad se desarrolló para la gestión de errores, no solo es relevante para mejorar la calidad y la eficiencia operativa, sino también para la seguridad laboral. (35)

Si cometemos un error crítico, nosotros mismos generalmente nos movemos directamente dentro del entorno afectado. Por lo tanto, corremos el mayor riesgo en el resultado, el segundo mayor es el que enfrenta la empresa. Aunque el daño a las personas siempre es la amenaza más grave y debe evitarse, en cualquier caso, la empresa también sufre consecuencias importantes con las que tiene que lidiar si se produce un error crítico. Algunos ejemplos son:

Búsqueda de personal de reemplazo.

Tiempo de entrenamiento.

Retrasos debido a la falta de experiencia del personal de reemplazo.

La producción de material de desecho es casi inevitable.

Costes de compensación.

En la gestión de la seguridad laboral se considera al factor humano. El objetivo es equipar a todos los empleados con las habilidades que necesitan para evitar independientemente sus propios errores involuntarios, en tiempo real. Es decir, evaluar cada empleado en forma individual para enfrentar todo tipo de desafíos en la empresa, y esto se refleja en las mejoras de calidad y eficiencia operativa. (21)

2.4. Definición de términos básicos

PANDEMIA: La epidemia de COVID-19 fue declarada por la OMS una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de

2020. La caracterización ahora de pandemia significa que la epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas. (36)

La COVID-19 es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan (REPÚBLICA POPULAR CHINA). (37)

ÁREA CRÍTICA: Las áreas críticas representan centros fundamentales dentro de las instituciones hospitalarias porque concentran el flujo de pacientes de mayor gravedad, deben interactuar estrechamente con otros servicios y consumen un amplio porcentaje del presupuesto hospitalario

Los pacientes críticos se definen como aquellos que sufren una inestabilidad orgánica, estructural o funcional y están en situación de riesgo vital real o potencial; o bien sufren un fracaso de uno o más de un órgano vital. (38)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre el Impacto Emocional y el Desempeño Laboral durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

H0: No existe relación significativa entre el Impacto Emocional y el Desempeño Laboral durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en la Tarea durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

H2: Existe relación significativa entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

H3: Existe relación significativa entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Área Crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

3.2. Operacionalización de variable

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE	ITEMS	METODO	TECNICA
IMPACTO EMOCIONAL	<p>Lazarus (1982) define que son las valoraciones cognitivas las que se vinculan entre el individuo y ambiente, provocando emociones.</p> <p>Por ende, se entiende por impacto emocional al conjunto de cambios de comportamientos, pensamientos o emociones que aparecen, o se intensifican, como consecuencia de la experiencia de algún tipo de situación que implica una pérdida, un daño o una amenaza intensos, importantes o prolongados. (José Javier moreno j et al, en el 2020, España)</p>	<p>La variable impacto emocional se medirá al profesional de Enfermería que labora en área crítica del Hospital Militar Central, se evaluaron, las dimensiones circunstancias laborales y características personales, para ellos se usó cuestionario con escala binominal que consta de 17 ítems.</p>	CIRCUNSTANCIAS LABORALES	- Manejo de intervenciones.	NIVEL BAJO (1 – 10) NIVEL ALTO (11 – 20)	1--5	Método: Hipotético - deductivo	Técnica: Encuesta
				- Empatía		2--10		
				- Capacitación		8		
				- Recursos dispensables		3		
				- Resiliencia		9		
				- Condiciones de trabajo		4—6--7		
			CARACTERÍSTICAS PERSONALES	- Comunicación efectiva		12--13		
				- Capacidad de adaptación ante situación		14--16		
				- Manejo de situaciones adversas		11-13		
				- Tiempo libre		15-17		

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	ITEMS/ INDICE	METODO	TECNICA
DESEMPEÑO LABORAL	Según el concepto de Murphy (1990) es el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja”. De esta definición fundacional se derivan tres claves: a) En término de comportamientos más que de resultados; b) Los comportamientos son relevantes para las metas organizacionales, y c) Es una variable multidimensional (Koopmans et al. 2013).	La variable desempeño laboral se medirá al profesional de Enfermería que labora en área crítica del Hospital Militar Central, se evaluaron, las dimensiones rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente, rendimiento en el contexto para ellos se usó cuestionario con escala binominal que consta de 16 ítems.	RENDIMIENTO EN LA TAREA	- Planificación, organización, trabajo eficiente	NIVEL BAJO (1 – 7) NIVEL MEDIO (8 – 21) NIVEL ALTO (22 – 35)	1	Hipotético - deductivo	Encuesta
				- Ser Creativo		2		
				- Tareas desafiantes		3 --7		
				- Tomar iniciativa		4		
				- Orientación hacia resultados		5		
				- capacitación		6		
			COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCENTE	- Mostrar excesiva negatividad		8--10		
				- Comportamiento que dañan organización		9		
				- Comportamiento que dañan a los trabajadores		12		
				- Cometer errores intencionalmente		11		
			RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	- Calidad de trabajo		13--16		
				- Retroalimentación		14		
				- Motivación laboral		15		
				- Satisfacción del cliente		16		

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico.

La presente investigación es de diseño observacional de corte transversal, ya que, es la observación y registro de situaciones sin interferir en el curso de estos, de nivel descriptivo.

Según Tamayo y Tamayo (2006), el tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; este enfoque se realiza sobre las conclusiones dominantes o sobre una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre las realidades del hecho, caracterizada fundamentalmente por presentarnos interpretaciones correctas. (39)

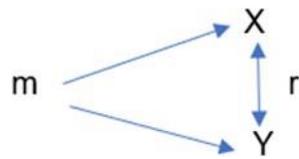
Según Danhke , en 1989, y Hernández, et al , en el 2003, refiere que “La investigación Descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de las personas, grupos , comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis ”

“La investigación correlacional, es un tipo de investigación que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativo correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y también después miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” (40)

En la presente investigación se ha utilizado un estudio de tipo cuantitativo, donde el propósito fue de determinar la relación de 2 variables (impacto emocional y desempeño laboral durante la pandemia) al profesional de

enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022. El diseño de la investigación es Hernández et al, manifiestan que este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación que existe entre 2 variables en un contexto en particular. Es correlacional, al evaluar el grado de asociación que existe entre dos o más variables, donde se midió cada una de ellas, después se cuantifican y analizan la vinculación.

Figura 1. Esquema de tipo de diseño (Sánchez y Reyes 2008)



Donde:

M= Muestra

O1 = Variable1: Impacto Emocional

O2 = Variable2: Desempeño Laboral

r = Es la relación que existe entre impacto emocional y desempeño laboral

4.2. Método de investigación.

El método de investigación que se utilizó hipotético, deductivo

4.3. Población y muestra.

4.3.1 Población

Según Hernández Fernández y Baptista (2006; p. 239), indican que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación. (42)

La población de estudio estuvo constituida por 46 profesionales de Enfermería asistenciales que labora en área Crítica del Hospital Militar Central.

Muestra

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 240), la muestra “es en esencia un subgrupo de la población, es decir, pertenecen al conjunto definido en sus características”. (43)

La Muestra está conformada por 41 profesionales de Enfermería seleccionados a base de muestreo proporcional de todo Hospital.

La cantidad de personas de la muestra se calculó mediante la siguiente formula:

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

Donde :

n: tamaño muestral

z: 1.96 coeficiente de confiabilidad para un nivel de 95% de seguridad.

N: 46 población total

p: 0.5

E: 0.05 % error muestral

q: 1-0,50

CALCULO DE MUESTRA

$$\frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5) (46)}{(46-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} \longrightarrow \frac{(3.8416) (0.5) (0.5) (46)}{(45) (0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$\frac{44.1784}{1.0729} \longrightarrow n = 41.17 \longrightarrow n = 41$$

Criterios de inclusión

- ✓ Profesionales de Enfermería que laboro en área critica COVID (UCI y UTI) del Hospital Militar Central
- ✓ Profesionales de Enfermería que laboren más de 2 años en área critica COVID (UCI y UTI) del Hospital Militar Central
- ✓ Personal que desee aceptar y participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- ✓ Profesionales de Enfermería que NO laboro en área critica COVID (UCI y UTI) del Hospital Militar Central
- ✓ Profesionales de Enfermería que NO laboren más de 2 años en área critica COVID (UCI y UTI) del Hospital Militar Central
- ✓ Personal que NO desee aceptar y participar en el estudio

4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollado.

Lugar de estudio

Este estudio se realizó en las Unidades Hospitalarias de área critica COVID: Unidad de Cuidados Intensivos y Unidad de terapia intermedia A31 del Hospital Militar Central, ubicado en Avenida José Faustino Sánchez Carrión S/N en el distrito de Jesús María.

Periodo de desarrollo

El periodo de recolección de datos de esta investigación se dio entre los meses junio, julio y agosto del 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

- En la presente investigación, se utilizó la encuesta como técnica de recogida de datos.
- Para la variable IMPACTO EMOCIONAL se utilizó el “cuestionario cerrado con escala binomial”. Este instrumento fue diseñado y validado por el autor Serrano e Ibáñez en su estudio sobre “La prevención de las

situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España”. Consta de 17 ítems, distribuidas en 2 dimensiones: circunstancias laborales y características personales; la primera dimensión esta compuesta por 10 preguntas, y la segunda de 7 preguntas respectivamente. La escala de medición fue de tipo binomial presentan dos probables alternativas de respuesta: (1) No y (2) Si.

- Para la variable DESEMPEÑO LABORAL se empleó como instrumento una encuesta, en la que se evaluaron “Escala de rendimiento laboral individual de Koopmans ”, Dicho instrumento fue validado por el autor Gabini e Salessi en su estudio sobre “validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos”, el cual consta de 16 ítems distribuidas en 3 dimensiones: rendimiento en la tarea (preguntas del 1 al 7), comportamiento laboral contraproducente (preguntas del 8 al 12) y rendimiento en el contexto (preguntas del 13 al 16) con respuesta tipo escala de Likert con 3 opciones para medición de las respuestas : Nunca (1) , A Veces (3), Siempre (5)

4.5.1 Validez y confiabilidad del instrumento

- Impacto Emocional: El instrumento fue diseñado y validado por el autor Serrano e Ibáñez 2015, en su estudio sobre “La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España” El cuestionario se validó con 580 profesionales del ámbito sanitario público y privado.

La validez y la concordancia del instrumento también fue validado en Perú, se realizó con 5 jueces de expertos y en la respuesta dicotómica al evaluar el instrumento de recolección de datos: Cuestionario, con el cálculo de valor de V de Aiken, dando como resultado **0,93**, que quiere decir que tiene una excelente validez (ver Anexo 5).

La prueba de confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach que dio como resultado 0,736, es decir rango excelente confiabilidad. (ver Anexo 6), los cuales según Cabanillas Alvarado Gualberto (ver anexo 6.1) son categorizados de excelente confiabilidad

- Desempeño Laboral: El instrumento fue diseñado y validado por el autor Gabini & Salessi , en su estudio sobre “validación de la escala de rendimiento laboral individual de los trabajadores argentinos en el 2016. El cuestionario se validó con 434 trabajadores.

La validez y la concordancia del instrumento también fue validado en Perú, se realizó con 5 jueces de expertos y en la respuesta dicotómica al evaluar el instrumento de recolección de datos: Cuestionario, con el cálculo de valor de V de Aiken, dando como resultado **0,93**, que quiere decir que tiene una excelente validez (ver Anexo 5).

La prueba de confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach que dio como resultado 0,892, es decir rango excelente confiabilidad. (ver Anexo 6), los cuales según Cabanillas Alvarado Gualberto (ver anexo 6.1) son categorizados de excelente confiabilidad

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Los instrumentos se aplicó en los meses junio a agosto del año 2022, asimismo esta fue realizada en formulario Google. Se facilitó un link a los participantes por medio de la aplicación WhatsApp, para que puedan realizar el llenado de datos desde sus propios aparatos móviles.

La duración para completar cada ficha de datos fue aproximadamente de 5-10 minutos, teniendo en cuenta el momento libre que cada uno de los profesionales de enfermería disponía.

Terminado el trabajo de campo, se procedió a la revisión y al análisis de los datos. Teniendo en cuenta que para recolectar los datos se utilizó el formulario Google, culminada esta etapa, se exportó a la hoja Excel del formulario, para luego ingresar estos datos a una matriz diseñada en el

programa estadístico SPSS V26. Los resultados fueron presentados en tablas, a las cuales se les agrego la interpretación para su mejor entendiendo.

Se revisaron los datos obtenidos de las encuestas y seguidamente se hicieron los cálculos de los totales por dimensión y variable.

Las pruebas estadísticas que se usaron en el procesamiento de los datos fueron:

- Para determinar la confiabilidad: el coeficiente Alfa de Cronbach para cada variable (ver Anexo 7)
- Para determinar la Normalidad: Shapiro Wilk (ver Anexo 8)
- Para determinar la correlación: El coeficiente de correlación Rho de Spearman

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

El presente trabajo de investigación al ser un estudio donde se incluyó participantes seres humanos, personal de salud, se tuvo presente en todo momento la aplicación de los principios bioéticos de la investigación (35) como el respeto a la persona (autonomía), no maleficencia, beneficencia, justicia, los cuales garantizan la protección y respeto de los derechos a los participantes involucrados, que en este caso es el personal enfermero, así mismo, desde el inicio se informó al participante sobre lo que significa ser parte este estudio. Los cuatro principios básicos de la bioéticos que se detallan a continuación:

Principio de autonomía

Principio bioético relacionado con la elección libre del participante, para forma parte o no de una investigación respetando en todo momento decisiones del profesional de la salud durante todo el estudio.

Está referido a la libre decisión del participante de querer ser parte o no del estudio. El consentimiento informado asienta sus bases y aplicación en este principio (36).

Se le explicará al profesional de enfermería el alcance y los objetivos del estudio, se le respetará su decisión personal por participar en la

investigación, por cumplir con las pautas establecidas para profesional de la salud, se le solicitará su estricto consentimiento informado que institucionalizará su colaboración.

Principio de beneficencia

Principio bioético para que no se cause perjuicio al ser humano participante de la investigación. En ese sentido, esta beneficencia va a prevenir y erradicar el daño, para el hacer el bien a otro y no el mal.

Se refiere en estar en la permanente búsqueda del máximo beneficio en favor del participante. Este principio sienta las bases de la atención en salud, donde el profesional sanitario está en busca permanente del bienestar del paciente (37).

Se brindó información a cada participante sobre los beneficios que se obtendrán a un mediano plazo con los resultados de esta investigación.

Principio de no maleficencia

Principio bioético que sostiene que existe la obligación de no infringir daño intencionadamente, significa, “lo primero no dañar”.

Hace referencia a disminuir el riesgo de causar un daño. Se debe evitar por todos los medios algún tipo de perjuicio hacia el participante (38).

Se les explico a todos los participantes que su participación no generara ningún riesgo a su salud o integridad.

Se explicitará a cada profesional que participar en la investigación no es una amenaza, peligro, riesgo, etc. el profesional de la salud. Además, se aseguró que existe una confidencialidad de los datos e información que se obtendrá de la recopilación de datos. (39)

Principio de justicia

Principio bioético para garantizar los derechos humanos. Y de acuerdo a Aristóteles, es el principio de las acciones que afectan a los otros; por esto es el “valor moral” más relevante.

Está referido a la equitativa distribución de los beneficios que se desprendan de la investigación (40).

Los participantes fueron tratados cordialmente y sin actitudes de preferencia. Se le dirá al profesional que participe, que a todos se les considerará por igual, sin discriminación o preferencia. Todos serán tratados con cordialidad, equidad y respeto.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos.

Tabla 5.1.1

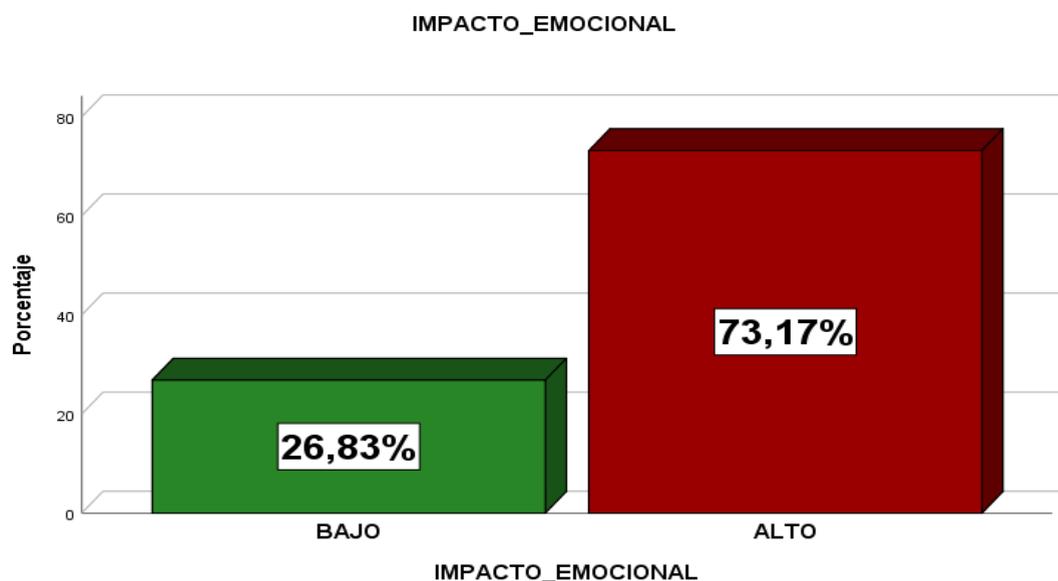
Impacto Emocional durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

IMPACTO EMOCIONAL	N.º	%
BAJO	11	26,8
ALTO	30	73,2
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.1

Impacto Emocional durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.1 de la variable Impacto Emocional, se observó que del 100% (41) de los encuestados, el 73,17 % (30) presentaron un nivel alto y el 26,83% (11) presento un nivel bajo de impacto.

a.- Análisis descriptivo de la dimensión Circunstancias Laborales

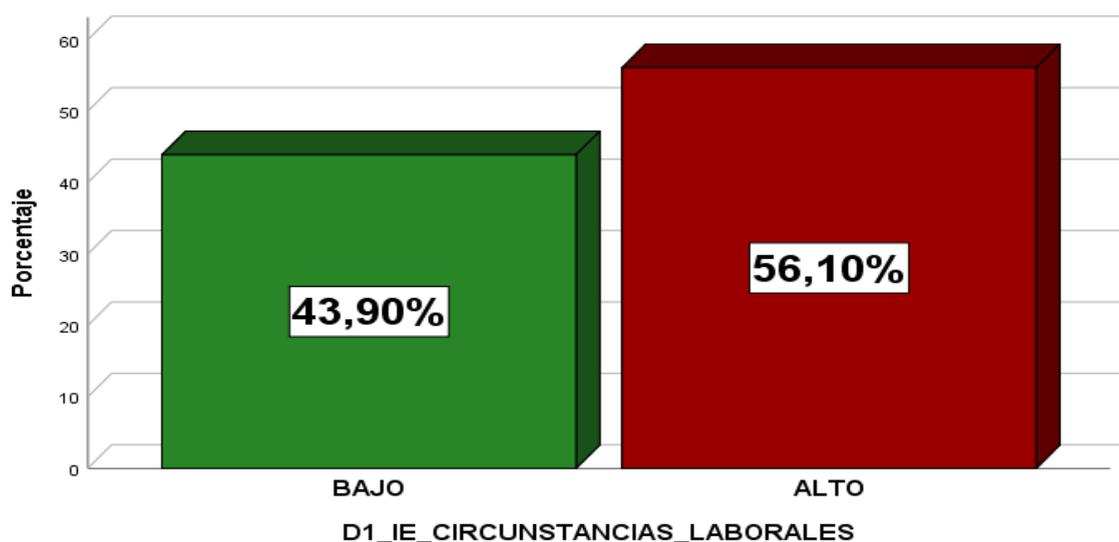
Tabla 5.1.2
Impacto Emocional en la dimensión circunstancias laborales durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

CIRCUNSTANCIAS LABORALES	N.º	%
BAJO	18	43,9
ALTO	23	56,1
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.2
Impacto Emocional en la dimensión circunstancias laborales durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

D1_CIRCUNSTANCIAS_LABORALES



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.2 de la variable Impacto Emocional en la dimensión circunstancias laborales, se observó que del 100% (41) de los encuestados, el 56,10% (23) presento un nivel alto y el 43,90 % (18) presento un nivel bajo en esta dimensión.

b.- Análisis descriptivo de la dimensión Características personales

Tabla 5.1.3

Impacto Emocional en la dimensión características personales durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

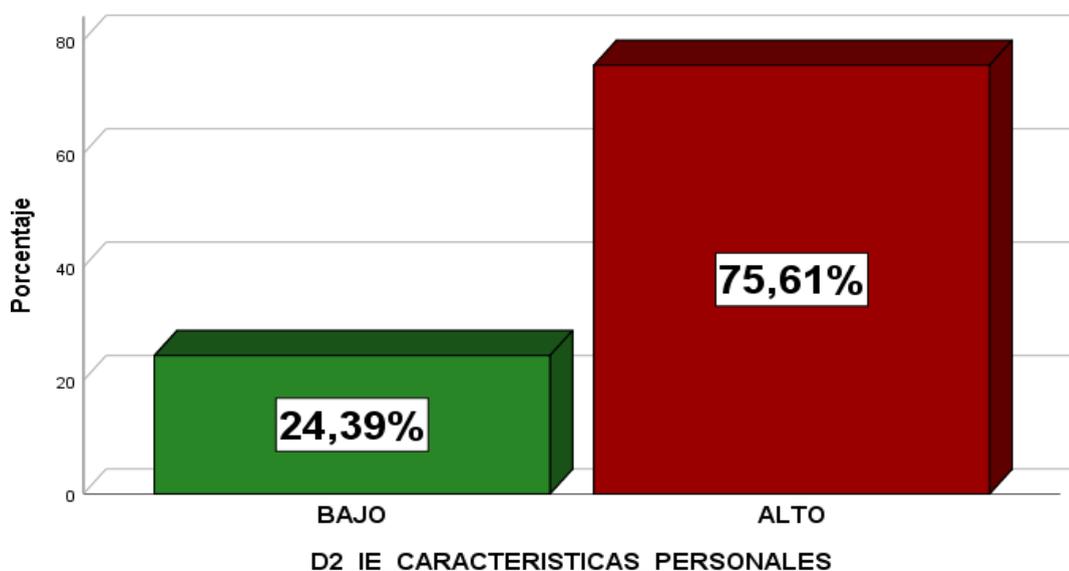
CARACTERISTICAS PERSONALES	Nº	%
BAJO	10	24,4
ALTO	31	75,6
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.3

Impacto Emocional en la dimensión características personales durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

D2_CARACTERISTICAS_PERSONALES



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.3 de la variable Impacto Emocional en la dimensión características personales, se observó que del 100% (41) de los encuestados, el 75,61% (31) presento un nivel alto y el 24,39 % (10) presento un nivel bajo en esta dimensión.

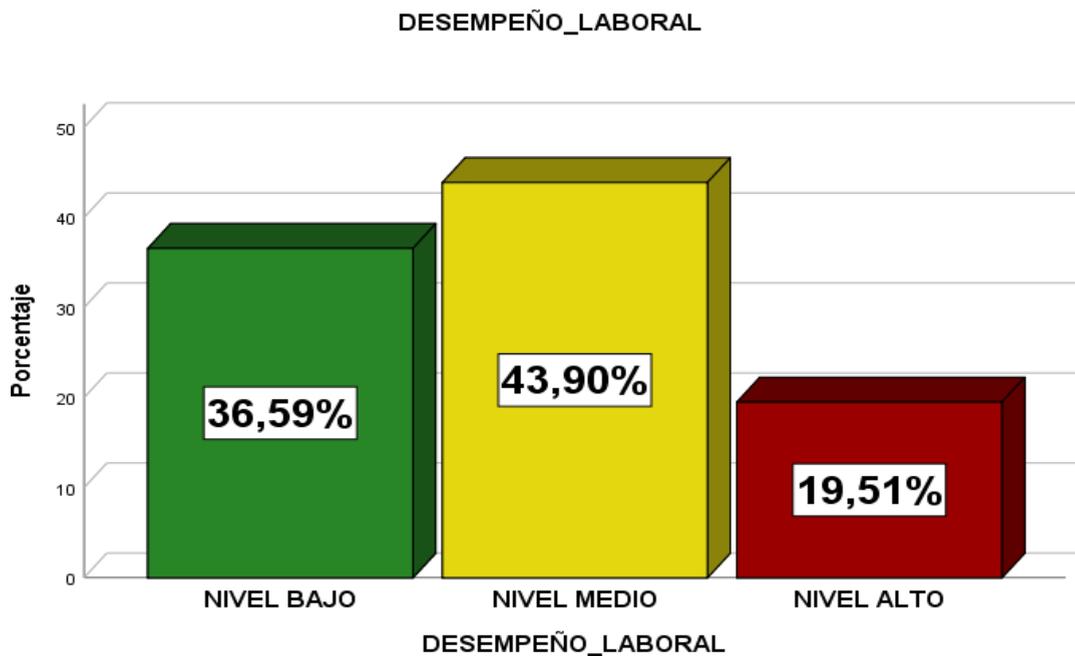
5.1.2 Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral

Tabla 5.1.4
Desempeño Laboral durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

DESEMPEÑO LABORAL	Nº	%
NIVEL BAJO	15	36,6
NIVEL MEDIO	18	43,9
NIVEL ALTO	8	19,5
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.4
Desempeño Laboral durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.4 de la variable Desempeño Laboral se observó que del 100% (41) de los encuestados, el 43,9% (18) presento un nivel medio del desempeño, el 36,59% (15) un nivel bajo, mientras que el 19,51 % (8) han logrado mantener un alto nivel en su desempeño.

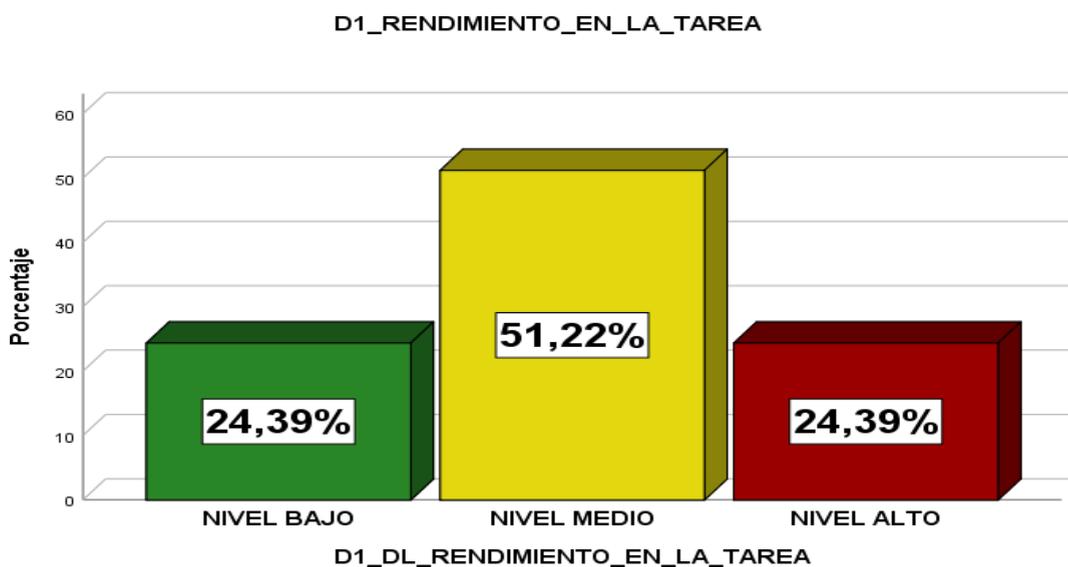
a.- Análisis descriptivo de la dimensión Rendimiento en la tarea

Tabla 5.1.5
Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en la tarea durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

RENDIMIENTO EN LA TAREA	Nº	%
NIVEL BAJO	10	24,4
NIVEL MEDIO	21	51,2
NIVEL ALTO	10	24,4
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.5
Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en la tarea durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.5 de la variable Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en la tarea, se observó que del 100% (41) de los encuestados, el 51,2% (21) obtuvo un nivel medio de rendimiento, y de manera equitativa con un 24,4% (10) un nivel bajo y nivel alto respectivamente.

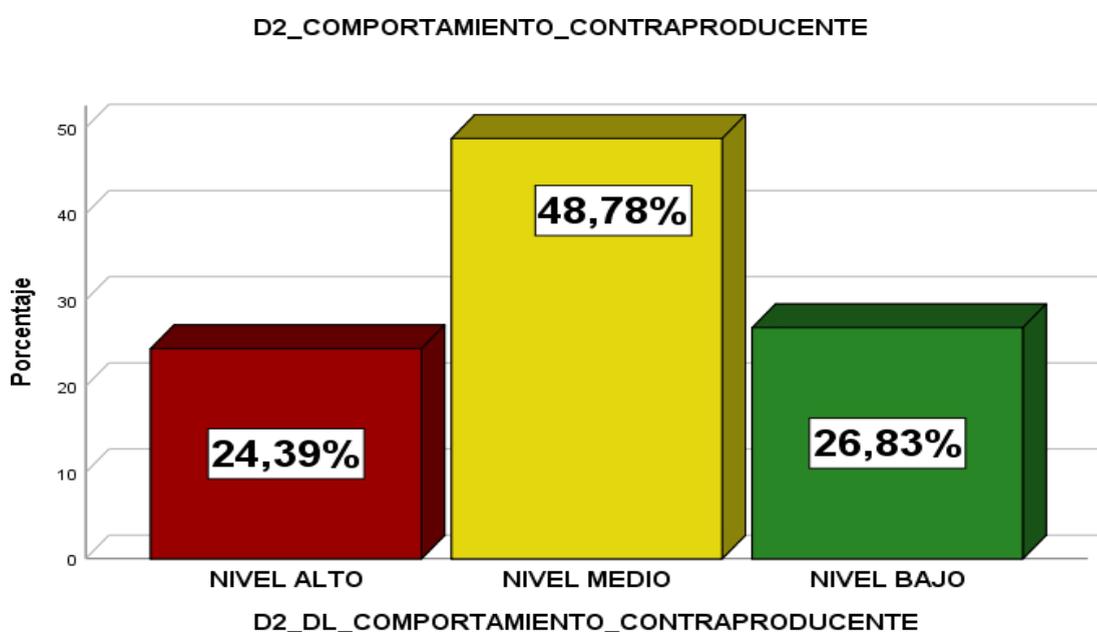
b.- Análisis descriptivo de la dimensión Comportamiento Contraproducente

Tabla 5.1.6
Desempeño Laboral en la dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE	Nº	%
NIVEL ALTO	10	24,4
NIVEL MEDIO	20	48,8
NIVEL BAJO	11	26,8
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.6
Desempeño Laboral en la dimensión comportamiento contraproducente durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla y gráfico 5.1.6 de la variable Desempeño Laboral en la dimensión comportamiento laboral contraproducente, se observó que del 100% (41) de los encuestados, el 48,78% (20) un nivel medio, el 26,83% (11) un nivel bajo, mientras que el 24,39% (10) obtuvo un nivel alto en esta dimensión.

c.- Análisis descriptivo de la dimensión Rendimiento en el Contexto

Gráfico 5.1.7

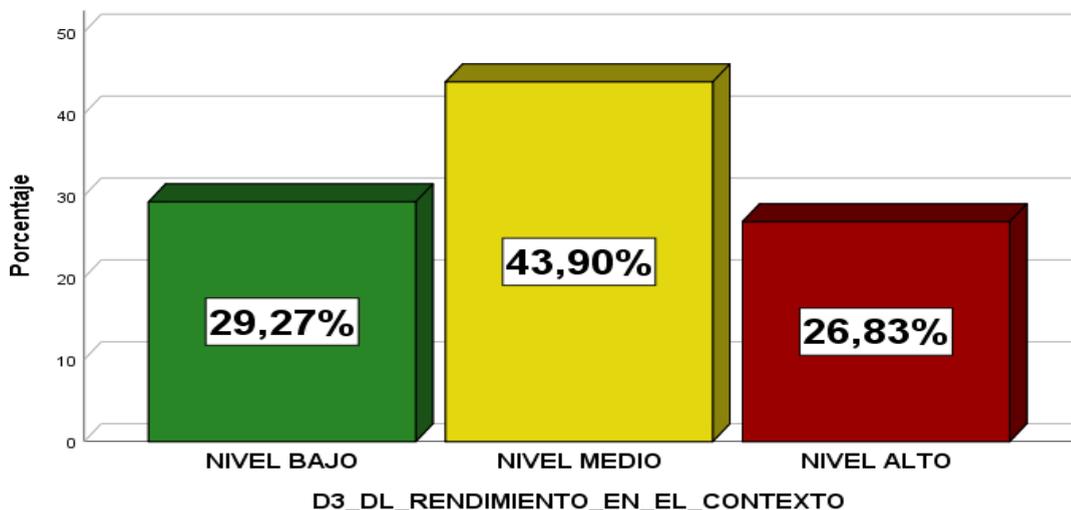
Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Nº	%
NIVEL BAJO	12	29,3
NIVEL MEDIO	18	43,9
NIVEL ALTO	11	26,8
Total	41	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.1.7 Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

D3_RENDIMIENTO_EN_EL_CONTEXTO



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.7 de la variable Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en el contexto, se observó que del 100% (41) de los encuestados, el 43,90% (18) obtuvo un nivel medio, el 29,27% (12) un nivel bajo en su rendimiento, mientras que el 26,83 % (11) un nivel alto en su desempeño.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 5.2.1

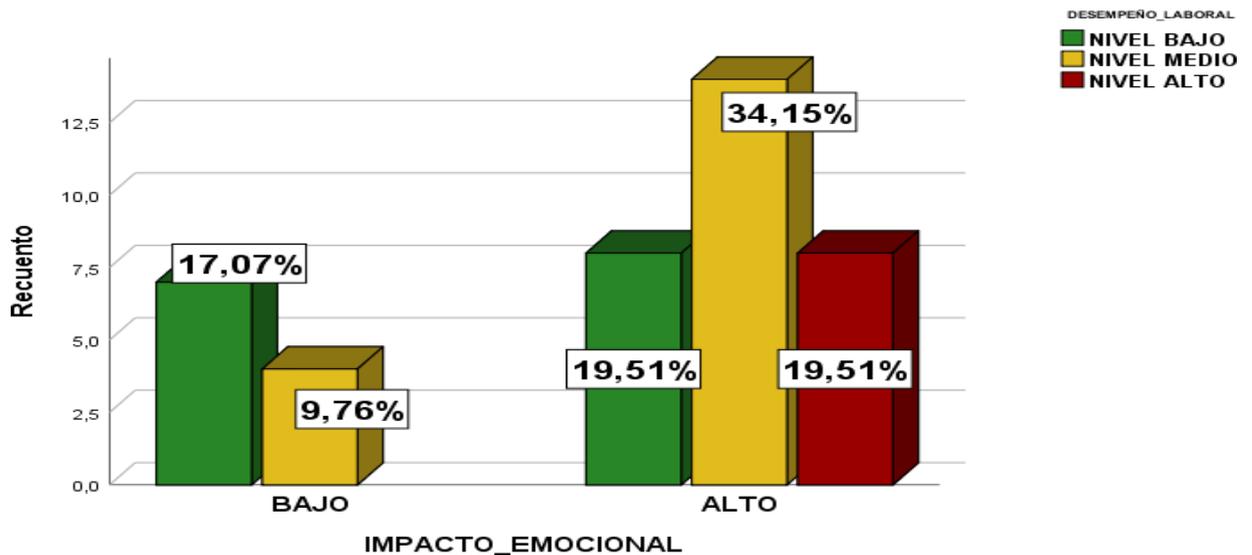
Impacto Emocional y el Desempeño Laboral durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

		DESEMPEÑO LABORAL				
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
IMPACTO EMOCIONAL	BAJO	Recuento	7	4	0	11
		% del total	17,1%	9,8%	0,0%	26,8%
	ALTO	Recuento	10	14	6	30
		% del total	19,5%	34,1%	19,5%	73,2%
Total		Recuento	16	19	6	41
		% del total	36,6%	43,9%	19,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO 5.2.1

Impacto Emocional y el Desempeño Laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia .

En la tabla y gráfico 5.1.2, se observó que del 100% (41) de los encuestados, los profesionales de enfermería que presentaron un alto 73,2% (30) impacto emocional, influyo en su desempeño laboral donde el 34,1% (14) presento un nivel medio, mientras que el nivel bajo porcentaje 19,5% (10) y el nivel alto desempeño presentó el 19,51% (6).

Además de acuerdo a la tabla 5.1.2 se puede apreciar que los encuestados que presentaron un bajo 26,8% (11) impacto emocional, evidenciándose en el desempeño laboral donde el 17.,1% (7) presento un nivel bajo, el 9,8% (4) nivel medio y el nivel alto con 0%.

5.2.2 Análisis inferenciales entre la variable Impacto emocional y la dimensión rendimiento en la tarea del Desempeño Laboral

Tabla 5.2.2

Impacto Emocional y el Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en la tarea durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 202

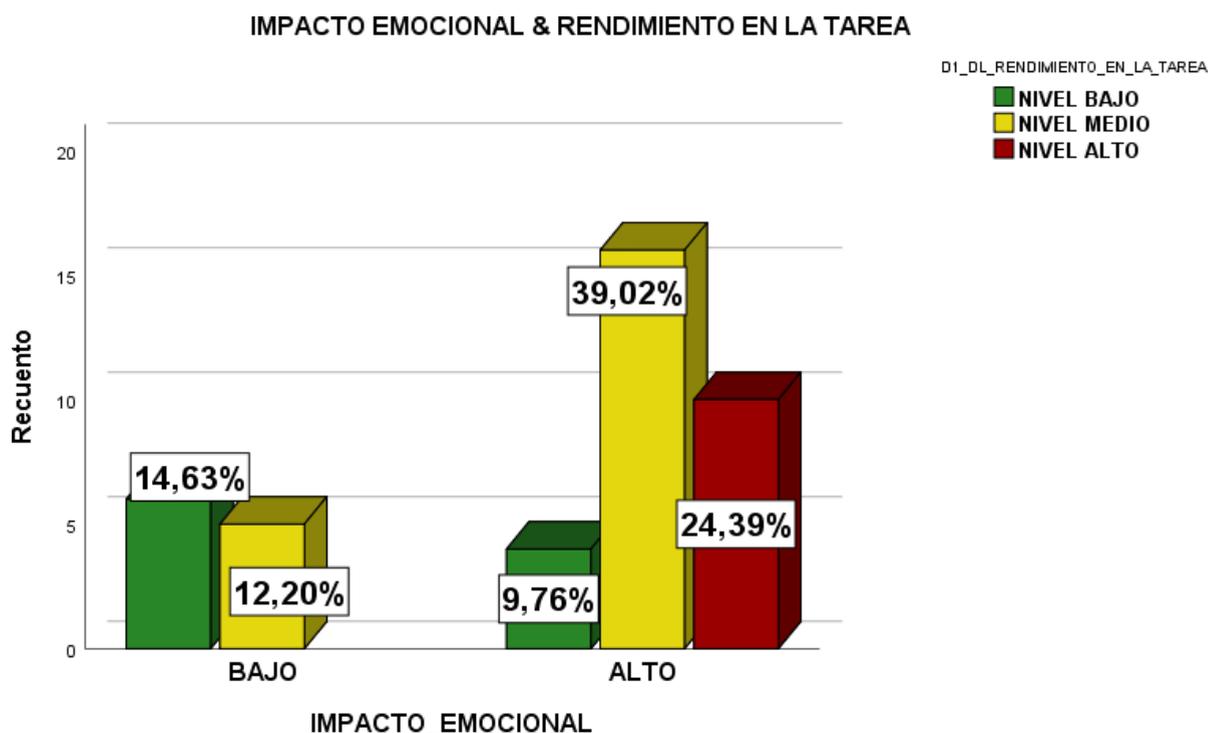
IMPACTO EMOCIONAL * RENDIMIENTO EN LA TAREA

		D1 - RENDIMIENTO EN LA TAREA			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
IMPACTO EMOCIONAL	BAJO	Recuento	6	5	0	11
		% del total	14,6%	12,2%	0,0%	26,8%
	ALTO	Recuento	4	16	10	30
		% del total	9,8%	39%	24,4%	73,2%
Total	Recuento	10	21	10	41	
	% del total	24,4%	51,2%	24,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.2.2

Impacto Emocional y el Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en la tarea durante la pandemia del profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.2, se observó que del 100% (41) de los profesionales de enfermería encuestados, presentaron un bajo 26,8% (11) impacto emocional evidenciándose en el desempeño laboral en su dimensión el rendimiento en la tarea, donde el 14,63% (6) presenta un nivel bajo y el 12,2 % (5) nivel medio del rendimiento.

También podemos observar en la tabla 5.2.1 que los encuestados que presentaron un alto 73,2% (30) impacto emocional influyo en su dimensión rendimiento en la tarea en donde el 39% (16) presento un nivel medio, el 24,4% mantuvieron un nivel alto y el 9,8% presento un nivel bajo en el rendimiento en la tarea.

5.2.3 Análisis inferenciales entre la variable Impacto emocional y la dimensión comportamiento contraproducente del Desempeño Laboral

Tabla 5.2.3

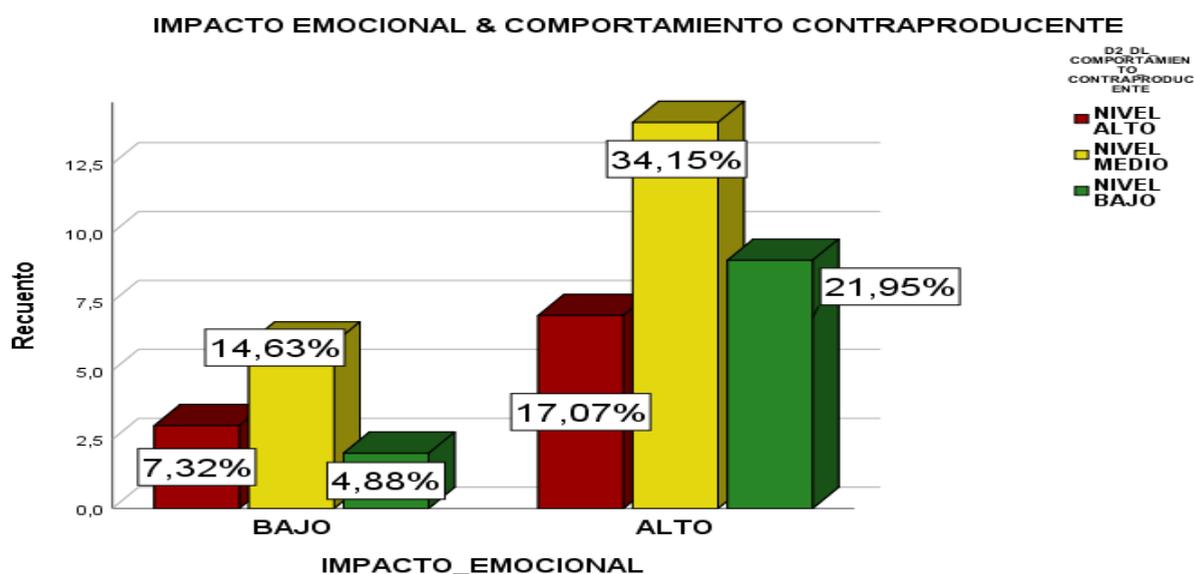
Impacto Emocional y el Desempeño Laboral en la dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 202

		D2 COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
IMPACTO EMOCIONAL	BAJO	Recuento	3	6	2	11
	O	% del total	7,3%	14,6%	4,9%	26,8%
EMOCIONAL	ALTO	Recuento	7	14	9	30
		% del total	17,1%	34,1%	22,0%	73,2%
Total		Recuento	10	20	11	41
		% del total	24,4%	48,8%	26,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.2.3

Impacto Emocional y el Desempeño Laboral en la dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia del profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y grafico 5.2.3, se observó que del 100% (41) de los profesionales de enfermería encuestados, presentaron un bajo 26,8% (11) impacto emocional evidenciándose en la variable desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral contraproducente, donde 14,63% (6) presento un nivel medio del rendimiento, el 7,32% (3) un nivel bajo, el 4,88% (2) presento un nivel alto en esta dimensión.

También podemos observar en la tabla 5.2.3 que los profesionales que presentaron un alto 73,2% (30) impacto emocional influyo en la variable del desempeño laboral en su dimensión comportamiento contraproducente en donde el 34,1% (14) presento un nivel medio, el 22 % (9) mantuvieron un nivel alto y el 17,1% presento un nivel bajo en esta dimensión.

5.2.4 Análisis inferenciales entre la variable Impacto emocional y la dimensión rendimiento en el contexto del Desempeño Laboral.

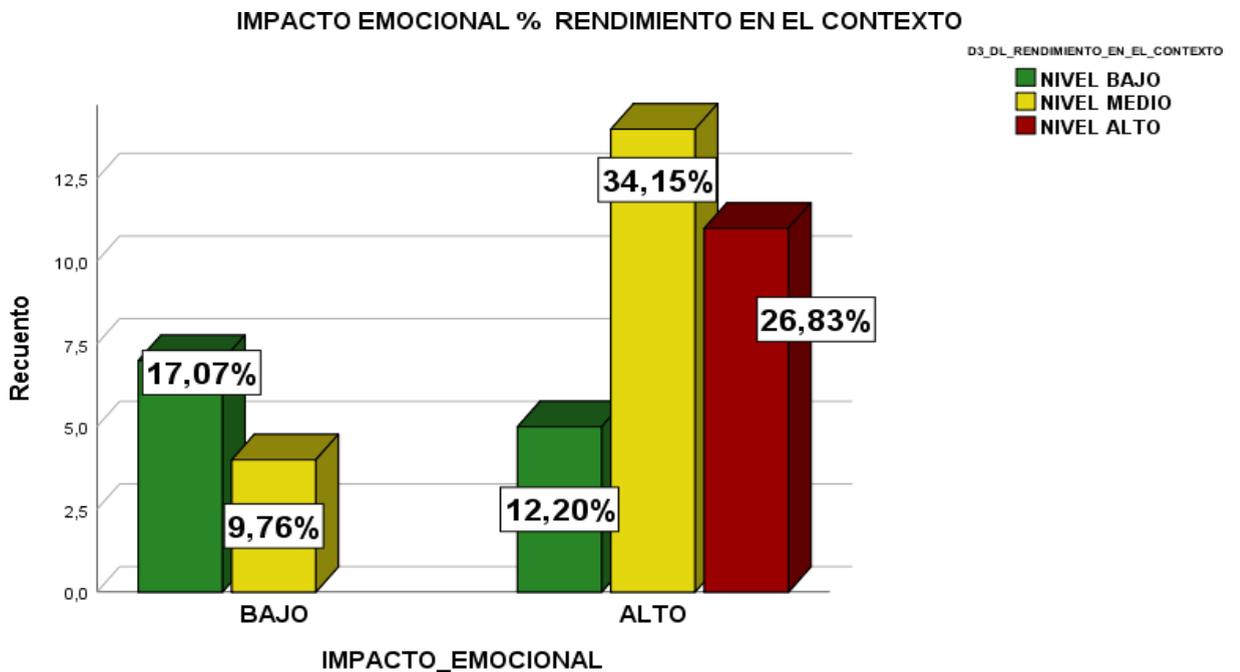
Tabla 1
Impacto Emocional y el Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia del profesional de enfermería del área critica del Hospital Militar Central, Lima 2022

		D3 RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
IMPACTO EMOCIONAL	BAJO	Recuento	7	4	0	11
		% del total	17,1%	9,8%	0,0%	26,8%
	ALTO	Recuento	5	14	11	30
		% del total	12,2%	34,1%	26,8%	73,2%
Total	Recuento	12	18	11	41	
	% del total	29,3%	43,9%	26,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5.2.4

Impacto Emocional y el Desempeño Laboral en la dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia del profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022



Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico 5.1.2, se observó que del 100% (41) de los profesionales de enfermería encuestados, existe un bajo impacto emocional evidenciándose en la variable desempeño laboral en su dimensión rendimiento en el contexto donde el 17,1% (7) presenta un nivel bajo y el 9,8% (4) nivel medio del rendimiento.

También podemos observar en la tabla 5.2.4 que los profesionales que presentaron un alto 73,2% (30) impacto emocional influyo en su dimensión rendimiento en el contexto en donde el 34,1% (14) presento un nivel medio, el 26,8 % (11) mantuvieron un nivel alto y el 12,2% (5) presento un nivel bajo en su rendimiento en el contexto.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

- **Prueba de hipótesis general**

Para demostrar la hipótesis general y saber si es verdadera o falsa, se genera la hipótesis alternativa con sus respectivas hipótesis nula, como se observa a continuación.

Hg: Existe relación significativa entre el impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

Tabla 6.1.1.

Análisis de correlación entre la variable Impacto Emocional y el Desempeño Laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, lima 2022

			IMPACTO_ EMOCIONAL	DESEMPEÑO _LABORAL
Rho de Spearman	IMPACTO_ EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,386*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	41	41
	DESEMPEÑO_ LABORAL	Coeficiente de correlación	,386*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	41	41

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Para saber si es verdadera o falsa la hipótesis general, observamos la tabla 6.1.1 de la correlación entre la variable Impacto emocional y la variable desempeño laboral, donde el nivel de significancia es de 0.013, este valor es menor que 0.05, por lo que se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis general: Existe relación entre impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Decisión estadística: El coeficiente rho de Spearman es de 0,386, lo que indica que la relación es directa entre las variables y su rango correlación positiva media.

En conclusión: se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación directa de correlación positiva media entre las variables impacto emocional y desempeño laboral durante la pandemia del profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

▪ **Prueba de hipótesis específica 1**

Para demostrar las hipótesis específicas y saber si es verdadera o falsa, se genera la hipótesis alternativa con sus respectivas hipótesis nula, como se observa a continuación

He1: Existe relación significativa entre el impacto emocional y desempeño laboral en su dimensión rendimiento en la tarea durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el impacto emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en la tarea durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

Tabla 6.1.2
Análisis de correlación entre la variable Impacto Emocional y el
Desempeño Laboral en su dimensión rendimiento en la tarea durante
la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del
Hospital Militar Central, Lima 2022

Correlaciones entre Impacto Emocional % D1_DL_ Rendimiento en la tarea

			IMPACTO_ EMOCIONAL	D1_DL_ RENDIMIENTO_ EN_LA_TAREA
Rho de Spearman	IMPACTO_ EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	41	41
	D1_DL_RENDIMIENTO_ _EN_LA_TAREA	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	41	41

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

Fuente: Elaboración propia

Para saber si es verdadera o falsa la hipótesis específica 1, observamos la tabla 6.1.2, de la correlación entre la variable Impacto emocional y la variable desempeño laboral en su dimensión rendimiento en la tarea, donde se observó el nivel de significancia es 0.02, que es menor que 0.05, por lo que se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, donde, Existe relación entre impacto emocional y el rendimiento en la tarea durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Decisión estadística: El coeficiente rho de Spearman es de 0,473, lo que indica que la relación es directa entre la variable y la dimensión 1, su rango es correlación positiva media.

En conclusión: se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva media entre las variables impacto emocional y desempeño laboral en su dimensión rendimiento en la tarea durante la pandemia del profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

He2: Existe relación significativa entre el impacto emocional y el desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el impacto emocional y el desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Tabla 6.1.3
Análisis de correlación entre la variable Impacto Emocional y el Desempeño Laboral en su dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

			IMPACTO_	D2_
			EMOCIONAL	COMPORTAMIENTO
				LABORAL_CONTRA
				PRODUCTENTE
Rho de Spearman	IMPACTO_	Coeficiente de correlación	1,000	,098
	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	.	,541
		N	41	41
	D2_COMPORTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,098	1,000
	LABORAL_CONTRAPRODUCTENTE	Sig. (bilateral)	,541	.
		N	41	41

Fuente: Elaboración propia

Para saber si es verdadera o falsa la hipótesis específica 2, observamos la tabla 6.1.3, de la correlación entre la variable Impacto emocional y la variable desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral contraproducente, donde se puede observar el nivel de significancia que es 0.541, que es mayor que 0.05, por lo que se rechaza hipótesis específica 2 y se acepta la hipótesis nula 2, donde dice que No existe relación entre impacto emocional y el

comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

En conclusión: se puede afirmar con un 99% de confianza que No existe correlación entre las variables impacto emocional y desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral contraproducente durante la pandemia del profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

▪ **Prueba de hipótesis específica 3**

He3: Existe relación significativa entre el impacto emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el impacto emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Tabla 6.1.4
Análisis de correlación entre la variable Impacto Emocional y el Desempeño Laboral en su dimensión rendimiento en el contexto durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022

			IMPACTO_ EMOCIONAL	D3_DL_ RENDIMIENTO_ EN_EL_ CONTEXTO
	IMPACTO_ EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	41	41
Rho de Spearman	D3_DL_ RENDIMIENTO_ EN_EL_ CONTEXTO	Coeficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	41	41

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

Fuente: Elaboración propia

Para saber si es verdadera o falsa la hipótesis específica 3, observamos la tabla 6.1.4, de la correlación entre la variable Impacto emocional y la variable desempeño laboral en su dimensión rendimiento en el contexto , donde se debe observar el nivel de significancia es 0.01, que es menor que 0.05, por lo que se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 , donde, Existe relación entre impacto emocional y el rendimiento en el contexto durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

Decisión estadística: El coeficiente rho de Spearman es de 0,496, lo que indica que la relación es directa entre la variable y la dimensión 3 y su rango es correlación positiva media.

En conclusión: se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva media entre las variables impacto emocional y desempeño laboral en su dimensión rendimiento en contexto durante la pandemia del profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre impacto emocional y desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022. encontramos un valor de coeficiente Rho de Spearman = 0,386 con nivel de significancia p-valor = 0,013; lo que confirmó que hay una correlación positiva media entre ambas variables, llegando a la conclusión que se encontró un nivel alto de impacto emocional (73.2%) y eso se vio reflejado en un nivel medio del desempeño laboral (43.9 %) y se concluye que si existe relación entre las variables impacto emocional y desempeño laboral. Según nuestros hallazgos No se encontró estudios similares con las dos variables para su contrastación, por lo se procedió a contrastar con los resultados de forma individual. **según Quintero R O, et al, (Cuba – 2020)** en su investigación tuvo como objetivo determinar el impacto emocional de la COVID-19 en el personal de enfermería que asiste a pacientes sospechosos y contagiados por el virus SARS-CoV-2, con

una población igual a este estudio, donde el universo es de 43 Licenciados en Enfermería, en donde se analizaron el afectivo-emocionales dando como resultados que el 61,30% de la muestra perteneció al sexo femenino. El 83,88% trabajó turnos de 24 horas. El 41,94% tenía entre 11-20 años de experiencia laboral. El 69,23 % presentó ansiedad. En el 51,61% el rango estrés oscilo entre moderado y grave. En dicho estudio se evidencio el deterioro en la salud mental del personal de enfermería; sin llegar a criterios psicopatológicos. De la misma manera, **Cabedo E**, et al, (España – 2019) cuyo objetivo de este trabajo fue explorar el impacto emocional de la Covid-19 en profesionales sanitarios del Hospital Clínico Universitario de Valencia, e identificar las variables asociadas. Los profesionales sanitarios experimentaron síntomas de estrés (32%), depresión (26%), ansiedad (14%) y recuerdos intrusos (7,5%).. Las variables psicológicas que se asociaron negativamente con la frecuencia de todas las manifestaciones sintomáticas fueron: autocuidado, autoestima, resiliencia y uso de estrategias de afrontamiento activas, junto a autoeficacia y apoyo social para estrés y depresión. Los resultados contribuyen a orientar programas preventivos para profesionales sanitarios en futuras crisis sanitarias. También **Lozano A** (China - 2020) tiene como objetivo conocer el estado psicológico del personal de salud que trabaja en la lucha contra la infección del COVID-19 y proporcionar una base teórica para la intervención psicológica, donde la tasa de ansiedad del personal de salud fue del 23,04%, mayor en mujeres que en hombres y mayor entre las enfermeras que entre los médicos. Asimismo, se observó un 53,8% de impacto psicológico moderado a severo; un 16,5% de síntomas depresivos, un 28,8% de síntomas ansiosos y un 8,1% de estrés, todos entre moderados y severos, en esta tesis se aprecia impacto emocional que sufrió el personal nivel medio donde es similar a el estudio ya que el estudio presento un nivel alto de impacto emocional 73,2% por lo que se asemeja al porcentaje encontrado. Otro caso fue de **Quintana A D** en Callao 2020 cuyos resultados obtenidos fue el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7%

presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años (valor $p=0,02$), 96,2% tuvieron especialidad (valor $p=0,01$). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor $p=0,02$) 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora (p valor= $0,030$), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor $p<0,05$). Llegando a las conclusiones a la que llego su investigación es que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería.

El estudio de Aldazabal PY, Lima 2020, en relación al estrés en enfermeros, predomino el nivel bajo con 47,1% ($n=48$), seguido del medio en un 42,2% ($n=43$) y alto con 10,8% ($n=11$). En cuanto a sus dimensiones, en el ambiente físico predomino el nivel bajo con 57,8% ($n= 59$), seguido del medio en un 36,3% ($n=37$) y alto con 5,9% ($n=6$); en el ambiente psicológico predomino el nivel medio con 47,1% ($n=48$), seguido del bajo en un 42,2% ($n=43$) y alto con 10,8% ($n=11$); en el ambiente social predomino el nivel bajo con 55,9% ($n=57$), seguido del medio en un 34,3% ($n=35$) y alto con 9,8% ($n=10$). Las conclusiones de esta tesis están basadas en el estrés de los enfermeros, predomino el nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, en ambiente físico y ambiente social predominó el nivel bajo y en ambiente psicológico el nivel medio. Mientras que **Vega D M**, Callao 2022 , predomino el nivel bajo con 45,5% ($n=91$), seguido del medio con 44% ($n=88$) y alto con 10,5% ($n=21$). Según sus dimensiones, en ambiente físico, predomino el nivel bajo con 56,5% ($n=113$), seguido del medio con 37% ($n=74$) y alto con 6,5% ($n=13$), en ambiente psicológico, predomino el nivel medio con 49% ($n=98$), seguido del bajo con 40,5% ($n=81$) y alto con 10,5% ($n=21$) y en ambiente social, predomino el nivel bajo con 54,5% ($n=109$), seguido del medio con 36% ($n=72$) y alto con 9,5% ($n=19$). Las conclusiones a la que se llevó en cuanto al estrés tuvieron mayor frecuencia el valor final bajo, seguido del medio y alto. En cuanto a sus dimensiones, en ambiente físico predomino el nivel bajo, seguido del medio

y alto, en ambiente psicológico predominó el nivel medio, seguido del bajo y alto y en ambiente social predominó el nivel bajo, seguido del medio y alto.

También Tejada D S, Jaén 2021 en su trabajo. Se encontró que, la relación entre el compromiso organizacional, afectivo, normativo y de continuidad y el desempeño laboral fueron todas positivas y significativa siendo ($r = 0,553$, $p = 0,000$; $r = 0,345$, $p = 0,000$; $r = 0,446$, $p = 0,000$; $r = 0,232$, $p = 0,006$) respectivamente. Se concluyó que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021. En consecuencia, al hacer una revisión de dichos trabajos de investigación se puede decir que la mala salud emocional puede debilitar el sistema inmunitario del cuerpo, esto va provocar que presente pequeños desajustes y malestares (inquietud, temor, cambios de humor, irritabilidad, apatía, insomnio,) que serían las reacciones agudas a la situación traumática y que tienen una duración de entre algunos días o unos pocos meses.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Toda la información contenida en la tesis, los datos son inéditos, obtenidos a base de la encuesta, se tomó en cuenta el consentimiento informado, se mantendrá el anonimato de los participantes que desarrollaron los instrumentos, se reservará y protegerá los datos personales de cada profesional, con respecto a los derechos de autoría de las fuentes escritas, se realizó las citas correspondientes en la bibliografía según el estilo Vancouver. Se siguió las pautas respetando la veracidad de los datos y la autenticidad de los resultados.

VII. CONCLUSIONES

- a) En esta investigación se determinó que existe relación directa significativa entre el impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de Enfermería del área crítica del Hospital Militar central, Lima 2022, donde el nivel de significancia es de 0.013, con un coeficiente rho de Spearman es de 0,386, lo que indica que la relación es directa entre las variables y su rango correlación positiva media, ya que se encontró que el profesional que presento un alto (73,2%) impacto emocional , esto se vio reflejado en un nivel medio de desempeño con un 34,1%, nivel bajo 19,5% y el mismo porcentaje mantuvo su nivel alto de desempeño laboral durante la pandemia.
- b) Se determinó que existe relación entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en la Tarea durante la pandemia en el profesional de Enfermería del Hospital Militar Central, Lima 2022, con un nivel de significancia es 0.02 y un coeficiente rho de Spearman es de 0,473, lo que indica que la relación es directa entre la variable y la dimensión 1, su rango es correlación positiva media; en esta dimensión el profesional que presento un alto impacto emocional presento el 34.1% nivel medio, 22% un alto desempeño demostrando competencia en sus actividades , mientras que un 17,1% presento un nivel bajo desempeño.
- c) También se determinó que No existe relación entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión comportamiento contraproducente durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del Hospital Militar Central, Lima 2022. Se observa el nivel de significancia es 0.541, el Rho de Spearman es de 0,098, lo que indica que No existe relación entre la variable y la dimensión 2, su

rango es No existe correlación, ya que el profesional que presento un alto impacto emocional, en esta dimensión 2 no influyo en su desempeño laboral.

- d) Por último, se determinó que existe relación entre el Impacto Emocional y el desempeño laboral en su dimensión rendimiento en el contexto, con un nivel de significancia es 0.01, una rho de Spearman es de 0,496, lo que indica que si existe relación directa entre la variable y la dimensión 3 y su rango es correlación positiva media.
- e) El profesional de enfermería en tiempos de pandemia presento cambios emocionales manifestados en sus características personales y circunstancias laborales y esto a su vez se vio afectado en su desempeño laboral, incrementándose desgaste físico, mental por el incremento de la jornada laboral , aumento de las actividades, extensión de horas , demanda de pacientes , pese a estos obstáculos presentados cabe destacar el grado de responsabilidad en la mayor parte de los profesionales, asistiendo a sus turnos sin presentar ausentismo laboral injustificado, excepto por descanso medico por contagio del virus, la motivación también fue un ambiente laboral adecuado y trabajo en equipo .

VIII. RECOMENDACIONES

- a) En base a las conclusiones del presente estudio se recomienda a la Dirección de Salud del Hospital Militar central que establezca estrategias de mejoras dirigidas al profesional de Enfermería del área crítica como guía técnica de salud mental COVID 19.
- b) Se sugiere al Comando de Salud, implementar estrategias de motivacionales y capacitación dirigida al profesional de Enfermería, que sea de alcance al servicio de área y en las diferentes unidades Hospitalarias, también, en las diferentes regiones militares a nivel nacional.
- c) Se propone coordinar con el Departamento de Enfermería para realizar nuevos estudios sobre el impacto emocional sobre la pandemia del COVID 19 en el profesional de enfermería de las diferentes unidades hospitalarias con la finalidad de detectar y evitar riesgo con el desempeño laboral del personal.
- d) Se recomienda coordinar con la Dirección médica, directamente con las oficinas de capacitación del departamento de Enfermería, con la finalidad de proporcionar la mayor cantidad posible de diplomados, cursos de actualización, etc., al servicio de área crítica motivo de estudio.
- e) Se sugiere al Departamento de Enfermería, promover la dotación adecuada de personal en cada unidad hospitalaria con la finalidad de evitar sobre carga laboral a consecuencia de recurso humano insuficiente.
- f) Coordinar con el Sindicato Nacional de las Enfermeras del Hospital Militar Central sobre brindar capacitaciones al profesional de enfermería motivo de estudio.
- g) Coordinar con las jefas de las diferentes unidades de hospitalización y área crítica para implementar estrategias y mejorar la salud mental de su personal: educacionales, recreativas, motivacional, psicológicas y emocionales con la finalidad de aumentar el nivel de

porcentaje encontrado en la realización personal en el presente estudio de investigación.

- h) Planificar con las jefas de las unidades de área crítica y delegar de funciones, tareas de investigación, retroalimentación de talleres de acuerdo a las competencias de cada profesional que labora en esta área con la finalidad de fomentar el trabajo en equipo y responsabilidad y evitar el ausentismo con recompensas por la asistencia.

IX REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Revista sanitaria de Investigación , artículo: impacto emocional de la pandemia dl COVID 19 en el personal de enfermería (mayo 2021)<https://revistasanitariadeinvestigacion.com/impacto-emocional-de-la-pandemia-del-covid-19-en-el-personal-de-enfermeria/>
2. Revista científica Mundo de la investigación y el conocimiento . Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de Coid 19. VOL.5 NUM 3 (julio 2021) <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1284>
3. Madrid Salud.El impacto emocional de la pandemia por COVID 19. Una Guia de consejo Psicologico. . Programa Promoc la salud Ment. Madrid: 2020;1–16. <https://madridsalud.es/wp-content/uploads/2020/06/GuiaImpactopsicologico.pdf>
4. Quintero R O, et al, Impacto emocional de la COVID-19 en enfermeros que asisten a pacientes sospechosos y contagiados por el SARS-CoV-2 XIX Congreso de la Sociedad Cubana de Enfermería. <https://congresosenfermeriacubana.sld.cu/index.php/enfermeria22/2022/paper/view/660/329>
5. Quintana A D, et al, Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) 2020; 20(1):123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
6. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev Neuropsiquiatr. 2020; 83
7. Cabedo A, et al, Factores asociados al ipacto eemocional de la pandemia por COVID-19 en profesionales sanitarios. Behavioral Psychology / Psicología Conductual, Vol. 30, Nº 1, 2022, pp. 69-91
<https://doi.org/10.51668/bp.8322104s>
8. De Caranqui Encalada J. Ausentismo laboral y factores asociados en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19 en un Hospital Público de Guayaquil,2021. [tesis de posgrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021. Recuperado a partir de : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80108/Carranqui_EJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19: ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. ISSN 2602-8166, 4(3), 41-50. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
10. De Enrique Rondo G, Miranda Garrido M. Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del covid 19, [Tesis posgrado] Trujillo 2021 [internet]. Universidad Cesar Vallejo. 2021. available from: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
11. De Zunini Gutierrez f. . Síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal enfermero de cuidados intensivos de un Hospital del Callao, en pandemia. [tesis posgrado] Lima .Universidad César Vallejo. 2022. available from: <https://hdl.handle.net/20500.12692/76522>
12. De Tejada Diaz S. Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por covid 19 en un Hospital de Jaen. Chiclayo [Tesis pos grado] Lima. Universidad César Vallejo. 2022. available from: <https://hdl.handle.net/20500.12692/76522>
13. Aldazabal Puma Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Ágora Rev. Cient.* 2020; 07(02):107-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>
14. De Vega D M. Estrés durante la emergencia sanitaria en personal de Enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital de Essalud del Callao, 2022 [Tesis de pregrado] Lima. Universidad de Ciencias y Humanidades. 2022. Facultad de ciencias de la salud. https://repositorio.ucl.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/689/Vega_MD_tesis_enfermeria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Armando CJ, Psicología emocional: principales teorías de la emoción. Un recorrido por las principales ideas, investigaciones y teorías sobre las emociones humanas. 31 mayo, 2016 Dalglish, T. (2004). The emotional brain. *Nature Reviews Neuroscience*. 5(7): pp. 583 - 589.
16. Palmero CC, Guerrero RC, Gómez I A, Carpi B R, Manual de teorías emocionales y motivacionales. Departament De psicologia Bàsica, clínica i psicoBiologia. <https://core.ac.uk/download/pdf/61393455.pdf>
17. Bueno Ferrán M, Barrientos, Trigo S. Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. *Enferm Clin [Internet]*. 2021;31:S35–9. Available

from: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.006>

18. De Marcelo Gonzales M. Miedo ante el covid-19 en enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de lima- 2021. [tesis de posgrado]. Lima: Universidad María Auxiliadora, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021 . Recuperado a partir de: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1033/MARCELO%20GONZALES%2C%20MERY%20ANNE%20-%20TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Moreno J, Cestona I. Guia psicologico-impacto emocional de la pandemia por covid 19---madrid- españa. 2020;1–51. Available from: https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1783857%0Ahttps://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf%0Ahttp://madridsalud.es/wp-content/uploads/2020/06/GuiaImpactopsicologico.pdf
20. Tolchinsky G, Cortada B. Impacto emocional de la pandemia por SARS-CoV-2 en profesionales sanitarios. Barcelona:2020;(January):1–3.
21. Bernal , C A. Metodología de la investigación. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010 <https://www.soloejemplos.com/ejemplos-de-justificacion-teorica-practica-y-metodologica/>
22. URL del artículo: <https://www.soloejemplos.com/ejemplos-de-justificacion-teorica-practica-y-metodologica/>
Leer completo: Ejemplos de justificación teórica, práctica y metodológica
23. MINSA. GUIA TECNICA. [Internet] [citado junio 2021] 2019 Disponible en <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>.
24. Anna PM. Evaluación del Desempeño Laboral..2009.artículo [citado junio 2021]
25. Gabini S. Teoría desempeño laboral; Potenciales predictores del rendimiento laboral [internet]. 2018. 1–368 p. available from: <https://ejemplos.net/caracteristicas-de-sql/>
https://www.infocop.es/view_article.asp?id=7952
26. ¿Infocop | 11/03/2019 5:00:00 Antonio Fuertes, Rafael García, Bárbara Gogénola, David Martínez, Carlos Montes, Alfredo Pacheco, Elisa Sánchez, Carmen Santos, Vanessa Álvarez e Isabel Aranda. ¿Cuáles son las causas de las emociones en los entornos organizacionales? https://www.infocop.es/view_article.asp?id=7952
27. Grupo de trabajo “Gestión de las emociones en entornos

organizacionales”, adscrito a la División de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH (PTORH), del Consejo General de la Psicología (COP)

28. Habibi H, Prickett K, Fletcher M, Chapple S. Work circumstances, job loss, and wellbeing during New Zealand’s Covid-19 Alert Level 4 lockdown. *New Zealand Economic Papers*. 2021; 55(03).
29. Pérez J, Gardey A. Definición de circunstancia. [Online].; 2014 [cited 2021 10 Available from: <https://definicion.de/circunstancia/>. OSH WIKI. COVID-19: Back to the workplace - Adapting workplaces and protecting workers. OSH WIKI. 2021 Nov.
30. Islam S, Bodrud M, Khan R, Haque M, Mamun M. Exploring COVID-19 stress and its factors in Bangladesh: A perception-based study. *Heliyon*. 2020 Jul10(6).
31. Habibi H, Prickett K, Fletcher M, Chapple S. Work circumstances, job loss, and wellbeing during New Zealand’s Covid-19 Alert Level 4 lockdown. *New Zealand Economic Papers*. 2021; 55(03).
32. Eurofound. Working during COVID-19. Informe sobre el empleo durante la pandemia. EU: Eurofound; 2021.
33. Raraz, et. al. Work conditions and personal protective equipment against COVID-19 in health personnel, Lima-Peru. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 2021; 21(02). Ahrendt, et. al. Living, working and COVID-19. Eurofound. 2020
34. Guadamuz Rojas P. Relación del desempeño laboral y la salud mental durante la pandemia del COVID-19. *Costa Rica*: 2021;1–12.
35. De Luján Johnson GL, Quito-esteves AC. Impactos psicológicos del covid 19 en el desempeño laboral en trabajadores de establecimiento de salud [Tesis de posgrado] Santa Ana de Coro, Venezuela. Vol. VIII. 2022.
36. OPS/OMS | La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia (paho.org) (Marzo 2020)
37. OMS . Información básica sobre la COVID-19 (who.int) <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>
38. Sociedad Argentina de terapia Intensiva. *Gestión de Área Crítica*. Editorial Medica Panamericana-2018
39. MI Asesor de tesis. Cómo identificar y definir las dimensiones de las variables. 2020. artículo. [citado junio 2021]

40. Arias Gonzales José Luis, Guía para la elaboración de proyecto de tesis 2020, [citado julio 2021]
41. Buendía CyH. Métodos de investigación en psicopedagogía. 2001. texto. [citado julio2021]
42. Hernández Sampieri R, al e. Metodología de la investigación. sexta edición ed. Baptista Lucio M, editor. México D.F: McGRAW -HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014. [julio2021]
43. The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. The Belmont Report. Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research[Internet]. Estados Unidos; 1979 [citado 20 de enero de 2021]. p. 1-10. Disponible en: <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmontreport/index.html>
44. Baren Zambran C, Carranza Vera M. La emergencia sanitaria covid-19 y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del gad junín período 2020-2021[Tesis posgrado] Calceta.Ecuador. 2022. 1–129 p.
45. Espin O M, Funes S L, Procel S M. Impacto emocional de la pandemia por covid-19 en los en el Ecuador. rev cient arbitr multidiscip pentacencias. 2022;4:167–80.
46. De montoya merino v. impacto emocional de la pandemia por covid-19 en el personal enfermero del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. [tesis pregrado] Lima: Universidad Privada Norbert Weiner. Peru.; 2021.
47. De Pascual Garcia I. Impacto Emocional en el personal de salud de la unidad de vigilancia intensiva por el covid-19 de un Hospital de Lima [Tesis pregrado] Lima.Universidad Cesar Vallejo; 2021.
48. Organización mundial de la Salud. Decade of healthy Ageing 2020-230. Informe. Ginebra: OMS; 2018.https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=Cj0KCQiA1NebBhDDARIsAANiDD0Zg4rCnSgLLxXq4ry20_pdySOAO0zkajc4JJSbA0wqGbspHowGgtEaAn-QEALw_wcB
49. Organización mundial de la Salud. Decade of healthy Ageing 2020-230. Informe. Ginebra: OMS; 2018
50. Organización Mundial de la Salud. Plan estratégico de preparación y

respuesta para la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) - Pautas para la planificación operativa de la preparación y la respuesta de los países. Informe preliminar. Ginebra;; 2020

51. Erquicia J, Valls L, Barja A, Gil S, Miquel J, Leal J, et al. Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. *Medicina Clínica*. 2020 Jul;155(10)
52. Lloyd S, Carmella A, Wang L. Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*. 2020 Jun; 119
53. Guillermo J, Forero C, García L. Cuidar al paciente con COVID-19: entre la incertidumbre y el deseo de salir adelante. *Revistas Colombiana de Enfermería*. 2020 Sep; 20(2).
54. Ybaseta J, Becerra B. Salud Autopercebida en trabajadores de enfermería del primer nivel de atención, durante la pandemia de covid-19. *Revista Médica Panacea*. 2020 Aug; 9(2)
55. MINSA. GUÍA TÉCNICA. [Internet]. [citado junio 2021] 2020. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
56. Elers Mastrapa Y, Gibert Lamadrid MdP. REVISTA CUBANA DE ENFERMERIA. [Internet [citado junio2021] 2016 disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215>
57. Palmar G. RS, Valero U. JM. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la. *Espacios Públicos*. 2015 enero - abril; 17(39). [citado junio 2021]
58. Marasso N, Leonor O. La bioética y el principio de autonomía. *Revistafacultad de Odontología* [Internet]. 2013 [citado el 9 de mayo de2020];1(2):72-78. Disponible en:revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/download/1651/1411
59. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. [Internet]. 2010 [citado el 9 de diciembre de 2021];22:121-157. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
60. Arias S, Peñaranda F. La investigación éticamente reflexionada. *Revista 42 Facultad Nacional de Salud Pública* [Internet]. 2015 [citado 11 de mayo de2020];33(3):444-451. Disponible en : http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-

386X2015000300015

61. Mendoza A. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. RevPeru Ginecol Obstet [Internet]. 2017 [citado 9 de diciembre de 2021];63(4):555-564. Disponible en:<http://www.scielo.org.pe/pdf/rgo/v63n4/a07v63n4.pdf>
62. Redacción Médica. [Internet]. [citado mayo 2021] 2019 Disponible en: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/la-oms-incluye-el-burnout-de-medicos-y-enfermeras-como-enfermedad-9377>.