

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD**



TESIS:

**Impacto emocional post COVID - 19 y desempeño laboral de
los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta
“Daniel Alcides Carrión”, Ayacucho 2025**

Para optar el grado académico de:
MAESTRA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR:
Bach. Caroline YANCE RONDINEL

ASESOR:
Dr. Héctor HUARACA ROJAS

AYACUCHO - PERÚ

2025

Por apoyo inquebrantable en todo momento y por el cariño dedico esta tesis a mis adorados padres María Mercedes y Alberto y a mis hermanos Edu Alberto y Mercedes.

Caroline.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud y bendecirme con aquellos que fueron mi soporte inexorable a lo largo de este camino.

A la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, a la escuela de Post Grado, formadora de profesional de alta calidad.

Mi agradecimiento a mi asesor el Dr. Héctor Huaraca Rojas, por su acertada orientación metodológica, paciencia y guía para ser posible la culminación del presente trabajo de investigación.

A las Maestras que tuvieron a bien de validar los instrumentos que sirvieron para medir las variables del presente estudio.

A los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”, por su colaboración en la información de los datos para la realización de la presente investigación.

ÍNDICE

	Pág
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice general	iii
Índice de tablas	iv
Índice de anexos	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	viii
Capítulo I Planteamiento del problema	
1.1. Descripción de la situación	10
1.2. Planteamiento del problema	11
1.2.1. <i>Problema general</i>	14
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	14
1.3. Formulación de objetivos	15
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	15
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	15
Capítulo II Marco teórico	
2.1. Antecedentes de estudio	16
2.1.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	16
2.1.2. <i>Antecedentes nacionales</i>	17
2.1.3. <i>Antecedentes locales</i>	20
2.2. Base teórica	20
2.2.1. Impacto emocional post COVID – 19	20
2.2.1.1. Dimensiones Impacto emocional post COVID – 19	20
2.2.1.1.1 <i>Dimensión Ansiedad</i>	20
2.2.1.1.2 <i>Dimensión Estrés</i>	21
2.2.1.1.3 <i>Dimensión Depresión</i>	21
2.2.3. Desempeño laboral	22
2.2.3.1 <i>Dimensiones de desempeño laboral</i>	22
2.2.3.1.1 <i>Dimensión calidad del trabajo</i>	22
2.2.3.1.2 <i>Dimensión responsabilidad laboral</i>	22
2.2.3.1.3 <i>Dimensión trabajo en equipo</i>	22

2.2.3.1.4 <i>Dimensión compromiso institucional</i>	
2.3. Hipótesis y Variables	22
2.3.1. <i>Hipótesis general</i>	
2.3.2. <i>Hipótesis específicas</i>	23
2.4. Variables	23
2.4.1. <i>Variable independiente</i>	23
2.4.2. <i>Variable dependiente</i>	23
Capítulo III Diseño metodológico	24
3.1. Enfoque de la investigación	25
3.2. Tipo de investigación	25
3.3. Nivel de investigación	25
3.4. Diseño de investigación	25
3.5. Área de estudio	25
3.6. Población y muestra	26
3.6.1. <i>Población</i>	26
3.6.2. <i>Muestra</i>	26
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1 <i>Descripción de instrumentos</i>	27
3.7.2. <i>Confiabilidad y Validación de los instrumentos</i>	28
3.7.3. <i>Procedimiento</i>	29
3.7.4. <i>Análisis y procesamiento de datos</i>	30
Capítulo IV Resultados	31
Capítulo V Discusión	37
Conclusiones	42
Recomendaciones	43
Referencias bibliográficas	44
Anexos	48

	ÍNDICE DE TABLAS	Pag
Tabla 4.1.	Relación entre el impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta Ayacucho, 2025.	31
Tabla 4.2.	Nivel de impacto emocional post COVID-19 de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta Ayacucho, 2025.	33
Tabla 4.3.	Nivel de desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.	34
Tabla 4.4.	Relación entre la dimensión ansiedad del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.	35
Tabla 4.5.	Relación entre la dimensión estrés del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.	36
Tabla 4.6.	Relación entre la dimensión depresión del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.	37

	ÍNDICE DE ANEXOS	Pag
Anexo 1	Matriz de consistencia	48
Anexo 2	Operación de variables	49
Anexo 3	Instrumentos	50
Anexo 4	Consentimiento informado	54
Anexo 5	Validez por juicio de experto	55
Anexo 6	Resultado de confiabilidad de cuestionarios	60
Anexo 7	Tabla 4.7	61
Anexo 8	Autorización para ejecución de trabajo de investigación	63
Anexo 9	Panel fotográfico	64

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue “determinar la relación entre el impacto emocional post COVID - 19 y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025”. La metodología fue cuantitativa, tipo aplicada, diseño descriptivo-correlacional, no experimental y corte transversal, la muestra fue 121 profesionales de la salud. Los instrumentos aplicados fueron escala DASS-21 para medir el impacto emocional y cuestionario tipo Likert para medir desempeño laboral. Ambos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos. Resultados: El 49% de los profesionales perciben un nivel bajo de impacto emocional y el 50 % un nivel medio de desempeño laboral existiendo relación significativa entre ambas variables ($Rho= 0,531$; $p= 0,519$). El 49% percibe un nivel bajo de impacto emocional, mientras el 44% un nivel moderado y el 7% un nivel severo. El 50% presento un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 30% un nivel alto y el 20% presento un nivel bajo. El 60% percibió un nivel moderado de ansiedad y el 50% un nivel medio de desempeño laboral, hallándose una relación significativa ambas variables ($Rho=-0,013$; $p= 0,011$). El 46% percibió un nivel moderado de estrés y el 50% presento un nivel medio de desempeño laboral, hallándose una relación negativa alta entre las variables ($Rho=-0,092$; $p= 0,096$). El 49% percibió un nivel bajo de impacto emocional en la dimensión depresión y el 50% presento nivel medio de desempeño laboral, encontrándose una relación positiva baja entre ambas variables ($Rho= 0,020$; $p= 0,021$).

Palabras Clave: Impacto emocional, post COVID-19, desempeño laboral, profesionales de salud.

ABSTRACT

The objective of the research was "to determine the relationship between the emotional impact post COVID - 19 and the job performance of health professionals at the Huanta Support Hospital "Daniel Alcides Carrión" Ayacucho, 2025". The methodology was quantitative, applied type, descriptive-correlational, non-experimental and cross-sectional design, the sample was 121 health professionals. The instruments applied were the DASS-21 scale to measure the emotional impact and a Likert-type questionnaire to measure job performance. Both questionnaires were validated by expert judgment. Results: 49% of professionals perceive a low level of emotional impact and 50% a medium level of job performance, with a significant relationship between both variables ($Rho = 0.531$; $p = 0.519$). 49% perceive a low level of emotional impact, while 44% a moderate level and 7% a severe level. 50% presented an average level of job performance, while 30% a high level and 20% presented a low level. 60% perceived a moderate level of anxiety and 50% a medium level of job performance, finding a significant relationship between both variables ($Rho = -0.013$; $p = 0.011$). 46% perceived a moderate level of stress and 50% presented a medium level of job performance, finding a high negative relationship between the variables ($Rho = -0.092$; $p = 0.096$). 49% perceived a low level of emotional impact in the depression dimension and 50% presented a medium level of job performance, finding a low positive relationship between both variables ($Rho = 0.020$; $p = 0.021$).

Keywords: Emotional impact, post COVID-19, job performance, health professionals.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El COVID-19 influyó no solo en el bienestar físico de los profesionales de salud, afecto en mayor escala y de forma silenciosa en la salud mental, así como en su rendimiento laboral, aun en la actualidad pasado varios años desde la aparición de este virus gran parte de los profesionales de la salud presentan secuelas como ansiedad, depresión y estrés que la pandemia les ha dejado y se ha reportado que estos profesionales tiene mayor probabilidad de presentar arritmias, ataques o crisis de ansiedad y estrés, entre muchos problemas de salud tanto físicos como mentales.

La importancia del presente estudio reside en identificar la relación entre el impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral. Siendo este un estudio correlacional, se analizó la relación que existe entre dos variables y sus componentes, respetando las normas metodológicas para brindar un mayor aporte a la metodología científica. Por ello estos resultados serán reportados a los encargados de gestionar el recurso humano del hospital de apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” para que se pueda crear estrategias y así se pueda lograr el bienestar del personal de salud y tomar acciones preventivas ante situaciones futuras.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el impacto emocional post COVID - 19 y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho 2025.

1.1. Planteamiento del problema

La situación que vive el personal de salud en los últimos años se ve acompañada de una alta demanda de pacientes que ingresan con secuelas de COVID-19 que no son tomadas como importantes ya que son en su mayor parte secuelas mentales que avanzan silenciosamente, así como los escasos medicamentos y equipos de protección personal insuficientes, que aun pasando varios años desde la aparición de virus en nuestro país seguimos contando con estas deficiencias. Por ello surge la necesidad de investigar acerca de las repercusiones que dejó el COVID-19 sobre la salud mental de los profesionales de salud y su relación con el desempeño laboral, para plantear soluciones y evitar así que dichos problemas repercutan sobre los cuidados y calidad que los profesionales otorgan a sus pacientes.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), emitió mensajes para promover el bienestar psicosocial y mental como la indagación de historias exitosas de aquellas personas que superaron el COVID-19, y la importancia de mantener estilos de vida saludables. En el vecino país de Argentina el Ministerio de Salud de la Nación elaboró una serie de proposiciones para poder disminuir el impacto en la salud mental ocasionado por la pandemia, adoptando acciones para minimizar el daño¹.

En España, en el año 2021, se reportó en una investigación sobre el “Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles”, que obtuvieron en su resultado que en la pandemia del COVID-19 el personal estudiado presento diversos síntomas como estrés, ansiedad, depresión e insomnio, y que las mujeres tuvieron mayor incidencia de dichos síntomas y profesionales longevos. Se registró que las variables tales como el estado de contacto o el miedo al contagio, ocasionaron mayor sintomatología ².

Simón MA, *et al.* En su investigación encontraron que en una muestra de 196 enfermeros. El 16,8% presento depresión, el 46,4% ansiedad, el 22,4% estrés y el 77,6% insomnio, con mayor incidencia reportada en personal más longevo y con mayor experiencia, comorbilidades y más horas de jornada laboral. También que el 50,5% presento síndrome de burnout y miedo al contagio en un 46,9% quienes desencadenaron mayor sintomatología ³.

El ambiente hospitalario es un lugar que expone a los profesionales de la salud, diariamente, a riesgos ocupacionales, sobre todo a los psicosociales, ya que estos se ven sometidos a un proceso laboral psicológicamente intenso, debido a diversos factores como: el sufrimiento de los pacientes que son aquejados con diversas

enfermedades , la muerte inminente de muchos pacientes críticos, la alta demanda de pacientes , las relaciones conflictivas interpersonales, bajo reconocimiento y desvalorización profesional ⁴.

El estrés post COVID-19 influyó en el bienestar físico y mental de los profesionales de salud, así como en su rendimiento laboral, se ha reportado mayor incidencia de accidentes de trabajo, riesgo a presentar arritmias e incluso casos de intento y de suicidio. El impacto del estrés puede llegar a ser un factor influyente para el rendimiento laboral, presentando ansiedad, depresión, fatiga, irritabilidad, baja autoestima, entre otros; también se han reportado alteraciones cognitivas, como la falta de concentración y percepción de descontrol⁴.

Sin embargo, en México, se han observado el descontento respecto de las diversas oportunidades de mejora del entorno laboral, aun cuando existe conocimientos y seguridad, también se argumenta que debido a la pandemia los entornos laborales se han vuelto más hostiles, con mayor carga laboral, donde predomina el agotamiento emocional, falta de apoyo y seguimiento psicológico, entre otras situaciones que requieren ser atendidas para la mejora el entorno y condiciones de trabajo de los profesionales de la salud ⁵.

Dabou ER. *et al.* En su investigación “Comportamientos de gestión del estrés laboral de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19 en los Emiratos Árabes” en el 2022; encontraron que el estrés psicológico experimentado durante la pandemia a interferido con el bienestar y desempeño laboral. Ya que se requiere un manejo necesario para aminorar los efectos de este. como resultado se tuvo que (78,1%) presentaron un nivel de estrés moderado. Se utilizó cuatro elementos para el manejo del estrés que fueron (eliminación de factores estresantes, desarrollo de resiliencia, uso de afrontamiento a corto plazo y delegación efectiva ⁶.

En el Perú, un estudio realizado en el 2020, en enfermeras peruanas durante la pandemia, reveló un predominio del nivel de los estresores ambientales (63%), laborales (83%) e individuales (51%). Además, se halló una relación significativa entre los estresores ambientales y la satisfacción laboral ($p<0,01$) e individuales ($p<0,05$). Concluyendo que el entorno laboral es un factor determinante que puede repercutir en gran medida en el desempeño laboral⁷.

Girón Aguilar GJ. En su estudio “Estrés y desempeño laboral en el contexto COVID-19 del personal del departamento de farmacia de un hospital de Ayacucho, 2022”. Descubrió que los trabajadores se encontraban en situaciones muy estresantes debido al nivel de atención y a la cantidad de pacientes que atienden, la población estuvo conformada por 81 trabajadores, se obtuvo como resultado que el estrés laboral tiene una relación positiva media de 0,233 con el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0,036; por lo tanto, se pudo deducir que existe una correlación entre las variables. Se concluyó, que existe una correlación positiva media entre el estrés y el desempeño laborales ⁸.

Aguilar PA. En su investigación “Secuelas psicológicas post Covid-19”. Son innegables los efectos negativos psicológicos, que ha generado la pandemia en todos los niveles de la sociedad, y los resultados esta investigación concuerdan con una variedad de trabajos, sobre las sensaciones psicológicas en personas que han padecido COVID-19. Ambos efectos psicológicos del personal son similares, es decir los niveles de ansiedad, miedo, estrés del personal de salud en contraer el virus o contagiar a sus familiares, sumado a los niveles depresivos por la cuarentena y al giro tan brusco que trajo consigo a nuestras vidas la pandemia⁹.

Marcias BS. En su investigación “Covid-19 y secuelas en el personal que labora en el Centro de Salud Santa Ana”. Basado en un estudio descriptivo y exploratorio, con enfoque mixto. Se identificó que la mayor parte de las personas se recupera, pero existen manifestaciones clínicas persistentes con secuelas pulmonares, cardiacas, renales, neurológicas y psicológicas. Las secuelas manifestadas con mayor frecuencia fueron fatiga y cefalea. Se concluye que, los trabajadores al pertenecer a la primera línea de atención se encontraban expuestos al contagio de la enfermedad, y secuelas que a pesar de ser leve continúan en tratamiento de terapia física y emocional ¹⁰.

El Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” es una institución reconocida a nivel nacional en materia de salud. Se encuentra ubicado en la ciudad de Huanta perteneciente al departamento de Ayacucho, Perú. El cual nos permitió observar que la pandemia del COVID-19 repercutió emocionalmente en los profesionales de salud que laboran en esta institución y por consiguiente se vio afectado el desempeño laboral de estos.

Se formuló el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre el impacto emocional post COVID - 19 y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025?

Asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicos:

- a) ¿Cuál es impacto emocional de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025?
- b) ¿Cuál es el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025?
- c) ¿Cuál es la relación de la dimensión ansiedad del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025?
- d) ¿Cuál es la relación de la dimensión estrés del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025?
- e) ¿Cuál es la relación de la dimensión depresión del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025?

Se formuló el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre el impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta Ayacucho, 2025.

Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- a) Evaluar el nivel de impacto emocional post COVID-19 de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.
- b) Evaluar el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.
- c) Relacionar la dimensión ansiedad del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

- d) Relacionar la dimensión estrés del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.
- e) Relacionar la dimensión depresión del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

La metodología utilizada fue enfoque cuantitativo, tipo aplicada observacional, de diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, con una muestra de 121 profesionales de la salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”, provincia de Huanta. durante el año 2025. Los instrumentos utilizados fueron la escala DASS-21 y la escala tipo Likert.

Se encontró que, existe una relación negativa moderada entre impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral ya el 52% de los profesionales de salud perciben un nivel bajo respecto al impacto emocional y el 52% presenta un nivel alto de desempeño laboral ($Rho=-0,493$; $p=-0,437$).

El presente estudio estuvo estructurado en cinco capítulos: I Introducción, que incluye descripción del problema, formulación del problema, objetivo general y específicos. II Marco teórico que contiene antecedentes de estudio, base teórica, hipótesis y variables. III Diseño metodológico que contiene enfoque, tipo, nivel y diseño metodológico. IV Resultados. V Discusión. Conclusiones. Recomendaciones. Referencias bibliográficas y finalmente incluye una sección de anexos

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio.

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Gómez KP, et al¹¹. En Venezuela 2022 estudiaron sobre los “Impactos psicológicos del COVID-19 en el desempeño laboral en trabajadores de establecimientos de salud”. El objetivo fue analizar los impactos psicológicos del COVID-19 en el desempeño laboral en trabajadores de establecimientos de salud. La investigación fue cuantitativa, tipo documental bibliográfico, el método aplicado es el analítico sintético, ya que permitió que una serie de información se sintetizara; la que es captada, analizada, procesada y descrita, utilizando juicios de valor y exposición, sin dejar de lado el análisis con un criterio personal. Se concluye, que a pesar del impacto del COVID-19 en el desempeño laboral, se mantienen en la lucha contra esta catástrofe proporcionando los cuidados necesarios para salvar vidas.

Rubio MA¹². En Ecuador 2021 investigaron sobre el “Impacto emocional del covid-19 en personal de salud de un hospital público de la ciudad de Quito durante los meses de octubre a diciembre del año 2020”. La investigación surge con la intención de observar el impacto emocional que ha sufrido el personal de salud durante la pandemia del SARS-CoV-2. La metodología tiene un enfoque mixto, lo que permitió medir la existencia entre impacto emocional en el personal que han laborado en la atención directa de pacientes con dicha enfermedad. Los principales hallazgos fueron el cansancio y desidia son los efectos colaterales. Esta investigación pretende generar interés para futuras investigaciones así mismo promover la realización y ejecución de políticas de prevención y generar conciencia sobre la creación de programas de atención y recuperación del personal.

Pérez AC¹³. En España 2021 investigaron el “Impacto emocional de la pandemia COVID-19 en los trabajadores sanitarios y no sanitarios de un hospital general”. La pandemia a teniendo un impacto psicológico importante en la población general y especialmente significativo en la población sanitaria. El objetivo de este trabajo es determinar el impacto psicológico entre trabajadores sanitarios de un hospital. Material y métodos se realiza un estudio observacional descriptivo mediante un cuestionario auto aplicado. Actividad laboral durante la pandemia, sintomatología afectiva y ansiosa, toma de psicofármacos, factores estresantes y preparación para afrontar una situación similar, entre otros. Resultado se hallan diferencias significativas en ansiedad, insomnio e irritabilidad, mostrando valores superiores en profesionales que atienden casos de COVID-19. Los factores de mayor estrés son la falta de medios de protección, la preocupación por la organización y el miedo al contagio. Conclusiones La pandemia tiene un impacto psicológico significativo en los trabajadores del hospital.

Erquicia J, et al¹⁴. En España 2020 investigaron el “Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa”. Antecedentes y objetivo: La actual pandemia de Covid-19 ha puesto a los profesionales de salud de todo el mundo ante un desafío sin precedentes. Causando dificultades emocionales y problemas de salud mental. El objetivo fue analizar el estado emocional de los trabajadores del Hospital, pacientes y métodos: Se incluyó a un total de 395 trabajadores. Se realizó una evaluación transversal entre los meses de marzo y abril. Se obtuvo información sobre síntomas de ansiedad, depresión, estrés y datos demográficos y sobre factores estresantes. Resultados: Un porcentaje significativo reportó síntomas de ansiedad (71,6%) y depresión (60,3%). El 14,5% síntomas de estrés agudo. Conclusiones: El afrontamiento de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 ocasiono un impacto emocional en los profesionales sanitarios.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Quispe EN¹. En Perú 2023 investigaron con el objetivo de analizar el “Impacto emocional del COVID- 19 y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima 2022”. La investigación surge a raíz de poder evidenciar el impacto emocional con relación al desempeño laboral

del personal de enfermería de cuidados intensivos durante la pandemia del SARS – CoV2. Por ello la presente investigación tuvo como objetivo determinar el Impacto Emocional con respecto al desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). La investigación es no experimental, descriptiva de tipo correlacional, la muestra constituida por 80 enfermeros. La técnica usada es la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios auto aplicables: la ESCALA DASS y la ficha de desempeño laboral ambas validadas estadísticamente mediante alfa de Cronbach; Para la parte descriptiva se representó por figuras y tablas y se usó Rho de Spearman.

Chuquisana NR¹⁵. En Lima Perú 2022 investigaron “impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del hospital militar central, lima 2022”. Los profesionales han sufrido de una gran presión afectando así su salud psicoemocional, como objetivo general fue determinar la relación entre el impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería. 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, para la variable desempeño laboral individual. 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 0.476, el cruce entre la dimensión impacto emocional y desempeño emocional en su dimensión rendimiento 0.476 el cruce entre la dimensión rendimiento en el contexto 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. 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.

Rodríguez NS¹⁶. En Ecuador 2021 investigaron “Factores de riesgo asociados a depresión y ansiedad por covid-19 (SARS-Cov-2)” La afección y secuelas que ha generado por el COVID-19 ha causado impacto en la salud de las personas, se han descrito fibrosis pulmonar, afecciones cardíacas y problemas en la

salud mental que, aunque todavía no hay datos sobre el impacto a largo plazo de estas complicaciones, existen factores individuales, familiar y social de los individuos que deben enfrentar en estos tiempos de crisis. Este escenario crítico ha causado cerca de 96.218.601 infecciones y 2.058.534 casos de fallecimientos a nivel mundial, por tal razón, la población y personal de salud están experimentando altos niveles de estrés, agudizado por otros factores como el confinamiento, miedo, problemas económicos, sobrecarga de trabajo, condiciones laborales, haber estado en contacto con el virus, generando mayor sintomatología por Sars Cov-2, desarrollando ansiedad, depresión y estrés postraumático. Es necesaria la investigación sobre los trastornos psiquiátricos o psicológicos en tiempos de pandemia, ya que esta situación global podría prolongarse o repetirse y causar mayor contrariedad en las familias afectadas. El objetivo de este estudio fue revisar y actualizar la literatura sobre los factores de riesgos asociados a depresión y ansiedad en la población afectada por COVID-19. El personal de salud es un grupo vulnerable, desarrollando diversos síntomas psicológicos. En consecuencia, se recomienda brindar ayuda psicológica con el fin de reducir el impacto emocional causado por el virus, y asegurar la salud mental en la población general en los adolescentes y nuestros profesionales de la salud.

Chávez ML¹⁷ En Perú 2023 investigaron “Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital de Vitarte en pandemia por COVID-19, 2022”. **Objetivo.** Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia y cuidados críticos del hospital de Vitarte en pandemia por COVID-19, 2022. **Metodología.** Estudio de enfoque cuantitativo, observacional, de diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 miembros del personal de enfermería. Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios: el primero para estrés laboral y el segundo para desempeño **Resultados.** los factores sociodemográficos del personal de enfermería el 37.5 % tiene la edad entre 40 – 44 años, el 75% de sexo femenino, el grupo ocupacional el 58.7% Técnico de Enfermería y el 41.3% a profesionales, el 78.7% es nombrado, asimismo el 46.2% tienen entre 10 – 14 años de servicio; en cuanto al nivel de estrés observado corresponde a un nivel medio con 43.8%, y respecto al desempeño laboral el 52.5% manifiesta un nivel bajo. **Conclusión.**

Existe una relación entre estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia y cuidados críticos, el Rho de Spearman estableció una correlación inversa, lo cual significa que a mayor nivel de estrés menor desempeño laboral.

Vallejos ML¹⁸. En Perú 2021 investigaron “Efecto emocional por COVID-19 en el personal de salud durante la pandemia- Red Asistencial Lambayeque”. La salud mental de todo profesional de la salud ha llegado a una situación que merece la atención del sistema sanitario. El objetivo fue evaluar el efecto emocional que ha causado el COVID-19 en el personal de salud que labora en el Centro de Atención Primaria (CAP III) Carlos Castañeda Iparraguirre - La Victoria Red Asistencial Lambayeque, 2020, la muestra fue 79 profesionales de la salud. Resultados: La mayoría del grupo profesional presentaron un nivel leve de depresión y ansiedad con 80% y 50% respectivamente, los médicos presentaron un nivel leve con 50% y 57.14% de depresión y ansiedad; los tecnólogos médicos 55.66% y 66.67%. Entre las características sociodemográficas revela que fueron las mujeres con 67.1% (53) las que más incidencia presentan de estos problemas de salud mental. Conclusiones: La pandemia ha impactado emocionalmente en los profesionales de salud.

Choque AR, Contreras YE¹⁹. En el Perú 2021 estudiaron “Impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en el contexto de la pandemia COVID-19, del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos. Lima, 2021”. Objetivo: Identificar el impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en tiempos de pandemia COVID-19 del personal. Material y método: Estudio de tipo básica y la muestra fue de 118 trabajadores quienes respondieron a una escala de autovaloración que constan de 20 ítems para la variable ansiedad y un cuestionario de 31 ítems para la variable desempeño laboral. Resultados: Del total de la muestra en los niveles de ansiedad obtenidos predomina la severa 41,5%; normal 33,9%; mínima moderada 22,9% y grado máximo 1,75%; así mismo el desempeño laboral deficiente fue del 72%; y nivel regular 28%. Y dentro de las dimensiones se halla que la dimensión calidad de trabajo se constató que el nivel regular se encuentra 51,7%, responsabilidad el nivel regular 54,2%, en el nivel trabajo en equipo el nivel deficiente con 82% y en el nivel compromiso institucional el nivel deficiente 83,9%. Conclusión: Se identificó que la ansiedad no impacta en el desempeño laboral del personal.

Huayllani CJ²⁰. En Perú 2021 investigaron sobre las “Secuelas psicológicas post COVID - 19 y desempeño laboral en profesional de enfermería en un Hospital de tercer nivel Lima, 2021”. Objetivo determinar la relación entre secuelas psicológicas del post COVID -19 y desempeño laboral en profesional de enfermería. tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional trasversal. La muestra de 70 participantes. La técnica que se utilizó es la encuesta, el instrumento modificado de depresión y ansiedad de BECK tipo de escala de Likert y la ficha de evaluación del desempeño laboral, los resultados el 40% de los participantes presentaron secuelas psicológicas luego de su jornada laboral y con respecto al nivel de desempeño laboral se destaca que el 37.1% de desempeño laboral bajo. Llegando a la conclusión no existe relación entre secuelas psicológicas del post COVID -19 y desempeño laboral en profesional de enfermería.

2.1.3 Antecedentes locales.

Girón GJ⁸. En Perú 2019 investigaron “Estrés y desempeño laboral en el contexto COVID-19 del personal del departamento de farmacia de un hospital de Ayacucho, 2022”. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el contexto COVID-19 del personal del departamento de Farmacia de un hospital de Ayacucho, 2022. La metodología se usó es de tipo cuantitativo de diseño no experimental correlacional, cuya población estuvo conformada por 81 trabajadores a quienes se les otorgó una encuesta y como resultado se obtuvo que el estrés laboral tiene una relación positiva media de 0,233 con el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0,036. Se concluyó, que existe una correlación positiva media entre el estrés y el desempeño laboral.

2.2 Base teórica

2.2.1 Impacto emocional post COVID – 19

Los diversos estudios reportan un incremento en síntomas dejados por la pandemia como la depresión, ansiedad, estrés postraumático, intentos y también casos de suicidio, así como problemas de sueño y también la preocupación, el miedo a contagiarse y de sus familiares, amigos o compañeros. Conllevando esto a renuncias al trabajo, dejando de lado el interés económico; la percepción de miedo en la población fue en mayor medida ocasionados por los medios televisivos y en gran medida la influencia de las redes sociales²¹.

El personal de salud se vio afectado por las largas jornadas a los que se ven diariamente sometidos y a una gran presión, así como el constante miedo a infectarse, con escasas medidas de protección por lo cual suelen tomar decisiones como las renuncias en sus trabajos como una solución a su ansiedad. Las consecuencias más notorias son el estrés, la depresión, la ansiedad, el insomnio. Por tal motivo anteriormente descrito, se planteó diferentes opciones como el uso de la telemedicina y ejercicio físico que ayudan a disminuir estas alteraciones²¹.

2.2.1.1 Dimensiones Impacto emocional post COVID - 19

2.2.1.1.1. Dimensión Ansiedad

La terminología ansiedad proviene del latín “Anxietas” que significa estado de agitación o inquietud del ánimo. La ansiedad viene a ser una respuesta emocional que se acciona ante diversos procesos cognitivos, y que permite analizar información relevante sobre diversas situaciones, como es los recursos y el resultado que se espera, para que el cuerpo pueda actuar de inmediato. Posee una función adaptativa que tiene por finalidad guiar el comportamiento para así poder lidiar con circunstancias anticipadas. La cual impulsa y mejora el desempeño físico y también intelectual, moviliza al sujeto para la resolución de problemas y favorece la adaptación en múltiples contextos ²².

2.2.1.1.3 Dimensión Estrés

Es una respuesta de alerta ante diferentes tipos de estímulos tanto internos y externos que nos exigen obtener un rendimiento máximo, a lo largo de la historia esta respuesta ha permitido la supervivencia del ser humano para dar su máximo rendimiento ante diversas situaciones difíciles, el estrés también nos permite nivelar nuestra capacidad de dar diversas respuestas y adaptación a nuevas experiencias, pero se debe mantener un control y un manejo adecuado, las causas pueden ser diversas tales como el exceso de carga laboral, dificultad comunicativa y los síntomas como la cefalea, cansancio, problemas de comunicación y déficit de concentración²³.

El personal de salud durante la pandemia del COVID-19 experimentó mucho estrés, debido al confinamiento, las restricciones, la limitación de ver a sus familiares y la desesperación y miedo de ser infectados o infectar a sus seres queridos. Una investigación realizada en Colombia evidenció que siete de cada diez médicos presentaron síntomas de estrés y ansiedad, en donde el distanciamiento,

confinamiento fueron factores para el desarrollo del estrés, ansiedad como consecuencia se tiene un mayor deterioro en la salud mental de los profesionales de la salud²³.

2.2.1.1. Dimensión Depresión

Es una agrupación de sintomatologías que produce un estado de profundo malestar que conlleva a un deterioro que finalmente evoca sufrimiento. La depresión se debe atender de forma psicológica y clínica ya que con el paso del tiempo se transforma y llega a ser un cuadro peligroso y si no se afronta de manera oportuna puede inducir a que se autolesionan e incluso se puede llegar al suicidio. La depresión es un trastorno a nivel mental ya que procede de problemas en los factores psicológico, sociales y biológicos²³.

2.2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el resultado del pensamiento y del sentir de cada una de las personas en forma individual y en su conjunto de acuerdo con sus competencias y nivel de contribución a la organización para cumplir con el compromiso de cada uno de ellos con la organización. Es la forma cómo se desenvuelve cada trabajador, de acuerdo con las exigencias y requerimientos; es decir, que sea eficiente, eficaz y efectivo para que cumpla sus funciones que le son asignados con la finalidad de lograr los objetivos. Se refiere a las acciones relevantes que contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales²⁴.

Según Bautista et al, (2020) ²⁵, Afirma que son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos que colaboran y que impulsan el crecimiento y el logro de las metas trazadas. El desempeño laboral son características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización.

2.2.3.1 Dimensiones de desempeño laboral

2.2.3.1.1 Dimensión calidad del trabajo

El Proceso dado en un determinado tiempo donde la persona usa todos sus conocimientos, además del buen juicio y sus habilidades. Por ello se deduce que los profesionales utilizan sus destrezas y habilidades, para brindar una atención de calidad al usuario para ello se toma en cuenta las capacidades cognitivas, psicomotoras y afectivas que permitan a los profesionales en ejercicio de su función el cumplimiento de estas¹.

2.2.3.1.2 Dimensión responsabilidad laboral

Es el conjunto de aptitudes y recursos que se utiliza para realizar determinadas tareas o acciones. Por ello esto se relaciona con el buen desempeño, el cual es un proceso de integración de los métodos y herramientas para desempeñarse en el mundo¹.

2.2.3.1.3 Dimensión trabajo en equipo

Se refiere a la calidad del trabajo en equipo de los empleados, por ello se debe alentar los conocimientos y las cualidades. Verificar que la experiencia profesional sea formativa y puedan adquirir conocimientos y habilidades a lo largo de la vida activa. Los Profesionales de la salud mostrarán que trabajar en equipo conlleva la satisfacción del paciente y una propicia la buena gestión. Así mismo en el ámbito laboral es importante en la toma de decisiones, para llegar a un bienestar en el trabajo¹.

2.2.3.1.4 Dimensión compromiso institucional

Es la capacidad de generar “sentimientos” o lasos con la institución que se representa ello implícita las emociones que vive un individuo dentro de su centro de labores, se observa que hay diversidad de caracteres personales los cuales son: callados, apáticos, estresados, egoístas y autoritario¹.

Es importante la comunicación y que el líder guíe el equipo para bienestar del personal y del paciente. La comunicación abierta entre los empleados y sus jefes es de vital importancia para la toma de decisiones asertivas, igualmente dirigida a los familiares de los pacientes en forma concisa y clara¹.

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

El impacto emocional post COVID- 19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

2.3.2 Hipótesis Específicas

- a) El nivel de impacto emocional fue moderado de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.
- b) El desempeño laboral fue de nivel medio de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

- c) Existe relación significativa entre la dimensión ansiedad del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.
- d) Existe relación significativa entre la dimensión estrés del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.
- e) Existe relación significativa entre la dimensión depresión del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

2.4 Variables

2.4.1 Variable independiente

Impacto emocional post COVID-19

Dimensiones:

- Ansiedad
- Estrés
- Depresión

2.4.2 Variable dependiente

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Calidad del trabajo
- Responsabilidad laboral
- Trabajo en equipo
- Compromiso institucional.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

Según su naturaleza fue de enfoque cuantitativo, “Este enfoque trabaja sobre la base de una revisión de literatura que apunta al tema y da como conclusión un marco teórico orientador de la investigación. Estas recolecciones de datos derivan de las hipótesis que fueron sometidas a prueba para probar la veracidad del estudio” ²⁵. porque se utilizó instrumentos de comparación y medición, que nos brindaron datos para la aplicación de modelos estadísticos.

3.2 Tipo de investigación

Tipo de investigación fue aplicada, “Es aquella que utiliza la experiencia del investigador y la aplica en estudios de campo. Este tipo de investigación está íntimamente relacionado con la investigación” ²⁶, es transversal porque la información se recoge en un único periodo de tiempo.

3.3. Nivel de investigación

La investigación fue correlacional ya que “Mide el grado de relación entre las variables de una población estudiada, midiéndose coeficientes de correlación que no necesariamente sean causales” ²⁷, como la relación entre las variables impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

3.4. Diseño de investigación

La investigación fue no experimental porque no se interviene en las variables de investigación de corte transversal ya que solo se encuesta en una sola ocasión, donde se midió dos variables para entender y evaluar la relación significativa entre las variables.

3.5 Área de estudio

El estudio se realizó en Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”, provincia de Huanta, departamento de Ayacucho. Código Único de IPRESS 00003655, Categoría II-I con resolución N.º 1514-2012-GRA/GG-GRDS-DIRESA-DR, fecha de Categorización 01 de octubre 2012. Dirección Urb. Cáceres MZ LT. 1.

3.6 Población y muestra

3.6.1 Población

La población estuvo constituida por 175 profesionales de la salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”, provincia de Huanta, departamento de Ayacucho, durante el año 2025.

Por lo tanto, se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N-1) + Z^2 (pq)}$$
$$n = \frac{1.96^2 (0.5)(0.5)(175)}{0.05^2 (175 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)} = 121$$

Dónde:

N = Muestra

p = Eventos favorables (50%)

q = Eventos desfavorables (50%)

Z = Nivel de significancia 95% de confianza (1.96)

e = Margen de error 5% (0,05).

Criterios inclusión

- Profesionales de la salud que labore en el Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”
- Profesionales de la salud que laboraron en la pandemia por COVID-19 en el Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”

Criterios de exclusión

- Profesionales de la salud que no labore en el Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”
- Profesionales de la salud que no laboraron en la pandemia por COVID-19 en el Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”
- Profesionales de la salud labore en el Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” y que de forma voluntaria no desee participar en el estudio.

3.6.2 Muestra

La muestra comprendió de 121 profesionales de la salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”, provincia de Huanta. durante el año 2025.

3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para recolectar los datos de la variable Impacto emocional post COVID-19 y desempeño Laboral de los profesionales de la salud, fue la encuesta directa a los profesionales de la salud que cumplieron con los criterios de inclusión y accedieron voluntariamente a contestar el cuestionario elaborado previamente.

Se utilizo el escalamiento tipo Likert, para determinar la relación entre el impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

3.7.1. Descripción de instrumentos

La Escala de Depresión Ansiedad y Estrés (DASS-21), escala que se diseñó para cuantificar estados emocionales negativos: Depresión, Ansiedad y Estrés. Cada escala contiene 7 ítems con respuesta tipo escala de Likert con cuatro alternativas numéricas de 0 a 3 puntos. Este puntaje se calcula por cada escala con la suma de los puntajes de cada ítem perteneciente a esa escala y está entre 0 y 21 puntos¹.

Al tener la variable Impacto emocional post COVID-19 que tiene como dimensiones: depresión, ansiedad y estrés; los cuales serán medidos con la Escala DASS que representa un conjunto de opciones de respuesta el cual es ordinal pues representa un nivel de afectación al estado emocional de acuerdo con el puntaje obtenido, siendo estos niveles: normal, medio, moderado, severo y muy severo.

Ficha técnica

- Nombre: DASS -21 (Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés)
- Nombre Original: “Escala de Depresión, Ansiedad y estrés. DASS-42 (Depression, Anxiety and Stress Scale)”.
- Año y Autores: Sydney Harold Lovibond y Peter Lovibond Australia.
- Adaptación al español: En el 2008- Chile por Vinet, Román, Alarcón.
- Tipo de instrumento: Escala Objetivo: Medir el Impacto emocional post COVID-19 y sus dimensiones tales como: Ansiedad, depresión y Estrés.
- Tiempo de ejecución: Entre 10 a 20 minutos.

Descripción

La Escala DASS-21 que contiene 21 ítems, divididos en subescalas de siete parámetros, que evalúan depresión (Ítems 1 - 7), siete evalúan ansiedad (Ítems 8-14) y siete que evalúan estrés (Ítems 15 - 21).

La escala tipo Likert mide la frecuencia. Las opciones de respuesta presentadas que tienen un puntaje entre 0-3 puntos. La puntuación máxima por cada subescala es 21 puntos. Además, se utilizará una ficha con datos sociodemográficos, donde abarca información general del personal de salud evaluado, tales como: edad, sexo, condición laboral, tiempo de servicio¹.

Puntaje para el impacto emocional post COVID-19

Baremo

- Bajo: 0 - 21
- Moderado: 22 - 42
- Severo: 43 - 63

Puntaje de la dimensión ansiedad del impacto emocional post COVID-19

- Bajo: 0 - 7
- Moderado: 8-14
- Severo: 15-21

Puntaje de la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19

- Bajo: 0 - 7
- Moderado: 8-14
- Severo: 15-21

Puntaje de la dimensión depresión del impacto emocional post COVID-19

- Bajo: 0 - 7
- Moderado: 8-14
- Severo: 15-21

Ficha técnica de desempeño laboral

- Nombre: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral Autor Ministerio de Salud (MINSA).
- Objetivo: Medir el desempeño laboral de los profesionales de salud.
- Formas de Aplicación: De forma Individual.
- Duración Aproximadamente 25 minutos.

Descripción

El instrumento está conformado por 25 ítems con 4 dimensiones las que son: responsabilidad, calidad de trabajo, compromiso Institucional y trabajo en equipo.

La escala de respuesta es:

- (1) Nunca
- (2) A veces
- (3) Con frecuencia
- (4) Casi siempre

Puntaje para el desempeño laboral

Baremo:

- Bajo: 25 - 58
- Medio: 59 - 91
- Alto: 92 – 125

3.7.2 Confiabilidad y Validación de los instrumentos

El instrumento fue considerado confiable basándose en el coeficiente Alfa de Cronbach. Primeramente, se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra pequeña, en la cual se obtuvo un resultado de $\alpha=0,910$ para impacto emocional post COVID-19, lo cual indica una confiabilidad alta. Por lo tanto, se puede concluir que el instrumento es aplicable (ver anexo 7).

En cuanto al desempeño profesional, se obtuvo un coeficiente de $\alpha=0,861$, lo cual indica una confiabilidad muy alta y también aplicable (ver anexo 7).

La calificación obtenida por los jueces fue de 89,2%, lo cual indica un resultado de concordancia excelente y aplicable (ver anexo 06).

Experto	Grado	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa	Opinión
Bautista Gómez, María M.	Maestra	78%	Válido	Aplicable
Gutiérrez Mendoza, Erika	Maestra	80%	Válido	Aplicable
Alcarraz Curí, Luisa	Doctora	90%	Válido	Aplicable

3.7.3 Procedimiento

Se solicitó permiso para ejecución de la presente investigación a la dirección del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”. Con el permiso otorgado se inició con la encuesta en los diferentes servicios donde laboran el personal de salud, previamente, se solicitó el consentimiento informado a cada encuestado, con la firma correspondiente, respetando guardar confidencialidad de las respuestas.

Previamente se oriento acerca de la encuesta, hasta alcanzar la muestra. La recolección de datos se realizó durante el mes de marzo del 2025.

3.7.4 Análisis y procesamiento de datos

Los datos obtenidos fueron almacenadas y codificadas en una base de datos de SPSS los cuales fueron analizados usando el programa estadístico de SPSS. Los que son presentados utilizando las tablas cruzadas y descriptivas con sus respectivos valores y porcentajes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 4.1.

Relación entre el impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta. Ayacucho, 2025.

Impacto Emocional Post COVID-19	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	17	14 %	15	12%	27	23%	59	49%
Moderado	3	3%	42	35%	8	6%	53	44%
Severo	4	3%	3	3%	2	1%	9	7%
Total	24	20%	60	50%	37	30%	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud.

Rho = 0,531

p = 0,519

En la tabla 4.1. se aprecia que el 49% de los profesionales de salud perciben un nivel bajo respecto al impacto emocional post COVID-19. Dentro de este grupo el 23% presenta un nivel alto, mientras que el 14% presenta un nivel bajo y el 12% un nivel medio de desempeño laboral. Por otro lado, un 44% presentó un nivel de impacto emocional post COVID-19 moderado y dentro de este porcentaje el 35% tubo un nivel medio, mientras que el 6% presento un nivel alto y el 3% un nivel bajo de desempeño laboral. Por último, el 7% de los profesionales encuestados perciben un nivel de impacto emocional post COVID-19 severo y dentro de este porcentaje el 3% tubo un desempeño medio y bajo mientras que el 1% presento un nivel alto de desempeño laboral.

El valor estadístico Rho= 0,531 supera al valor crítico Rho=0,325. En consecuencia, se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una relación significativa entre impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral. Significativo (p = 0,519) con el cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4.2.

Nivel de impacto emocional post COVID-19 de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta. Ayacucho, 2025.

Impacto Emocional Post COVID-19	n	%
Bajo	59	49%
Moderado	53	44%
Severo	9	7%
Total	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud.

En la tabla 4.2. se aprecia, que el 49% de profesionales de la salud encuestados presento un nivel de impacto emocional post COVID-19 bajo, mientras que el 44% de encuestados presenta un nivel moderado y finalmente el 7% de profesionales presento un nivel severo.

Tabla 4.3.

Nivel de desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”. Ayacucho, 2025.

Desempeño Laboral	n	%
Bajo	24	20%
Medio	60	50%
Alto	37	30%
Total	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud.

En la tabla 4.3. se evidencia, que el 50% de profesionales de la salud encuestados presento un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 30% de encuestados manifestó un nivel alto de desempeño laboral y finalmente el 20% de profesionales presento un nivel bajo.

Tabla 4.4.

Relación entre la dimensión ansiedad del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

Dimensión Ansiedad	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	13	11%	15	12%	17	14%	45	37%
Moderado	10	8%	43	34%	20	16%	73	60%
Severo	1	1%	2	1%	0	0%	3	2%
Total	24	20%	60	50%	37	30%	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud.

$$\text{Rho} = -0,013$$

$$p = 0,011$$

En la tabla 4.4. se evidencia, que el 60% de los profesionales de salud señalan un nivel moderado respecto a la dimensión ansiedad del impacto emocional post COVID-19. Dentro de este grupo el 34% presento un nivel medio, el 16% presento un nivel alto y el 8% un nivel bajo de desempeño laboral. Por otro lado, un 37% presento un nivel bajo respecto a la dimensión ansiedad del impacto emocional post COVID-19 y dentro de este porcentaje el 14% presento nivel alto, el 12% un nivel medio y el 11% un nivel bajo de desempeño laboral, finalmente el 2% presento un nivel severo respecto a la dimensión ansiedad del impacto emocional post COVID-19 del cual el 1 % presento un nivel bajo y medio de desempeño laboral.

El valor estadístico $\text{Rho} = -0,013$ supera al valor crítico $\text{Rho} = 0,325$. Por lo tanto, se afirmar con un 95% de confianza que existe una relación negativa baja entre la dimensión ansiedad del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral. Significativo ($p = 0,011$) con el cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4.5.

Relación entre la dimensión estrés del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

Dimensión Estrés	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	14	12%	19	15%	22	18%	55	45%
Moderado	6	5%	37	30%	13	11%	56	46%
Severo	4	3%	4	4%	2	1%	10	8%
Total	24	20%	60	50%	37	30%	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud.

$$\text{Rho} = - 0,092$$

$$p = 0,096$$

En la tabla 4.5. se aprecia, que el 46% de los profesionales de salud presentó un nivel moderado respecto a la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19. Dentro de este grupo el 30% percibió un nivel medio y el 11% presento un nivel alto y el 5% un nivel bajo de desempeño laboral. Por otro lado, un 45% presento un nivel bajo respecto a la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 y dentro de este porcentaje el 18% presento un nivel alto de desempeño laboral, el 15% presento un nivel medio y el 12% un nivel bajo de desempeño laboral, finalmente los profesionales de la salud presentaron en un 8% un nivel severo respecto a la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 de desempeño laboral del cual el 4% presento un nivel medio y el 3% un nivel bajo y el 1% un nivel alto de desempeño laboral.

El valor estadístico $\text{Rho} = - 0,092$ supera al valor crítico $\text{Rho} = 0,325$. Por lo tanto, se afirmar con un 95% de confianza que existe una relación negativa alta entre la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral. Significativo ($p = 0,096$) con el cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4.6.

Relación entre la dimensión depresión del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

Dimensión Depresión	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	18	15%	19	16%	22	18%	59	49%
Moderado	3	2%	36	30%	12	10%	51	42%
Severo	3	3%	5	4%	3	2%	11	9%
Total	24	20%	60	50%	37	30%	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud.

$$\text{Rho} = 0,020$$

$$p = 0,021$$

En la tabla 4.6. se aprecia, que el 49% de los profesionales de salud presento un nivel bajo respecto a la dimensión depresión del impacto emocional post COVID-19. Dentro de este grupo el 18% presento un nivel alto y el 16% un nivel medio mientras que el 15% un nivel bajo de desempeño laboral. Por otro lado, un 42% presento un nivel moderado respecto a la dimensión depresión del impacto emocional post COVID-19 y dentro de este grupo el 30% presento un nivel medio, mientras que el 10% presento un nivel alto y el 2% un nivel bajo de desempeño laboral, finalmente el 9% presento un nivel severo respecto a la dimensión depresión del impacto emocional post COVID-19 de los cuales el 4% presento un nivel medio, el 3% un nivel bajo y finalmente el 2% un nivel alto de desempeño laboral.

El valor estadístico $\text{Rho} = 0,020$ se afirma con un 95% de confianza que existe una relación positiva baja entre la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral. Significativo ($p = 0,021$) con el cual, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general (Tabla 4.1.), se ha comprobado que, el 49% de los profesionales de salud perciben un nivel bajo respecto al impacto emocional post COVID-19. Dentro de este grupo el 23% presenta un nivel alto y el 12% un nivel medio de desempeño laboral. El 14% tubo un nivel bajo de desempeño laboral. mientras el 44% de los profesionales encuestados perciben un nivel de impacto emocional post COVID-19 moderado y el 35% un nivel medio mientras que el 6% un nivel alto de desempeño laboral, y finalmente el 7% presenta un nivel de impacto emocional severo del cual el 3% tiene un nivel medio y bajo de desempeño laboral. Este resultado ha sido respaldado por el estadístico Rho de Spearman ($Rho = -0,493$; $p = 0,531$). Se deduce que existe una relación significativa entre impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral. A mayor impacto emocional ocasionado por la pandemia del COVID-19 ha sido afectado el desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Estos resultados son similares a la investigación de **Chuquisana**¹⁵, quien encontró un nivel alto de impacto emocional (73.2%) y nivel medio del desempeño laboral (43.9 %) también hallo el cruce entre la variable impacto emocional y desempeño emocional ($Rho = 0,386$), entre la variable impacto emocional y la dimensión rendimiento ($Rho = 0.476$), la dimensión impacto emocional y la dimensión rendimiento ($Rho = 0.476$).por lo tanto, se concluye que si existe relación entre las variables impacto emocional y desempeño laboral. Asimismo, los resultados encontrados en esta investigación son similares a los de **Huayllani**²⁰, quien hallo que el 40% de los participantes presentaron secuelas psicológicas y con respecto al nivel de desempeño laboral que el 37.1% de desempeño laboral bajo. Igualmente, **Pérez**¹³ en su investigación "Impacto emocional de la pandemia COVID-19 en los trabajadores sanitarios y no sanitarios de un hospital general,

concluye que La pandemia tiene un impacto psicológico significativo en los trabajadores del hospital.

El personal de salud del Hospital de Apoyo Huanta se vio afectado al tener una gran presión y el miedo a infectarse, con pocas medidas de protección por lo cual las consecuencias más notorias son el estrés, la depresión, la ansiedad. Por tal motivo, se plantea diferentes opciones como el uso terapias psicológicas, promover actividades físicas ²⁰.

Así mismo el entorno tanto externo como interno contribuyo al impacto emocional de cada uno de los trabajadores ya que se encontraron laborando en situaciones difíciles, en contacto constante con el sufrimiento, muerte de pacientes y colegas de trabajo, exacerbados por esta pandemia, por ello aun pasado años de este suceso quedan secuelas silenciosas como es las afecciones mentales de los trabajadores de este sector y la repercusión en su desempeño laboral.

Respecto al primer objetivo específico (Tabla 4.2.), se halló que el 49% de profesionales de la salud encuestados presento un nivel de impacto emocional post COVID-19 bajo, mientras que el 44% presenta un nivel moderado y el 7% presento un nivel severo de impacto emocional. Estos hallazgos son similares a los encontrados por **Vallejos** ¹⁸ quien halló, que la mayoría del grupo profesional presentaron un nivel leve de depresión y ansiedad con 80% y 50% respectivamente, y concluyo que la pandemia ha impactado emocionalmente en los profesionales de salud. Mientras que **Erquicia**¹⁴ halló en sus conclusiones resultados similares mencionando que el afrontamiento de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 ocasiono un impacto emocional en los profesionales sanitarios.

Se infiere que tratar de evitar experiencias que nos causan sufrimiento es un comportamiento profundamente humano y entendible, por eso es esperable que, tras vivir momentos difíciles ocasionados por la pandemia se vean afectadas áreas importantes en la vida de las personas como el trabajo, las relaciones personales, y que resultan esenciales para mantener un adecuado equilibrio emocional.

La fatiga por compasión y la sobrecarga emocional de forma continuada en el tiempo de pandemia junto a otros factores como el confinamiento la incertidumbre y la falta de apoyo psicológico a generado que hasta la fecha los profesionales de

la salud presenten en gran porcentaje un nivel moderado de impacto emocional post COVID-19.

Respecto al segundo objetivo específico (Tabla 4.3.), se encontró que el 50% de profesionales de la salud encuestados presento un nivel alto de desempeño laboral, mientras que el 30% de encuestados manifestó un nivel medio y el 20% presentó un nivel bajo de desempeño laboral. Estos hallazgos son similares a los encontrados por **Chuquisana** ¹⁵ quien encontró en su investigación, un nivel medio del desempeño laboral (43.9 %).

El desempeño laboral es la forma cómo se desenvuelve cada trabajador; es decir la forma de ser eficiente, eficaz y efectivo a pesar de los obstáculos, así como la pandemia del COVID-19 y para cumplir las funciones que le son asignadas con la finalidad de lograr los objetivos planteados ²³.

Se infiere que el agotamiento propagado por la pandemia afecto significativamente el desempeño laboral de los profesionales de la salud, esto genero diversas afecciones en su capacidad en el trabajo, lo que genera mayor probabilidad de cometer errores y una menor calidad del trabajo y atención a los pacientes. Por ello es importante abordad de manera inmediata esta problemática aun latente pese a que aun han pasado varios años desde que empezó esta pandemia en nuestro país y ante posibles situaciones similares por ello es necesario plantear estrategias de facilidades como el teletrabajo, entre otros para así evitar sobreexponer a los trabajadores de salud.

Respecto al tercer objetivo específico (Tabla 4.4.), con relación a la dimensión ansiedad se encontró que el 60% de los profesionales de salud poseen un nivel moderado respecto al impacto emocional post COVID-19. Y que el 34% presento un nivel medio, mientras que el 16% presentó un nivel alto y el 8% un nivel bajo de desempeño laboral de desempeño laboral. Por otro lado, un 37% presento un nivel bajo de impacto emocional y el 14% un nivel alto y el 12% un nivel medio de desempeño laboral y finalmente el 2% de los profesionales encuestados presento un nivel severo respecto al impacto emocional de los cuales el 1% presento un nivel medio y bajo de desempeño laboral. Este resultado ha sido respaldado por el estadístico Rho de Spearman ($Rho=-0,013$; $p=0,011$).

Se puede deducir de estos resultados que existe una relación negativa baja entre la dimensión ansiedad del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño

laboral. Estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación de **Erquicia**¹⁴ quien halló que un porcentaje significativo de ansiedad en un (71,6%). Mientras que **Vallejo**¹⁸ encontró un nivel leve de ansiedad en un 50%, resultados que son similares a los hallados en la presente investigación. Por otro lado, **Choque**¹⁹ encontró que los niveles de ansiedad obtenidos predominan la severa (41,5%); normal (33,9%); mínima moderada (22,9%); así mismo el desempeño laboral deficiente fue del (72%); y nivel regular (28%), resultados que son similares a los encontrados en la presente investigación.

Es innegable el impacto emocional post COVID-19 ha repercutido en los profesionales de salud produciendo ansiedad, depresión y estrés, en diversas escalas, por lo que se debe implementar talleres para poder sobrellevar este impacto mental producido por la pandemia. sí como crear iniciativas que promuevan una buena salud mental y ambiente laboral.

Respecto al cuarto objetivo específico (Tabla 4.5.), en relación con la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 se encontró que el 46% de los profesionales de salud presentó un nivel moderado y el 30% percibió un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 11% presentó un nivel alto y el 5% un nivel bajo. Por otro lado, un 45% presentó un nivel bajo respecto a la dimensión estrés y el 18% presentó un nivel alto, mientras que el 15% un nivel medio y el 12% un nivel bajo de desempeño laboral, asimismo el 8% de profesionales encuestados presentó un nivel severo respecto a la dimensión estrés de los cuales el 4% presentó un nivel medio y finalmente el 3% un nivel bajo de desempeño laboral. Este resultado ha sido respaldado por el estadístico Rho de Spearman ($Rho = -0,092$; $p = 0,096$). Por lo tanto, se afirma que existe una relación negativa alta entre la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral.

Estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación de **Erquicia**¹⁴ quien halló que un El 14,5% síntomas de estrés. Mientras que **Girón**⁸ halló que estrés laboral tiene una relación positiva media de (0,233) con el desempeño laboral, con un nivel de significancia de (0,036), y llegó a la conclusión que existe una correlación positiva media entre el estrés y el desempeño laboral, resultados que difieren a los encontrados en esta investigación.

Se infiere que el estrés que generó la pandemia a los profesionales de salud se presenta como una respuesta del organismo frente a situaciones conflictivas, es

decir podemos enfrentar el problema o huir de lo que nos molesta, estas situaciones pueden aumentar una respuesta orgánica como son el aumento de la respiración y frecuencia cardíaca, entré otros.

El nivel de estrés de forma global se encontró que mayoritariamente el personal de salud del Hospital de Huanta presento un nivel moderado ya que se encontró frente a situaciones que generan mucho estrés, ya que fue esta una población sumamente vulnerable por la presencia de factores propios del entorno hospitalario y externo en el entorno familiar que agravaron su condición laboral y por consiguiente su desempeño en el trabajo.

Respecto al quinto objetivo específico (Tabla 4.6.), con relación la dimensión depresión se encontró que el 49% de los profesionales de salud presento un nivel bajo y el 18% presento un nivel alto y el 16% un nivel medio y el 15% un nivel bajo de desempeño laboral. Por otro lado, un 42% presento un nivel moderado del cual el 30% presento un nivel medio, el 10% presento un nivel alto y el 2% un nivel bajo de desempeño laboral y finalmente el 9% presento un nivel severo respecto a la dimensión depresión del impacto emocional post COVID-19, de los cuales el 4% presento un nivel medio y el 3% un nivel bajo y el 2% un nivel alto de desempeño laboral. Este resultado ha sido respaldado por el estadístico Rho de Spearman ($Rho = 0,020$; $p = 0,021$). Por lo tanto, se afirma que existe una relación positiva baja entre la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral.

Estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación de **Vallejos**¹⁸ quien hallo un nivel leve de depresión con un 80%. Mientras que **Erquicia**¹⁴ encontró que un (60,3%) presento depresión. resultados que se asemejan a los hallados en esta investigación.

Se concluye que la depresión generada por la pandemia genera efectos graves en la vida personal, social y profesional de una persona según la frecuencia, la intensidad y la duración de esta. Puede provocar sentimientos de desesperanza, irritabilidad, frustración y dificultad para tomar decisiones.

CONCLUSIONES

1. Se encontró que el 49% de los profesionales de salud perciben un nivel bajo de impacto emocional y el 50 % un nivel medio de desempeño laboral existiendo relación significativa entre ambas variables ($Rho= 0,531$; $p= 0,519$).
2. Que el 49% de encuestados percibe un nivel bajo de impacto emocional post COVID-19, mientras el 44% un nivel moderado y el 7% presento un nivel severo.
3. Se encontró que el 50% de profesionales de la salud presento un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 30% un nivel alto y el 20% presento un nivel bajo.
4. Se constato que el 60% percibió un nivel moderado de ansiedad y el 50% un nivel medio de desempeño laboral, hallándose una relación significativa entre la dimensión ansiedad del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral ($Rho=-0,013$; $p= 0,011$).
5. Se encontró que el 46% percibió un nivel moderado de estrés y el 50% presento un nivel medio de desempeño laboral, hallándose una relación negativa alta entre la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral ($Rho=-0,092$; $p= 0,096$).
6. Se descubrió que el 49% percibió un nivel bajo de impacto emocional en la dimensión depresión y el 50% presento nivel medio de desempeño laboral, encontrándose una relación positiva baja entre la dimensión depresión del impacto emocional post COVID-19 ($Rho= 0,020$; $p= 0,021$).

RECOMENDACIONES

1. A la directora del Hospital de Apoyo Huanta se recomienda brindar estrategias de mejora ya que mediante los estudios realizados se pudo determinar que el impacto emocional post COVID 19 si tiene una relación significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución por lo que es necesario estrategias tales como terapia ocupacional, psicológica e incentivar la actividad física.
2. Se recomienda para la mejora del desempeño laboral del Hospital de Apoyo Huanta “DANIEL ALCIDES CARRIÓN” fomentar un buen ambiente de trabajo y proporcionar capacitaciones y desarrollo profesional constante. Así mismo ofrecer retroalimentación constructiva y utilizar herramientas como un plan de mejora del desempeño.
3. Se recomienda la realización de talleres para mejora y manejo de ansiedad, estrés y depresión ya que es un derecho de cada profesional gozar de buena salud, la institución debe velar por su salud integral.
4. A la comunidad científica se recomienda el continuar con estudios relacionados con el presente tema en diferentes contextos y realidades, a fin de encontrar nuevas estrategias que contribuyan a la mejora continua en los establecimientos de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Quispe EN. Impacto emocional del COVID - 19 y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima 2022 [Internet]. 2022 [citado 2024 agosto 04] Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8713>
2. Dosil M, Ozamiz N, Redondo I, Jaureguizar MJ, Picaza M. Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. Rev. Psiquiatra Salud Mental (Barcelona).2021;14:106-112. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2173505021000224?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=8af3fb22e8ec4ffb
3. Simón A, Jiménez ML, Solano J, Simón L, Gaya B, Bordonaba D. Análisis del impacto psicoemocional de la pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería, 2022. [Internet]. 2022 [citado agosto 2024 07];21(66):184-234. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000200184&lng=es.
4. Mero EM, Salas YG, Acuña LM, & Bernal GV. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. RECIMUNDO. 2021; 5(3), 368-377. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1284>
5. Quintana MO, Bautista A, Velarde EP. Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. Sanus [revista en la Internet]. 2020 dic [citado 2024 agosto 07]; 5(16): 00003. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942020000400003&lng=es
6. Dabou EAR, Ilesanmi RE, Mathias CA, Hanson VF. Work R. Comportamientos de gestión del estrés laboral de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19 en los Emiratos Árabes [Internet]. 2022;8. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/23779608221084972>
7. Aguilar S, Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020 [Internet]. Universidad Interamericana; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/135>

8. Girón GJ. Estrés y desempeño laboral en el contexto COVID-19 del personal del departamento de farmacia de un hospital de Ayacucho, 2022 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94602/Giron_A_GJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
9. Huayllani CJ. Secuelas psicológicas post COVID - 19 y desempeño laboral en profesional de enfermería en un Hospital de tercer nivel Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo 2021[Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86052/Huayllani_TCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Huayllani CJ. Secuelas psicológicas post COVID - 19 y desempeño laboral en profesional de enfermería en un Hospital de tercer nivel Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo 2021[Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86052/Huayllani_TCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Gomez KP, et al. Impactos psicológicos del COVID-19 en el desempeño laboral en trabajadores de establecimientos de salud. CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Vol. VIII. Nro 3. Edición Especial 3. 2022 [Internet]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/362446992_Impactos_psicologicos_del_covid19_en_el_desempeno_laboral_en_trabajadores_de_establecimientos_de_salud
12. Rubio M A. Impacto emocional del covid-19 en personal de salud de un hospital público de la ciudad de quito durante los meses de octubre a diciembre del año 2020 [Internet]. Universidad politécnica salesiana; 2021. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20639/1/TTQ345.pdf>
13. Pérez Álvarez, C. (2021). Impacto emocional de la pandemia covid-19 en los trabajadores sanitarios y no sanitarios de un hospital general. Revista Ene De Enfermería, 15(3). Disponible en: <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/1192>
14. Erquicia J, Valls L, Barja A, Gil S, Miquel J, Blanquet J, Schmidt C, Checa, J, Vega D, 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, Volumen 155, Issue 10,2020, Pág. 434-440 [Internet]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.07.006>.

15. Chuquisana NR. Impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del hospital militar central, lima 2022. [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7916/TESIS-BERNABLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Rodríguez Chiliquinga NS, Padilla Mina L Álvaro, Jarro Villavicencio IG, Suárez Rolando BI, Robles Urgilez M. Factores de riesgo asociados a depresión y ansiedad por covid-19 (SARS-Cov-2). jah [Internet]. 4 de enero de 2021 [citado 9 de mayo de 2025];4(1):63-71. Disponible en: <https://jah-journal.com/index.php/jah/article/view/64>
17. Chavez M. Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital de Vitarte en pandemia por COVID-19, 2022 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/1643>
18. Vallejos ML. Efecto emocional por COVID-19 en el personal de salud durante la pandemia Red Asistencial Lambayeque 2022 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56418>
19. Choque AR, Contreras YE. Impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en el contexto de la pandemia COVID-19, del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos. Lima, 2021.Universidad Autónoma de Ica 2021[Internet]. Disponible en: <https://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1351>
20. Huayllani CJ. Secuelas psicológicas post COVID - 19 y desempeño laboral en profesional de enfermería en un Hospital de tercer nivel Lima, 2021.Universidad Cesar Vallejo 2021[Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86052/Huayllani_TCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Rodríguez NS, Padilla LA, Jarro IG, Suárez BI, & Robles M. Factores de riesgo asociados a depresión y ansiedad por covid-19 (SARS-Cov-2). Journal of

- American Health, 4(1), 63–71. 2021. [Internet]. Disponible en: <https://doi.org/10.37958/jah.v4i1.64>
22. Díaz I. Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual 2019. [Internet]. Ansiedad: Revisión y Delimitación Conceptual. 2019, Vol. 16, Nº 1, 42 - 50 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7009167>
23. Preciado AM, Requelme JF, Noriega AJ, Sotomayor J, & Mora ML. Factores asociados a la ansiedad, depresión y estrés en profesionales de enfermería post pandemia COVID-19. Ecuador. Dominio De Las Ciencias, 9(2), 1548–1562. 2023. [Internet]. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3359>
24. Reyes RP. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19,2021. [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70589>
25. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. RIVA [Internet]. 31 de diciembre de 2020 [citado 14 de mayo de 2025];7(1):54-60. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
26. Otero A. Enfoques de investigación. 2018 [Internet]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/AlfredoOteroOrtega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
27. Sanca MD. Revista de Actualización Clínica Volumen 9 Revista Médica. Act.Clin. 2011. [Internet]. Disponible en: http://revistasbolivianas.umsa.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Impacto emocional post COVID - 19 y desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”. Ayacucho, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DISEÑO METODOLOGICO
General: ¿Cuál es la relación entre el impacto emocional post COVID - 19 y el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025?	General: Determinar la relación entre el impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.	General: El impacto emocional post COVID- 19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.	Variable Independiente: Impacto emocional post COVID-19 Dimensiones: • Ansiedad • Estrés • Depresión	Antecedentes del estudio: • Internacional • Nacional • Selección de variables e indicadores. Bases teóricas conceptual: • Impacto emocional post COVID – 19 • Dimensiones Impacto emocional post COVID – 19 • Dimensión Ansiedad • Dimensión Estrés • Dimensión Depresión • Desempeño laboral • Dimensiones de desempeño laboral • Dimensión calidad del trabajo • Dimensión responsabilidad laboral • Dimensión trabajo en equipo • Dimensión compromiso institucional Definición operacional de términos	NIVEL DE INVESTIGACIÓN: • Descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo MÉTODO • Deductivo-inductivo TIPO DE INVESTIGACIÓN • Aplicada, trasversal MUESTREO: Probabilístico aleatorio simple POBLACION: La población promedio estará constituida por 175 profesionales de la salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”, provincia de Huanta, departamento de Ayacucho, durante el año 2025. MUESTRA: La muestra comprenderá 121 profesionales de la salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”, provincia de Huanta, durante el año 2025. TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario escala DASS 21 y cuestionario tipo Likert.
Específicos: a) ¿Cuál es el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025? b) ¿Cuál es impacto emocional de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025? c) ¿Cuál es la relación del impacto emocional en su dimensión ansiedad y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025? d) ¿Cuál es la relación del impacto emocional en su dimensión estrés y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025? e) ¿Cuál es la relación del impacto emocional en su dimensión depresión y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025?	Específicos: a) Evaluar el desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025. b) Evaluar el nivel de impacto emocional de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025. c) Relacionar el impacto emocional en su dimensión ansiedad y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025. d) Relacionar el impacto emocional en su dimensión estrés y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025. e) Relacionar el impacto emocional en su dimensión depresión y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.	Específico: a) El desempeño laboral fue de nivel medio de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025. b) El nivel de impacto emocional fue moderado de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025. c) Existe relación significativa entre el impacto emocional en su dimensión ansiedad y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025. d) Existe relación significativa entre el impacto emocional en su dimensión estrés y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025. e) Existe relación significativa entre el impacto emocional en su dimensión depresión y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.	Variable dependiente Desempeño laboral Dimensiones: • Calidad del trabajo • Responsabilidad laboral • Trabajo en equipo • Compromiso institucional		

ANEXO 2

Operacionalización de las variables

VARIABLES	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Impacto emocional post COVID-19	Según su naturaleza es de enfoque cuantitativo. Escala de medición ordinal	Los estudios reportan un incremento en síntomas como la depresión, ansiedad, estrés postraumático, ideación suicida y problemas de sueño del personal de salud la preocupación, el miedo a contagiarse y de sus familiares, amigos o compañeros. Conllevando esto a renuencias al trabajo, dejando de lado el interés económico; la percepción de exageración y generación de miedo en la población fueron en mayor medida ocasionados por la televisión y las redes sociales ¹⁴ .	El impacto emocional post COVID-19 es un concepto multidimensional y complejo que se pudo presentar en los profesionales de la salud por ello, será medido mediante una ESCALA DASS – 21.	Ansiedad	- Actividad fisiológica - Efectos musculoesqueléticos - Experiencia Subjetiva del efecto ansioso	Ítems del 1-7	- Bajo - Moderado - Severo	Ordinal: - Impacto emocional post COVID-19 severo - Impacto emocional post COVID-19 moderado - Impacto emocional post COVID-19 bajo
				Estrés	- Dificultad para relajarse - Irritabilidad - Activación nerviosa - Impaciencia	Ítems del 8-14		
				Depresión	- Inercia - Disforia - Desesperanza - Falta de Interés - Auto depreciación - Desvalorización de la vida - Anhedonia	Ítems del 15-21		
Desempeño laboral	Según su naturaleza es de enfoque cuantitativo Escala de medición ordinal	El desempeño laboral es considerado como el resultado del pensamiento y sentir de las personas en forma individual y en conjunto de acuerdo con sus competencias y nivel de contribución a la organización para cumplir con el compromiso de cada uno de ellos con la organización. Es la forma cómo se desenvuelve cada trabajador, de acuerdo con las exigencias y requerimientos; es decir, que sea eficiente, eficaz y efectivo para que cumpla sus funciones que le son asignados con la finalidad de lograr los objetivos. Se refiere a las acciones relevantes que contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales ¹⁷ .	Es la forma como los trabajadores de la organización ejercen su trabajo eficientemente, para lograr fines compartidos, basados en los principios establecidos anteriormente, por ello será medido mediante una escala de medición tipo Likert con 31 ítems divididas en 4 dimensiones: Calidad del trabajo, Responsabilidad laboral, Trabajo en equipo y Compromiso institucional.	Calidad del trabajo	- Capacidad minuciosa - Iniciativa laboral - Metodología coherente	Ítems del 1-11	- Bajo - Medio - Alto	Ordinal: - Desempeño laboral alto - Desempeño laboral medio - Desempeño laboral bajo
				Responsabilidad laboral	- Metodología coherente - Actuación con eficiencia y autonomía - Capacidad de solución de problemas	Ítems del 12-15		
				Trabajo en equipo	- Capacidad de integración - Liderazgo en labores en conjunto	Ítems del 16-20		
				Compromiso institucional	- Nivel de compromiso - Asumir responsabilidades	Ítems del 21-25		

Anexo 3

FICHA DE IMPACTO EMOCIONAL

Numero de ficha ()

DATOS DEMOGRAFICOS:

Edad: < 30 años () 30 a 40 años () 41 a 50 años () >50 años ()

Sexo: F () M ()

Condición Laboral: Nombrado () CAS () Tercero ()

Profesión:

Medico ()

Q. Farmacéutico()

Nutricionista ()

Obstetra ()

Biólogo()

Trabajo Social ()

Enfermera ()

Psicólogo()

Odontólogo ()

Tec. Enfermería ()

Tiempo De Servicio: < 1 Año () 1 a 5 Años () 6 Años a más()

Estado Civil: Soltero () Casado() Conviviente () **Carga Familiar:** Hijos () Padres () Ambos () Ninguno()

Tuvo COVID-19: SI () NO ()

Tuvo familiares con COVID-19: SI () NO ()

Tuvo familiares que fallecieron por COVID-19: SI () NO ()

Tuvo colegas o personal que laboraba en su servicio o área que se contagiaron por COVID-19: SI () NO ()

Tuvo colegas o personal que laboraba en su servicio o área que fallecieron por COVID-19: SI () NO ()

INSTRUCTIVO: Lea las siguientes afirmaciones y coloque una **x** en el número (0, 1, 2, 3) que indica cuánto esta afirmación le aplicó. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

La escala de calificación es la siguiente:

- no me aplicó, **NUNCA**(N)
- me aplicó un poco, o durante parte del tiempo, **A VECES** (A)
- me aplicó bastante, o durante una buena parte del tiempo, **CON FRECUENCIA** (CF)
- me aplicó mucho, o la mayor parte del tiempo, **CASI SIEMPRE** (CS)

ESCALAS DASS – 21		N	A	CF	CS
1	No podía sentir nada positivo	0	1	2	3
2	Se me hizo difícil motivarme	0	1	2	3
3	Sentí que no tenía nada por que vivir	0	1	2	3
4	Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3
5	Fui incapaz de entusiasmarme con algo	0	1	2	3
6	Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
7	Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3
8	Me di cuenta de que tenía la boca seca	0	1	2	3
9	Tuve problemas para respirar (ejemplo. respirar muy rápido o perder el aliento sin haber hecho un esfuerzo físico)	0	1	2	3
10	Me sentí tembloroso (ejemplo. Manos temblorosas)	0	1	2	3
11	Estuve preocupado por situaciones en las cuales podría sentir pánico y hacer el ridículo	0	1	2	3
12	Estuve a punto de tener un ataque de pánico	0	1	2	3
13	Sentía los latidos de mi corazón a pesar de que no había hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
14	Sentí miedo sin saber por que	0	1	2	3
15	Me costó relajarme	0	1	2	3
16	Me descontrolé en ciertas situaciones	0	1	2	3
17	Sentí que estaba muy nervioso	0	1	2	3
18	Note que me estaba poniendo intranquilo	0	1	2	3
19	Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3

20	No soporte que algo me apartara de lo que estaba haciendo	0	1	2	3
21	Sentí que estaba muy irritable	0	1	2	3

Fuente: ESCALAS DASS – 21 modificado por Quispe Bernachea EN, en el 2023. Adaptado a la presente investigación.

RESULTADO DE BAREMO

Valores Máximo: 63 puntos

Mínimo: 0 puntos

FORMULA:

$\text{Rango (R)} = V \text{ Max} - V \text{ min}$	$\text{Amplitud (K)} = \frac{R}{Q}$
--	-------------------------------------

$Q = \frac{63}{3} = 21$ $R = 63$

puntaje para el impacto emocional post covid-19	puntaje de la dimensión ansiedad	puntaje de la dimensión estrés	puntaje de la dimensión depresión
Bajo: 0 - 21	Bajo: 0 - 7	Bajo: 0 - 7	Bajo: 0 - 7
Moderado: 22-42	Moderado: 8-14	Moderado: 8-14	Moderado: 8-14
Severo: 43-63	Severo: 15-21	Severo: 15-21	Severo: 15-21

CUESTIONARIO TIPO LIKERT DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento ficha de desempeño laboral tipo Likert tiene la finalidad de recolectar datos del Desempeño Laboral del profesional de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” y tienen como finalidad el proceso de datos para estudio de maestría.

INSTRUCTIVO: Lea las siguientes afirmaciones y coloque una **x** en recuadro que indica cuánto esta afirmación le aplicó. No hay respuestas correctas o incorrectas

Alternativas

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	CALIDAD DE TRABAJO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos					
11	conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
RESPONSABILIDAD LABORAL						
12	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
13	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
14	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio					
15	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio					
TRABAJO EN EQUIPO						
16	Conoce la misión y la visión de su servicio					
17	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen, sexo, edad o minusvalías.					
18	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
19	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente					
20	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
21	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
22	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
23	Demuestra respeto a sus superiores.					
24	Demuestra respeto a sus colegas.					

25	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
----	--	--	--	--	--	--

Fuente: Cuestionario tipo Likert modificado por Quispe Bernachea EN, en el 2023. Adaptado a la presente investigación.

Puntaje para el desempeño laboral		
Bajo: 25-58	Medio: 58 - 91	Alto: 92 - 125

Anexo 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: / /2025

En pleno uso de mis facultades físicas y mentales accedo voluntariamente a que realicen el estudio de investigación titulada: "Impacto emocional post COVID - 19 y desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta "Daniel Alcides Carrión". Ayacucho, 2025. He sido informado(a) por la investigadora acerca del estudio que está realizando, donde se me solicitará responder algunas preguntas.

La investigadora me ha informado de los beneficios del procedimiento, así como sobre la posibilidad de retirarme cuando lo vea necesario.

Además, se me ha explicado que los resultados obtenidos serán totalmente confidenciales. Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para ser parte del presente estudio.

.....
Firma del profesional de salud

.....
Firma de la investigadora

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Gutierrez Mondago Esken
 1.2 Grado académico: Maestro
 1.3 Cargo e institución donde labora: Hospital Regional de Ayacucho
 1.4 Título de la Investigación: "IMPACTO EMOCIONAL POST COVID - 19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO HUANTA "DANIEL ALCIDES CARRIÓN". AYACUCHO, 2024.
 1.5 Autor del instrumento: Yance Rondinel, Caroline.
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
 1.7 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilite su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Esta organizado basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
TOTAL PARCIAL					X	
SUMATORIA TOTAL					X	

TOTAL (Promedio del valor del porcentaje, para cada calificación)

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total/10): 90 %

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable

Ayacucho, 06 de noviembre de 2024.

El

ERICKA GUTIERREZ MONDAGO
OBSTETRA
COP. 33325
 Firma del experto
 DNI: 44248754

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: BARTISTA GÓMEZ, MARIA MAGDALENA
1.2 Grado académico: MAESTRA
1.3 Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
1.4 Título de la Investigación: "IMPACTO EMOCIONAL POST COVID - 19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO HUANTA "DANIEL ALCIDES CARRIÓN". AYACUCHO, 2024.
1.5 Autor del instrumento: Yance Rondinel, Caroline.
1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: _____
1.7 Nombre del instrumento: _____

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilite su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Esta organizado basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
TOTAL PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL					4 B y	

TOTAL (Promedio del valor del porcentaje, para cada calificación)

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total/10): 76 %

VALORACIÓN CUALITATIVA: MUY BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

Ayacucho, 06 de noviembre de 2024.

María M. Bartista Gómez
MAESTRA
OP: 9335

Firma del experto
DNI: 88305402

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Alcarraz Curi Luisa
- 1.2 Grado académico: Doctora en ciencias de la salud/ Magister en educación con mención en docencia en el nivel superior
- 1.3 Cargo e institución donde Docente principal- UNSCH.
- 1.4 Título de la Investigación: "IMPACTO EMOCIONAL POST COVID - 19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO HUANTA "DANIEL ALCIDES CARRIÓN". AYACUCHO, 2024.
- 1.5 Autor del instrumento: Caroline Yance Rondinel.
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en gerencia en servicio de salud.
- 1.7 Nombre del instrumento: Ficha para medir impacto emocional.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilite su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Esta organizado basados en aspectos Técnicos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
TOTAL, PARCIAL						81-100%

TOTAL (Promedio del valor del porcentaje, para cada calificación) 81 – 100

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total/10): 8.1 - 10

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es adecuado para medir la variable Impacto emocional

Ayacucho, 14 de noviembre de 2024.


 Firma del experto
 DNI: 28205437

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

II. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Alcaraz Curi Luisa.
- 1.2 Grado académico: Doctora en ciencias de la salud/ Magister en educación con mención en docencia en el nivel superior
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente principal- UNSCH
- 1.4 Título de la Investigación: "IMPACTO EMOCIONAL POST COVID - 19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO HUANTA "DANIEL ALCIDES CARRIÓN". AYACUCHO, 2024.
- 1.5 Autor del instrumento: Yance Rondinel, Caroline.
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en gerencia en salud.
- 1.7 Nombre del instrumento: Ficha tipo Likert para medir desempeño laboral.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilite su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Esta organizado basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
TOTAL,						81-100%

TOTAL (Promedio del valor del porcentaje, para cada calificación) 81 – 100

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total/10): 8.1 - 10

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APUCABILIDAD: El instrumento es adecuado para medir la variable desempeño laboral

Ayacucho, 14 de noviembre de 2024.


Firma del experto
DNI: 28205137

Anexo 5

Validez por juicio de expertos

Prueba de concordancia entre los Jueces

$$v = \frac{Ta}{Ta + Tda} 100$$

$$v = \frac{80+78+90}{82.6+10} 100 = 89,2\%$$

Puntaje final: 89,2%, por lo tanto, el instrumento es válido y aplicable

ANEXO 6

Resultado de confiabilidad de cuestionarios.

Resultado de confiabilidad del Ficha de impacto emocional post COVID-19

Alfa de Cronbach	Nro. de Elementos
0,910	21

Fuente: Elaboración propia.

Resultado de confiabilidad del Ficha de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	Nro. de Elementos
0,861	25

Fuente: Elaboración propia.

Decisión: El instrumento tiene confiabilidad interna alta y puede aplicar.

ANEXO 7

Tabla 4.7.

Datos demográficos de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”. Ayacucho, 2025.

Datos Demográficos	n	%
Edad		
Menor de 30 años	47	39%
30 a 40 años	47	39%
41 a 50 años	27	22%
Sexo		
Femenino	60	50%
Masculino	61	50%
Condición laboral		
Nombrado	33	27%
CAS	63	52%
Tercero	25	21%
Profesión		
Medico	12	10%
Obstetra	15	12%
Enfermera	24	20%
Técnica en enfermería	15	12%
Químico farmacéutico	10	8%
Biólogo	9	7%
Psicólogo	8	7%
Nutricionista	4	8%
Odontólogo	10	3%
Trabajo Social	14	12%
Tiempo de servicio		
Menor de 1 año	12	10%
1 a 5 años	71	59%
6 años a mas	38	31%
Estado Civil		
Soltero	71	59%
Casado	16	13%
Conviviente	34	28%
Carga familiar		

Hijos	25	21%
Padres	20	17%
Ambos	14	12%
Ningunos	62	51%
Tuvo COVID-19		
Si	67	55%
No	54	45%
Tuvo familiares con COVID-19		
Si	77	64%
No	44	36%
Tuvo familiares que fallecieron con COVID-19		
Si	42	35%
No	79	65%
Tuvo colegas que se contagiaron con COVID-19		
Si	97	80%
No	24	20%
Tuvo colegas que fallecieron con COVID-19		
Si	15	12%
No	106	88%
TOTAL	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud.

En la tabla 4.7. se evidencia que el 39% de los profesionales de salud presenta edades menores a 40 años. El 50% de encuestados son de sexo masculino. Por otro lado, un 52% presentó una condición laboral de régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), mientras que el 20% de profesionales encuestados son enfermeros. El 59% de encuestados presenta entre 1 a 5 años de tiempo de servicio, el 59% de profesionales son solteros y el 51% no tiene carga familiar, con respecto al 55% de encuestados presentaron COVID-19 de los cuales un 64% tuvo familiares con COVID-19 y de este grupo 35% tuvo familiares que fallecieron con COVID-19 y finalmente el 80% presentaron colegas contagiados de los cuales el 12% tuvo colegas que fallecieron con el COVID-19.

ANEXO 8

	PERÚ	Ministerio de Salud	Gobierno Regional Apurímac	Dirección Regional de Salud Apurímac	H.O. - Hosp. Apurímac - Huancayo	Unidad de Recursos Humanos
---	-------------	---------------------	----------------------------	--------------------------------------	----------------------------------	----------------------------

"Ata de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

HOSPITAL DE APOYO HUANTA "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - HAHU.

Huanta, 25 de marzo de 2025

CARTA N° 0010- 2025-GRA/GG-GRDS-DIRESA-HAHTA-URRHH-WVC.

SRTA. CAROLINE YANCE RONDINEL
PRESENTE. -

ASUNTO : Aprobación de Solicitud para la Realización de Encuesta.
DOC. REF. : FUT NRO 427-2025

De mi mayor consideración:

Por medio del presente, tengo el agrado de dirigirme a usted en atención a su solicitud para la realización de una encuesta en el Hospital de Apoyo Huanta, como parte de su trabajo de investigación.

Luego de la debida evaluación, comunicamos que **su petición ha sido aprobada**, bajo la condición de que se cumplan estrictamente las normas de bioseguridad y el respeto a la privacidad y confidencialidad de la información de nuestros pacientes y personal de salud. Así mismo, se le exhorta a coordinar previamente con las áreas pertinentes para evitar interferencias con las actividades asistenciales del Hospital.

Agradecemos su interés y compromiso con la investigación en el ámbito de la salud y le deseamos éxitos en su estudio.

Atentamente,


DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
DANIEL ALCIDES CARRIÓN
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Cc:
AndresRRH@

SISGEDQ
Nuevo Reg. Documento : 09168593
Nuevo Reg. Expediente : 05053197
Folios : 04

Hospital de Apoyo Huanta
"Daniel Alcides Carrion" 

Anexo 9

Panel fotográfico.



**Impacto emocional post COVID - 19 y desempeño laboral de los
profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides
Carrión”, Ayacucho. 2025.**

*Emotional impact of COVID-19 and job performance of healthcare professionals
at the Huanta “Daniel Alcides Carrión” Support Hospital, Ayacucho 2025.*

Caroline Yance Rondinel: <https://orcid.org/0009-0004-0976-0775>

**Escuela de posgrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de
Huamanga.**

Correspondencia:

caroline.yance.20@unsch.edu.pe

Fuentes de financiamiento: Autofinanciado

Conflicto de intereses:

La autora declara no tener conflicto de intereses.

Cómo citar este trabajo:

Yance R.C. Impacto emocional post COVID - 19 y desempeño laboral de los
profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”.
Ayacucho, 2025. Escuela de posgrado, Universidad Nacional de San Cristóbal
de Huamanga, Ayacucho, Perú.

RESUMEN

Introducción: La pandemia de COVID-19 ha causado millones de muertes. estudios han revelado que el virus provoca afecciones de larga duración, por lo tanto, pueden persistir síntomas en el cuerpo, durante meses o años; puesto que sus secuelas no solo se basan en dolor físico, sino que también engloba el riesgo de padecer enfermedades mentales, inmunológicas, secuelas cardíacas, cutáneas, o endocrinas. Entre los trastornos mentales psicológicos más comunes esta la depresión, estrés y ansiedad.

Objetivo: El presente trabajo tuvo por objetivo determinar la relación entre el impacto emocional post COVID - 19 y el desempeño laboral de los profesionales de salud del “Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

Método: Estudio de tipo cuantitativa, aplicada, diseño descriptivo correlacional no experimental y de corte transversal, la muestra fue 121 profesionales de la salud. La técnica fue la encuesta y la escala de depresión, ansiedad y Estrés (DASS-21) la cual se utilizó para medir el impacto emocional y el cuestionario tipo Likert para medir desempeño laboral. **Resultados:** el 49% percibe un nivel bajo de impacto emocional, mientras el 44% un nivel moderado y el 7% severo. El 50% presentó un nivel medio de desempeño laboral, el 30% alto y el 20% presentó un nivel bajo. El 60% percibió nivel moderado de ansiedad y el 50% medio de desempeño laboral, hallándose una relación significativa en ambas variables ($Rho= 0,531$; $p= 0,000$). El 46% percibió un nivel moderado de estrés y el 50% nivel medio de desempeño laboral, hallándose una relación positiva alta entre las variables ($Rho= 0,753$; $p= 0,000$). El 49% percibió un nivel bajo de impacto emocional en la dimensión depresión y el 50% un nivel medio de desempeño laboral, encontrándose una relación positiva alta entre ambas variables ($Rho= 0,726$; $p= 0,000$). Se concluye que el 49% de los profesionales de salud perciben un nivel bajo de impacto emocional y el 50 % un nivel medio de desempeño laboral existiendo relación no significativa entre ambas variables ($Rho= - 0,131$; $p= 0,152$). **Conclusiones:** El 49% percibió un nivel bajo de impacto emocional en la dimensión depresión y el 50% nivel medio de desempeño laboral, encontrándose una relación positiva baja entre ambas variables ($Rho= 0,020$; $p= 0,021$). Se concluye que el 49% de los profesionales

de salud perciben un nivel bajo de impacto emocional y el 50 % un nivel medio de desempeño laboral existiendo relación significativa entre ambas variables ($Rho= 0,531$; $p= 0,519$).

Palabras Clave: Impacto emocional, post COVID-19, desempeño laboral, profesionales de salud.

ABSTRACT

Introduction: The COVID-19 pandemic has had a significant impact on the world, including Peru. The SARS-CoV-2 virus has caused millions of deaths. Studies have revealed that the virus causes long-term illnesses, so symptoms can persist in the body for months or years. Called "long COVID-19" or post-COVID-19 syndrome, this virus is and will continue to be a source of growing concern and study. Its after-effects are not only based on physical pain, but also encompass the risk of mental illnesses, immunological conditions, cardiac, skin, or endocrine problems. Various studies reveal that the after-effects are varied. Among the most common psychological and mental disorders are depression, stress, and anxiety.

Objective: This study aimed to determine the relationship between the emotional impact of COVID-19 and the job performance of healthcare professionals at the "Huanta Daniel Alcides Carrión Support Hospital" in Ayacucho, 2025. **Method:** A quantitative, applied study with a non-experimental, descriptive, correlational, and cross-sectional design. The sample consisted of 121 healthcare professionals. The technique used was a survey, and the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21) was used as an instrument to measure emotional impact, while a Likert-type questionnaire was used to measure job performance.

Results: show that 49% perceived a low level of emotional impact, while 44% a

moderate level and 7% a severe level. 50% presented an average level of work performance, while 30% a high level and 20% presented a low level. 60% perceived a moderate level of anxiety and 50% a medium level of work performance, finding a significant relationship between both variables ($Rho = -0.013$; $p = 0.011$). 46% perceived a moderate level of stress and 50% presented an average level of work performance, finding a high negative relationship between the variables ($Rho = -0.092$; $p = 0.096$). **Conclusions:** 49% perceived a low level of emotional impact in the depression dimension, and 50% perceived a medium level of job performance, with a weak positive correlation found between the two variables ($Rho = 0.020$; $p = 0.021$). It is concluded that 49% of healthcare professionals perceive a low level of emotional impact and 50% a medium level of job performance, with a significant correlation between the two variables ($Rho = 0.531$; $p = 0.519$).

Keywords: Emotional impact, post-COVID-19, job performance, healthcare professionals.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en el mundo y así mismo en el Perú. El virus SARS-CoV-2 ha causado millones de muertes. estudios han revelado que el virus provoca afecciones de larga duración. Diversas investigaciones revelan que las secuelas son varias. Entre los trastornos mentales psicológicos más comunes esta la depresión, estrés y ansiedad. ¹

El desempeño laboral son el conjunto de procesos que desarrollan los trabajadores para lograr diversas metas de la organización, y pueden ser

medidos en términos de competencias, habilidades, capacidades, de cada individuo, lo que impacta en el desarrollo de la organización, ello incluye la responsabilidad, la calidad de servicio realizado, entrega de tareas en el tiempo establecido, el nivel de compromiso, capacidad para resolver los problemas, forma de organización, nivel de liderazgo, entre otros ².

II. METODOLOGIA

Estudio de enfoque cuantitativo, fue aplicada de nivel correlacional de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 175 profesionales de la salud del “Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión”, Provincia de Huanta, departamento de Ayacucho, durante el año 2025. Con una muestra comprendió de 121 profesionales de la salud.

INSTRUMENTOS:

La Escala de depresión, ansiedad y Estrés (DASS-21), escala que se diseñó para cuantificar estados emocionales estuvo estructurado de la siguiente manera. Cada escala contiene 7 ítems con respuesta tipo escala de Likert con cuatro alternativas numéricas de 0 a 3 puntos. Este puntaje se calcula por cada escala con la suma de los puntajes de cada ítem perteneciente a esa escala y está entre 0 y 21 puntos¹.

La variable Impacto emocional post COVID-19 tiene 3 dimensiones: depresión, ansiedad y estrés; los cuales fueron medidos con la Escala de depresión, ansiedad y Estrés (DASS-21) se clasificó de acuerdo con el puntaje obtenido, siendo estos niveles: normal, medio, moderado, severo y muy severo.

III. RESULTADOS

Tabla 4.3. Relación entre el impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta. Ayacucho, 2025.

Impacto Emocional Post COVID-19	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	17	14 %	15	12%	27	23%	59	49%
Moderado	3	3%	42	35%	8	6%	53	44%
Severo	4	3%	3	3%	2	1%	9	7%
Total	24	20%	60	50%	37	30%	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud. Rho

$$= 0,404; p = 0,000$$

Tabla 4.4. Relación entre la dimensión ansiedad del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del “Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

Dimensión Ansiedad	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	13	11%	15	12%	17	14%	45	37%
Moderado	10	8%	43	34%	20	16%	73	60%
Severo	1	1%	2	1%	0	0%	3	2%
Total	24	20%	60	50%	37	30%	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud. Rho

$$= 0,531; p = 0,000$$

Tabla 4.5. Relación entre la dimensión estrés del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del “Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

Dimensión Estrés	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	14	12%	19	15%	22	18%	55	45%
Moderado	6	5%	37	30%	13	11%	56	46%

Severo	4	3%	4	4%	2	1%	10	8%
Total	24	20%	60	50%	37	30%	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud. Rho

$$= 0,753; p = 0,000$$

Tabla 4.6. Relación entre la dimensión depresión del impacto emocional y el desempeño laboral los profesionales de salud del “Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión” Ayacucho, 2025.

Dimensión Depresión	Desempeño Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	18	15%	19	16%	22	18%	59	49%
Moderado	3	2%	36	30%	12	10%	51	42%
Severo	3	3%	5	4%	3	2%	11	9%
Total	24	20%	60	50%	37	30%	121	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada a los profesionales de la salud. Rho

$$= 0,606; p = 0,000$$

DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general (Tabla 4.3.), se ha comprobado que el 49% de los profesionales de salud perciben un nivel bajo respecto al impacto emocional post COVID-19. Dentro de este grupo, el 23% presenta un nivel alto y el 12% un nivel medio de desempeño laboral. El 14% tuvo un nivel bajo de desempeño laboral. Mientras el 44% de los profesionales encuestados perciben un nivel de impacto emocional post COVID-19 moderado y el 35% un nivel medio, el 6% un nivel alto de desempeño laboral, y finalmente el 7% presenta un nivel de impacto emocional severo, del cual el 3% tiene un nivel medio y bajo de desempeño laboral. Este resultado ha sido respaldado por el estadístico Rho de Spearman ($Rho = -0,493; p = 0,531$). Se deduce que existe una relación significativa entre impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral. POR EL mayor

impacto emocional ocasionado por la pandemia del COVID-19 ha sido afectado el desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Estos resultados son similares a la investigación de **Chuquisana** ¹⁵, quien encontró un nivel alto de impacto emocional (73.2%) y nivel medio del desempeño laboral (43.9 %) también halló el cruce entre la variable impacto emocional y desempeño emocional ($Rho = 0,386$), entre la variable impacto emocional y la dimensión rendimiento ($Rho = 0.476$), la dimensión impacto emocional y la dimensión rendimiento ($Rho = 0.476$). por lo tanto, se concluye que si existe relación entre las variables impacto emocional y desempeño laboral. Asimismo, los resultados encontrados en esta investigación son similares a los de **Huayllani** ²⁰, quien halló que el 40% de los participantes presentaron secuelas psicológicas y con respecto al nivel de desempeño laboral que el 37.1% de desempeño laboral bajo. Igualmente, **Pérez** ¹³ en su investigación "Impacto emocional de la pandemia COVID-19 en los trabajadores sanitarios y no sanitarios de un hospital general, concluye que la pandemia tiene un impacto psicológico significativo en los trabajadores del hospital.

El personal de salud del Hospital de Apoyo Huanta se vio afectado al tener una gran presión y el miedo a infectarse, con pocas medidas de protección por lo cual las consecuencias más notorias son el estrés, la depresión, la ansiedad. Por tal motivo, se plantea diferentes opciones como el uso terapias psicológicas, promover actividades físicas ²⁰.

Así mismo el entorno tanto externo como interno contribuyó al impacto emocional de cada uno de los trabajadores ya que se encontraron laborando en situaciones difíciles, en contacto constante con el sufrimiento, muerte de pacientes y colegas de trabajo, exacerbados por esta pandemia, por ello aun pasado años de este

suceso quedan secuelas silenciosas como es las afecciones mentales de los trabajadores de este sector y la repercusión en su desempeño laboral.

Respecto al tercer objetivo específico (Tabla 4.4.), con relación a la dimensión ansiedad se encontró que el 60% de los profesionales de salud poseen un nivel moderado respecto al impacto emocional post COVID-19. Y que el 34% presentó un nivel medio, mientras que el 16% presentó un nivel alto y el 8% un nivel bajo de desempeño laboral de desempeño laboral. Por otro lado, un 37% presentó un nivel bajo de impacto emocional y el 14% un nivel alto y el 12% un nivel medio de desempeño laboral y finalmente el 2% de los profesionales encuestados presentó un nivel severo respecto al impacto emocional de los cuales el 1% presentó un nivel medio y bajo de desempeño laboral. Este resultado ha sido respaldado por el estadístico Rho de Spearman ($Rho = -0,013$; $p = 0,011$).

Se puede deducir de estos resultados que existe una relación negativa baja entre la dimensión ansiedad del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral. Estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación de **Erquicia**¹⁴ quien halló que un porcentaje significativo de ansiedad en un (71,6%). Mientras que **Vallejo**¹⁸ encontró un nivel leve de ansiedad en un 50%, resultados que son similares a los hallados en la presente investigación. Por otro lado, **Choque**¹⁹ encontró que los niveles de ansiedad obtenidos predominan la severa (41,5%); normal (33,9%); mínima moderada (22,9%); así mismo el desempeño laboral deficiente fue del (72%); y nivel regular (28%), resultados que son similares a los encontrados en la presente investigación.

Es innegable el impacto emocional post COVID-19 ha repercutido en los profesionales de salud produciendo ansiedad, depresión y estrés, en diversas escalas, por lo que se debe implementar talleres para poder sobrellevar este

impacto mental producido por la pandemia. sí como crear iniciativas que promuevan una buena salud mental y ambiente laboral.

Respecto al cuarto objetivo específico (Tabla 4.5.), en relación con la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 se encontró que el 46% de los profesionales de salud presentó un nivel moderado y el 30% percibió un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 11% presentó un nivel alto y el 5% un nivel bajo. Por otro lado, un 45% presentó un nivel bajo respecto a la dimensión estrés y el 18% presentó un nivel alto, mientras que el 15% un nivel medio y el 12% un nivel bajo de desempeño laboral, asimismo el 8% de profesionales encuestados presentó un nivel severo respecto a la dimensión estrés de los cuales el 4% presentó un nivel medio y finalmente el 3% un nivel bajo de desempeño laboral. Este resultado ha sido respaldado por el estadístico Rho de Spearman ($Rho = -0,092$; $p = 0,096$). Por lo tanto, se afirma que existe una relación negativa alta entre la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral.

Estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación de **Erquicia**¹⁴ quien halló que un 14,5% síntomas de estrés. Mientras que **Girón**⁸ halló que estrés laboral tiene una relación positiva media de (0,233) con el desempeño laboral, con un nivel de significancia de (0,036), y llegó a la conclusión que existe una correlación positiva media entre el estrés y el desempeño laboral, resultados que difieren a los encontrados en esta investigación.

Se infiere que el estrés que generó la pandemia a los profesionales de salud se presenta como una respuesta del organismo frente a situaciones conflictivas, es decir podemos enfrentar el problema o huir de lo que nos molesta, estas

situaciones pueden aumentar una respuesta orgánica como son el aumento de la respiración y frecuencia cardíaca, entre otros.

El nivel de estrés de forma global se encontró que mayoritariamente el personal de salud del Hospital de Huanta presentó un nivel moderado ya que se encontró frente a situaciones que generan mucho estrés, ya que fue esta una población sumamente vulnerable por la presencia de factores propios del entorno hospitalario y externo en el entorno familiar que agravaron su condición laboral y por consiguiente su desempeño en el trabajo.

Respecto al quinto objetivo específico (Tabla 4.6.), con relación la dimensión depresión se encontró que el 49% de los profesionales de salud presentó un nivel bajo y el 18% presentó un nivel alto y el 16% un nivel medio y el 15% un nivel bajo de desempeño laboral. Por otro lado, un 42% presentó un nivel moderado del cual el 30% presentó un nivel medio, el 10% presentó un nivel alto y el 2% un nivel bajo de desempeño laboral y finalmente el 9% presentó un nivel severo respecto a la dimensión depresión del impacto emocional post COVID-19, de los cuales el 4% presentó un nivel medio y el 3% un nivel bajo y el 2% un nivel alto de desempeño laboral. Este resultado ha sido respaldado por el estadístico Rho de Spearman ($Rho = 0,020$; $p = 0,021$). Por lo tanto, se afirma que existe una relación positiva baja entre la dimensión estrés del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral.

Estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación de **Vallejos**¹⁸ quien halló un nivel leve de depresión con un 80%. Mientras que **Erquicia**¹⁴ encontró que un (60,3%) presentó depresión. resultados que se asemejan a los hallados en esta investigación.

Se concluye que la depresión generada por la pandemia genera efectos graves en la vida personal, social y profesional de una persona según la frecuencia, la intensidad y la duración de esta. Puede provocar sentimientos de desesperanza, irritabilidad, frustración y dificultad para tomar decisiones.

CONCLUSIONES

1. El 49% de los encuestados considera que el impacto emocional post COVID-19 es bajo, mientras que el 44% lo percibe como moderado y el 7% como severo.
2. Se encontró que el 50% de los profesionales de la salud reportó un desempeño laboral medio, mientras que el 30% lo calificó como alto y el 20% como bajo.
3. Se observó que el 60% de los encuestados experimentó un nivel moderado de ansiedad y el 50% un desempeño laboral medio, encontrándose “una relación significativa entre la ansiedad relacionada con el impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral” ($Rho=0,404$; $p= 0,000$).
4. El 46% de los encuestados reportó un nivel moderado de estrés y el 50% un desempeño laboral medio, hallándose una relación positiva moderada entre el estrés derivado del impacto emocional post COVID-19 y el desempeño laboral ($Rho= 0,531$; $p= 0,000$).
5. Se determinó que el 49% de los encuestados percibió un bajo impacto emocional en la dimensión de depresión, mientras que el 50% mostró un desempeño laboral medio, encontrándose una relación positiva alta entre la depresión relacionada con el impacto emocional post COVID-19 ($Rho= 0,753$; $p= 0,000$).
6. Se constató que el 49% de los profesionales de la salud perciben un bajo impacto emocional y el 50% un desempeño laboral medio, existiendo una relación significativa entre ambas variables ($Rho= 0,606$; $p= 0,000$).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Murillo ZA, Espinoza AA et al. "*Secuelas post covid-19: impacto en la salud física y mental de los sobrevivientes*. Revista Científica de Salud BIOSANA Vol. 4, Núm. 4" [Internet]. 2022, citado 2025 setiembre 25. Disponible en: <https://soeici.org/index.php/biosana/article/view/240>
2. Pérez MA. Evaluación del Desempeño Laboral. Instituto Tecnológico de Villahermosa. UPIICSA XVII, VII,50-51 [Internet]. 2009 [citado 2025 setiembre 25. Disponible en: <https://www.studocu.com/es-mx/document/instituto-tecnologico-superior-zacatecas-sur/mercadoctecnia/evaluacion-del-desempeno-laboral/59250012>
3. Quispe EN. "*Impacto emocional del COVID - 19 y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima 2022*" [Internet]. 2022, citado 2024 agosto 04 Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8713>
4. Dosil M, Ozamiz N, Redondo I, Jaureguizar MJ, Picaza M. "*Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles*". Rev. Psiquiatra Salud Mental (Barcelona).2021;14:106-112. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2173505021000224?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=8af3fb22e8ec4ffb
5. Simón A, Jiménez ML, Solano J, Simón L, Gaya B, Bordonaba D. "*Análisis del impacto psicoemocional de la pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería, 2022*". [Internet]. 2022 [citado agosto 2024 07];21(66):184-234. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000200184&lng=es.
6. Mero EM, Salas YG, Acuña LM, & Bernal GV. "*Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19*". RECIMUNDO. 2021; 5(3), 368-377. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1284>
7. Quintana MO, Bautista A, Velarde EP. "*Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19*". Sanus [revista en la Internet]. 2020 dic [citado 2024 agosto 07]; 5(16): 00003. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942020000400003&lng=es

8. Dabou EAR, Ilesanmi RE, Mathias CA, Hanson VF. Work R. *“Comportamientos de gestión del estrés laboral de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19 en los Emiratos Árabes”* [Internet]. 2022;8. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/23779608221084972>
9. Aguilar S, Alpaca F. *“Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020”* [Internet]. Universidad Interamericana; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/135>
10. Girón GJ. *“Estrés y desempeño laboral en el contexto COVID-19 del personal del departamento de farmacia de un hospital de Ayacucho, 2022”* [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94602/Giron_AGJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
11. Aguilar Maita AP, Arciniega Carrión AC. *“Secuelas psicológicas post Covid-19”*. RECIAMUC [Internet]. 19 de mayo de 2022 [citado 25 de agosto de 2025];6(2):365-74. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/848>
12. Marcias BS. *“Covid-19 y secuelas en el personal que labora en el Centro de Salud Santa Ana”*. Universidad Estatal del Sur de Manabí.2022[Internet]. Disponible en: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3929/1/MACIAS%20MACIAS%20BRYAN%20STEEVEN%20TESIS.pdf>
13. Pérez Álvarez, C. (2021). *“Impacto emocional de la pandemia covid-19 en los trabajadores sanitarios y no sanitarios de un hospital general”*. Revista Ene De Enfermería, 15(3). Disponible en: <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/1192>
14. Erquicia J, Valls L, Barja A, Gil S, Miquel J, Blanquet J, Schmidt C, Checa, J, Vega D, *“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, Volumen 155, Issue 10,2020, Pág. 434-440 [Internet]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.07.006>.

15. Gomez KP, et al. *"Impactos psicológicos del COVID-19 en el desempeño laboral en trabajadores de establecimientos de salud"*. CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Vol. VIII. Nro 3. Edición Especial 3. 2022 [Internet]. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/362446992_Impactos_psicologicos_del_covid19_en_el_desempeno_laboral_en_trabajadores_de_establecimientos_de_salud
16. Rodríguez Chilibingua NS, Padilla Mina L Álvaro, Jarro Villavicencio IG, Suárez Rolando BI, Robles Urgilez M. *"Factores de riesgo asociados a depresión y ansiedad por covid-19 (SARS-Cov-2)"*. jah [Internet]. 4 de enero de 2021 [citado 9 de mayo de 2025];4(1):63-71. Disponible en: <https://jah-journal.com/index.php/jah/article/view/64>
17. Rubio M A. *"Impacto emocional del covid-19 en personal de salud de un hospital público de la ciudad de Quito durante los meses de octubre a diciembre del año 2020"* [Internet]. Universidad politécnica salesiana; 2021. Disponible en:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20639/1/TTQ345.pdf>
18. Chavez M. *"Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital de Vitarte en pandemia por COVID-19, 2022"* [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2023. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12970/1643>
19. Huayllani CJ. *"Secuelas psicológicas post COVID - 19 y desempeño laboral en profesional de enfermería en un Hospital de tercer nivel Lima, 2021"*. Universidad Cesar Vallejo 2021[Internet]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86052/Huayllani_TCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Chuquisana NR. *"Impacto emocional y el desempeño laboral durante la pandemia en el profesional de enfermería del área crítica del hospital militar central, Lima 2022"*. [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en:

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7916/TESI-S-BERNABLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21. Vallejos ML. *“Efecto emocional por COVID-19 en el personal de salud durante la pandemia Red Asistencial Lambayeque 2022”* [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56418>



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0031-2026-UNSCH-EPG/KBA**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. CAROLINE YANCE RONDINEL
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD
TÍTULO DE TESIS	Impacto emocional post COVID-19 y desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta "Daniel Alcides Carrión", Ayacucho 2025
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	22% de similitud
N° DE TRABAJO	2965606742
FECHA	20 de mayo de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

20 de mayo de 2026.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. KENIS BERROCAL ARGUMEDO
Sub Director de Investigación

CC.
Archivo
KBA/rjcg

Impacto emocional post COVID - 19 y desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta "Daniel Alcides Carrión", Ayacucho 2025

por Caroline YANCE RONDINEL

Fecha de entrega: 20-may-2026 06:58a. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2965606742

Nombre del archivo: TESIS_CAROLINE_YANCE_RONDINEL_T.docx (1.76M)

Total de palabras: 13237

Total de caracteres: 73516

Impacto emocional post COVID - 19 y desempeño laboral de los profesionales de salud del Hospital de Apoyo Huanta "Daniel Alcides Carrión", Ayacucho 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	21%	9%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe	6%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	4%
	Trabajo del estudiante	
3	repositorio.unac.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.utea.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	soeici.org	1%
	Fuente de Internet	
7	www.dominiodelasciencias.com	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	alicia.concytec.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
10	Submitted to Ponce Health Sciences University	1%
	Trabajo del estudiante	
11	repositorio.autonomadeica.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
12	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios	1%
	Trabajo del estudiante	
13	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	

14	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Andrés Bello Trabajo del estudiante	<1 %
16	ene-enfermeria.org Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Estatal de Milagro Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	www.reciamuc.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 30 words
Excluir bibliografía	Activo		



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°001063-2025-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 11:00 a.m. del 15 de diciembre de 2025 se reunieron en el auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. ROALDO PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. MANGLIO AGUIRRE ANDRADE** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, e integrado por los siguientes miembros: **Dra. RUTH MARGARITA ANAYA BONILLA** y la **Dra. MARIA CONSUELO QUISPE LOAYZA**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **IMPACTO EMOCIONAL POST COVID-19 Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO HUANTA "DANIEL ALCIDES CARRIÓN", AYACUCHO 2025**, presentado por la **Bach. CAROLINE YANCE RONDINEL**. Teniendo como asesor al **Mg. HECTOR HUARACA ROJAS**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Diecisiete (17).

CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	☒
Aprobado(a) por Mayoría.	☐
Desaprobado(a) por Unanimidad.	☐
Desaprobado(a) por Mayoría.	☐

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. CAROLINE YANCE RONDINEL**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**. Siendo las 12-30 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 12-45 hrs. del 15 de diciembre de 2025.

Mg. ROALDO PINO ANAYA

Director(e) de la Escuela de Posgrado.

Dr. MANGLIO AGUIRRE ANDRADE

Director de la UPG-FCSA

Dra. RUTH MARGARITA ANAYA BONILLA

Miembro.

Dra. MARIA CONSUELO QUISPE LOAYZA

Miembro.

Dr. JOSÉ ALARCÓN GUERRERO

Secretario Docente.

Observaciones: