



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA**

**NIVEL DE ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
TIEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19) EN EL PERSONAL  
DE FARMACIA - REDESS SAN ROMAN - JULIACA –  
PUNO, MAYO – JUNIO. 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE QUÍMICO  
FARMACÉUTICO**

**AUTORES:**

**Bach. ALA FLORES, JHOEL WILSON**

**Bach. MIRANDA YARETA, EDGAR**

**ASESOR:**

**Mg. LA SERNA LA ROSA, PABLO ANTONIO**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

A Dios, que siempre me acompañó en espíritu a lo largo de toda mi carrera

A mis padres, Mateo y Eulalia, quienes me enseñaron respeto, constancia, esfuerzo, trabajo, compromiso, valores de gran importancia.

A mi hermana, Karen Gimena, por tu apoyo, acompañarme siempre y creer en mí. Este triunfo también es tuyo.

Y con todo respeto y cariño dedico este logro a todas las personas que me apoyaron y respaldaron incondicionalmente durante toda mi carrera.

Jhoel Wilson Ala Flores

A dios por darme la fuerza necesaria para seguir Adelante y todas aquellas personas que quiero en la vida, que nos brindaron su apoyo, su amor y animo constante en todos los momentos de mi vida.

A mis padres Gerónimo y Regina; por estar siempre pendiente de mí y darme su apoyo y amor incondicional, ya que ellos fueron las personas que me acompañaron y me apoyaron en toda mi carrera universitaria, brindándome inspiración y respaldo cuando más lo necesitaba y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

Edgar Miranda Yareta

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por estar con nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestros corazones e iluminar nuestra mente con su infinito amor y por haber puesto en nuestro camino aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía durante toda nuestra carrera.

A nuestras familias por todo su apoyo, motivación, comprensión para salir adelante, ser un apoyo incondicional en nuestras vidas.

A nuestro asesor de tesis, Mg. Pablo Antonio La Serna La Rosa, por su apoyo, confianza, consejos, intervenciones, sugerencias y su capacidad para guiar nuestras ideas, las cuales han sido un aporte invaluable para poder culminar nuestra tesis.

Al Dr. Juan Carlos Tovar y Mg. Miguel Angel Inocente, por sus orientaciones.

A todo el personal de Farmacia de la Red de Salud San Román por su apoyo y permitirme realizar la investigación en especial a los coordinadores.

A nuestros docentes, que con su experiencia y paciencia nos transmitieron sus conocimientos a lo largo de nuestra carrera.

Y a todos aquellos que, en general, estuvieron involucrados con la realización de este proyecto, nuestro más sincero agradecimiento.

Gracias a ellos y con la ayuda de dios, culmino mi tesis con satisfacción y alegría, para obtener el grado de título en FARMACIA Y BIOQUIMICA de la Universidad María Auxiliadora Lima.

## **RESUMEN**

**Título:** “Nivel de estrés en el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio. 2021”.

**Objetivo:** Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (Covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, Mayo – junio 2021.

**Material y métodos:** La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, diseño no experimental, observacional descriptivo, de corte transversal. Se trabajo con una muestra no probabilística. La técnica que se empelo fue la encuesta, y el instrumento la escala de evaluación del estrés (Burnout) y para la medición de las variables se utilizó la escala de Likert.

**Resultado:** El nivel de significancia (valor asintótico) es mayor a 0,05 ( $0,676 > 0,05$ ), aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; es decir, que a un nivel de significancia del 0.05 el nivel de estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021.

**Conclusiones:** El nivel de estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021.

**Palabras claves:** Estrés, desempeño laboral, Covid-19.

## **ABSTRACT**

**Title:** "Stress level in job performance in times of pandemic (covid-19) in pharmacy staff - Redess San Roman - Juliaca - Puno, May - June. 2021 ".

**Objective:** To determine the relationship between stress level and job performance in times of pandemic (Covid-19) in pharmacy staff - Redess San Román - Juliaca - Puno, May - June 2021.

**Material and methods:** This research has a qualitative approach, non-experimental, descriptive observational design, cross-sectional. We worked with a non-probabilistic sample. The technique used was the survey, and the stress assessment scale instrument (Burnout) and the Likert scale was used to measure the variables.

**Result:** The level of significance (asymptotic value) is greater than 0.05 ( $0.676 > 0.05$ ), we accept the null hypothesis and reject the alternative hypothesis; that is, at a significance level of 0.05 the stress level is not significantly related to job performance in times of pandemic (covid-19) in pharmacy personnel - Redess San Roman - Juliaca - Puno, May - June, 2021.

**Conclusions:** The level of stress is not significantly related to job performance in times of pandemic (covid-19) in pharmacy staff - Redess San Roman - Juliaca - Puno, May - June, 2021.

**Keywords:** Stress, job performance, Covid-19.

## INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS:.....	6
<b>2.1. Enfoque Y Diseño De Investigación.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Población.....</b>	<b>6</b>
<b>2.3. Variable De Estudio.....</b>	<b>7</b>
<b>2.4. Técnica De Instrumento De Medición.....</b>	<b>7</b>
<b>2.5. Procedimiento Para Recolección De Datos.....</b>	<b>8</b>
<b>2.6. Métodos De Análisis Estadísticos.....</b>	<b>8</b>
<b>2.7. Aspectos Éticos.....</b>	<b>8</b>
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	50
<b>4.1 Discusión de resultados.....</b>	<b>50</b>
<b>4.2 Conclusiones.....</b>	<b>53</b>
<b>4.3 Recomendaciones.....</b>	<b>54</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	55
ANEXOS.....	59
Anexo 1.    Instrumento De Recolección De Datos.....	60
Anexo 2.    Operacionalización De Variable.....	64
Anexo 3.    Validación del instrumento de recolección de datos.....	65
Anexo 4.    Carta de presentación.....	68
Anexo 5.    Lista de puestos de salud.....	69
Anexo 6.    Fotos del trabajo de campo.....	70

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Frecuencia de estrés .....	23
Figura 2.	Desempeño laboral en la organización.....	24
Figura 3.	Desempeño laboral en la responsabilidad .....	24
Figura 4.	Desempeño laboral en el conocimiento .....	25
Figura 5.	Frecuencia del agotamiento emocional .....	25
Figura 6.	Frecuencia de despersonalización .....	26
Figura 7.	Frecuencia de falta de realización .....	27
Figura 8.	Distribución normal según el sexo .....	27
Figura 9.	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado .....	31
Figura 10.	Al final de la jornada me siento agotado (a).....	31
Figura 11.	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.....	32
Figura 12.	Trabajar elaborando administrativamente y técnicamente .....	33
Figura 13.	Se siente agotado por el trabajo .....	33
Figura 14.	Trabajo demasiado duro .....	34
Figura 15.	Contacto directo con los pacientes .....	35
Figura 16.	Trato a los usuarios.....	36
Figura 17.	Comportamiento insensible con los pacientes.....	36
Figura 18.	Endurecimiento emocionalmente .....	37
Figura 19.	Importancia sobre lo que le ocurre al paciente .....	37
Figura 20.	Los pacientes le culpan de algunos se sus problemas .....	38
Figura 21.	Facilidad de entendimiento en lo que piensan los pacientes .....	38
Figura 22.	Enfrentamiento a los problemas que presentan los pacientes.....	39
Figura 23.	Influencia positiva en el trabajo .....	39
Figura 24.	Se encuentra con mucha vitalidad .....	40
Figura 25.	Facilidad de crear una atmosfera relajada en los pacientes .....	40

Figura 26.	Se encuentra animado después de trabajar .....	41
Figura 27.	Ha realizado muchas cosas que merecen la pena en su trabajo.....	41
Figura 28.	Siente que sabe tratar de forma adecuado los problemas en su trabajo.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de estrés y el desempeño laboral .....	16
Tabla 2.	Prueba de chi cuadrado: nivel de estrés y el desempeño laboral .....	17
Tabla 3.	Nivel de estrés y la Organización.....	18
Tabla 4.	Prueba de chi cuadrado: nivel de estrés y la organización.....	19
Tabla 5.	Nivel de estrés y la responsabilidad .....	20
Tabla 6.	Prueba de chi cuadrado: nivel de estrés y la responsabilidad .....	21
Tabla 7.	Nivel de estrés y el conocimiento .....	22
Tabla 8.	Prueba de chi cuadrado: nivel de estrés y el conocimiento.....	23
Tabla 9.	Lugar de trabajo de los encuestados.....	28
Tabla 10.	Nivel de estrés según el sexo .....	29
Tabla 11.	Nivel de estrés según la profesión .....	30
Tabla 12.	Realiza buena planificación.....	42
Tabla 13.	Superación de inconvenientes .....	43
Tabla 14.	Coordinación previamente de actividades.....	43
Tabla 15.	Aprovecha y maximiza los recursos asignados con criterio.....	44
Tabla 16.	Gestión de su tiempo .....	44
Tabla 17.	Cumplimiento de las funciones .....	44
Tabla 18.	Cumplimiento de las funciones encomendadas oportunamente.....	45
Tabla 19.	Funciones especiales encomendadas .....	45
Tabla 20.	Compromiso con los objetivos estratégicos de la institución.....	46
Tabla 21.	Respeto por el cumplimiento a la normativa interna de la institución .....	46
Tabla 22.	Asigna tareas con instrucciones claras .....	47
Tabla 23.	Realiza aportes importantes.....	47
Tabla 24.	Asume funciones cuando no se lograrán cumplir los objetivos .....	48
Tabla 25.	Genera solución a los problemas .....	48
Tabla 26.	Solución de conflictos interpersonales .....	49

## I. INTRODUCCIÓN

Durante la trayectoria del tiempo, las causas psicosociales en el trabajo no eran atendidos como un asunto preferente (1); no obstante, en la actualidad el estrés en los profesionales de la salud tomó notabilidad e importancia, puesto que periódicamente están expuesto a situaciones bastante críticas y estresantes en su campo de trabajo, suscitándose así un desgaste mental, ansiedad, incertidumbre en el trabajo con un impacto negativo en el desempeño de los trabajadores de salud (2).

En los países europeos como España, Francia, Italia y otros, los niveles elevados de estrés se encuentran en los profesionales de la salud en un 41% (España), en Francia se evidencio en un estudio que el 92% del personal en estudio dijo estar estresado (3), de igual manera en Italia, el personal encargado de enfrentar este nuevo paradigma refirió tener estrés (4), a su vez, en otros países el personal médico también refería niveles altos de estrés (5). Entonces, podemos evidenciar que el estrés en el desempeño laboral también estuvo presente en este tiempo de pandemia (6); sin embargo, la interacción y la predisposición del profesional de salud con los enfermos era dificultoso, dado al cuidado constante con los mismos, se tenían que practicar la distancia sin dejar de ser comprensivos, solidarios e interesados en la salud del paciente, por tal motivo que, la presión laboral que tenían los profesionales de la salud influía en la satisfacción y el desempeño (7,8)

En Norteamérica, Estados Unidos, también se evidencio grados elevado de estrés laboral en tiempos de pandemia (9). Así mismo en los países de América Central, se realizaron estudios sobre las condiciones de trabajo y salud con respecto al estrés y el comportamiento frente a la situación problemática que estamos viviendo (10); En países como Costa Rica, El Salvador, Guatemala, y otros países representativos de América Central, los más afectados fueron el personal de salud(11,12). De igual manera en América del Sur: en Argentina se llegó a evidenciar, que el 26.7% de los trabajadores tenía estrés debido al exceso y prolongados horarios de trabajo; En Chile sé demostró que el 27.9% y 13.8% del personal de salud así como en la parte administrativa y asistencial, refirió tener

grados de estrés, y por ende influye en la satisfacción y el desempeño laboral (13,14)

En el Perú, también existe una repercusión del estrés laboral, pues ello está vinculado a factores socio personales y el desarrollo y compromiso con su ámbito laboral, donde las instituciones (lugar de trabajo) requerían ciertos cambios en la manera del trabajo debido al Covid-19, en lo referente al personal asistencial y a las exigencias en la operación del trabajo, trayendo un problema de realización como profesional, puesto que estaban expuestos a un contacto directo con los pacientes Covid-19, produciendo abatimiento físico y emocional, mermando en su productividad, perjudicando de esa manera su desempeño personal como profesional (15,16).

En las REDESS de salud San Román región Puno, en los profesionales que laboran en el área de farmacia de los 47 establecimientos de salud (centros de salud y puestos de salud), se observó el comportamiento del personal, pues, laboran a diario en un ambiente tenso y con el temor del contagio del COVID-19, debido a la exposición que presenta el profesional al estar en contacto con los pacientes, debido a los reclamos de los pacientes por falta de medicamentos que le receto el médico, crecimiento de horas de trabajo por el incremento de pacientes, trabajo bajo presión, conflictos interpersonales.

Los posibles factores estresores que intervienen en el desarrollo de la productividad, calidad de atención y el desempeño laboral en los profesionales de salud, pueden ser: accidentes en el trabajo, acumulación de ansiedad y depresión, cuestiones psicológicas, absentismos, contagio del Covid-19 y acarrearlos al fallecimiento.

Para un estudio más profundo, se decidió evaluar la incidencia del estrés laboral en el desempeño del personal de farmacia de las REDESS de San Román - Juliaca - Puno. Durante el estado de emergencia covid-19 en los meses de Mayo – junio 2021.

**Carpio y Sanmartín (2020)** En su investigación establecieron el impacto psicológico en el personal de salud del Hospital monte Sinaí que fue causado en tiempos de pandemia (COVID-19). En el cuál aplicaron el test DASS 21, en donde obtuvieron los siguientes resultados: estados de ansiedad, depresión y de estrés; sin embargo, para optimizar la información, aplicaron una ficha para la dimensión sociodemográfica que muestran los factores más relacionados a los trastornos psicológicos; concluyendo de esta manera: que la sintomatología más prevalente fue la ansiedad en 30.1% (17).

**Rina Quijije, Vargas Germania (2020)**, En su trabajo de investigación evaluaron el estrés en el personal médico frente a la COVID-19; en donde concluyeron que el personal de medico encargado de la atención de pacientes con COVID-19, se evidenció que están perjudicados emocionalmente y sentimentalmente, y ello puede deberse a la situación que estamos viviendo a nivel mundial; cabe resaltar, que a pesar de las vicisitudes , el personal médico cumple fielmente con su labor y en preocupación a favor del paciente y lucha contra la pandemia, sin escatimar sus fortalezas (18).

**Sánchez, A (2020)**, en su estudio analizaron la situación en la que se encontraban los profesionales en el “Servicio Murciano de Salud” (SMS) frente al nuevo paradigma que estamos viviendo (COVID-19), en el cual realizaron un estudio descriptivo y para la obtención de los datos usaron un formulario. Encontrándose a su vez una deficiencia en el stock del equipo de protección personal para el profesional, también podemos incluir que había una carencia administrativa desde un punto de vista informativo; de igual manera resaltaremos que el personal asistencial cumplió con su labor, el grupo en estudio mencionó que realizan un plan alternativo en caso se presente una situación adversa. (19)

**Abanto (2020)**, En su investigación determinó la incidencia del estrés laboral en el personal de salud de un hospital de la ciudad de Trujillo, en tiempos de pandemia. Y para ello su estudio tuvo un enfoque cuantitativo, en donde buscó a explicar la conducta del personal de salud en relación a la pandemia. Cuyos resultados fueron: nivel alto estrés en un 54% y un desempeño regular de 67%, demostrándose de esta manera la existencia del estrés laboral en la labor del personal de salud, y ello se debió porque trataban directamente con pacientes COVID-19 (6).

**Gonzales y Sánchez (2020)** En su trabajo de investigación determinaron la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de un centro de

salud de Cajamarca. Su muestra en estudio estaba conformada por 102 personas que trabajaban en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, Centro de Salud Simón Bolívar, Centro de Salud Baños del Inca, Centro de Salud Pachacútec y Centro de Salud Magna Vallejos, áreas de atención de consultorios externos (ambulatorios), emergencia, hospitalización, laboratorios y unidad de cuidados intensivos. El 22,5% corresponde al género masculino y el 77,5% al género femenino, siendo el 41,2% enfermeras, el 16% químicos farmacéuticos, el 11% médicos, el 10% técnicos enfermeros, el 2% psicólogos y el 1% biólogo, nutricionista y técnico en farmacia. Y se evidenció una relación no significativa baja e inversa ( $\rho = -0,125$ ) entre inteligencia emocional y estrés laboral. Así mismo, se encontró que el sexo femenino desarrolla mayores niveles de estrés en el ámbito profesional a comparación de los varones (20).

**Román (2019)** En su investigación determinó la “relación entre el estrés y el desempeño laboral, en los colaboradores de Boticas Inkafarma del distrito El Agustino”. La muestra de estudio estuvo conformada por 75 colaboradores de las boticas Inkafarma. En donde se trabajó con dos tipos de cuestionarios; como resultado se obtuvo que: El 62% de la muestra poseía un desempeño laboral bueno, en donde no encontró la relación significativa entre el estrés en el desempeño laboral (21).

De igual manera; **Vásquez (2020)**, Identificó la “incidencia y la relación entre la ansiedad, depresión y estrés laboral en los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19”. Su estudio se caracterizó por el enfoque cuantitativo. Su técnica fue la encuesta, el cual estaba elaborada en tres escalas, la primera escala: ansiedad de Hamilton, segunda escala: depresión de Hamilton y por último la tercera escala: estrés laboral de Hock, Su muestra estuvo conformada por 45 personas, que incluía a médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. Finalmente concluye que; si existe incidencia significativa de ansiedad en un 68.9%, depresión en un 53.5%, y estrés laboral 44.4% (22).

Objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (Covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, Mayo – junio 2021.

Hipótesis general: Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (Covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, Mayo – junio 2021.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS:**

### **2.1. Enfoque Y Diseño De Investigación**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, diseño no experimental, observacional descriptivo, de corte transversal.

Es cualitativo y observacional porque se recopilan los datos en su medio natural que se observa (23). Es descriptivo porque afronta la variable en su medio original sin realizar ninguna modificación, y es de corte trasversal porque solo se realiza una sola medición (24,25). Donde se va a aplicar una encuesta recolectando datos, del nivel de estrés, en el desempeño laboral del personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca - Puno. Durante el estado de emergencia covid-19 en los meses de Mayo – junio 2021.

El trabajo de investigación es no experimental porque se observaron los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, y luego se analizaron, evaluaron, determinaron los resultados.

### **2.2. Población**

La presente investigación se trabajó con una muestra no probabilística (26).

#### **Los criterios de inclusión serán:**

- Adultos mayores de 18 años, del profesional que laboran en las distintas áreas de Farmacias de las REDESS San Román - Juliaca - Puno. (Centros de Salud y Puestos de salud). Los encuestados deberán responder el cuestionario de la encuesta que se les presentara (Que conllevarán preguntas).

#### **Los criterios de exclusión serán:**

- Otros profesionales de la salud que no laboran en el área de farmacia, estudiantes, internos, serumistas, personal de limpieza.
- Profesional que estén de vacaciones o licencia.

Como el tamaño de la muestra es población finita; se determinará con exactitud cuánto es el tamaño de la población entonces utilizaremos la nómina de los trabajadores en farmacia de la REDESS San Román - Juliaca - Puno. (Centros de Salud y Puestos de salud). Está determinado por 60 trabajadores según nómina de trabajadores.

Se debe escoger una muestra de 60 trabajadores en farmacia de la REDESS San Román - Juliaca - Puno. (Centros de Salud y Puestos de salud). para realizar el análisis estadístico.

### **2.3. Variable De Estudio**

Como variables tenemos a: estrés y el desempeño laboral.

**Definición conceptual:** El estrés es una reacción psicología, fisiológica y conductual del hombre a cualquier cambio en el ambiente (entorno) para adaptarse a él, mediante este resultado nuestro organismo se dispone para hacer afrontar a la nueva situación (27). El desempeño laboral es un acto que manifiesta el personal, en cumplir sus funciones laborales, ya sean de índole administrativo y asistencial. Y es fundamental para el desarrollo de la productividad en una institución o lugar de trabajo (28).

**a) Variable 1:** Estrés.

**Definición operacional:**

Es la respuesta frente al agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, que suele estar vinculado a sentimientos, respuesta impersonal, competencia y a la realización del individuo.

**b) Variable 2:** Desempeño laboral.

**Definición operacional:**

El desempeño laboral se puede definir operativamente como la participación del empleado; en la organización, responsabilidad y conocimiento del puesto de trabajo.

### **2.4. Técnica De Instrumento De Medición**

La técnica que se empelo fue la encuesta, y el instrumento la escala de evaluación del estrés (Burnout) (29). Y para medir se utilizó la escala Likert con el fin de evaluar la opinión y actitudes de las personas a evaluar (30).

La escala de Likert se usa para evaluar a una persona sobre su grado de acuerdo o desacuerdo con una afirmación. Y esta se aprovecha para medir las actitudes, reacciones y comportamientos de una persona

## **2.5. Procedimiento Para Recolección De Datos**

Para iniciar el estudio, se empleó la encuesta como técnica para la evaluación del nivel de estrés, en el desempeño laboral del personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca - Puno. Durante el estado de emergencia covid-19 en los meses de mayo – junio 2021. Mediante el uso de La escala de Likert.

El cual se aplicará a todos los profesionales de farmacia de las REDESS San Román - Juliaca - Puno. (Centros de salud y puestos de salud).

## **2.6. Métodos De Análisis Estadísticos**

Este procedimiento comenzará con el análisis de la variable involucrada en el estudio, se calcularán las frecuencias y porcentajes para las variables categóricas, y la desviación estándar (DE) para la variable cualitativa, se aplicarán las pruebas estadísticas descriptivas como, frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central.

## **2.7. Aspectos Éticos**

El estudio tendrá bastante presente los principios éticos y bioéticos, del mismo modo se dará a conocer el procedimiento a realizar y así alcanzar el consentimiento informado previo a todos los colaboradores. En relación a los principios bioéticos poseemos: El principio de autonomía, consiente de colaboración de los trabajadores del área de farmacia (31). El Principio de beneficencia se puntualiza en prevenir, borrar o minimizar el perjuicio a los colaboradores en esta investigación (32,33).

### III. RESULTADOS

**Tabla 1. Nivel de estrés y el desempeño laboral**

		Tabla cruzada					Total
		Desempeño Laboral					
		A veces	Promedio	Casi Siempre	Siempre		
Nivel de estrés	Nunca	Recuento	0	1	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,3	,4	,2	1,0
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
	Una o varias veces al año	Recuento	1	2	2	1	6
		Recuento esperado	,2	2,1	2,5	1,2	6,0
		% del total	1,7%	3,4%	3,4%	1,7%	10,3%
	Una vez al mes o menos	Recuento	0	6	10	6	22
		Recuento esperado	,8	7,6	9,1	4,6	22,0
		% del total	0,0%	10,3%	17,2%	10,3%	37,9%
	Varias veces al mes	Recuento	1	10	9	5	25
		Recuento esperado	,9	8,6	10,3	5,2	25,0
		% del total	1,7%	17,2%	15,5%	8,6%	43,1%
Una vez a la semana	Recuento	0	1	3	0	4	
	Recuento esperado	,1	1,4	1,7	,8	4,0	
	% del total	0,0%	1,7%	5,2%	0,0%	6,9%	
Total	Recuento	2	20	24	12	58	
	Recuento esperado	2,0	20,0	24,0	12,0	58,0	
	% del total	3,4%	34,5%	41,4%	20,7%	100,0%	

En la tabla 1, podemos observar la distribución del nivel de estrés y el desempeño laboral, en donde, 43.1% se estresa varias veces al mes, el 37.9% una vez al mes o menos, 10.3% una o varias veces al año, 6.9% una vez a la semana y, el 1.7% nunca se estresa. A su vez, según el desempeño laboral, 41.4% casi siempre tiene un desempeño laboral bueno, el 34.5% en promedio, 20.7% siempre y un 3.4% a veces.

**Tabla 2. Prueba de chi cuadrado: nivel de estrés y el desempeño laboral**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,309	12	,676
Razón de verosimilitud	9,571	12	,654
N de casos válidos	58		

En la tabla 2, se evidencia que el nivel de significancia (valor asintótico) es mayor a 0,05 ( $0,676 > 0,05$ ), aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; es decir, que a un nivel de significancia del 0.05 el nivel de estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021.

**Tabla 3. Nivel de estrés y la Organización**

		<b>Tabla cruzada</b>					
		<b>Organización</b>				<b>Total</b>	
		<b>A</b>	<b>Promedio</b>	<b>Casi</b>	<b>Siempre</b>		
		<b>veces</b>		<b>Siempre</b>			
Nivel de estrés	Nunca	Recuento	0	0	1	0	1
		Recuento esperado	,0	,3	,5	,2	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Una o varias veces al año	Recuento	0	3	3	0	6
		Recuento esperado	,1	1,8	3,1	1,0	6,0
		% del total	0,0%	5,2%	5,2%	0,0%	10,3%
	Una vez al mes o menos	Recuento	0	7	9	6	22
		Recuento esperado	,4	6,4	11,4	3,8	22,0
		% del total	0,0%	12,1%	15,5%	10,3%	37,9%
	Varias veces al mes	Recuento	1	7	13	4	25
		Recuento esperado	,4	7,3	12,9	4,3	25,0
		% del total	1,7%	12,1%	22,4%	6,9%	43,1%
Una vez a la semana	Recuento	0	0	4	0	4	
	Recuento esperado	,1	1,2	2,1	,7	4,0	
	% del total	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%	6,9%	
Total	Recuento	1	17	30	10	58	
	Recuento esperado	1,0	17,0	30,0	10,0	58,0	
	% del total	1,7%	29,3%	51,7%	17,2%	100,0%	

En la tabla 3, se observa la distribución del nivel de estrés y la organización.

**Tabla 4. Prueba de chi cuadrado: nivel de estrés y la organización**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,681	12	,644
Razón de verosimilitud	12,607	12	,398
N de casos válidos	58		

En la tabla 4, se evidencia que el nivel de significancia (valor asintótico) es mayor a 0,05 ( $0,644 > 0,05$ ), aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; es decir, que a un nivel de significancia del 0.05 el nivel de estrés no se relaciona significativamente con la organización en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021.

**Tabla 5. Nivel de estrés y la responsabilidad**

		Nivel de estrés y la responsabilidad					Total
		Responsabilidad					
		A veces	Promedio	Casi Siempre	Siempre		
Nivel de estrés	Nunca	Recuento	0	1	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,3	,3	,3	1,0
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	1,7%
Una o varias veces al año	Una o varias veces al año	Recuento	1	1	3	1	6
		Recuento esperado	,2	2,1	1,8	2,0	6,0
		% del total	1,7%	1,7%	5,2%	1,7%	10,3%
Una vez al mes o menos	Una vez al mes o menos	Recuento	0	8	6	8	22
		Recuento esperado	,8	7,6	6,4	7,2	22,0
		% del total	0,0%	13,8%	10,3%	13,8%	37,9%
Varias veces al mes	Varias veces al mes	Recuento	1	9	7	8	25
		Recuento esperado	,9	8,6	7,3	8,2	25,0
		% del total	1,7%	15,5%	12,1%	13,8%	43,1%
Una vez a la semana	Una vez a la semana	Recuento	0	1	1	2	4
		Recuento esperado	,1	1,4	1,2	1,3	4,0
		% del total	0,0%	1,7%	1,7%	3,4%	6,9%
Total	Total	Recuento	2	20	17	19	58
		Recuento esperado	2,0	20,0	17,0	19,0	58,0
		% del total	3,4%	34,5%	29,3%	32,8%	100,0%

En la tabla 5, podemos observar la distribución del nivel de estrés y la responsabilidad.

**Tabla 6. Prueba de chi cuadrado: nivel de estrés y la responsabilidad**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,431	12	,751
Razón de verosimilitud	8,122	12	,776
N de casos válidos	58		

En la tabla 6, se evidencia que el nivel de significancia (valor asintótico) es mayor a 0,05 ( $0,751 > 0,05$ ), aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; es decir, que a un nivel de significancia del 0.05 el nivel de estrés no se relaciona significativamente con la responsabilidad en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021.

**Tabla 7. Nivel de estrés y el conocimiento**

		Nivel de estrés y el conocimiento					Total
		Conocimiento					
			A veces	Promedio	Casi Siempre	Siempre	
Nivel de estrés	Nunca	Recuento	0	0	1	0	1
		Recuento esperado	,0	,3	,5	,2	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
Una o varias veces al año	Una o varias veces al año	Recuento	1	2	2	1	6
		Recuento esperado	,2	1,7	2,9	1,2	6,0
		% del total	1,7%	3,4%	3,4%	1,7%	10,3%
Una vez al mes o menos	Una vez al mes o menos	Recuento	0	6	10	6	22
		Recuento esperado	,8	6,1	10,6	4,6	22,0
		% del total	0,0%	10,3%	17,2%	10,3%	37,9%
Varias veces al mes	Varias veces al mes	Recuento	1	6	13	5	25
		Recuento esperado	,9	6,9	12,1	5,2	25,0
		% del total	1,7%	10,3%	22,4%	8,6%	43,1%
Una vez a la semana	Una vez a la semana	Recuento	0	2	2	0	4
		Recuento esperado	,1	1,1	1,9	,8	4,0
		% del total	0,0%	3,4%	3,4%	0,0%	6,9%
Total	Total	Recuento	2	16	28	12	58
		Recuento esperado	2,0	16,0	28,0	12,0	58,0
		% del total	3,4%	27,6%	48,3%	20,7%	100,0%

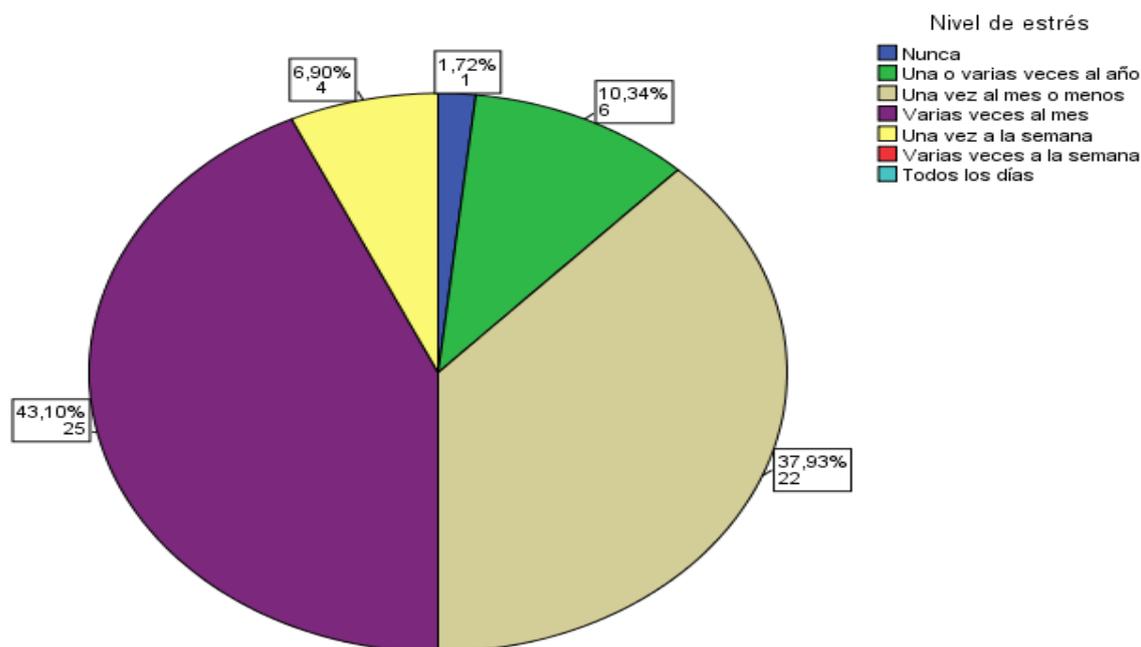
En la tabla 7, podemos observar la distribución del nivel de estrés y el conocimiento.

**Tabla 8. Prueba de chi cuadrado: nivel de estrés y el conocimiento**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,677	12	,810
Razón de verosimilitud	8,162	12	,772
N de casos válidos	58		

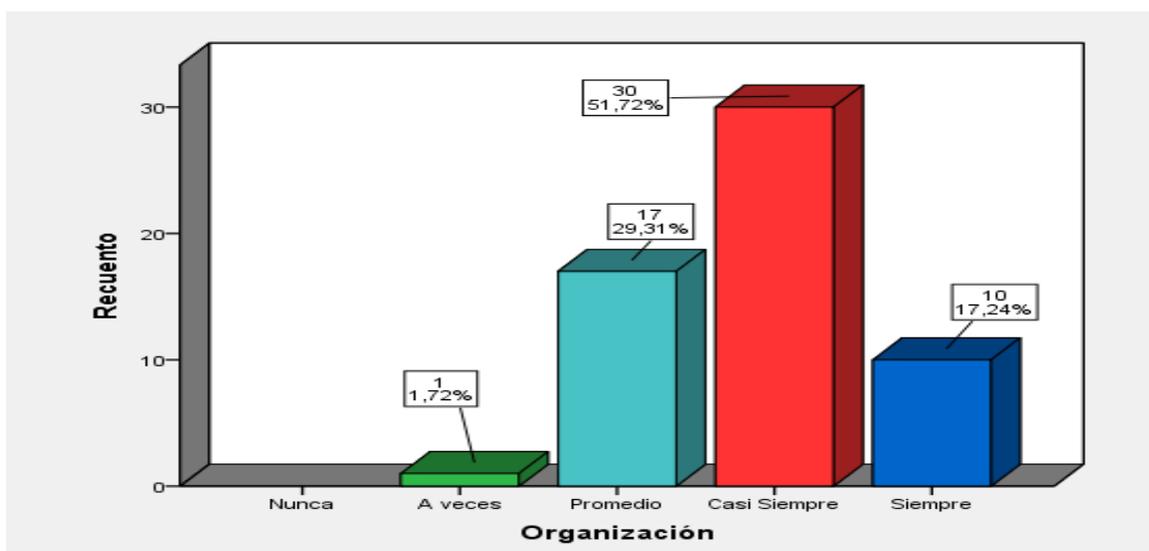
En la tabla 8, se evidencia que el nivel de significancia (valor asintótico) es mayor a 0,05 ( $0,810 > 0,05$ ), aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; es decir, que a un nivel de significancia del 0.05 el nivel de estrés no se relaciona significativamente con el conocimiento en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021.

**Figura 1. Frecuencia de estrés**



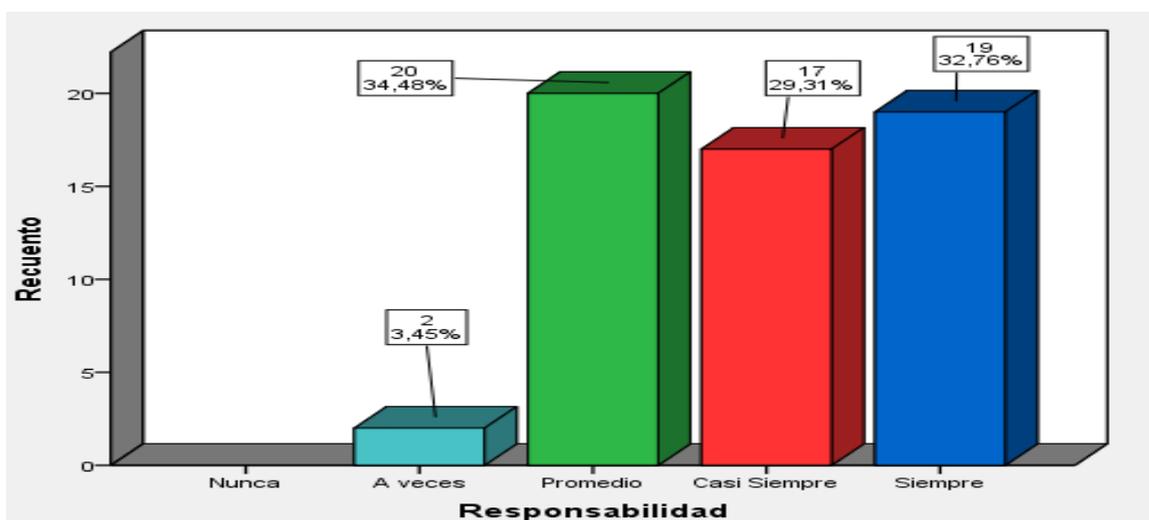
En la figura 1, se observa la frecuencia de estrés en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; en donde el 43.10% (25), se estresa varias veces al mes, el 37.93% (22) una vez al menos, 10.34% (6) una o varias veces al año, 6.90% (4) una vez a la semana y, el 1.72% (1) nunca se estresa.

**Figura 2. Desempeño laboral en la organización**



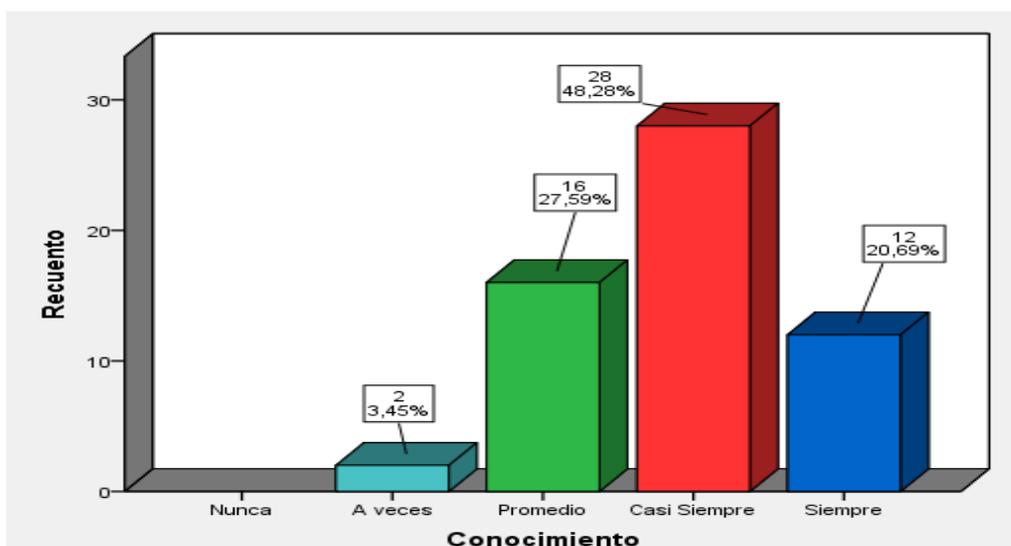
En la figura 2, podemos observar el desempeño laboral en la organización en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; donde, el 51.72% (30) casi siempre es organizado, el 29.31% promedio, 17.24% afirma que siempre es organizado y el 1.72% a veces es organizado.

**Figura 3. Desempeño laboral en la responsabilidad**



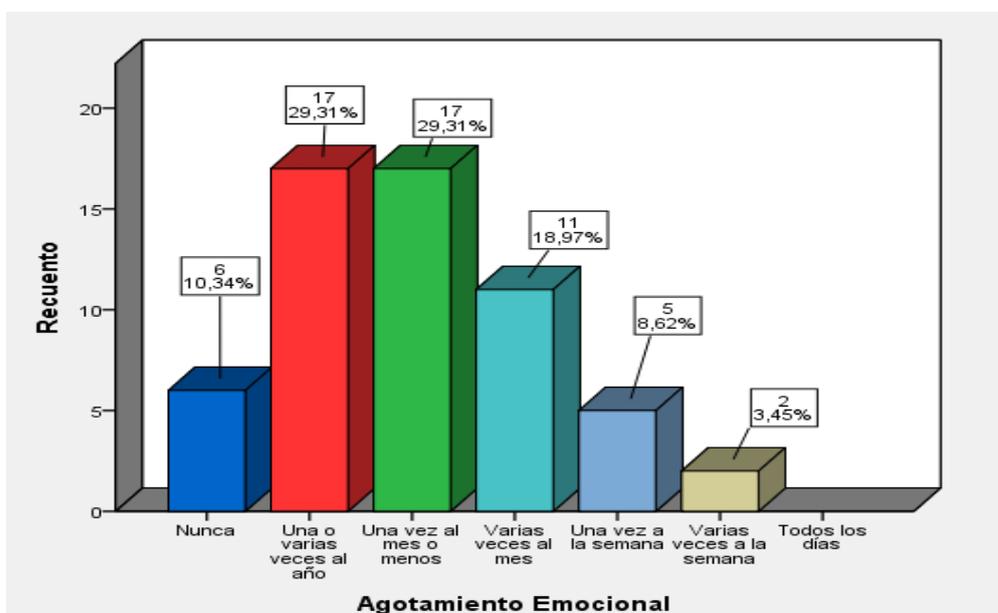
En la figura 3, podemos observar el desempeño laboral en la responsabilidad en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; donde, el 34.48% (20) tiene una responsabilidad promedio, el 32.76% (19) siempre es responsable, el 29.31% (19) casi siempre es responsable y el 3.45% (2) a veces es responsable.

**Figura 4. Desempeño laboral en el conocimiento**



En la figura 4, podemos observar el desempeño laboral en el conocimiento en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; donde, el 48.28% (28) casi siempre actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad, el 27.59% (16) promedio, el 20.69% (12) siempre y, el 3.45% (2) a veces.

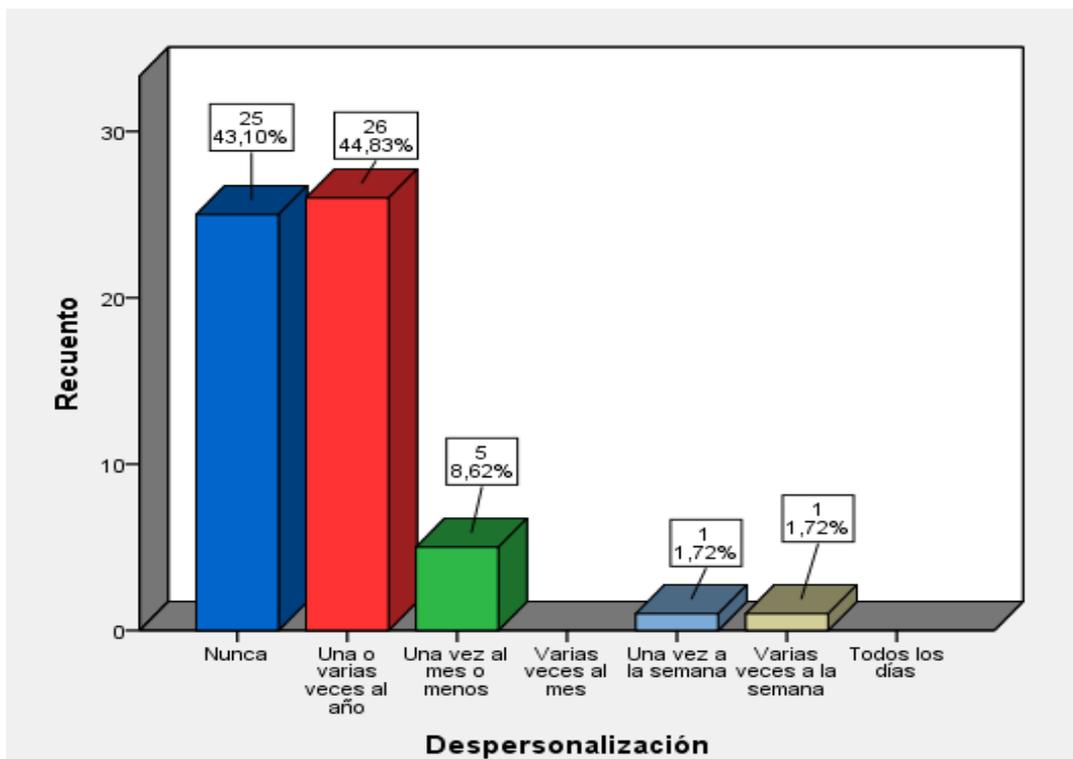
**Figura 5. Frecuencia del agotamiento emocional**



En la figura 5, podemos observar el agotamiento emocional que contribuyen en la frecuencia de estrés en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia

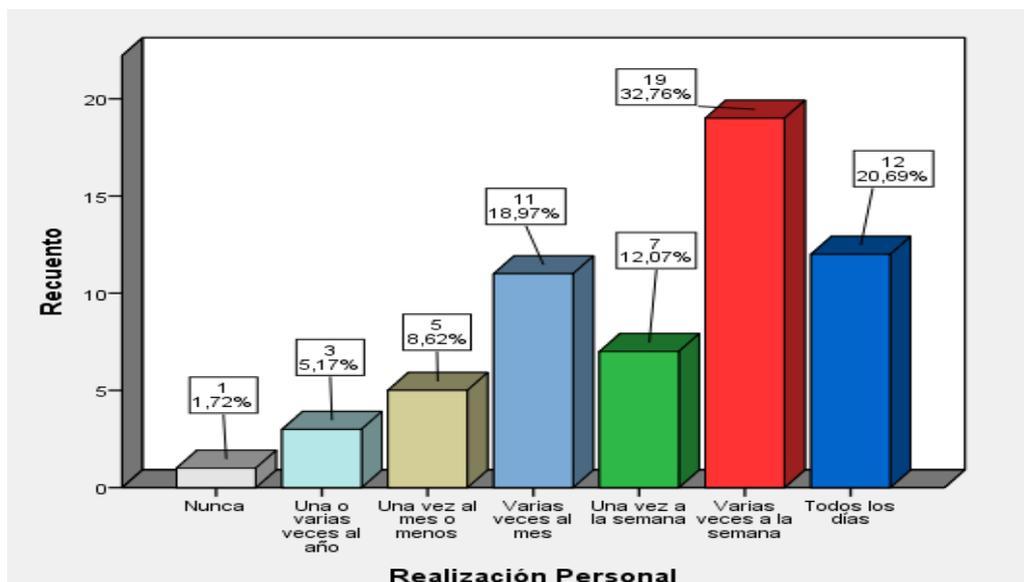
- Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; donde, el 29.31% (17) una o varias veces al año se siente agotado, 29.31% (17) una vez al mes o menos, 18.97% (11) varias veces al mes, 10.34% (6) nunca, 8.62% (5) una vez a la semana y, el 3.45% (2) varias veces a la semana.

**Figura 6. Frecuencia de despersonalización**



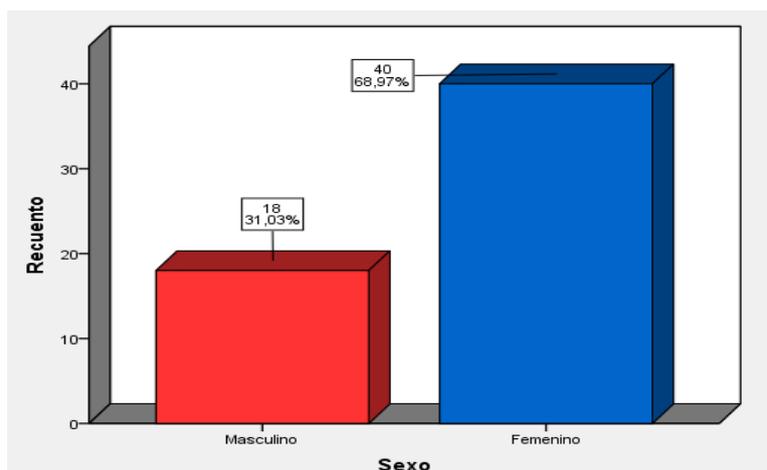
En la figura 6, podemos observar la despersonalización que contribuyen en la frecuencia de estrés en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; donde, el 44.83% (26) se siente despersonalizado una o varias ces al año, el 43.10% (25) nunca, el 8.62% (5) una vez al mes o menos, el 1.72% (1) una vez a la semana y, el 1.72% (1) varias veces a la semana.

**Figura 7. Frecuencia de falta de realización**



En la figura 7, podemos observar la falta de realización que contribuyen en la frecuencia de estrés en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; donde, el 32.76% (19) varias veces a la semana se realiza como persona, el 20.69% (12) todos los días, 18.97% (11) varias veces al mes, 12.07% (7) una vez a la semana, el 8.62% (5) una vez al mes o menos, 5.17% (3) una o varias veces al año y, el 1.72% (1) nunca.

**Figura 8. Distribución normal según el sexo**



En la figura 8, observamos que, del total de los encuestados el 68.97% corresponde al sexo femenino y el 31.03% al sexo masculino.

**Tabla 9. Lugar de trabajo de los encuestados**

		Lugar de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	C.S. CABANA	1	1,7	1,7	1,7
	C.S. CABANILLAS	1	1,7	1,7	3,4
	C.S. CAMINACA	1	1,7	1,7	5,2
	C.S. CARACOTO	5	8,6	8,6	13,8
	C.S. CLAS PUSI	1	1,7	1,7	15,5
	C.S. CLAS SAMAN	1	1,7	1,7	17,2
	C.S. CLAS SANTA ADRIANA	1	1,7	1,7	19,0
	C.S. CONO SUR	1	1,7	1,7	20,7
	C.S. GUADALUPE	1	1,7	1,7	22,4
	C.S. JORGE CHAVEZ	2	3,4	3,4	25,9
	C.S. MARIANO MELGAR	1	1,7	1,7	27,6
	C.S. NICASIO	1	1,7	1,7	29,3
	C.S. REVOLUCION	1	1,7	1,7	31,0
	C.S. SAMAN	1	1,7	1,7	32,8
	C.S. SANTA CATALINA	1	1,7	1,7	34,5
	C.S. TARACO	1	1,7	1,7	36,2
	P.S. 9 DE OCTUBRE	1	1,7	1,7	37,9
	P.S. ACHAYA	1	1,7	1,7	39,7
	P.S. AYAGACHI	1	1,7	1,7	41,4
	P.S. CALAPUJA	1	1,7	1,7	43,1
	P.S. CAMINACA	1	1,7	1,7	44,8
	P.S. CANCHI GRANDE	1	1,7	1,7	46,6
	P.S. CENTRAL ESQUEN	1	1,7	1,7	48,3
	P.S. CHACAMARCA	1	1,7	1,7	50,0
	P.S. CHINGORA	1	1,7	1,7	51,7
	P.S. CHUCARIPO	1	1,7	1,7	53,4
	P.S. COLLANA CABANA	1	1,7	1,7	55,2
	P.S. COLLANA JULIACA	1	1,7	1,7	56,9
	P.S. ESCURI	1	1,7	1,7	58,6
	P.S. HUANCOLLUSCO	1	1,7	1,7	60,3
	P.S. HUATAQUITA	1	1,7	1,7	62,1
	P.S. ISLA	1	1,7	1,7	63,8
	P.S. JASANA GRANDE	1	1,7	1,7	65,5
	P.S. JASANA POCSELLIN	1	1,7	1,7	67,2
	P.S. LARO	1	1,7	1,7	69,0
	P.S. LOS CHOFERES	1	1,7	1,7	70,7
	P.S. MUNI CHICO	1	1,7	1,7	72,4

P.S. MUÑI GRANDE	2	3,4	3,4	75,9
P.S. PUQUIS	1	1,7	1,7	77,6
P.S. QUEJON MOCCO	1	1,7	1,7	79,3
P.S. RAMIS	1	1,7	1,7	81,0
P.S. RANCHO PUCACHUPA	1	1,7	1,7	82,8
P.S. SAN PEDRO COLLANA	1	1,7	1,7	84,5
P.S. SANTA MARIA	1	1,7	1,7	86,2
P.S. SUCHIS	2	3,4	3,4	89,7
P.S. TAPARACHI	1	1,7	1,7	91,4
P.S. TINCOPALCA	1	1,7	1,7	93,1
P.S. UNOCOLLA	1	1,7	1,7	94,8
P.S. VILCAPATA	1	1,7	1,7	96,6
SISMED	2	3,4	3,4	100,0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

En la tabla 9, se evidencia, lo lugares de trabajo donde se desempeñaban los encuestados.

**Tabla 10. Nivel de estrés según el sexo**

		Nivel de estrés según el sexo					Total
		Nivel de estrés					
Sexo		Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	
	Masculino	Recuento	0	3	5	8	2
% del total		0,0%	5,2%	8,6%	13,8%	3,4%	31,0%
Femenino	Recuento	1	3	17	17	2	40
	% del total	1,7%	5,2%	29,3%	29,3%	3,4%	69,0%
Total	Recuento	1	6	22	25	4	58
	% del total	1,7%	10,3%	37,9%	43,1%	6,9%	100,0%

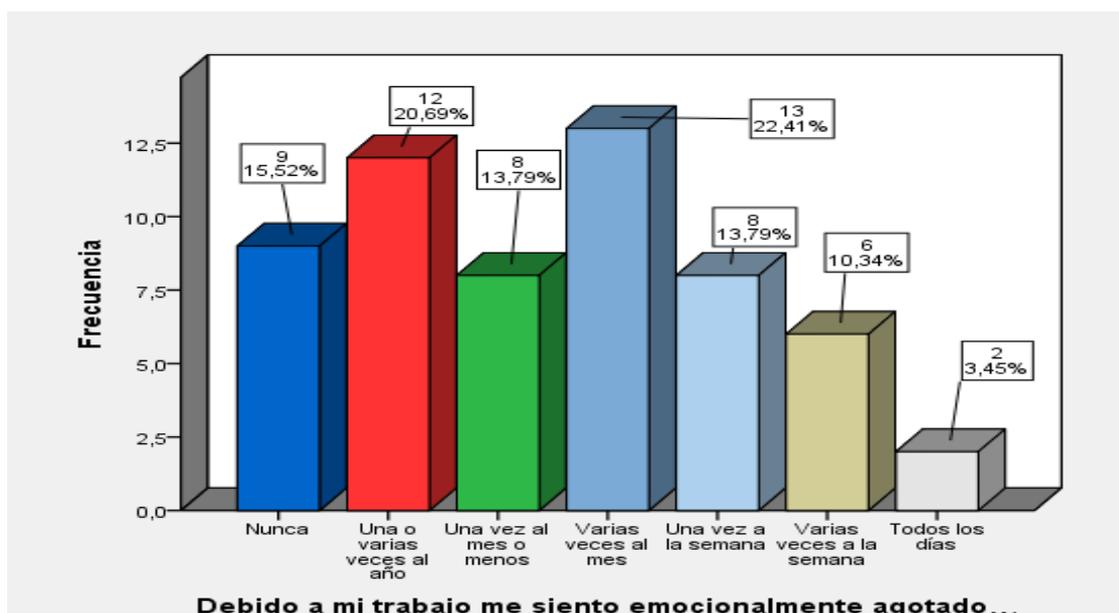
En la tabla 10, se evidencia el nivel de estrés según el sexo.

**Tabla 11. Nivel de estrés según la profesión**

		Profesión*Nivel de estrés tabulación cruzada					Total
		Nivel de estrés					
Profesión		Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	
Químico Farmacéutico	Recuento	0	3	4	6	0	13
	% del total	0,0%	5,2%	6,9%	10,3%	0,0%	22,4%
Enfermería	Recuento	0	1	2	2	1	6
	% del total	0,0%	1,7%	3,4%	3,4%	1,7%	10,3%
Técnico en Farmacia	Recuento	0	0	2	1	0	3
	% del total	0,0%	0,0%	3,4%	1,7%	0,0%	5,2%
Técnico en Enfermería	Recuento	1	1	9	12	2	25
	% del total	1,7%	1,7%	15,5%	20,7%	3,4%	43,1%
Otros	Recuento	0	1	5	4	1	11
	% del total	0,0%	1,7%	8,6%	6,9%	1,7%	19,0%
Total	Recuento	1	6	22	25	4	58
	% del total	1,7%	10,3%	37,9%	43,1%	6,9%	100,0%

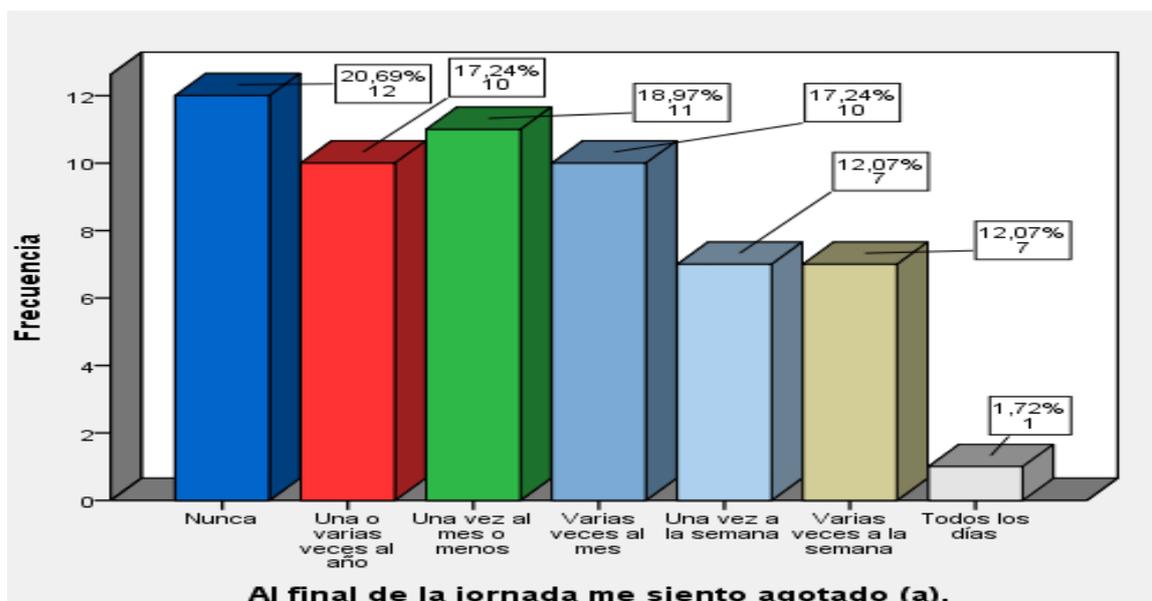
En la tabla 11, se evidencia el nivel de estrés de acuerdo a la profesión, en donde los técnicos en enfermería representan el 43.1%, químicos farmacéuticos 22.4%, Otros el 19%, el 10.3% enfermería y, el 5.2% técnicos en farmacia.

**Figura 9. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado**



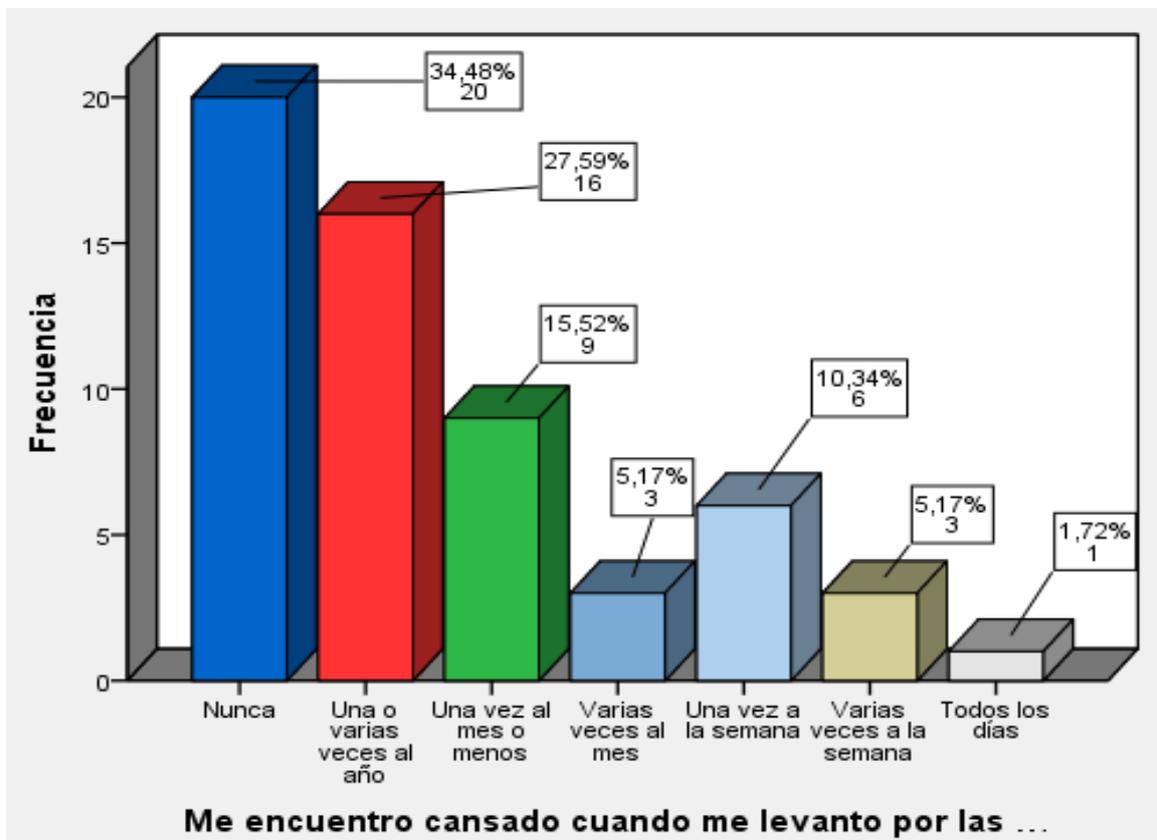
En la figura 9, se observa: el 22.41% afirma que varias veces al mes se siente emocionalmente agotado debido a su trabajo, el 20.69% una o varias veces al año, 15.52% nunca, el 13.79% una vez al mes o menos, 13.79% una vez a la semana, 10.34% varias veces a la semana y, el 3.45% afirma que todos los días.

**Figura 10. Al final de la jornada me siento agotado (a).**



En la figura 10, se observa, que el 20.69% no se siente agotado al final de la jornada, 18.97% una vez al mes o menos, 17.24% una vez o varias veces al año, 17.24% varias veces al mes, 12.07% una vez a la semana, 12.07% varias veces a la semana y, el 1.72% todos los días.

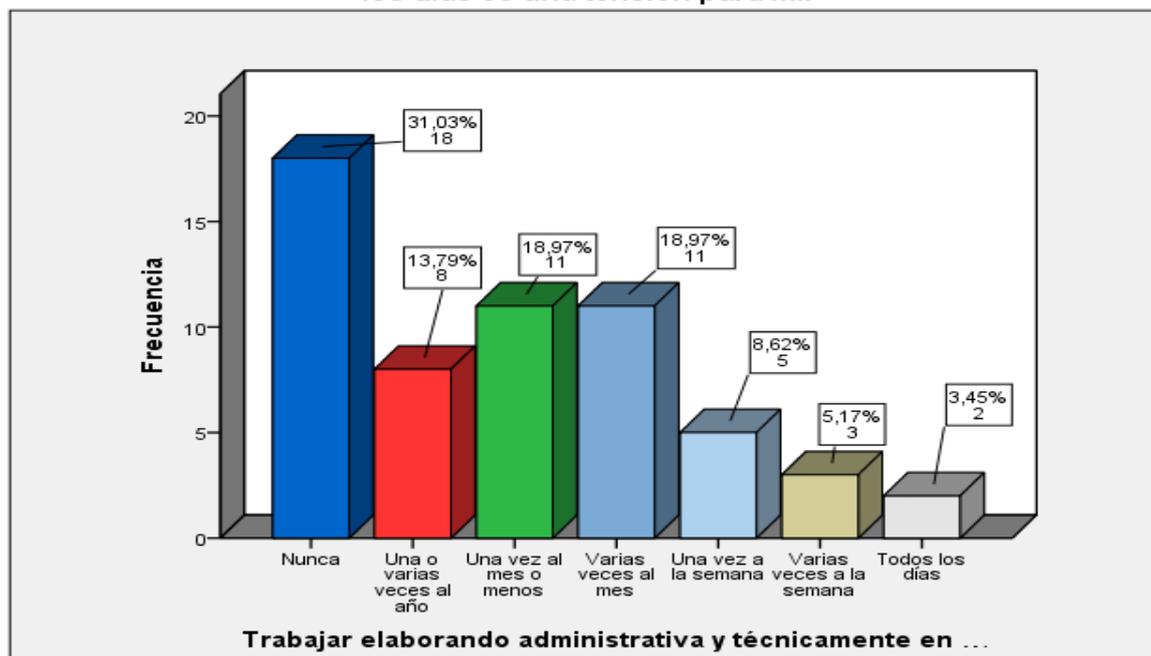
**Figura 11. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo**



En la figura 11, se evidencia, que el 34.48% nunca se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas, mientras que el 27.59% una o varias veces al año, 15.52% una vez al mes o menos, 10.34% una vez a la semana, 5.17% varias veces al mes, 5.17% varias veces a la semana y, el 1.72% todos los días.

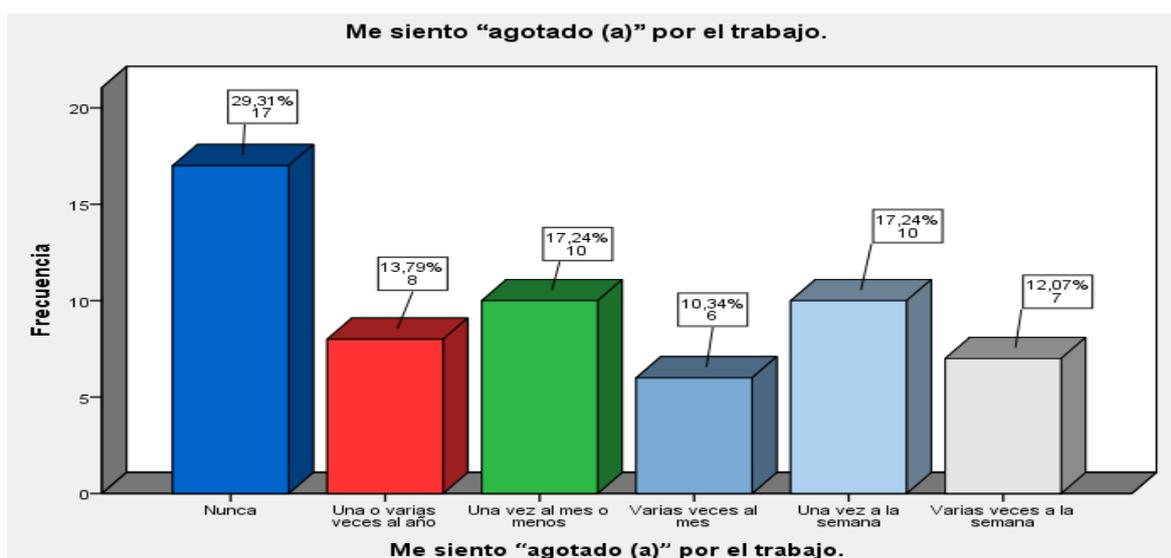
**Figura 12. Trabajar elaborando administrativamente y técnicamente**

**Trabajar elaborando administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí.**



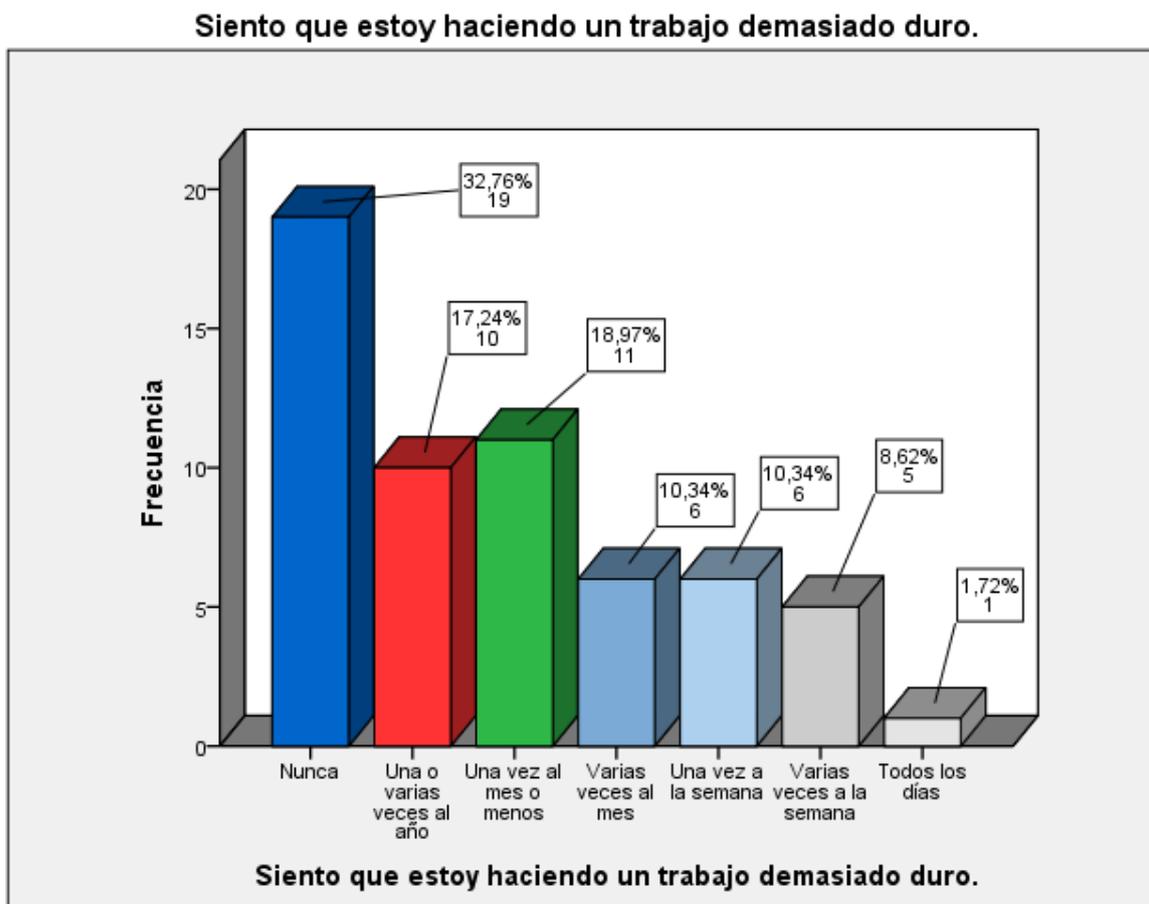
En la figura 12, se observa, que el 31.03% nunca es una tensión trabajar elaborando administrativamente y técnicamente en su centro de labores, y un 3.45% afirma que todos los días es una tensión.

**Figura 13. Se siente agotado por el trabajo**



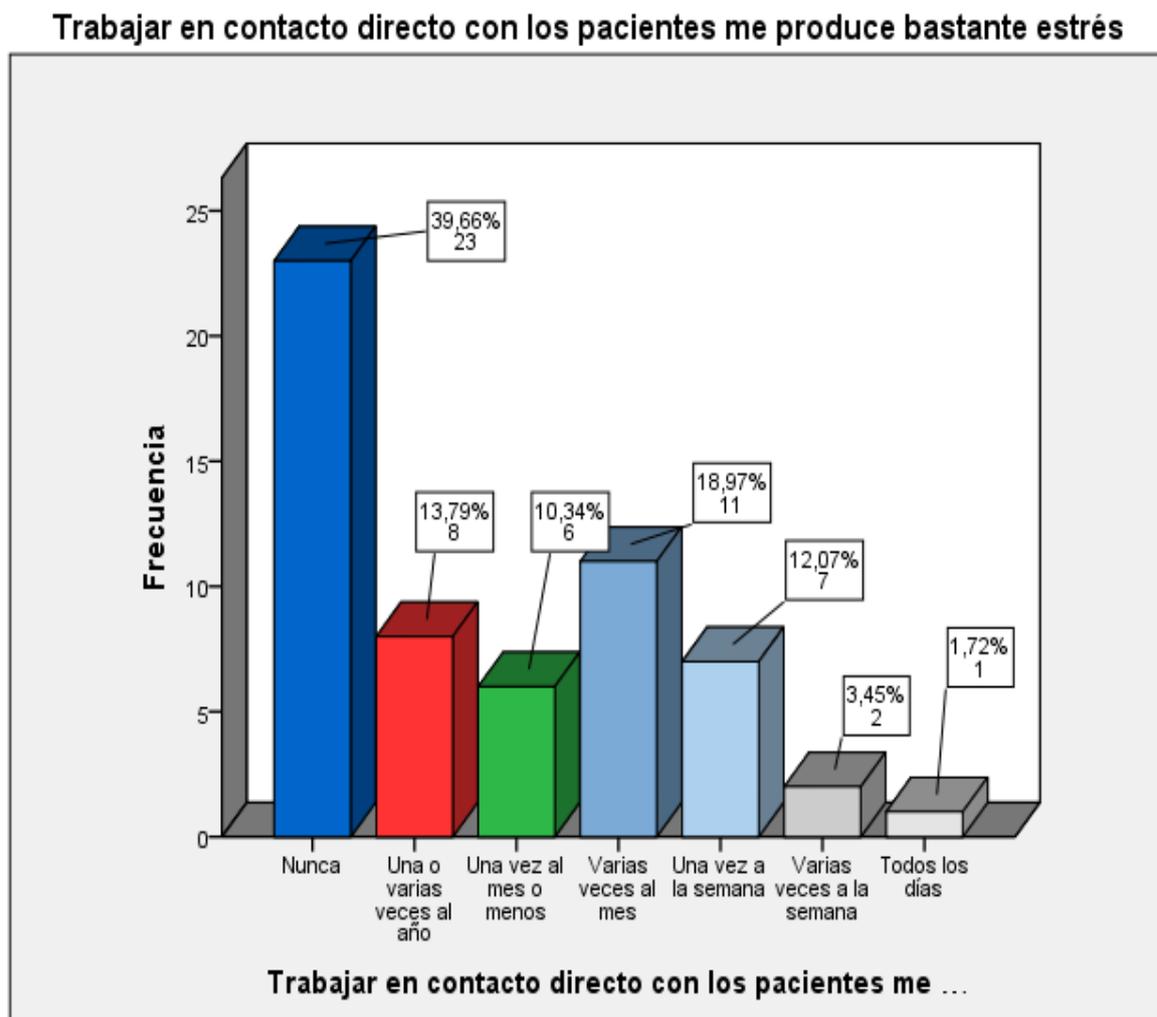
En la figura 13, se observa que el 29.31% afirma que nunca se siente agotado por el trabajo, mientras que el 10.34% si se siente agotado varias veces al mes por trabajo.

**Figura 14. Trabajo demasiado duro**



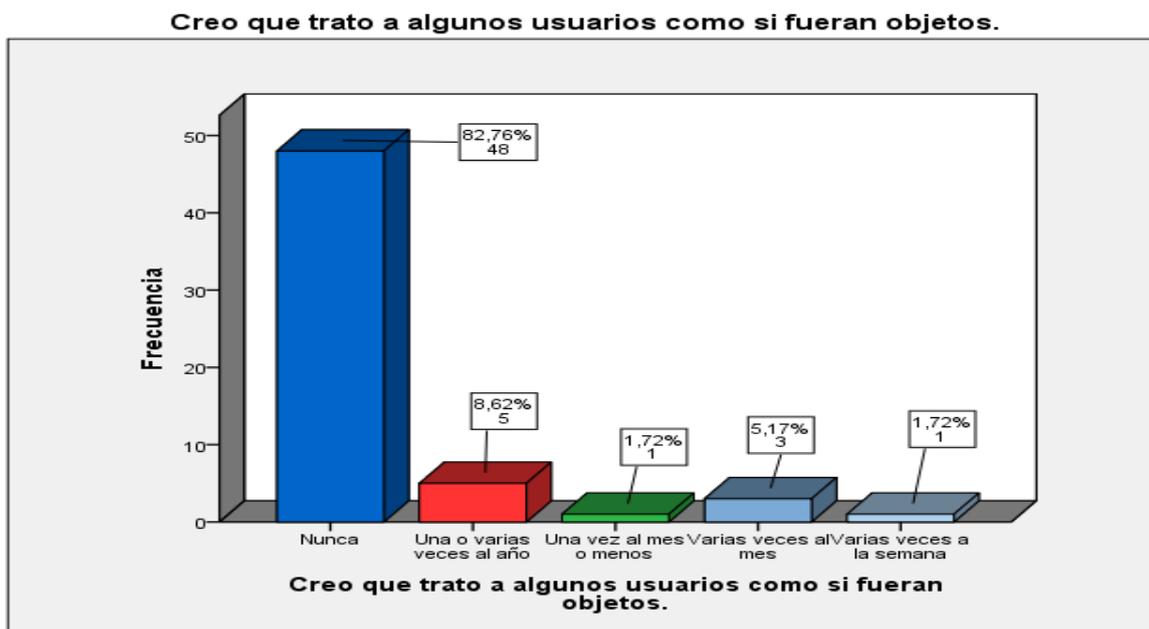
En la figura 14, se observa que el 32.76% nunca se siente que está haciendo un trabajo demasiado duro, mientras que, el 1.72% afirma que todos los días siente que hace un trabajo demasiado duro.

Figura 15. Contacto directo con los pacientes



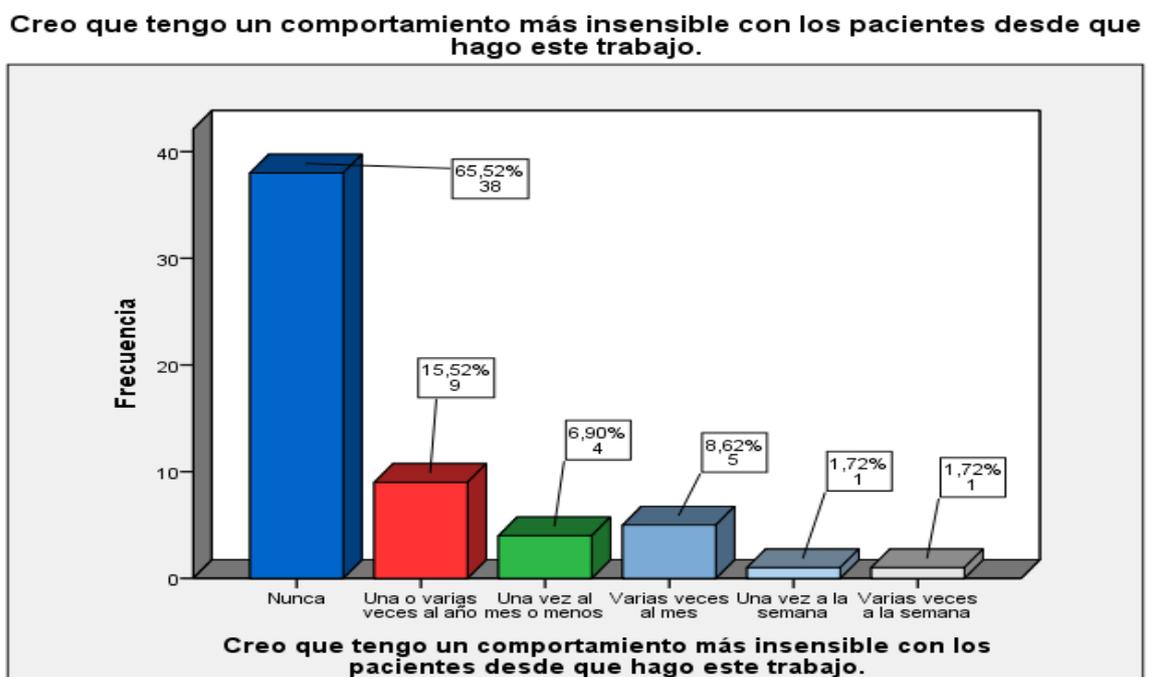
En la figura 15, se observa que el 39.66% afirma que trabajar en contacto directo con los pacientes nunca le produce estrés; sin embargo, el 1.72% afirma que trabajar en contacto directo con los pacientes todos los días le produce bastante estrés.

**Figura 16. Trato a los usuarios**



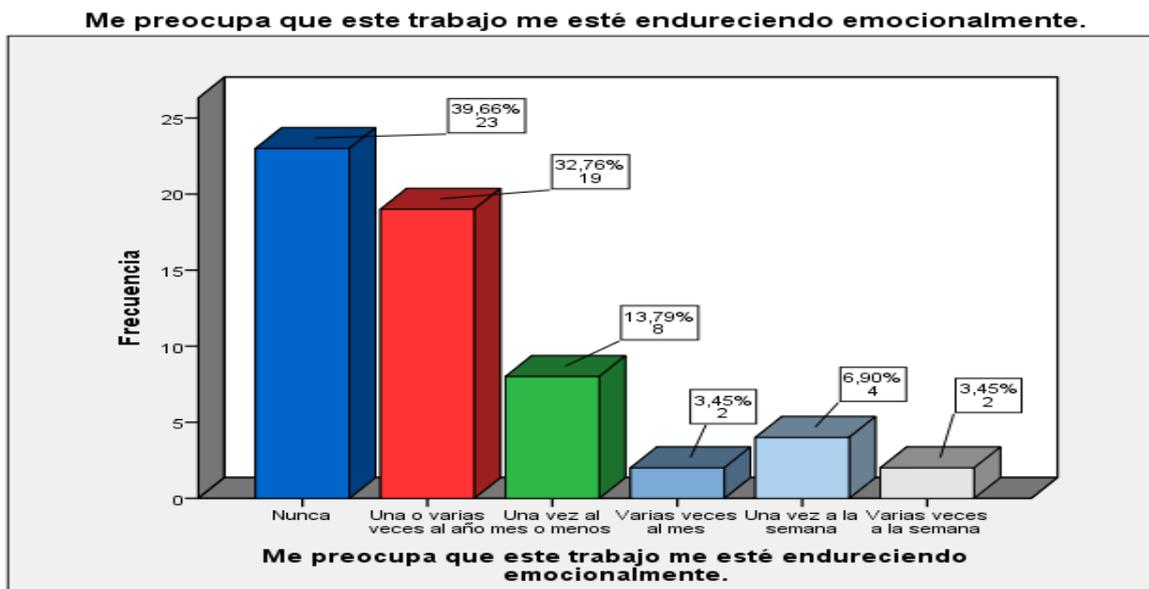
En la figura 16, se observa, que el 82.76% nunca trata a los usuarios como si fueran objetos; mientras que, 1.72% afirma que varias veces a la semana.

**Figura 17. Comportamiento insensible con los pacientes**



En la figura 17, se observa, el 65.52% nunca tiene un comportamiento insensible con los pacientes; mientras que, el 1.72% afirma que varias veces a la semana si tiene un comportamiento insensible con los pacientes.

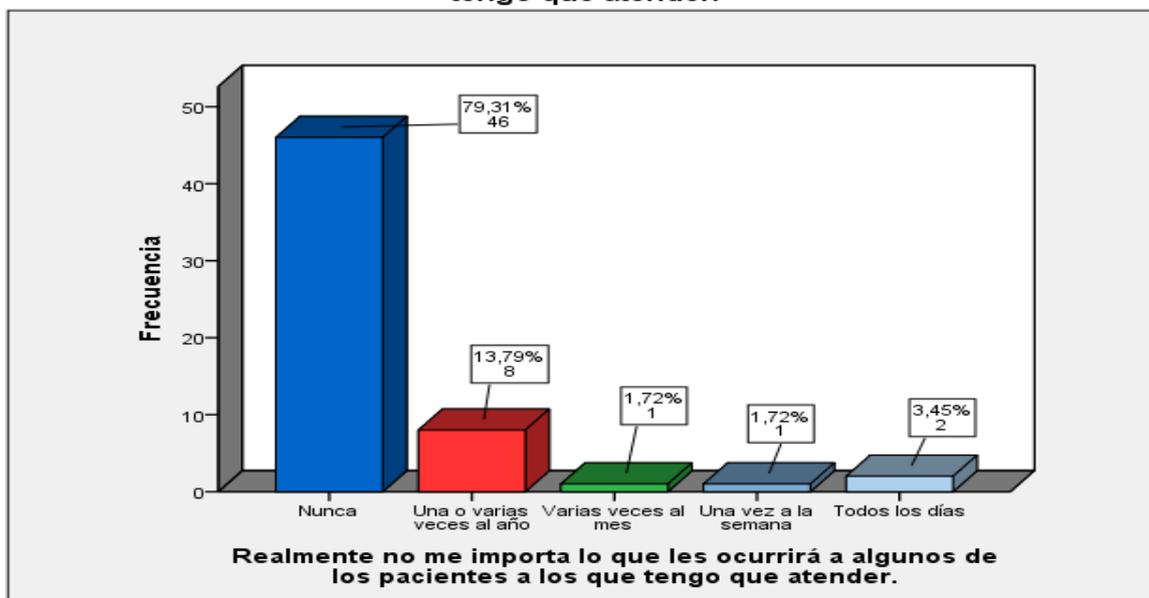
**Figura 18. Endurecimiento emocionalmente**



En la figura 18, se observa, que el 39.66% nunca le preocupa que el trabajo le esté endureciendo emocionalmente; mientras que a un 3.45% le preocupa varias veces a la semana

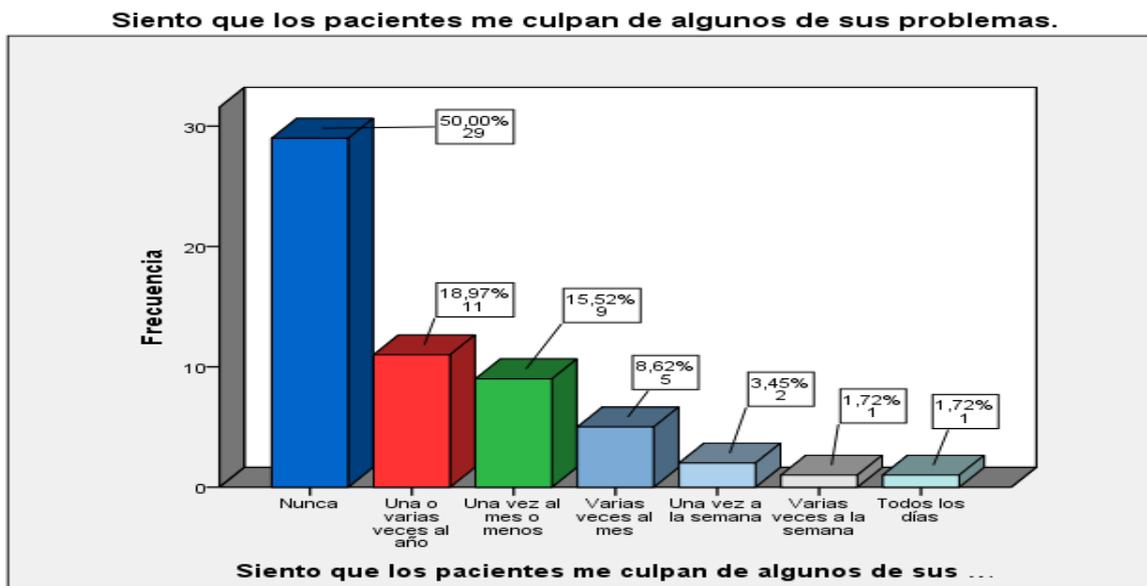
**Figura 19. Importancia sobre lo que le ocurre al paciente**

**Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.**



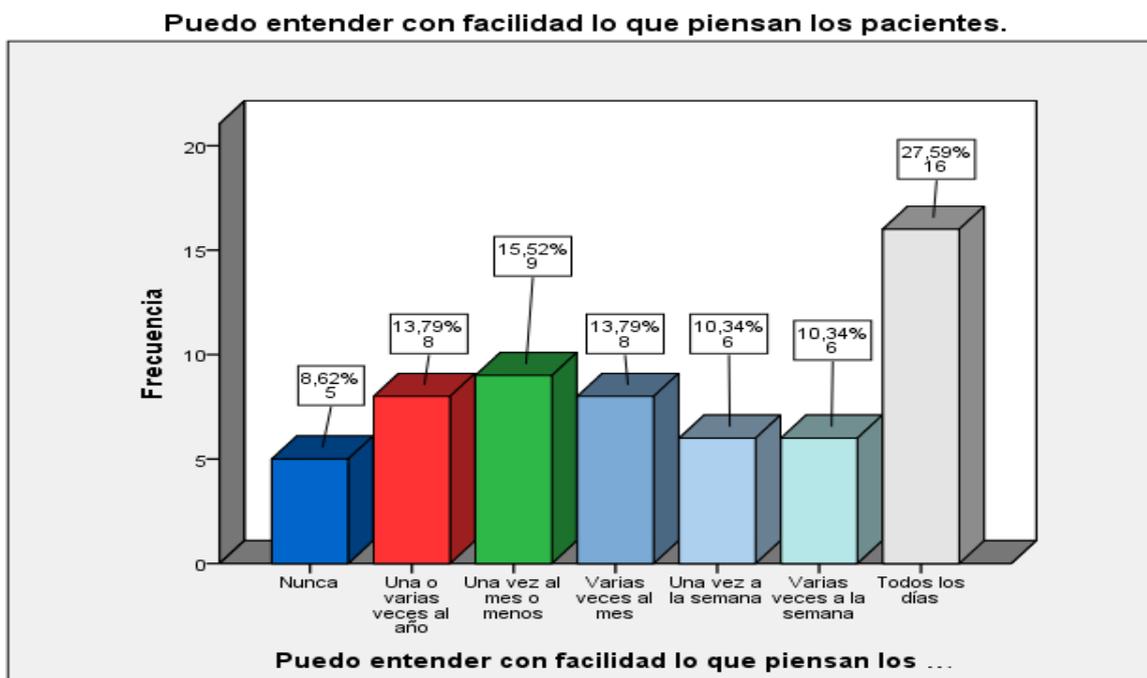
En la figura 19, se observa que al 79.31% siempre le importa lo que le ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tiene que atender, mientras que a un 3.45% todos los días no le importa lo que les pueda ocurrir a los pacientes.

**Figura 20. Los pacientes le culpan de algunos de sus problemas**



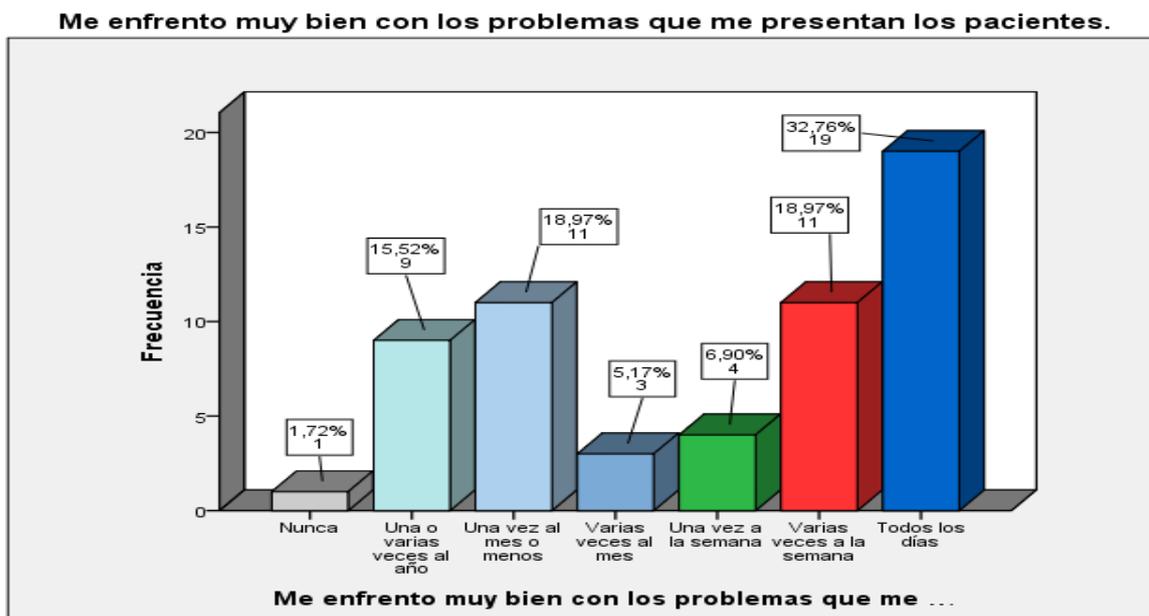
En la figura 20, se observa que el 50% nunca siente que los pacientes le culpen de algunos de sus problemas; mientras que, el 1.72% afirma que todos los días siente que los pacientes le culpan de sus problemas.

**Figura 21. Facilidad de entendimiento en lo que piensan los pacientes**



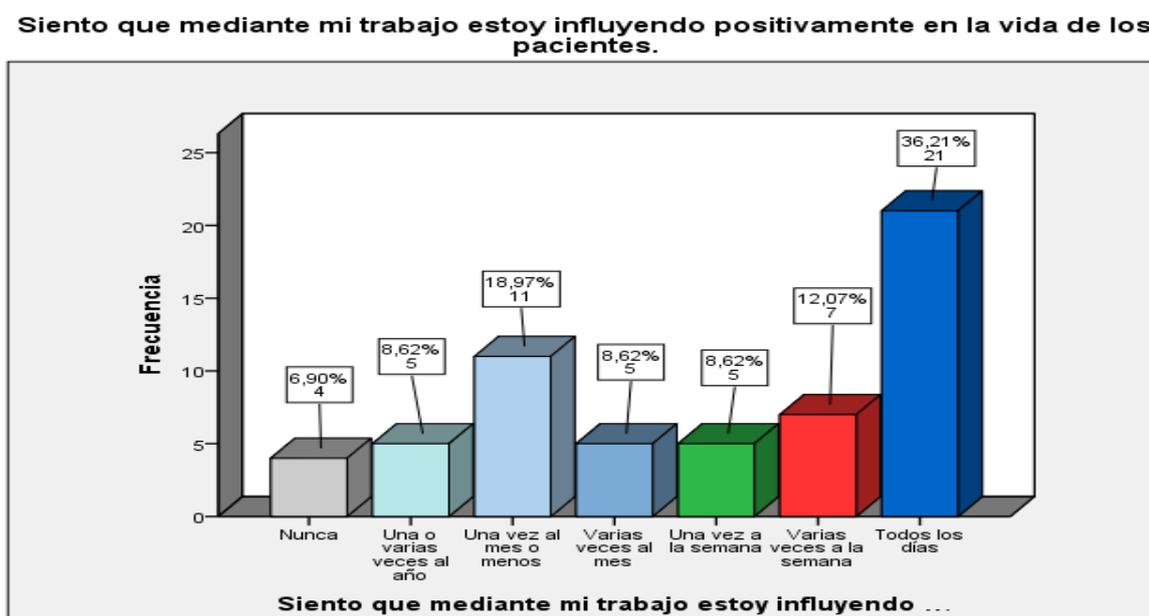
En la figura 21, se observa que el 27.59% afirma que todos los días entiende con facilidad lo que piensan los pacientes; mientras que el 8.62% nunca le entiende con facilidad lo que piensan los pacientes.

**Figura 22. Enfrentamiento a los problemas que presentan los pacientes**



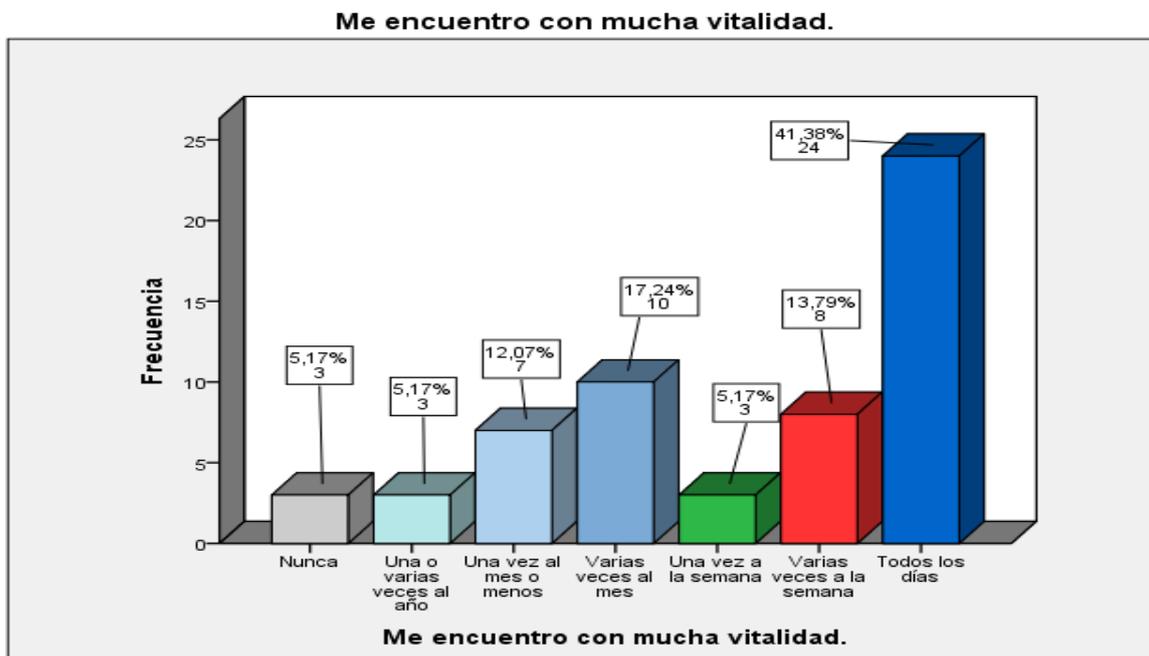
En la figura 22, se observa que, el 32,76% se enfrenta muy bien todos los días con los problemas que presentan los pacientes; mientras que el 1,72% nunca se enfrenta muy bien con los problemas que presentan los pacientes.

**Figura 23. Influencia positiva en el trabajo**



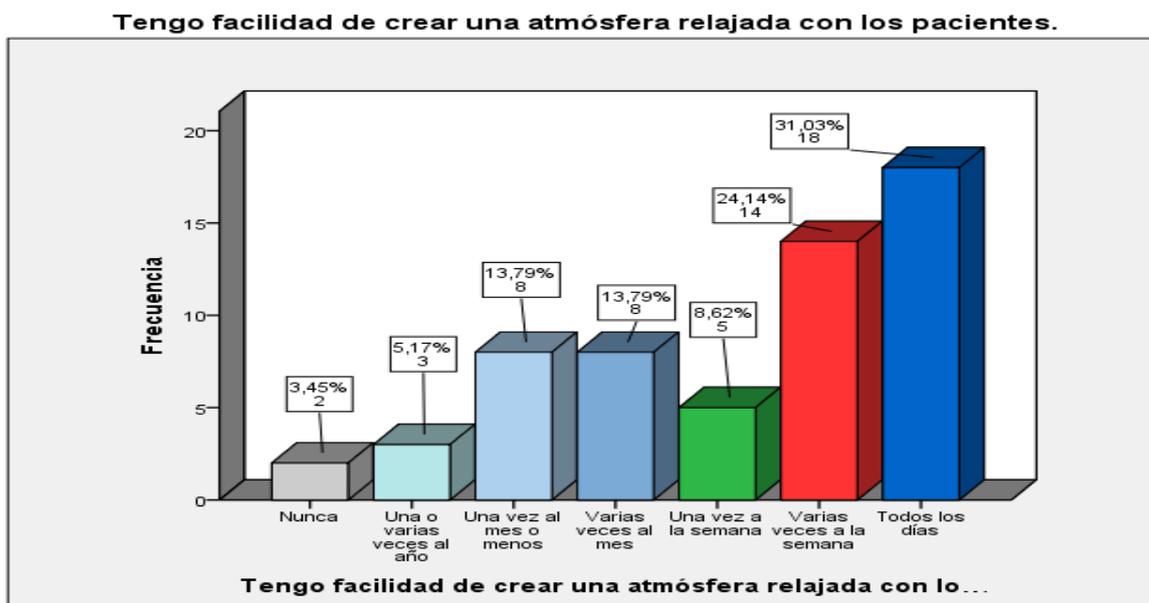
En la figura 23, se observa que, el 36,21% siente que todos los días mediante su trabajo influye positivamente en la vida de los pacientes; mientras que, el 6,90% nunca siente que influye positivamente en la vida de los pacientes.

**Figura 24. Se encuentra con mucha vitalidad**



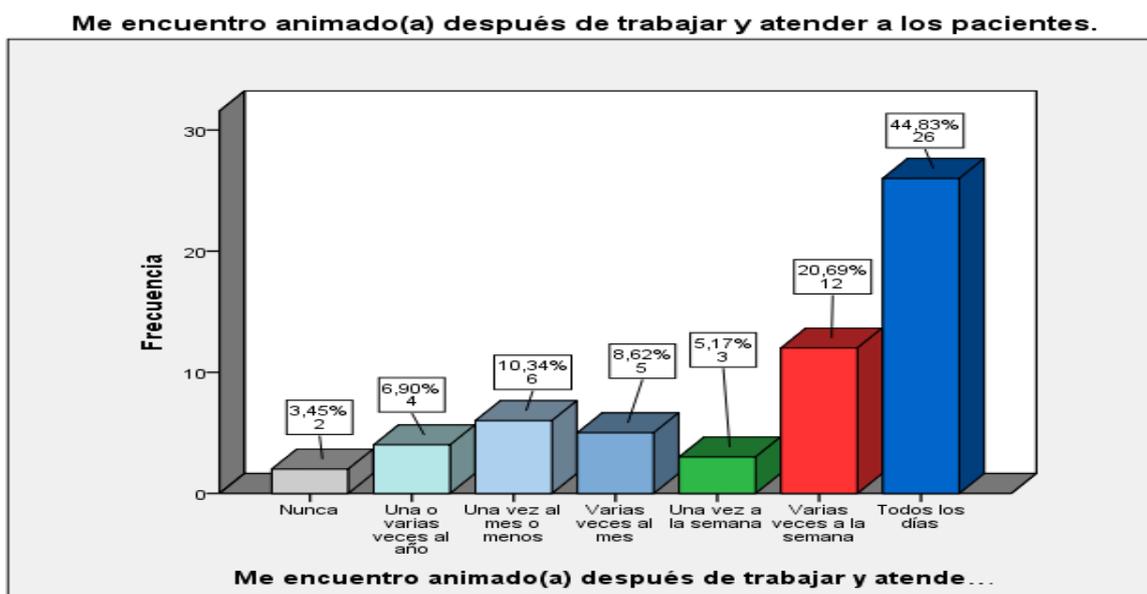
En la figura 24, se observa que, el 41.38% se siente con mucha vitalidad todos los días; mientras que, el 5.17% nunca se siente con mucha vitalidad.

**Figura 25. Facilidad de crear una atmosfera relajada en los pacientes**



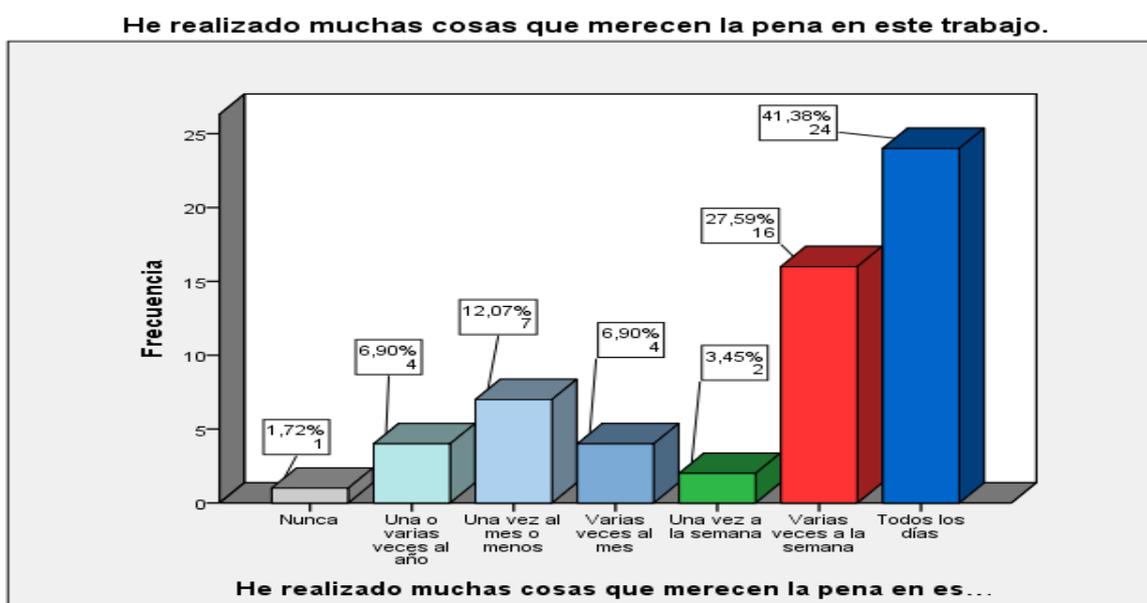
En la figura 25, se observa que, el 31.03% todos los días tiene facilidad de crear una atmosfera relajada con los pacientes; mientras que, el 3.45% nunca tiene la facilidad de crear una atmosfera relajada con los pacientes.

**Figura 26. Se encuentra animado después de trabajar**



En la figura 26, se observa que, el 44.83% todos los días se encuentra animado(a) después de trabajar y atender a los pacientes mientras que, el 3.45% nunca se siente animado(a) después de trabajar y atender a los pacientes.

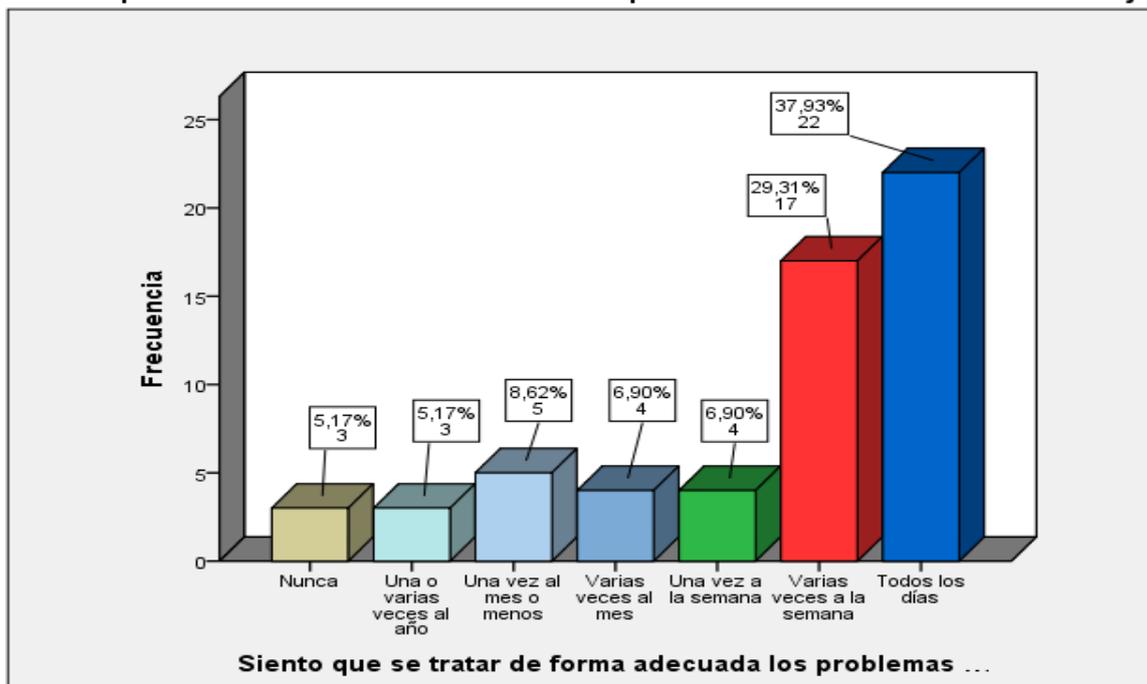
**Figura 27. Ha realizado muchas cosas que merecen la pena en su trabajo**



En la figura 27, se observa que, el 41.38% todos los días ha realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo; mientras que, el 1.72% nunca ha realizado muchas cosas que merecen la pena en su trabajo.

**Figura 28. Siente que sabe tratar de forma adecuado los problemas en su trabajo**

**Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.**



En la figura 28, se observa que el 37.93% todos los días siente que sabe tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo; mientras que, el 5.17% nunca sabe tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

**Tabla 12. Realiza buena planificación**

<b>Realiza una buena planificación y lo hace con suficiente antelación a la ejecución de actividades.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	5	8,6%	8,6	8,6
	Promedio	16	27,6%	27,6	36,2
	Casi Siempre	25	43,1%	43,1	79,3
	Siempre	12	20,7%	20,7	100,0
	Total	58	100,0%	100,0	

En la tabla 12, se evidencia que, el 43.1% casi siempre realiza una buena planificación y lo hace con suficiente antelación a la ejecución de actividades; mientras que, el 8.6% a veces.

**Tabla 13. Superación de inconvenientes**

		<b>Supera los inconvenientes para realizar su planificación dentro de su área.</b>			
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	4	6,9	6,9	6,9
	Promedio	12	20,7	20,7	27,6
	Casi Siempre	32	55,2	55,2	82,8
	Siempre	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 13, se evidencia que el 55.2% casi siempre supera los inconvenientes para realizar su planificación dentro de su área; mientras que, el 6.9% a veces.

**Tabla 14. Coordinación previamente de actividades**

		<b>Coordina previamente las actividades a planificar con sus superiores y con sus colegas del trabajo.</b>			
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	1	1,7	1,7	1,7
	Promedio	17	29,3	29,3	31,0
	Casi Siempre	24	41,4	41,4	72,4
	Siempre	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 14, se evidencia, el 41.4% casi siempre coordina previamente las actividades a planificar con sus superiores y con sus colegas del trabajo; mientras que el 1.7% a veces.

**Tabla 15. Aprovecha y maximiza los recursos asignados con criterio**

		<b>Aprovecha y maximiza los recursos asignados con criterio.</b>			
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	2	3,4	3,4	5,2
	Promedio	24	41,4	41,4	46,6
	Casi Siempre	15	25,9	25,9	72,4
	Siempre	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 15, se evidencia, el 41.4% promedio aprovecha y maximiza los recursos asignados con criterio, y el 1.7% nunca.

**Tabla 16. Gestión de su tiempo**

		<b>Tiene buena gestión de su tiempo en sus labores dentro de la institución.</b>			
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	3	5,2	5,2	5,2
	Promedio	22	37,9	37,9	43,1
	Casi Siempre	19	32,8	32,8	75,9
	Siempre	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 16, se evidencia, que el 37.9% promedio tiene una buena gestión de su tiempo en sus labores dentro de la institución y el 5.2% a veces.

**Tabla 17. Cumplimiento de las funciones**

		<b>Cumple con las funciones encomendadas de manera eficiente.</b>			
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	1	1,7	1,7	1,7
	Promedio	15	25,9	25,9	27,6
	Casi Siempre	24	41,4	41,4	69,0
	Siempre	18	31,0	31,0	100,0
	Total				

Total	58	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

En la tabla 17, se evidencia, el 41.4% casi siempre cumple con las funciones encomendadas de manera eficiente y, el 1.7% a veces.

**Tabla 18. Cumplimiento de las funciones encomendadas oportunamente**

<b>Cumple con las funciones encomendadas de manera oportuna o con mucho tiempo antes de lo fijado.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	2	3,4	3,4	3,4
	Promedio	18	31,0	31,0	34,5
	Casi	19	32,8	32,8	67,2
	Siempre				
	Siempre	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 18, se evidencia, el 32.8% siempre cumple con las funciones encomendadas de manera oportuna o con mucho tiempo antes de lo fijado.

**Tabla 19. Funciones especiales encomendadas**

<b>Asume funciones especiales encomendadas, además de las asignadas de acuerdo a su función.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	3	5,2	5,2	5,2
	Promedio	20	34,5	34,5	39,7
	Casi	19	32,8	32,8	72,4
	Siempre				
	Siempre	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 19, se evidencia, el 34.5% promedio asume funciones especiales encomendadas, además de las asignadas de acuerdo a su función y, el 5.2% a veces.

**Tabla 20. Compromiso con los objetivos estratégicos de la institución**

<b>Se compromete con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	2	3,4	3,4	5,2
	Promedio	16	27,6	27,6	32,8
	Casi Siempre	23	39,7	39,7	72,4
	Siempre	16	27,6	27,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 20, se evidencia, el 39.7% casi siempre se compromete con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución y, el 1.7% nunca.

**Tabla 21. Respeto por el cumplimiento a la normativa interna de la institución**

<b>Muestra respeto por el cumplimiento a la normatividad interna institucional.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	2	3,4	3,4	5,2
	Promedio	16	27,6	27,6	32,8
	Casi Siempre	22	37,9	37,9	70,7
	Siempre	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 21, se evidencia, el 37.9% casi siempre muestra respeto por el cumplimiento a la normatividad interna institucional y, el 1.7% nunca.

**Tabla 22. Asigna tareas con instrucciones claras**

<b>Asigna tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente los avances y logros.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	4	6,9	6,9	6,9
	Promedio	13	22,4	22,4	29,3
	Casi Siempre	29	50,0	50,0	79,3
	Siempre	12	20,7	20,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 22, se evidencia, el 50% casi siempre asigna tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente los avances y logros y, 6.9% a veces.

**Tabla 23. Realiza aportes importantes**

<b>Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	2	3,4	3,4	3,4
	Promedio	17	29,3	29,3	32,8
	Casi Siempre	24	41,4	41,4	74,1
	Siempre	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 23, se evidencia, el 41.4% casi siempre realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales y, el 3.4% a veces.

**Tabla 24. Asume funciones cuando no se lograrán cumplir los objetivos**

<b>Asume funciones de manera inmediata cuando observa que no se lograrán cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	2	3,4	3,4	3,4
	Promedio	13	22,4	22,4	25,9
	Casi Siempre	30	51,7	51,7	77,6
	Siempre	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 24, se evidencia, el 51.7% casi siempre asume funciones de manera inmediata cuando observa que no se lograrán cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados y, el 3.4% veces.

**Tabla 25. Genera solución a los problemas**

<b>Genera métodos de solución de problemas laborales y lo difunde tanto a sus subordinados como al resto de sus colegas del trabajo.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	2	3,4	3,4	3,4
	Promedio	28	48,3	48,3	51,7
	Casi Siempre	19	32,8	32,8	84,5
	Siempre	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 25, se evidencia, 48.3% promedio si genera métodos de solución de problemas laborales y lo difunde tanto a sus subordinados como al resto de sus colegas del trabajo y, el 3.4% a veces.

**Tabla 26. Solución de conflictos interpersonales**

<b>Contribuye en la solución de conflictos interpersonales dentro de la institución.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Válido	A veces	3	5,2	5,2	5,2
	Promedio	23	39,7	39,7	44,8
	Casi Siempre	21	36,2	36,2	81,0
	Siempre	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

En la tabla 26, se evidencia, el 39.7% promedio si contribuye en la solución de conflictos interpersonales dentro de la institución y, el 5.2% a veces.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión de resultados

En la presente investigación se llegó a determinar que no existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio. 2021, y todo ello se da porque la mayoría del personal que labora en farmacia supo separar los objetivos y estrategias del trabajo con la problemática que estamos viviendo y se vio que la mayoría siempre estuvo con una conducta optimista capaz de solucionar problemas y capacidad de asumir retos y problemas; con respecto a la conformación del grupo de estudio, según el sexo el 68.97% corresponde al sexo femenino y el 31.03% al sexo masculino y, según la profesión: técnicos en enfermería representan el 43.1%, químicos farmacéuticos 22.4%, Otros el 19%, el 10.3% enfermería y, el 5.2% técnicos en farmacia; sin embargo, en el estudio realizado por Rina Quijije, Vargas Germania (2020), se evidencia que el personal médico encargado de la atención de pacientes con COVID-19, se evidenció que están perjudicados emocionalmente y sentimentalmente, a su vez a pesar de las vicisitudes, el personal médico cumple fielmente con su labor y en preocupación a favor del paciente y lucha contra la pandemia, sin escatimar sus fortalezas (18).

Así mismo, Gonzales y Sánchez (2020) En su trabajo de investigación determinaron la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de un centro de salud de Cajamarca, en donde el 22,5% corresponde al género masculino y el 77,5% al género femenino, siendo el 41,2% enfermeras, el 16% químicos farmacéuticos, el 11% médicos, el 10% técnicos enfermeros, el 2% psicólogos y el 1% biólogo, nutricionista y técnico en farmacia, también evidenció una relación no significativa baja e inversa ( $\rho = -0,125$ ) entre inteligencia emocional y estrés laboral (20). En donde, acentuamos que cualquier lugar de trabajo siempre habrá factores predisponentes al estrés, pero dependerá de cada profesional saber cómo reaccionar frente a cada problemática. Vásquez (2020), en su estudio identificó la “incidencia y la relación entre la ansiedad, depresión y estrés laboral en los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19” y logró corroborar que si existe incidencia significativa de ansiedad en un 68.9%, depresión en un 53.5%, y estrés laboral 44.4% (22).

Según la frecuencia de estrés en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; se evidenció el 43.10% (25), se estresa varias veces al mes, el 37.93% (22) una vez al menos, 10.34% (6) una o varias veces al año, 6.90% (4) una vez a la semana y, el 1.72% (1) nunca se estresa; de acuerdo al estudio realizado Abanto (2020) determinó la incidencia del estrés laboral en el personal de salud de un hospital de la ciudad de Trujillo en tiempos de pandemia y cuyos resultados fueron: nivel alto estrés en un 54% y un desempeño regular de 67%, demostrándose de esta manera la existencia del estrés laboral en la labor del personal de salud, y ello se debió porque trataban directamente con pacientes COVID-19 (6); en donde, podemos afirmar entre mayor sea la frecuencia de estrés, mayor será el nivel de estrés.

Con respecto al desempeño laboral, 41.4% casi siempre tiene un desempeño laboral bueno, el 20% en promedio, 12% siempre y un 3.4% a veces; en el estudio realizado por Román (2019), determinó la “relación entre el estrés y el desempeño laboral, en los colaboradores de Boticas Inkafarma del distrito El Agustino” y también mostró el siguiente resultado: el 62% de la muestra poseía un desempeño laboral bueno, en donde no encontró la relación significativa entre el estrés en el desempeño laboral (21); esta diferencia entre el desempeño laboral puede deberse a la intervención de muchos factores y el ambiente que nos rodea. También debemos de resaltar que hay factores que influyen en el buen desempeño laboral, como es: organización, responsabilidad y conocimiento; en nuestro estudio pusimos en evidencia cada una de ellas donde: según la organización, el 51.72% (30) casi siempre es organizado, el 29.31% promedio, 17.24% afirma que siempre es organizado y el 1.72% a veces es organizado; según la responsabilidad, el 34.48% (20) tiene una responsabilidad promedio, el 32.76% (19) siempre es responsable, el 29.31% (19) casi siempre es responsable y el 3.45% (2) a veces es responsable; y según el conocimiento, el 48.28% (28) casi siempre actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad, el 27.59% (16) promedio, el 20.69% (12) siempre y, el 3.45% (2) a veces.

Como ya vemos analizando hay factores que contribuyen en la frecuencia de estrés tales como el: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización. En

nuestra investigación el agotamiento emocional en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021 fue el 29.31% (17) una o varias veces al año se siente agotado, 29.31% (17) una vez al mes o menos, 18.97% (11) varias veces al mes, 10.34% (6) nunca, 8.62% (5) una vez a la semana y, el 3.45% (2) varias veces a la semana; según la despersonalización el 44.83% (26) se siente despersonalizado una o varias veces al año, el 43.10% (25) nunca, el 8.62% (5) una vez al mes o menos, el 1.72% (1) una vez a la semana y, el 1.72% (1) varias veces a la semana; y según la falta de realización: el 32.76% (19) varias veces a la semana se realiza como persona, el 20.69% (12) todos los días, 18.97% (11) varias veces al mes, 12.07% (7) una vez a la semana, el 8.62% (5) una vez al mes o menos, 5.17% (3) una o varias veces al año y, el 1.72% (1) nunca. En el estudio realizado por Carpio y Sanmartín (2020) estableció el impacto psicológico en el personal de salud del Hospital monte Sinaí que fue causado en tiempos de pandemia (COVID-19), en donde obtuvieron los siguientes resultados: estados de ansiedad, depresión y de estrés (17), que también son factores que intervienen en la frecuencia de estrés.

## 4.2 Conclusiones

Podemos concluir lo siguiente:

En nuestro estudio, el nivel de estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021.

La frecuencia de estrés en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; es 43.10% (25), se estresa varias veces al mes, el 37.93% (22) una vez al menos, 10.34% (6) una o varias veces al año, 6.90% (4) una vez a la semana y, el 1.72% (1) nunca se estresa.

En el desempeño laboral 41.4% casi siempre tiene un desempeño laboral bueno, el 20% en promedio, 12% siempre y un 3.4% a veces. En cuanto a la organización el 51.72% (30) casi siempre es organizado, el 29.31% promedio, 17.24% afirma que siempre es organizado y el 1.72% a veces es organizado; según la responsabilidad el 34.48% (20) tiene una responsabilidad promedio, el 32.76% (19) siempre es responsable, el 29.31% (19) casi siempre es responsable y el 3.45% (2) a veces es responsable; y según el conocimiento, el 48.28% (28) casi siempre actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad, el 27.59% (16) promedio, el 20.69% (12) siempre y, el 3.45% (2) a veces.

A su vez determinamos la frecuencia del agotamiento emocional en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, mayo – junio, 2021; donde el 29.31% (17) una o varias veces al año se siente agotado, 29.31% (17) una vez al mes o menos, 18.97% (11) varias veces al mes, 10.34% (6) nunca, 8.62% (5) una vez a la semana y, el 3.45% (2) varias veces a la semana; según la frecuencia de despersonalización el 44.83% (26) se siente despersonalizado una o varias veces al año, el 43.10% (25) nunca, el 8.62% (5) una vez al mes o menos, el 1.72% (1) una vez a la semana y, el 1.72% (1) varias veces a la semana; y según la frecuencia de falta de realización: el 32.76% (19) varias veces a la semana se realiza como persona, el 20.69% (12) todos los días, 18.97% (11) varias veces al mes, 12.07% (7) una vez a la semana, el 8.62% (5) una vez al mes o menos, 5.17% (3) una o varias veces al año y, el 1.72% (1) nunca.

### **4.3 Recomendaciones**

A los futuros investigadores, realizar estudios que comprometan los factores que intervienen en el nivel de estrés y el desempeño laboral, para tener una mejor perspectiva del tema y para así contribuir en la toma de decisiones de una política pública relacionada a la salud mental.

A las autoridades municipales, regionales y del estado peruano, intervenir con estrategias que ayuden a disminuir la frecuencia de estrés en los trabajadores que laboran en el sector salud, y en los diversos sectores.

A las autoridades municipales, regionales y del estado peruano, crear incentivos para optimizar el desempeño laboral, ya que esto contribuye en la buena tención del paciente.

Al personal de salud, si siente frecuente agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización, recurrir a un personal experto en la materia para mejorar en este aspecto, si bien es cierto nuestra conducta muchas veces se ve reflejado en nuestro trabajo y sobre todo en el trato al paciente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Campo MT del, Campo MT del. "Bienestar y trabajo. Rev Asoc Esp Espec En Med Trab. 2018";27(4):195-6. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552018000400001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400001)
2. Navarro EP, Fuente GAC de la, Jiménez EG, Montoro CH. "Ansiedad y estrategias de afrontamiento ante el estrés en primeros intervinientes y personal sanitario de emergencias extrahospitalarias previas a la pandemia de COVID19". Emerg Rev Soc Esp Med Urgenc Emerg. 2020;32(5 (Octubre)):371-3. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7567999>
3. Abdessater M, Rouprêt M, Misrai V, Pinar U, Matillon X, Gondran-Tellier B, et al. "COVID-19 outbreak situation and its psychological impact among surgeons in training in France". World J Urol. 1 de marzo de 2021;39(3):971-2. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00345-020-03207-x>
4. Vagni M, Maiorano T, Giostra V, Pajardi D. "Coping With COVID-19: Emergency Stress, Secondary Trauma and Self-Efficacy in Healthcare and Emergency Workers in Italy". Front Psychol [Internet]. 3 de septiembre de 2020 [citado 10 de junio de 2021];11. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7494735/>
5. Hummel S, Oetjen N, Du J, Posenato E, Almeida RMR de, Losada R, et al. "Mental Health Among Medical Professionals During the COVID-19 Pandemic in Eight European Countries: Cross-sectional Survey Study. J Med Internet Res". 18 de enero de 2021;23(1):e24983. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://www.jmir.org/2021/1/e24983/>
6. Morales A, Katherine E. "Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19". Repos Inst - UCV [Internet]. 2020 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590>
7. Méndez Venegas J. "Estrés laboral o síndrome de «burnout». Acta Pediátrica México 255299-302" [Internet]. 14 de febrero de 2019 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
8. García-Moran M de C, Gil-Lacruz M. "El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud". Univ Lima [Internet]. 2016 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/3236>
9. A B, F P, R R. "The COVID-19 (Coronavirus) pandemic: consequences for occupational health. Scand J Work Environ Health". 46(3):229-30. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [https://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=3893&fullText=1](https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3893&fullText=1)

10. "EXPOSICIÓN OCUPACIONAL AL COVID-19 EN TRABAJADORES SANITARIOS DE AMÉRICA LATINA, MAYO 2020". [Internet]. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1817-74332020000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1817-74332020000200012&script=sci_arttext)
11. Araya-González AC. "Diseño de un plan de acción para la atención de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de Equipos Básicos de Atención Integral en Salud (EBAIS) del área de salud de Florencia (ASF), San Carlos, Alajuela, Costa Rica". 2020 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/12392>
12. Mendoza A de, Sandra A. "La salud mental salvadoreña durante el período de distanciamiento social por la pandemia de la COVID-19. En Universidad Tecnológica de El Salvador, Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social"; 2020 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <http://biblioteca.utec.edu.sv:8080/jspui/handle/11298/1173>
13. Mitchell C, <https://www.facebook.com/pahowho>. "OPS/OMS | Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization". 2016 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
14. Chiang Vega MM, Riquelme Neira GR, Rivas Escobar PA, Chiang Vega MM, Riquelme Neira GR, Rivas Escobar PA. "Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción". Cienc Amp Trab. diciembre de 2018;20(63):178-86. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext)
15. Solís-Cóndor R, Tantalean-del Águila M, Burgos-Aliaga R, Chambi-Torres J. "Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú". An Fac Med. julio de 2017;78(3):270-6. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832017000300003&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832017000300003&script=sci_arttext&tlng=pt)
16. Ulloa C, Yudy K. "Nivel de estrés en el desempeño laboral del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017". Univ César Vallejo [Internet]. 2017 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8368>
17. Carpio Rodríguez SC, Sanmartín Zumba BL. "Efectos psicológicos asociados a la pandemia Covid-19 en el personal de salud y administrativo del Hospital Monte Sinaí de la ciudad de Cuenca". 2020. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10402>

18. Quijije R, Vargas G, Pincay MEO, Cando N. "EVALUACIÓN DE ESTRÉS EN EL PERSONAL MÉDICO HOSPITALARIO ANTE EL COVID-19". Univ Cienc Tecnol. 16 de noviembre de 2020;24(106):96-101. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/401>
19. Martínez DAS, Laguía PM, Porta SS, Olmos JÁG, Ferreira MC. "Análisis de la actividad laboral de los profesionales sanitarios en formación de la Región de Murcia ante la pandemia por COVID-19. Rev Esp Educ Médica". 4 de mayo de 2020;1(1):11-23. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://revistas.um.es/edumed/article/view/422531>
20. Gonzales Chávez EC, Sánchez Castro SJ. "Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de un centro de salud de Cajamarca - Perú. Univ Priv Antonio Guillermo Urrelo Repos Inst UPAGU". [Internet]. diciembre de 2020 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1474>
21. Quispe R, Antonio M. "RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE BOTICAS INKAFARMA DEL DISTRITO EL AGUSTINO TURNO TARDE, OCTUBRE – DICIEMBRE 2018". Univ María Aux - UMA [Internet]. 14 de agosto de 2019 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/200>
22. "Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020" [Internet]. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49971>
23. Anguera MT, Blanco-Villaseñor A, Losada JL, Sánchez-Algarra P. "Integración de elementos cualitativos y cuantitativos en metodología observacional". Ámbitos Rev Int Comun. 5 de julio de 2020;(49):49-70. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Ambitos/article/view/11736>
24. Alban GPG, Arguello AEV, Molina NEC. "Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)". RECIMUNDO. 2020;4(3):163-73. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
25. Rodríguez M, Mendivelso F. "Diseño de investigación de corte transversal. Rev Medica Sanitas". 2018;21(3):141-6. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321\\_Disenio\\_de\\_investigacion\\_de\\_Corte\\_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf)
26. Otzen T, Manterola C. "Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio". Int J Morphol. marzo de 2017;35(1):227-32. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext)

27. Osorio JE, Niño LC. "Estrés laboral: estudio de revisión". *Diversitas*. 1 de enero de 2017;13(1):81-90. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>
28. Antonio Iniesta Álvarez. "Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo". [Internet]. *Prevencionar*. 2016 [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://prevencionar.com/2016/04/17/guia-manejo-del-estres-desde-medicina-del-trabajo/>
29. Gilla<sup>a</sup> MA, Belén Giménez S, Moran VE, Olaz FO. "Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental". *Liberabit*. diciembre de 2019;25(2):179-93. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272019000200004](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272019000200004)
30. Matas A, Matas A. "Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión". *Rev Electrónica Investig Educ*. marzo de 2018;20(1):38-47. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&script=sci_arttext)
31. Fernandez, Silvia Eugenia, Herrera, Marisa. "El principio de autonomía progresiva en el campo de la salud". [Internet]. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/77546>
32. Vera Carrasco O. "LA ENSEÑANZA DE LA ÉTICA Y BIOÉTICA EN LAS FACULTADES DE MEDICINA". *Rev Médica Paz*. 2017;23(1):52-9. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1726-89582017000100010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1726-89582017000100010&script=sci_arttext)
33. Lacadena J-R. "Edición genómica: ciencia y ética". *Rev Iberoam Bioét*. 23 de junio de 2017;(3):1-16. [citado 27 de marzo de 2021]; Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/bioetica-revista-iberoamericana/article/view/7665>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Instrumento De Recolección De Datos

UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD  
Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica

### FICHA DE EVALUACIÓN

Edad: ..... Sexo: F M Fecha: .....

Profesión: .....

Lugar de Trabajo: .....

NIVEL DE ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA  
(COVID-19) EN EL PERSONAL DE FARMACIA - REDESS SAN ROMAN -  
JULIACA – PUNO, MAYO – JUNIO. 2021

#### INSTRUCCIONES:

Se pide ser objetivo y honesto en sus respuestas, se agradece por anticipado su participación, considerando que los resultados de este estudio de investigación serán manejados de manera confidencial.

0	1	2	3	4	5	6						
“Nunca”	“Una o varias veces al año”	“Una vez al mes o menos”	“Varias veces al mes”	“Una vez a la semana”	“Varias veces a la semana”	“Todos los días”						
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>												
						0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado (a).												
2. Al final de la jornada me siento agotado (a).												
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.												
4. Trabajar elaborando administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí.												
5. Me siento “agotado (a)” por el trabajo.												
6. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.												
7. Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés												
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>												
8. Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.												
9. Creo que tengo un comportamiento más insensible con los pacientes desde que hago este trabajo.												
10. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.												
11. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.												

12. Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							
<b>FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL</b>							
13. Puedo entender con facilidad lo que piensan los pacientes.							
14. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los pacientes.							
15. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes.							
16. Me encuentro con mucha vitalidad.							
17. Tengo facilidad de crear una atmósfera relajada con los pacientes.							
18. Me encuentro animado(a) después de trabajar y atender a los pacientes.							
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							

Fuente: tomado parcialmente de:

<http://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF>

### INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL:

Dimensiones - Ítems	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	Promedio (3)	A veces (2)	Nunca (1)
<b>Tener la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados (organización).</b>					
1. Realiza una buena planificación y lo hace con suficiente antelación a la ejecución de actividades.					
2. Supera los inconvenientes para realizar su planificación dentro de su área.					
3. Coordina previamente las actividades a planificar con sus superiores y con sus colegas del trabajo.					

4. Aprovecha y maximiza los recursos asignados con criterio.					
5. Tiene buena gestión de su tiempo en sus labores dentro de la institución.					
<b>Acreditar el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente y adecuadamente con las funciones encomendadas. (responsabilidad)</b>					
6. Cumple con las funciones encomendadas de manera eficiente.					
7. Cumple con las funciones encomendadas de manera oportuna o con mucho tiempo antes de lo fijado.					
8. Asume funciones especiales encomendadas, además de las asignadas de acuerdo a su función.					
9. Se compromete con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución					
10. Muestra respeto por el cumplimiento a la normatividad interna institucional.					
<b>Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad. (conocimiento)</b>					
11. Asigna tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente los avances y logros.					
12. Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales					
13. Asume funciones de manera inmediata cuando observa que no se					

lograrán cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.					
14. Genera métodos de solución de problemas laborales y lo difunde tanto a sus subordinados como al resto de sus colegas del trabajo.					
15. Contribuye en la solución de conflictos interpersonales dentro de la institución.					

Fuente: tomado parcialmente de Ulloa C, Yudy K. Nivel de estrés en el desempeño laboral del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8368>

## Anexo 2. Operacionalización De Variable

VARIABLES	Tipo de variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° ITEM
Estrés laboral.	ordinal	El estrés es una reacción psicología, fisiológica y conductual del hombre a cualquier cambio en el ambiente (entorno) para adaptarse a él, mediante este resultado nuestro organismo se dispone para hacer afrontar a la nueva situación.	Es la respuesta frente al agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, que suele estar vinculado a sentimientos, respuesta impersonal, competencia y a la realización del individuo.	Agotamiento emocional	Sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.	20 ítems de acuerdo con la encuesta.
				Despersonalización	Respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención.	
				Realización personal	Sentimientos de competencia y realización.	
Desempeño laboral	ordinal	El desempeño laboral es un acto que manifiesta el personal, en cumplir sus funciones laborales, ya sean de índole administrativo y asistencial. Y es fundamental para el desarrollo de la productividad en una institución o lugar de trabajo.	El desempeño laboral se puede definir operativamente como la participación del empleado; en la organización, responsabilidad y conocimiento del puesto de trabajo.	Organización	Iniciativa cooperación	15 ítems de acuerdo con la encuesta
				Responsabilidad	Adaptabilidad Asistencia Presencia	
				Conocimiento	Calidad Cantidad Conocimiento del puesto de trabajo	

### Anexo 3. Validación del instrumento de recolección de datos

**UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD**  
**Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica**

#### FICHA DE VALIDACIÓN

<b>Nombre del instrumento de evaluación:</b>	Evaluación para medir el nivel de estrés y desempeño laboral
<b>Tesistas</b>	- Bach. Ala Flores, Jhoel Wilson - Bach. Miranda, Yareta, Edgar
<b>Título de investigación:</b> NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE FARMACIA DE LAS REDESS SAN ROMAN - JULIACA - PUNO. DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA COVID-19 EN LOS MESES DE ABRIL – JUNIO. 2021	

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( x )
¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( x )
¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( x )
¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( x )
¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( x )
¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( x )

#### II. SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?

.....

2. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?

.....

3. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?

Trabajar elaborando actividades administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí.

Fecha: 12.05.2021

Validado por Dr. Rubén Cueva Mestanza



Firma:

Validación de instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD  
Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica

FICHA DE VALIDACIÓN

<b>Nombre del instrumento de evaluación:</b>	Evaluación para medir el nivel de estrés y desempeño laboral
<b>Tesistas</b>	- Bach. Ala Flores, Jhoel Wilson - Bach. Miranda, Yareta, Edgar
<b>Título de investigación:</b> NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE FARMACIA DE LAS REDESS SAN ROMAN - JULIACA - PUNO. DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA COVID-19 EN LOS MESES DE ABRIL – JUNIO. 2021	

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(✓)
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(✓)
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(✓)
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(✓)
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(✓)
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	( )	( )	( )	( )	(✓)

**II. SUGERENCIAS**

1. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?

.....

2. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?

.....

3. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?

.....

Fecha: ..... 18 de mayo de 2021

Validado por: ..... Mg. María Martha Hernández Pezo

Firma: 

**Validación de instrumentos de recolección de datos**

**UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD  
Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica**

**FICHA DE VALIDACIÓN**

<b>Nombre del instrumento de evaluación:</b>	Evaluación para medir el nivel de estrés y desempeño laboral
<b>Tesistas</b>	- Bach. Ala Flores, Jhoel Wilson - Bach. Miranda, Yareta, Edgar
<b>Título de investigación:</b> NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE FARMACIA DE LAS REDESS SAN ROMAN - JULIACA - PUNO. DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA COVID-19 EN LOS MESES DE ABRIL – JUNIO. 2021	

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

<b>PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR</b>	<b>Menos de 50</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	( )	( )	(x)	( )	( )	( )	( )
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	( )	( )	(x)	( )	( )	( )	( )
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	( )	( )	( )	(x)	( )	( )	( )
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	( )	( )	(x)	( )	( )	( )	( )
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	( )	( )	( )	(x)	( )	( )	( )
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	( )	( )	(x)	( )	( )	( )	( )

**II. SUGERENCIAS**

1. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?
2. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?
3. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?

Fecha: 15/05/21

Validado por: Mg. QF. Fidel Ernesto Acaro

Firma:



Dr. Fidel Ernesto Acaro  
Químico Farmacéutico  
Farmacólogo  
COP: 08053

## Anexo 4. Carta de presentación



UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

San Juan de Lurigancho 25 de junio del 2021

### CARTA N°008-2021/ EPFYB-UMA

**Q.F.**

Q.F. PATRICIA M. LARICO HALLASI  
COORDINACIÓN SISMED

**Presente.-**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla en nombre propio y de la Universidad María Auxiliadora, a quien represento en mi calidad de Director de la Escuela de Farmacia y Bioquímica.

Sirva la presente para pedir su autorización a que los Bachilleres Edgar Miranda Yareta con código **T1211079**, DNI **46306867** y **Jhoel Wilson Ala Flores** con código **T1211080**, DNI **75269585**; puedan recopilar los siguientes datos: encuesta de evaluar la opinión y actitudes, instrumento a usarse será la escala de evaluación del estrés (Burnout) , para su trabajo de investigación "**NIVEL DE ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19) EN EL PERSONAL DE FARMACIA - REDESS SAN ROMAN - JULIACA – PUNO, MAYO – JUNIO. 2021**".

Sin otro particular, hago propicio la ocasión para expresarle los sentimientos de mi más alta consideración y estima.

Atentamente,

  
Dr. Jhonnel Samaniego Joaquín  
Director de la Escuela Profesional de  
Farmacia y Bioquímica



  
Q.F. Patricia M. Larico Hallasi  
COORDINACIÓN SISMED  
RED SAN ROMAN

CARA NOROCCIDENTAL 431, San Juan de Lurigancho  
Telf: 389 1212  
www.umaperu.edu.pe

## Anexo 5. Lista de puestos de salud

RED DE SALUD SAN ROMAN					
red	codigo_pre	micro_red	establec	tipo	categoria
SAN ROMAN	03274	JULIACA	P.S. ACHAYA	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03275	SAMAN	C.S. CAMINACA	C.S.	I-3
SAN ROMAN	03276	SAMAN	C.S. SAMAN	C.S.	I-3
SAN ROMAN	03277	SAMAN	P.S. CHUCARIPO	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03278	SAMAN	P.S. QUEJON MOCCO	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03279	SAMAN	P.S. MUNI GRANDE	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03280	TARACO	C.S. CLAS PUSI	C.S.	I-3
SAN ROMAN	03281	TARACO	C.S. TARACO	C.S.	I-4
SAN ROMAN	03282	TARACO	P.S. HUANCOLLUSCO	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03283	TARACO	P.S. JASANA POCCELIN	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03284	TARACO	P.S. PUQUIS	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03285	TARACO	P.S. RAMIS	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03286	JULIACA	P.S. CALAPUJA	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03287	JULIACA	P.S. LARO	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03288	JULIACA	P.S. NICASIO	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03289	CABANILLAS	C.S. CABANA	C.S.	I-3
SAN ROMAN	03290	CABANILLAS	P.S. AYACACHI	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03291	CABANILLAS	C.S. CABANILLAS	C.S.	I-3
SAN ROMAN	03292	CABANILLAS	P.S. COLLANA CABANA	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03293	CABANILLAS	P.S. HUATAQUITA	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03294	CABANILLAS	P.S. TINCOPALCA	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03295	CONO SUR	C.S. CARACOTO	C.S.	I-3
SAN ROMAN	03296	JULIACA	P.S. CANCHI GRANDE	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03298	CONO SUR	P.S. SUCHIS	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03300	CONO SUR	C.S. CONO SUR	C.S.	I-4
SAN ROMAN	03301	SANTA ADRIANA	C.S. SANTA ADRIANA	C.S.	I-4
SAN ROMAN	03302	CONO SUR	P.S. 9 DE OCTUBRE	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03303	SANTA ADRIANA	P.S. CENTRAL ESQUEN	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03304	CONO SUR	P.S. COLLANA JULIACA	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03305	JULIACA	P.S. CHINGORA	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03306	SANTA ADRIANA	P.S. LOS CHOFERES	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03307	SANTA ADRIANA	P.S. ISLA	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03308	SANTA ADRIANA	C.S. JORGE CHAVEZ	C.S.	I-4
SAN ROMAN	03309	JULIACA	P.S. MARIANO MELGAR	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03310	SANTA ADRIANA	P.S. RANCHO PUCACHUPA	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03311	JULIACA	C.S. REVOLUCION	C.S.	I-3
SAN ROMAN	03312	SAMAN	P.S. SAN PEDRO COLLANA	P.S.	I-1
SAN ROMAN	03313	SANTA ADRIANA	C.S. SANTA CATALINA	C.S.	I-3
SAN ROMAN	03314	SANTA ADRIANA	P.S. SANTA MARIA	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03315	CONO SUR	P.S. TAPARACHI	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03316	SANTA ADRIANA	P.S. UNOCOLLA	P.S.	I-2
SAN ROMAN	03317	JULIACA	P.S. VILCAPATA	P.S.	I-2
SAN ROMAN	06796	SAMAN	P.S. MUNI CHICO	P.S.	I-1
SAN ROMAN	07399	SAMAN	P.S. JASSANA GRANDE	P.S.	I-1
SAN ROMAN	13506	JULIACA	P.S. ESCURI	P.S.	I-1
SAN ROMAN	15421	SAMAN	P.S. CHACAMARCA	P.S.	I-1
SAN ROMAN	15422	JULIACA	C.S. GUADALUPE	C.S.	I-3
SAN ROMAN	27818	CONO SUR	C.S. MENTAL COMUNITARIO S.C.S.	C.S.	I-3



  
 D. Patricia M. Larico Hallasi  
 COORDINACION SISMED  
 RED SAN ROMAN

## Anexo 6. Fotos del trabajo de campo

- Puesto de Salud Huancollusco



- Puesto de salud San Pedro Collana



- Centro de Salud Caminaca



- Centro de salud Clas Jorge Chávez



- El personal de salud colaborando con la encuesta

