



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

“Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del  
área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Enfermería

**AUTORAS:**

Chavez Armas, Zulmy Tamara (orcid.org/ 0000-0002-2442-8365)  
Ulloa Ipanaque, Karen Lorens (orcid.org/ 0000-0002-0186-6020)

**ASESORA:**

Mg. Ñique Miranda, María Isabel (orcid.org/ 0000-0001-6456-5412)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
**Promoción de la salud, nutrición y salud  
alimentaria**

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a mis padres quienes me motivan alcanzar mis metas y a mis hermanos que siempre me apoyan a no rendirme y seguir hace adelante.

Asimismo, a mi hijo, que me motiva ser una mejor persona y afrontar los obstáculos que se presenten en el camino.

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre que es mi gran fortaleza, por cuidarme y amarme, a ella mi eterna admiración por su esfuerzo y valentía.

Asimismo, a mi hijo Uriel Sebastián que ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él.

A mi Juanita, mi padre, mis hermanas por su amor, confianza, apoyo incondicional, por sus consejos, porque día a día estuvieron para poder levantarme cada vez que tropezaba, agradezco su amor infinito a cada uno de ellos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por guiarme por el buen camino y cuidarme, a mi familia por ser motivo constante para lograr mis metas, a mi docente del curso de titulación por su tiempo, dedicación y paciencia durante el proceso del desarrollo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de culminar este trabajo a pesar de tantos obstáculos y ayudarme a cumplir cada meta trazada.

A mi familia por su apoyo incondicional que ha sido sumamente importante para alcanzar mis objetivos.

A mi asesora Mg. Ñique Miranda María Isabel, por haber compartido sus conocimientos y haberme guiado en este proceso para lograr mi desarrollo profesional.

## Índice de contenidos

Carátula

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento .....	ii
Índice de contenidos .....	iii
Índice de tablas.....	iv
Índice de figuras .....	iv
Resumen.....	v
Abstract .....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y Operacionalización .....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	13
3.5. Procedimientos: .....	13
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos:.....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	233
VII. RECOMENDACIONES.....	244
REFERENCIAS .....	255
ANEXOS .....	29

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Prueba de normalidad de las variables estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022 .....	17
<b>Tabla 2.</b> Relación de las variables estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.....	17
<b>Tabla 3.</b> Nivel de estrés del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 202.....	18
<b>Tabla 4.</b> Nivel de estrés según dimensiones del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.....	187
<b>Tabla 5.</b> Nivel de desempeño del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.....	158
<b>Tabla 6.</b> Nivel de desempeño según dimensiones del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.....	18

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación del nivel estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022, el estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de diseño no experimental y de corte transversal, la población estuvo constituida por 40 enfermeros del área Covid del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento los cuestionarios de Maslach para medir el nivel de estrés y de Quispe para el desempeño laboral; se utilizara una estadística descriptiva y se analizaran mediante el programa SPSS 25. Y luego de observar los resultados donde se apreció que el nivel de estrés del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022 en el 65% de las enfermeras tiene un nivel regular y el 35% alto; el nivel de desempeño del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022, en el 77.5% de las enfermeras tiene un nivel de desempeño regular y el 22.5% alto y e concluye finalmente que existe una correlación positiva, moderada y altamente significativa para  $r = 0.614$  así como un p-valor 0.000 inferior al 1%.

Palabra Clave: Estrés, Desempeño laboral, Personal de enfermería.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the stress level and work performance of the nursing staff of the Covid area of the Nuevo Chimbote Regional Hospital, 2022, the study had a quantitative approach, applied type, non-experimental design and cross-sectional. the population consisted of 40 nurses from the Covid area of the Regional Hospital Eleazar Guzman Barron, the survey was used as a technique and the Maslach questionnaires as an instrument to measure the level of stress and Quispe for job performance; descriptive statistics will be used and analyzed using the SPSS 25 program. And after observing the results where it was appreciated that the level of stress of the nursing staff of the Covid area of the Nuevo Chimbote Regional Hospital, 2022 in 65% of the nurses has a regular level and 35% high; the level of performance of the nursing staff of the Covid area of the Nuevo Chimbote Regional Hospital, 2022, in 77.5% of the nurses has a regular level of performance and 22.5% high and finally concludes that there is a positive, moderate and highly correlation significant for  $r = 0.614$  as well as a p-value 0.000 less than 1%.

Keywords: Stress, Work performance, Nursing staff.

## I. INTRODUCCIÓN

Enfermería ha sido y es una de las profesiones de salud muy valiosa para la sociedad. Siendo muy valorada por su arduo trabajo pues su función principal es el cuidado holístico de los pacientes brindándoles una atención completa y humanizada en sus tres niveles. Ayudando a su desempeño en mejores estrategias para dar una buena atención a pesar que el profesional de enfermería otorga mucho su tiempo para realizar su trabajo de gestión y asistencial. <sup>1</sup>

Actualmente todo el mundo batalla con un gran problema de salud causado por el COVID-19, siendo los profesionales de salud quienes batallan esta enfermedad, a pesar de los cuidados dados, los casos aún se siguen dando; provocando que los profesionales de enfermería ocupen gran parte de su tiempo, evidenciando en ellos estrés, agotamiento físico y emocional que podría ser causa de un desempeño laboral bajo, habiendo un problema no solo de salud pública sino también afecto en el bienestar emocional de los profesionales de enfermería. Además, trajo consigo nuevos retos y metas en mucho de los sectores laborales. Por ello las enfermeras deben tratar de conservar una apropiada solidez sentimental y física a pesar del exceso de trabajo, con la finalidad de evitar afectar negativamente el desempeño laboral. <sup>2</sup>

En varios países y el nuestro atravesamos un problema de salud por el COVID-19, donde hubo cambios drásticos en las personas en su estilo de vida, en las interrelaciones familiares y sociales, sino también en la ejecución y el desempeño laboral. <sup>3</sup> Los esfuerzos por el control de la enfermedad desde el diagnóstico y tratamiento a mejorado y se regresa a la normalidad; sin embargo, el personal de salud se ve siempre expuesto a un riesgo mayor de contagio, sometiendo a una carga de estrés que se traduce en dificultades para la ejecución eficiente de sus funciones, el temor al contagio, la sensación de peligro y extendiéndose el problema incluso al ámbito familiar. <sup>4</sup>

Por consiguiente, los profesionales trataban de lograr sus objetivos en entorno a la pandemia por causa del Covid-19, brindando una buena atención en los cuidados a los pacientes, pero el agotamiento trajo consigo un cambio en su desempeño durante el trabajo. El desempeño del personal de salud abarca la calidad y productividad, brindando a los pacientes mejor atención. Se evaluó a las

enfermeras en su desempeño para una atención adecuada, señalando ideas de competencia y de desempeño profesional. <sup>5</sup>

Asimismo, los datos demuestran desde la primera ola de la pandemia, el porcentaje de enfermeras con problema de salud mental se ha elevado de 60% a 80% en promedio en todos los países, con síntomas evidentes ansiedad, traumas y agotamiento emocional causando a largo plazo casos de trastorno de estrés postraumático en las enfermeras. <sup>6</sup>

En nuestro país, el estrés y desempeño de las enfermeras también se ha manifestado como un problema grave en los hospitales, considerando que las enfermeras presentan niveles altos de estrés siendo manifestadas por diversos problemas tanto físicos como emocionales.<sup>7</sup> Evidenciando en el Hospital Regional de Nuevo Chimbote, exactamente en el área Covid, en donde el personal de enfermería ha venido desempeñando en una situación completamente nueva, con un desconocimiento de la enfermedad y desconfianza en su protección percibido en su sector. Desde este problema, se hace importante conocer el nivel de estrés y desempeño laboral, así como un análisis de los principales estresores. <sup>8</sup>

Teniendo en cuenta este contexto, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022?

El interés por ejecutar el presente trabajo de investigación siendo beneficioso no solo a las enfermeras, sino a todos los trabajadores de salud del Hospital Regional EGB. La investigación dispondrá de valor teórico, ya que ofrece argumentos científicos sobre la relación de las variables de estudio, tal información ayudará a la comunidad académica/profesional para que puedan discutirse y analizarse. Además, permitirá tomar acciones para el tratamiento y control del mismo, así como los causantes del agotamiento en el personal de salud. Esto ayudara a los enfermeros a brindar una calidad de atención logrando así un desempeño laboral positivo dentro del hospital, siendo esencia del sistema de salud. Así mismo, tiene un valor práctico considerando que las recomendaciones estarán orientadas a solucionar nuestro problema de estudio y con su ejecución se espera que los

profesionales de enfermería tengan una formación adecuada y de calidad, también brindar un mejor desempeño, e implementar nuevas estrategias ayudando a disminuir el estrés evidenciado en el hospital provocado por Covid 19, y mejorara la condición en la atención del cuidado a los pacientes. Además, tiene valor metodológico, porque va ser utilizado como base para otras investigaciones, porque los resultados nos permitirán obtener conclusiones y sugerencias que permitirá el análisis del problema para obtener propuestas que ayudaran al profesional de enfermería en su rendimiento laboral.

Con lo expuesto anteriormente se formuló el objetivo general: Determinar la relación del nivel estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.

Asimismo, se tiene como objetivos específicos a los siguientes: Identificar el nivel de estrés del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022. Y determinar el desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.

Considerando los aportes de investigadores en artículos científicos vinculados a la investigación, se formuló la siguiente hipótesis:  $H_i$ : Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.  $H_o$ : No existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se considera como antecedentes internacionales: Gallego et al. (2017), realizaron una investigación titulada el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío en 2017 y su objetivo es identificar el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de los enfermeros. Fue un estudio de diseño cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, teniendo a 25 profesionales de enfermería como muestra seleccionada por un muestreo no probabilístico. Los resultados midieron al estrés en distintos problemas tanto financieros y familiares siendo un total de 52%, por salud 44%, ambientales 32%, sociales 16% y por trabajo 12%. Se halló que el 60% en la búsqueda de solución para minimizar el estrés y 56% tienen una predisposición baja a modificar al contexto estresante. Concluyendo que el estrés de los profesionales no se vincula abiertamente con las condiciones problemáticas de su puesto laboral. <sup>9</sup>

Sarsosa y Charria (2017), realizaron una investigación con la finalidad de identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali. Su investigación es cuantitativa, descriptiva, no experimental, su población muestral fue de 595 sujetos con criterios respectivos de inclusión. Sus datos fueron obtenidos mediante un cuestionario. Los resultados relevantes de la investigación dieron que personal asistencial releva que el estrés laboral es alto siendo evaluado mediante las siguientes sintomatologías: fisiológicos con un 28.6%, psicoemocionales 11,6%, comportamiento social con un 15,8%, intelectuales y laborales 20.6%. Concluyendo que síntoma más alto es el fisiológico, y el estrés del personal asistencial puede relacionarse con el rol que cumplen, condición laboral y la exposición a las enfermedades. <sup>10</sup>

A si mismo García Pet al. (2020), iniciaron una investigación que tuvo como finalidad medir el nivel de estrés existente en los enfermeros durante el periodo de cuidado de casos de COVID-19. El estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal. Incluyó a 126 enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México como población, quienes respondieron una encuesta para la variable de estudio. Los datos que se obtuvieron se procesaron y analizaron de tal manera que el 58% labora 12 horas en su jornada, el 44% tiene a cargo a 7 pacientes mientras

que el 16% del personal se contagió de la enfermedad COVID-19 y se pudo concluir que las enfermeras evidencian que un 60% de los encuestados demuestra estrés medio. <sup>11</sup>

Monterrosa et al. (2020) realizaron un estudio que tuvo como finalidad evaluar la presencia de ansiedad, temor y estrés en el personal de salud durante su cuidado en el contexto de la pandemia por COVID-19; por lo que establecieron una población de 531 trabajadores. Después del procesamiento de los datos encontrados fueron que el 3% de los colaboradores mostró leve estrés laboral, el 6% obtuvo nivel alto o severo. También se identificó que el 72% de participantes presentó ansiedad y un 37% mostró síntomas de miedo ante la enfermedad. Concluyéndose que el 34% muestra un nivel leve de estrés y 27% de encuestados presentan un nivel moderado. <sup>12</sup>

Sheikh S. et al. (2021) realizaron un estudio que tuvo como finalidad encontrar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral entre enfermeras que enfrentan el virus COVID-19 en los hospitales universitarios de Zahedan, siendo un estudio descriptivo-analítico con una muestra de 235 enfermeras dando como resultados que durante el efecto del COVID-19 el estrés aumentó en un 39% del mismo modo influyó en el desempeño laboral disminuyendo en un 20%. Se concluyó una relación entre el estrés provocado por el COVID-19 y el desempeño laboral. <sup>13</sup>

Yáguar (2019), en el centro de Salud de Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil se desarrolló una investigación teniendo como objetivo determinar la correlación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores. La investigación es cuantitativa, correlacional y no experimental; dando como resultados en estrés como bajo 46.6%, medio 45.7% y alto 7.8%; con relación al desempeño laboral como deficiente 6%, medio 69% y bueno 25%. Concluye que el estrés laboral de los trabajadores del centro de salud mantiene correlación contundente con el desempeño. <sup>14</sup>

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Chung y Salas (2018), quienes, realizaron un estudio en el Hospital Regional Docente de Trujillo que tuvo finalidad determinar la relación entre nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia. Fue una investigación no experimental y

correlacional, la muestra de 34 trabajadores de salud. Sus resultados fueron que un 47 % de los participantes manifiesta bajo nivel de estrés y un 53% medio, y acerca del desempeño de los enfermeros se obtuvieron un 6% bueno, el 53 % muy bueno y el 41% excelente. En conclusión, no se encontró evidencias capaces de asegurar que el nivel de estrés este correlacionada al desempeño laboral de los enfermeros. <sup>15</sup>

Puma (2020), en un hospital de Lima se desarrolló una investigación, cuyo objetivo fue determinar el estrés durante la pandemia en el personal de salud que laboran. La investigación es cuantitativa, descriptivo, transversal; la muestra de estudio conformada por 102 enfermeros. Se usó la Escala de estrés en enfermeros (NSS) como cuestionario, teniendo como resultados acerca del nivel de estrés un 47,1% (n=48) bajo, un 42,2% (n=43) medio y 10,8% (n=11) alto. Concluyendo que en sus dimensiones refiere al estrés en el área psicológico es de nivel medio; mientras que en las dimensiones acerca de los ambientes físico y social, el nivel preponderante fue bajo. <sup>16</sup>

A su vez, León G. (2020), en su investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de estrés y su correlación con el desempeño laboral de las enfermeras en la red de salud Contumazá; este estudio es cuantitativo, tipo descriptivo correlacional. La población total fue de 45 enfermeras, y se usaron los cuestionarios con una aplicación de escala ordinal. Dando como resultados el 22.2% nivel de estrés bajo, un 13.3% regular, 22.2% bueno y 42.2% elevado, de mismo modo el desempeño laboral como bajo 46.6%, regular 24.4%, bueno 15.5% y elevado 13.3%. Concluyéndose que se encuentra correlación considerable entre las variables del estudio. <sup>5</sup>

Machacuay (2020), hizo un estudio titulado estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced, 2020. Tiene como objetivo determinar la correlación entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros del área de emergencia. Fue una investigación básica no experimental, transeccional correlacional y su muestra fue de 30 profesionales enfermería. El resultado del estrés es de 23.3% bajo y 76.6% alto y referente al desempeño con 26.6 bajo, 50% medio, 23.3% alto. Concluyendo que las variables de la investigación estrés y desempeño se relacionan considerablemente. <sup>17</sup>

Muñante (2021) realizaron un estudio en la unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021, planteo como objetivo determinar la correlación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería de primera línea ante el COVID - 19 durante los 3 primeros meses. El estudio es no experimental, de corte transversal y correlacional con 36 licenciadas como población, obteniendo datos de la correlación del estrés con el rendimiento en su área trabajo, se demuestra que el estrés medio se observa en las dimensiones de agotamiento emocional con un 77,8% y en realización personal con 83,3%, estrés bajo en despersonalización con 63,9%. Se concluye una correlación representativa entre el nivel de estrés y el desempeño de los enfermeros que trabajan. <sup>18</sup>

Hoy en día, el estrés laboral ha sido conceptualizado por diferentes autores, como una respuesta natural de adaptación del cuerpo humano a las demandas, este se constituye en una manifestación inevitable. <sup>19</sup>

Asimismo, definen que una persona presenta estrés laboral cuando batalla con factores externos e internos manifestándose de esta manera un incremento del esfuerzo para la armonía con su entorno. Siendo los factores estresores tanto físicos, psicológicos y sociales. En el hospital es importante observar estos factores porque influyen mucho en el nivel de estrés que presenta el personal de enfermería durante sus horas de trabajo. Del mismo modo los factores físicos están correlacionados con el trabajo y área laboral, provocando alteración en el equilibrio y armonización que necesita el enfermero para brindar un cuidado óptimo. <sup>19</sup>

Con respecto al estrés, este puede ser considerado como el estrés positivo. Para Perez (2018) este se relaciona con la respuesta moderada y armónica del individuo a las situaciones estresantes, por lo que los efectos se muestran en el rango de los parámetros fisiológicos y psíquicos del sujeto. Esto responde a que la energía que se genera por los componentes estresores que absorben de manera biológica y física. <sup>20</sup> De igual manera, Asís et al. consideran que este tipo de estrés resulta indispensable para nuestra vida, pues fortalece nuestra capacidad de adaptación a los estresores. Por ello, se mejora el carácter psicológico de la persona, así como el desempeño en el trabajo, pues tiende a elevar la productividad laboral. Además, permite la resolución de los problemas a través de un manejo eficiente de la

energía. Por último, impulsa nuestra creatividad y permite un mejor manejo de las emociones.<sup>21</sup>

Maslach y Jackson, define que el estrés laboral está constituido por negatividad de las conductas y sentimientos hacia su rol profesional como a las personas que laboran y estableció 3 dimensiones para el estrés, la primera dimensión referida al agotamiento emocional entendida como exceso psicológico y físico, debido al cansancio permanente, el individuo pierde los recursos emocionales que necesita para hacer frente a las exigencias en el trabajo y en la sociedad. Esta dimensión contiene aspectos como la sensación de culpa, la autopercepción de inferioridad y una autoestima baja. <sup>22</sup>

La segunda dimensión denominada despersonalización, nos menciona Arruda et al. (2020) refiere al bloqueo o mecanismo de defensa que desarrolla la persona frente a la interacción con los usuarios o clientes; esto se traduce en un alejamiento emocional entre la enfermera y el paciente. La despersonalización surge debido a la reducción de las actitudes emocionales, que conlleva a que no pueda seguir brindando el mismo nivel de desempeño en su trabajo; se refleja en cinismo y desinterés. <sup>23</sup>

La tercera y última dimensión es la realización personal, la cual se refiere a la sensación de frustración que percibe el trabajador, como consecuencia de la pérdida de confianza en su desempeño, al no alcanzar sus objetivos establecidos, ante la disminución de productividad o la ausencia de logros en el campo laboral. Esta dimensión se entiende como un rechazo a sí mismo. <sup>24</sup>

Callista Roy propone que estrés se conceptualiza como una situación alterable que requiere estímulo y a su vez dependerá de la capacidad de adaptación del individuo. La teoría expone que el individuo tiene la capacidad de adaptarse si tiene oportunidades en crecer, sobrevivir, transformar y controlar las cosas que puedan suscitarse en un ambiente. <sup>25</sup> Por lo que se relaciona con su modelo de adaptación, indica que los resultados adaptativos son respuesta que apoyan a la moralidad del ser humano en termino de metas de resistencia, desarrollo, reproducción y dominio por lo que contribuirá a un instrumento útil que ayudará a darse cuenta sobre la función del profesional de enfermería y su participación en el ambiente laboral,

disminuyendo los mecanismos que causen estrés. Conforme a la teoría se considera que el modelo se transforme en un instrumento eficiente que ayudara enfrentar el estrés. <sup>26</sup>

La siguiente variable de estudio es el desempeño laboral conceptualizado que es rendimiento del personal que labora logrando alcanzar una calidad del servicio en su centro de trabajo. Según Robbins y Coulter el desempeño es la conclusión final de una diligencia, puede conectarse a la elaboración de las tareas y prácticas laborales tratando que sean eficientes de modo que el desempeño es la terminación de las actividades logrando así un servicio de calidad. <sup>27</sup>

El desempeño laboral del profesional de salud, es la manera como el trabajador realiza sus labores de modo eficiente con objetivo de alcanzar sus propias metas y de la institución donde labora. Bohorquez et al. (2020) lo definió como el rendimiento tanto físico como emocional de cada personal que labora durante sus funciones logrando que sean eficaces y eficientes. <sup>28</sup>

Además, Chiavenato (2017) definió el desempeño laboral como la competencia y potencial del personal dentro de su área de trabajo. Por tanto, el desempeño guarda relación con su comportamiento y logros los cuales están unidos a cada trabajador como son sus habilidades, necesidades y capacidades relacionadas entre ambas, ambiente laboral y demostración general. También plantea que para evaluar el desempeño se da por medio de componentes estimados y definidos con anticipo, son los factores operativos y actitudinales. <sup>29</sup>

Huarcaya (2019) dice que la importancia del desempeño laboral va simultáneamente con las conductas y aptitudes de los trabajadores que tratan de alcanzar sus metas, seguido por la visión y misión del campo laboral de ello estableció 3 dimensiones para el desempeño, la primera dimensión referida a la productividad laboral entiende como la relación entre incremento o reducción de los rendimientos producidos de los cambios del trabajo. <sup>30</sup>

La segunda dimensión denominada eficacia laboral, se refiere a las actividades del trabajo logrando alcanzar las metas u objetivos y los resultados propuestos. La tercera dimensión es la eficiencia laboral, es la utilización adecuada de los recursos

disponibles para la elaboración del trabajo y alcanzar resultados que refleje efectividad. Involucren una buena manera en realizar las actividades. <sup>31</sup>

La teoría relacionada a la variable es de Donabedian menciona sobre una calidad en la atención, de tal modo que la calidad está relacionada con un correcto desempeño laboral que cumple los enfermeros dentro del puesto de trabajo, sosteniendo que el desempeño realizado debe ser humanizado por lo que trabajan con seres humano. <sup>32</sup>

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada ya que busca por medio de teorías resolver problemas prácticos, se orienta en los descubrimientos y respuestas que se plantea como objeto de estudio <sup>33</sup>

Su enfoque es de tipo cuantitativo donde se recogerá y analizará para aprobar la hipótesis mediante herramientas estadísticas y análisis con la finalidad de comprender a las variables del estudio. Y de diseño no experimental porque se realizará sin usar intencionalmente las variables, sino estudiándolas y observándolas en su contexto original, siendo analizadas. <sup>34</sup> Por otro lado, es de corte transversal ya que variables se examinarán y medirán en el momento de la pandemia. <sup>33</sup>

Asimismo, es de nivel descriptivo correlacional porque tiene como finalidad describir y reunir información importante del objeto en estudio, para conocer su aparición y comportamiento con el propósito de obtener información precisa; y correlacional porque pretende conocer la magnitud de la relación que pueda existir entre las variables. <sup>35</sup>

#### 3.2. Variables y Operacionalización

**Variable independiente:** Nivel de estrés

**Definición conceptual:** El nivel de estrés son las respuestas psicológicas y conductuales adversas por causa de las presiones y demandas de los trabajadores o los pacientes u otros factores, como el ambiente físico del lugar de trabajo. <sup>36</sup>

**Definición operacional:** El nivel de estrés se medirá con las respuestas del personal de enfermería del área Covid, utilizando la escala de Maslach y Jackson constituida por 22 ítems dividida en 3 dimensiones.

**Indicadores:** Agotamiento emocional: sentimientos de estar abrumado, sobrecarga laboral y cansancio del personal.

Despersonalización: respuesta impersonal, falta de sentimiento hacia los sujeto y autoestima.

Realización en el trabajo: sentimientos de competencia, sentimiento de realización y autoevaluación.

**Escala de Medición:** Escala de tipo Ordinal (alto, medio, leve y no hay presencia).

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

**Definición conceptual:** El desempeño laboral es la productividad en las actividades y funciones de los trabajadores donde prestan su servicio mostrando su potencial en lograr efectivamente sus objetivos para una buena calidad.<sup>29</sup>

**Definición operacional:** Para evaluar el desempeño laboral necesitaremos las respuestas del profesional de enfermería del área covid, a través del cuestionario de Quispe conformada por 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones.

**Indicadores:** Productividad laboral: Nivel de rendimiento del personal y cumplimiento de los objetivos nuestro trabajo.

Eficacia laboral: Apreciación de la calidad del trabajo, objetivos logrados, realización de las actividades establecidas y conocimiento laboral.

Eficiencia laboral: Deber del trabajador, entendimiento técnico, liderazgo y apoyo dentro del trabajo, adecuación del trabajador.

**Escala de Medición:** Escala de tipo Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población Censal:** Son elementos tanto infinito o finito con peculiaridades que son objetos de análisis y sus conclusiones serán válidas para el estudio. Siendo nuestra población censal o finita con 40 enfermeros del área Covid del Hospital Regional EGB.<sup>37</sup>

- **Criterios de inclusión:**

Personal de enfermería que laboran en el área Covid del Hospital Regional EGB.

Personal de enfermería del área Covid que acepte participar de forma voluntaria.

- **Criterios de exclusión:**

Personal que no desean participar del estudio.

Personal de enfermería que laboren en otro servicio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Se usará la encuesta como técnica, basada en recolectar los datos emitidos por la muestra, luego serán interpretadas para la obtener conocimiento sobre las variables. El instrumento serán dos cuestionarios donde se identificará el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del área covid del Hospital Eleazar Guzmán Barrón.<sup>34</sup>

El primer cuestionario corresponde al nivel de estrés inventado por Maslach y Jackson (1998) constituido por dos partes: la primera son los datos generales y la segunda consta de 22 ítems que medirán 3 dimensiones. Y el siguiente cuestionario relacionado al desempeño laboral cuyo autor es Quispe (2015) conformada por 15 ítems que medirán sus 3 dimensiones.<sup>38</sup>

Ambos cuestionarios fueron sometidos a la validez y confiabilidad de contenido por parte de un panel de expertos quienes emitieron sus opiniones favorables para su aplicación, además su confiabilidad se hizo mediante la prueba del coeficiente de alfa de Cronbach, donde para el cuestionario de estrés según Oyola en estudio dio un valor de 0.908 y para cuestionario de desempeño laboral según Obregón un 0.873 por lo que son fiables y consistente.<sup>39</sup>

De modo que se realizó la confiabilidad de los instrumentos con una prueba piloto que estuvo conformada de 25 enfermeras, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, puesto que los valores utilizados son de tipo politómico. Obteniendo un alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.852$  en nivel de estrés y un  $\alpha = 0.847$  en desempeño laboral, teniendo ambos instrumentos una confiabilidad alta.

### **3.5. Procedimientos:**

Para la recaudarlos los datos del presente trabajo de investigación se considerará la coordinación con el programa de investigación de la Universidad Cesar Vallejo solicitando una carta de presentación al Director del Hospital Regional EGB para el

permiso del desarrollo de la investigación, luego se coordinará con la Jefa de enfermeras para conocimiento del trabajo de investigación en el área covid para el permiso de las enfermeras para el desarrollo de los cuestionarios con su consentimiento.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Empleando una estadística descriptiva, estableciéndose los valores de las variables del estudio en sus dimensiones, los cuales se recolectarán mediante las encuestas dándonos los resultados se codificarán posteriormente se vaciarán al programa estadístico SPSS 25, después enviados al programa Microsoft Excel para visualizar los resultados representándolos en tablas y gráficos. <sup>40</sup>

### **3.7. Aspectos éticos:**

Principio de autonomía: se respeta la independencia, por ello se solicitará el consentimiento informado del profesional de enfermería respetando su disposición en el estudio; brindando información coherente de los cuestionarios.

Principio de justicia: muestra la importancia de ser imparcial, de manera que los participantes serán tratados por igual sin ninguna discriminación tanto en su condición laboral como su preparación profesionalmente u otros aspectos.

Principio de beneficencia: Se refiere a tomar acciones por el bien sin perjudicar, por lo que ayudaremos a las enfermeras y la institución a reducir el riesgo de daño y brindando una mejor calidad de cuidado a los pacientes.

Principio de no maleficencia: que el personal de enfermería durante la realización del estudio no presentase daño alguno tanto directa como no indirecta. <sup>41</sup>

#### IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022

Prueba de normalidad

Hi: Los datos se distribuyen de manera normal ( $p \geq \alpha$ )

Ho: Los datos se distribuyen de manera normal ( $p < \alpha$ )

Tabla 1. Prueba de normalidad de las variables estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022

Variables / Dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento	0.978	40	0.603
Realización	0.957	40	0.130
Despersonalización	0.927	40	0.013
Estrés	0.980	40	0.683
Productividad	0.876	40	0.000
Eficacia	0.901	40	0.002
Eficiencia	0.964	40	0.234
Desempeño	0.929	40	0.015

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta realizada a las enfermeras del área COVID – HREGB - 2022

**Interpretación:** La tabla 1 muestra la prueba de normalidad de las variables estrés y desempeño laboral, donde a través del estadístico Shapiro-Wilks, por tratarse de una muestra menor a 50 sujetos, se aprecia que el p-valor de la variable estrés es  $p=0.683$  superior al 5% por lo tanto es posible concluir que la variable estrés se distribuye como una normal o que es paramétrico, sin embargo la variable desempeño laboral tienen un p-valor de 0.015 inferior al 5% por lo tanto esta última variable es no paramétrica o no se distribuye como una normal por lo tanto para el cálculo de a relación se usará la correlación Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

Los datos de la prueba de normalidad arrojaron que las variables no se distribuyen de manera normal, por lo tanto, se procedió a utilizar la prueba estadística no paramétrica de relación de spearman, para lo cual se formuló la siguiente hipótesis:

Hi: Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022

Ho: No existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.

Tabla 2. *Relación de las variables estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.*

	Rho de Spearman	Desempeño
Agotamiento	Coefficiente de correlación	,466**
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	40
Realización	Coefficiente de correlación	,507**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	40
Despersonalización	Coefficiente de correlación	,518**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	40
Estrés	Coefficiente de correlación	,614**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	40

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

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

**Interpretación:** La tabla 2 muestra que existe una relación positiva y moderada  $r = 0.614$  así como un p-valor 0.000 inferior al 1% por lo que se puede concluir que existe relación altamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid del Hospital Regional de Nuevo Chimbote.

Asimismo, se aprecia una relación directa y positiva entre el agotamiento del estrés y el desempeño laboral con un  $r = 0.466$  y p-valor 0.002 inferior el 5% por lo que se considera una relación estadísticamente significativa; lo mismo se aprecia una correlación directa y positiva entre la realización del estrés y el desempeño laboral con un  $r = 0.507$  y p-valor 0.001 inferior el 5% por lo que se considera una relación estadísticamente significativa; finalmente se aprecia una relación directa y positiva entre la despersonalización del estrés y el desempeño laboral con un  $r = 0.518$  y p-valor 0.001 inferior el 5% por lo que se considera una relación estadísticamente significativa

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022

Tabla 3. Nivel de estrés del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022

Estrés	N	%
Leve	0	0.0%
Medio	26	65.0%
Alto	14	35.0%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a las enfermeras del área COVID – HREGB - 2022

**Interpretación:** La tabla 3 muestra el nivel de estrés del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022, donde se observa que el 65% de las enfermeras tiene un nivel de estrés Medio y el 35% alto.

Tabla 4. Nivel de estrés según dimensiones del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022

Dimensiones del Estrés	Leve		Medio		Alto		Total
	N	%	N	%	N	%	
Agotamiento	0	0.00%	22	55.00%	18	45.00%	40
Realización	0	0.00%	20	50.00%	20	50.00%	40
Despersonalización	0	0.00%	30	75.00%	10	25.00%	40

Fuente: Encuesta realizada a las enfermeras del área COVID – HREGB - 2022

**Interpretación:** La tabla 4 muestra el nivel de estrés del personal de enfermería según sus dimensiones, donde se observa en la dimensión agotamiento que el 55% de las enfermeras tienen un nivel de estrés Medio y el 45% alto; según la dimensión realización, se tiene que el 50% de enfermeras tienen un nivel de estrés Medio y alto; finalmente, según la dimensión despersonalización se tiene que el 75% de enfermeras tiene un nivel Medio mientras que el 25% alto.

Objetivo específico 2: Determinar el desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022.

Tabla 5. Nivel de desempeño del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022

Desempeño	N	%
Leve	0	0.0%
Medio	31	77.5%
Alto	9	22.5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a las enfermeras del área COVID – HREGB – 2022

**Interpretación:** La tabla 5 muestra el nivel de desempeño del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022, donde se observa que el 77.5% de las enfermeras tiene un nivel de desempeño Medio y el 22.5% alto.

Tabla 6. Nivel de desempeño según dimensiones del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022

Dimensiones del Desempeño	Leve		Medio		Alto		Total
	N	%	N	%	N	%	
Productividad	0	0.00%	35	87.50%	5	12.50%	40
Eficacia	0	0.00%	31	77.50%	9	22.50%	40
Eficiencia	0	0.00%	26	65.00%	14	35.00%	40

Fuente: Encuesta realizada a las enfermeras del área COVID – HREGB – 2022

**Interpretación:** La tabla 6 muestra el nivel de desempeño del personal de enfermería según sus dimensiones, donde se observa en la dimensión productividad que el 87.5% de las enfermeras tienen un nivel de desempeño Medio y el 12.5% alto; según la dimensión eficacia, se tiene que el 77.5% de enfermeras tienen un nivel de desempeño Medio y el 22.5% alto; finalmente, según la dimensión eficiencia se tiene que el 65% de enfermeras tiene un nivel Medio mientras que el 35% alto.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados presentados en esta investigación arrojaron la siguiente información con respecto al objetivo general, sobre la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid del Hospital Regional de Nuevo Chimbote, la tabla 2 muestra que existe una correlación positiva y moderada  $r = 0.614$  así como un p-valor 0.000 inferior al 1% por lo que se puede concluir que existe relación altamente significativa; lo mismo se aprecia una correlación directa y positiva entre el agotamiento del estrés y el desempeño laboral con un  $r = 0.466$  y p-valor 0.002 inferior el 5% por lo que se considera una relación estadísticamente significativa; lo mismo se aprecia una correlación directa y positiva entre la realización del estrés y el desempeño laboral con un  $r = 0.507$  y p-valor 0.001 inferior el 5% por lo que se considera una relación estadísticamente significativa; finalmente se aprecia una correlación directa y positiva entre la despersonalización del estrés y el desempeño laboral con un  $r = 0.518$  y p-valor 0.001 inferior el 5% por lo que se considera una relación estadísticamente significativa. Esto se debió a que, para conseguir el logro de los objetivos planteados en el centro de salud, los profesionales de enfermería, adoptaron una autoridad de decisión la cual anticipaba situaciones adversas y mostraron iniciativa y predisposición para accionar; destacando que el estrés fue un estímulo para el buen desempeño por ende los resultados del estrés fueron de niveles medios a bajos.

Estos resultados fueron similares a los encontrados por Yáguar S., realizó una investigación en el año 2019 teniendo como título: estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de Salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil los que concluyeron que el estrés laboral de los trabajadores del centro de salud mantiene correlación contundente con el desempeño; así como León G., 2020 llevaron a cabo una investigación titulada nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá quien concluyó que se encuentran correlación considerable entre las variables del estudio; Machacuay J. y Vera G., hizo un estudio titulado estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced, 2020 que de igual manera concluye que las variables de la investigación estrés y desempeño se relacionan considerablemente; Muñante R, realizaron un estudio titulado: Nivel de estrés

laboral y desempeño del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021, quien concluye una relación representativa entre el nivel de estrés y el desempeño de los enfermeros que trabajan; sin embargo, los resultados encontrados por Chung K y Salas J., realizaron un estudio titulado nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia - Hospital Regional Docente de Trujillo 2018, difieren de los hallazgos de nuestra investigación toda vez que concluye que no se encontró evidencias capaces de asegurar que el nivel de estrés este correlacionada al desempeño laboral de los enfermeros.

Además, se tiene el objetivo de identificar el nivel de estrés del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022. En la tabla 3 muestra el nivel de estrés del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022, tuvieron en un 65% de las enfermeras un nivel de estrés Medio y el 35% alto; asimismo los resultaos presentado en la tabla 4 muestra el nivel de estrés del personal de enfermería según sus dimensiones, donde se observa en la dimensión agotamiento que el 55% de las enfermeras tienen un nivel de estrés Medio y el 45% alto; según la dimensión realización, se tiene que el 50% de enfermeras tienen un nivel de estrés Medio y alto; finalmente, según la dimensión despersonalización se tiene que el 75% de enfermeras tiene un nivel Medio mientras que el 25% alto; esto se debió a que los resultados adaptativos son respuesta que apoyan a la moralidad del ser humano en termino de metas de resistencia, desarrollo, reproducción y dominio por lo que contribuirá a un instrumento útil que ayudará a darse cuenta sobre la función del profesional de enfermería y su participación en el ambiente laboral.

Estos resultados son similares a los presentados por García P., Jiménez A., Hinojosa L., et al, que realizaron un estudio teniendo como título estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19 en el 2020, donde concluyeron que las enfermeras evidenciaron un 60% nivel de estrés medio; misma conclusión que arribó Monterrosa C. et al en el 2020 cuando realizaron un estudio del estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos, se propusieron como objetivo evaluar la presencia de ansiedad, temor y estrés en el personal de

salud durante su cuidado en el contexto de la pandemia por COVID-19 y reportaron que el 34% muestra un nivel leve de estrés y 27% de encuestados presentan un nivel moderado; igual resultado llegó Chung K y Salas J., al realizar su estudio titulado nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia - Hospital Regional Docente de Trujillo 2018, teniendo como resultados que el 53% de las enfermeras tuvo un nivel medio de estrés.

No obstante, Yáguar S., quien realizó una investigación en el año 2019 teniendo como título: estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de Salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil se contrapone a nuestros resultados toda vez que, concluye que la mayoría de los trabajadores (46.6%) tuvieron un nivel del estrés bajo; León G., 2020 que llevaron a cabo una investigación titulada nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá quienes reportaron un nivel de estrés en su mayoría elevado (42.2%) y Machacuay J. y Vera G., hizo un estudio titulado estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced, 2020 y cuya conclusión sobre el nivel de estrés en las enfermeras de emergencia en la mayoría de los profesionales arrojó que era alto (76.6%). Finalmente, Muñante R, realizaron un estudio titulado: Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería donde reportaron que las dimensiones de agotamiento emocional con un 77,8% y en realización personal con 83,3%, estrés bajo en despersonalización con 63,9%.

También se tiene como objetivo determinar el desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022. La tabla 5 y 6 muestra el nivel de desempeño del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022, donde se observa que el 77.5% de las enfermeras tiene un nivel de desempeño Medio y el 22.5% alto. Asimismo, respecto a las dimensiones se observa que en la productividad que el 87.5% de las enfermeras tienen un nivel de desempeño Medio y el 12.5% alto; según la dimensión eficacia, se tiene que el 77.5% de enfermeras tienen un nivel de desempeño Medio y el 22.5% alto; finalmente, según la dimensión eficiencia se

tiene que el 65% de enfermeras tiene un nivel Medio mientras que el 35% alto; estos resultados obedecen a que el desempeño guarda relación con su comportamiento y logros los cuales están unidos a cada trabajador como son sus habilidades, necesidades y capacidades relacionadas entre ambas, ambiente laboral y demostración general; asimismo, los profesionales cumplen con los enfermeros dentro del puesto de trabajo, sosteniendo que el desempeño realizado debe ser humanizado por lo que trabajan con seres humano.

Los resultados presentado son parecidos a los reportados por Yáguar S., realizo una investigación en el año 2019 teniendo como título: estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de Salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil, Chung K y Salas J., realizaron un estudio titulado nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia - Hospital Regional Docente de Trujillo 2018; León G., 2020 llevaron a cabo una investigación titulada nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá; Machacuay J. y Vera G., hizo un estudio titulado estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced, 2020; arribaron a los mismos resultados, puesto que indicaron que el nivel de desempeño laboral tenía un nivel medio.

## **VI. CONCLUSIONES**

El nivel de estrés del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022 en el 65% de las enfermeras tiene un nivel regular y el 35% alto

El nivel de desempeño del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022, en el 77.5% de las enfermeras tiene un nivel de desempeño regular y el 22.5% alto

Se concluye finalmente que existe una correlación positiva, moderada y altamente significativa para  $r = 0.614$  así como un p-valor 0.000 inferior al 1%

## VII. RECOMENDACIONES

- Encontrando en la investigación una relación en el nivel de estrés con el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote, 2022; dando como recomendaciones ejecutar y organizar capacitaciones fomentando un trabajo en equipo con todos los profesionales de salud del área Covid, de igual modo charlas psicológicas y motivadoras para un mejor rendimiento y disminuir el estrés.
- Recomendar a la licenciada a cargo del departamento del área Covid poner en marcha estrategias como pausas durante su labor cuando perciban estrés durante las horas de trabajo, logrando así el control del estrés y mejoramiento positivo el desempeño laboral.
- Fomentar en los profesionales de enfermería a acudir a programas de relajación que les oriente a poder controlar el estrés durante el trabajo, mejorando positivamente su desempeño con un entorno laboral favorable.
- Implementar sesiones mensuales dadas por profesionales de enfermería y psicología con temas relacionados al estrés de modo que ayudara a captar tempranamente los niveles de estrés de los profesionales de enfermería que están laborando en el área Covid y poder actuar inmediatamente disminuyendo el estrés y evitando un bajo desempeño laboral.

## REFERENCIAS

1. Castillo, J. ., García, E. & Cheverría, S. Atención de Enfermería durante el postoperatorio a paciente sometido a clipaje de aneurisma por ruptura. *Enfermería Univ.* **16**, 105–116 (2019).
2. Yu, H. *et al.* Coping style, social support and psychological distress in the general Chinese population in the early stages of the COVID-19 epidemic. *BMC Psychiatry* **20**, 1–11 (2020).
3. Acosta-Quiroz, J. & Iglesias-Osores, S. Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. *Rev. Neuropsiquiatr.* **83**, 212–213 (2020).
4. Torres Toala, F. G. Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic. *Rev. virtual Soc. Parag. Med. Int* 126–136 (2021) doi:<http://dx.doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>.
5. León Florián, G. K. Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá–2020. (2021).
6. CIE. ACTUALIZACIÓN DEL CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS SOBRE LA COVID-19. (2021).
7. Granados, L. *et al.* ¿ Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado? (2019).
8. Becerra Mayta, M. C. Carga laboral y nivel de estrés en enfermeros (as) por COVID-19 en el Hospital Virgen de la Puerta, Trujillo. (2022).
9. Aguirre Galvis, V. A. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en personal de enfermería de una unidad de cuidados intensivos de la ciudad de Armenia, Quindío en el año 2016. (2016).
10. Sarsosa-Prowesk, K. & Charria-Ortiz, V. H. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. y Salud* **20**, 44–52 (2018).
11. García, P. G. *et al.* Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Rev. salud publica* 65–73 (2020).
12. Monterrosa-Castro, Á. *et al.* Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB* **23**, 195–213 (2020).

13. Sheikh, S., Poudineh, Z., Sshahbazi, A. & Abdi, Z. Relationship between Job Stress and Job Performance among Nurses Facing Covid-19 Virus in Zahedan Teaching Hospitals In 2021. *Pakistan J. Med. Heal. Sci.* 1358–1360 (2021).
14. Gutiérrez, Y. & Pamela, S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. (2019).
15. Chung, K. & Salas, J. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia-Hospital Regional Docente e Trujillo 2018. *Univ. Priv. Antenor Orrego* (2018).
16. Puma, Y. A. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital covid-19 en lima. *Rev. Científica Ágora* 7, 107–113 (2020).
17. Machacuay Castellón, J. P. & Vera Balbín, G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. (2020).
18. Muñante Fernández, R. Y. Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. (2021).
19. Alarcón, M. E. B. *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. (Palibrio, 2018).
20. Pérez, G. Desestigmatizando la función del estrés. *Rev. electrónica Psicol. Iztacala* 21, 604–620 (2018).
21. Asís, E. H. R. & Anaya, R. P. J. Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *Delectus* 3, 79–89 (2020).
22. PARRA MARÍN, D. E. & MILANÉS ZÚÑIGA, A. V. Manifestación Del Burnout En Los Docentes De La Institución Educativa San José De Jaraquiel En El Marco De La Emergencia Sanitaria Por Causa Del Coronavirus Covid-19 En El Municipio De Montería. (2020).
23. de Arruda Campos Neto, A., Marqués Montanha, H. & Álvaro Estramiana, J. L. Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática. *Rev. la Asoc. Española Espec. en Med. del Trab.* 29, 357–373 (2020).

24. Lozano-Vargas, A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Rev. Neuropsiquiatr.* **84**, 1–2 (2021).
25. Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G. & Cuaya-Itzcoatl, I. G. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Rev. Digit. Investig. en Docencia Univ.* **15**, (2021).
26. Obregón Espinoza, M. del C. & Yumbato Jurado, S. B. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. (2021).
27. Robbins, S. P. & Coulter, M. *Management 13E*. (Pearson India, 2017).
28. Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides Rodríguez, A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Rev. Univ. y Soc.* **12**, 385–390 (2020).
29. Chiavenato, I. *Parte 1 Introducción a la Teoría General de la Administración*. (Brasil: Mc Graw Hill, 2018).
30. Huarcaya Cuchula, R. H. & Poma Lima, N. L. Riesgo laboral y desempeño profesional en licenciados de enfermería de sala de operaciones del Hospital II-1 de Lircay, 2019. (Universidad Nacional del Callao-Bellavista-Callao, 2019).
31. Guzmán, H. L., Paternina, S. C. & Flórez, M. G. La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Cienc. y Lib.* **15**, 83–94 (2020).
32. Donabedian, A. *La calidad de la atención médica: Definición y métodos de evaluación*. (La prensa Medica Mexicana, 1994).
33. Arias Gonzáles, J. L. Proyecto de tesis: guía para la elaboración. (2020).
34. Sampieri, R. H. *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. (McGraw-Hill Interamericana, 2018).
35. Baena Paz, G. *Metodología de la investigación*. (Grupo Editorial Patria, 2017).
36. NIMH » trastornos de la salud mental y temas relacionados.  
<https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/spanish-listing>.
37. Otzen, T. & Manterola, C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* **35**, 227–232 (2017).

38. Quispe Turpo, C. S. Cultura de seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la Imprenta Langui EIRL, Lima, 2020. (2021).
39. López Marticorena, I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. *Universidad César Vallejo* (2018).
40. Pacheco, J. L. R., Argüello, M. V. B. & Suárez, A. I. D. L. H. Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA J. Bus. Sci.* **2**, 17–25 (2020).
41. Hirsch Adler, A. & Navia Antezana, C. Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista electrónica de investigación educativa* vol. 20 1–10 (2018).

**ANEXOS**

**ANEXO N°1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<p>Variables Independiente: Nivel de estrés</p>	<p>El nivel de estrés son las respuestas psicológicas y conductuales adversas por causa de las presiones y demandas de los trabajadores o los pacientes u otros factores, como el ambiente físico del lugar de trabajo. <sup>37</sup></p>	<p>El nivel de estrés se medirá con las respuestas del personal de enfermería del área covid, utilizando la escala de Maslach y Jackson constituida por 22 ítems.</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<p>Sentimientos de estar abrumado. Sobrecarga laboral Cansancio del personal.</p>	<p>Ordinal (alto, medio, leve y no hay presencia).</p>
			<p>Despersonalización</p>	<p>Respuesta impersonal Falta de sentimientos hacia sujeto. Autoestima.</p>	
			<p>Realización personal</p>	<p>Sentimientos de competencia. Sentimiento de realización. Autoevaluación.</p>	

<p>Variables Dependientes: Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral es el rendimiento en las actividades y funciones de los trabajadores donde prestan su servicio mostrando su potencial en lograr efectivamente sus objetivos para una buena calidad.<sup>30</sup></p>	<p>Para evaluar el desempeño laboral necesitaremos las respuestas del profesional de enfermería del área covid, a través del cuestionario de Quispe conformado por 15 ítems.</p>	Productividad laboral	Nivel de rendimiento del personal Cumplimiento de los objetivos nuestro trabajo	<p>Ordinal (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca).</p>
			Eficacia laboral	Apreciación de la calidad del trabajo Objetivos logrados Realización de las actividades establecidas Conocimiento laboral	
			Eficiencia laboral	Deber del trabajador Entendimiento técnico. Liderazgo y apoyo en el trabajo. Adecuación del trabajador.	

## ANEXO N°2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Presentación:

Un saludo muy cordial al personal de enfermería, somos Bachilleres en enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, nos encontramos elaborando un estudio de investigación titulada “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022”, que tiene como objetivo identificar dicha relación. Para lo cual solicito su colaboración para responderé las siguientes preguntas de los cuestionarios de manera sincera y veraz siendo totalmente de carácter anónima y confidencial.

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

Tiempo laborando como personal de enfermería: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

ÍTEMS		Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							

4.	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5.	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales.							
6.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7.	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8.	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9.	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10.	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11.	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12.	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13.	Me siento frustrado por el trabajo.							
14.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18.	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22.	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.							

¡Muchas gracias!

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

### INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario es totalmente confidencial y anónima por lo que le pedimos total sinceridad. Lea detenidamente cada pregunta y luego marque con una (X), la respuesta que considere la más adecuada.

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Tiempo laborando como personal de enfermería: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

ÍTEMS		Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
1.	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2.	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del hospital?					
3.	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas del hospital?					
4.	¿Llega a cumplir con las metas establecidas del hospital?					
5.	¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos del hospital?					
<b>EFICACIA LABORAL</b>						
6.	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7.	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8.	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
9.	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					

10.	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>						
11.	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12.	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13.	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14.	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15.	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

**¡Muchas gracias!**

### ANEXO 3

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

##### Confiabilidad del instrumento.

Se realizó a través del instrumento en una prueba piloto que estuvo conformada 25 enfermeros, para lo cual se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, ya que los valores utilizados son del tipo politómico; teniendo como resultado:

**Tabla 1.**

Estadísticos de fiabilidad del instrumento del nivel de estrés

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	22

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de  $\alpha = 0.852$  pudiendo determinar que el instrumento utilizado tiene un grado de confiabilidad alta por su cercanía al 1 (100% de confiabilidad en la medición), y se puede decir que tiene un 85.2% el instrumento de confiabilidad, siendo su confiabilidad alta logrando obtener información confiable y veraz.

**Tabla 2.**

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,847	15

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de  $\alpha = 0.847$  pudiendo determinar que el instrumento utilizado tiene un grado de confiabilidad alta por su cercanía al 1 (100% de confiabilidad en la medición), y se puede decir que tiene un 84.7% el instrumento de confiabilidad, siendo su confiabilidad alta logrando obtener información confiable y veraz.

## Base de datos de los ítems, para hallar la confiabilidad del instrumento

ENCUESTA DEL NIVEL DE ESTRES																							
Encuestado	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	TOTAL
1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	4	62
2	2	5	4	3	5	4	3	2	3	5	5	3	5	3	4	3	2	3	4	3	3	5	79
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	6	3	4	3	4	4	1	1	3	4	3	2	73
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	3	3	3	2	4	66
5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	73
6	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	73
7	2	5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	75
8	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	72
9	3	5	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4		4	3	3	4	3	3	5	75
10	2	6	4	3	6	3	3	2	3	6	6	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	6	84
11	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	78
12	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	6	79
13	3	5	4	4	6	3	4	3	4	6	6	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	7	88
14	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5	77
15	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	80
16	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	76
17	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	78
18	4	4	4	5	2	4	5	4	5	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	83
19	4	3	4	4	1	5	4	4	4	1	6	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	82
20	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	6	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	6	97
21	4	6	5	3	6	5	3	4	3	6	5	5	6	3	4	4	6	5	5	4	5	6	103
22	4	7	3	4	5	3	4	4	4	5	7	3	6	3	5	3	2	4	3	4	4	4	91
23	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	7	5	4	6	3	5	4	3	5	4	95
24	4	4	4	4	5	6	2	4	4	5	5	3	7	4	4	5	7	3	4	4	3	4	95
25	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	6	3	4	4	4	4	5	87

ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL																
Encuestados	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	TOTAL
1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	40
2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	46
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	42
5	3	3	3	3	4	4	4	2		4	3	4	3	4	3	47
6	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	50
7	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	50
8	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	57
9	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	52
10	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	51
11	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	52
12	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	54
13	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	51
14	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	50
15	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	49
16	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	54
17	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	53
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	56
19	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56
20	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	62
21	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	64
22	4	2	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	54
23	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	58
24	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	54
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	59

## ANEXO 4



HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRÓN" CHIMBOTE



Nuevo Chimbote, 12 mayo del 2022.

**NOTA INFORMATIVA N° *066* -2022-UADI/J.**

**ASUNTO :** PRESENTACION DE ESTUDIANTE PARA ELABORACION DE TESIS

**DE :** Mg.Dennys Velásquez Carrasco  
Jefe Unidad de Docencia e Investigación

**A :** Jefe del Dpto. de Enfermería

**REF. :** Exp.N°22-002466-001

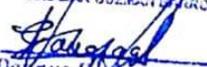
Mediante el presente se le presenta al estudiante de la carrera de Enfermería Segunda Especialidad, quien realizara trabajo de investigación, de la Universidad César Vallejo filial Trujillo.

- ZULMY TAMARA CHAVEZ ARMAS
- KAREN LORENS ULLOA IPANAQUE

Así mismo las indicadas estudiantes se les autoriza ejecutar su trabajo de investigación titulado: "NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL AREA COVID DEL HOSPITAL REGIONAL ELEAZAR GUZMAN BARRON", de manera Voluntaria; por lo cual deberá firmar el **Formato Institucional de Consentimiento Informado Voluntariamente** para el inicio de sus PPP de manera obligatoria; debiendo brindarle todas las facilidades; **bajo la supervisión de su jefatura.**

Sin otro particular me suscribo de usted, reiterándole mi especial consideración y estima

Atentamente,

  
  
Mg. Dennys Velásquez Carrasco  
Reg.M.N° 052 - 006708  
JEFE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

DVC/ccl.  
Cc:  
-Interesada  
-Archivo

## ANEXO 5

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo \_\_\_\_\_, acepto participar en la investigación “Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022”, realizado por las Bachilleres Zulmy Tamara Chávez Armas y Karen Lorens Ulloa Ipanaque de la escuela de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo como parte del proceso de Licenciatura. Del mismo modo, reconozco estar informado que dicho proceso de investigación que consta de la aplicación de dos encuestas necesaria para fines de la investigación, será de forma anónima y los datos obtenidos será usada únicamente con fines de la investigación. Para aceptar lo mencionado anteriormente firmo el presente documento.

\_\_\_\_\_  
Firma del (a) participante

\_\_\_\_\_  
Firma del (a) investigador

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 20 de enero del 2022

**CARTA N°2366-2022-SUNEDU-03-08-04**

Señora  
**ZULMY TAMARA CHÁVEZ ARMAS**  
[ZUTCHA\\_SLEJ@HOTMAIL.COM](mailto:ZUTCHA_SLEJ@HOTMAIL.COM)

Presente. –

**Asunto** : Solicitud de Acceso a la Información Pública

**Referencia** : R.T.D. N° 002263-2022-SUNEDU-TD

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, a través del cual requiere lo siguiente:  
“Buenas tardes mediante la presente solicitud la fecha de primera Matricula y egreso de la carrera de enfermería De La universidad privada San Pedro gracias.” [sic]

Al respecto, es importante señalar que el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, establece que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

Siendo así, le informamos que la Unidad de Registro de Grados y Títulos de la Sunedu, en calidad de órgano poseedor de la información, ha manifestado lo siguiente:

“De la búsqueda efectuada en la base de datos del Registro Nacional de Grados y Títulos (en adelante, el Registro), se constata que se encuentra inscrito el grado académico de BACHILLER EN ENFERMERIA de la ciudadana ZULMY TAMARA CHAVEZ ARMAS; conforme puede verificarse en el Portal Institucional de la Sunedu (<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>).

Asimismo, de acuerdo a la información declarada en el padrón – en su oportunidad – por la UNIVERSIDAD SAN PEDRO, para la inscripción del grado académico de bachiller antes mencionado, se cuenta con las siguientes fechas de matrícula y egreso que figura en el Registro:

**FECHA DE MATRÍCULA** : 01/04/2013  
**FECHA DE EGRESO** : 31/12/2017”

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**MARTIN RODOLFO PITTMAN CASTRO**  
Jefe de la Unidad de Atención al  
Ciudadano y Trámite Documentario  
Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

MRPC/ecs/hccm

Calle Aldabas N° 337 – Santiago de Surco  
Central Telefónica – (511) 500 - 3930





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DECLARACIÓN JURADA**

Por el presente documento, yo Zulmy Tamara Chávez Armas,  
identificado/a con DNI N° 70128375, bachiller de la carrera de  
la escuela de Enfermería  
de la universidad Privada San Pedro, declaro:

Que no he realizado ni realizaré trámite administrativo alguno para obtener mi título profesional de Enfermería, en mi universidad de origen, o en otra universidad distinta a la Universidad César Vallejo.

Así mismo declaro que, en caso de acreditarse la falsedad o el incumplimiento de lo señalado en el párrafo anterior, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes, autorizo a la Universidad César Vallejo a cancelar el trámite de mi título profesional o declarar la nulidad del mismo, si fuera el caso, así como solicitar la nulidad del registro del título en la SUNEDU, reconociendo además que, en caso de verificarse cualquiera de los supuestos antes mencionados, no tendré derecho a la devolución de los pagos por derecho de inscripción, desarrollo del taller y carpeta de grado.

Ciudad, 20 de Enero del 2022.

Zulmy



Firma y huella digital índice derecho

DNI: 70128375



Firmado Digitalmente por:  
IRREA SAGASTEGUI  
aljn FAU 20600044375  
Evo: Doy V\*B\*  
cha: 24/01/2022 10:48:50



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Superintendencia  
Nacional de Educación  
Superior Universitaria

Secretaría General

Oficina de  
Administración

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Firmado Digitalment  
PITTMAN CASTRO  
Rodolfo FAU 20600  
Motivo: Soy el autor  
documento  
Fecha: 24/01/2022

Lima, 24 de enero del 2022

**CARTA N°2963-2022-SUNEDU-03-08-04**

Señora

**KAREN LORENS ULLOA IPANAQUE**

[KAREN.ULLOA.IPANAQUE@GMAIL.COM](mailto:KAREN.ULLOA.IPANAQUE@GMAIL.COM)

Presente. –

**Asunto** : Solicitud de Acceso a la Información Pública

**Referencia** : R.T.D. N° 002328-2022-SUNEDU-TD

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, a través del cual requiere lo siguiente:  
"SOLICITO LA FECHA DE PRIMERA MATRICULA Y EGRESO DE LA CARRERA DE eNFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO SEDE CHIMBOTE (...)." [sic]

Al respecto, es importante señalar que el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, establece que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

Siendo así, le informamos que la Unidad de Registro de Grados y Títulos de la Sunedu, en calidad de órgano poseedor de la información, ha manifestado lo siguiente:

"De la búsqueda efectuada en la base de datos del Registro Nacional de Grados y Títulos (en adelante, el Registro), se constata que se encuentra inscrito el grado académico de BACHILLER EN ENFERMERIA del ciudadano (a) KAREN LORENS ULLOA IPANAQUE; conforme puede verificarse en el Portal Institucional de la Sunedu (<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>). Asimismo, de acuerdo a la información declarada en el padrón – en su oportunidad – por la UNIVERSIDAD SAN PEDRO, para la inscripción del grado académico de bachiller antes mencionado, se cuenta con las siguientes fechas de matrícula y egreso que figura en el Registro:

- FECHA DE MATRÍCULA : 07/04/2014
- FECHA DE EGRESO : 31/12/2018."

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**MARTIN RODOLFO PITTMAN CASTRO**  
Jefe de la Unidad de Atención al  
Ciudadano y Trámite Documentario  
Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

MRPC/ecs

Calle Aldabas N° 337 – Santiago de Surco  
Central Telefónica – (511) 500 - 3930



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por SUNEDU, aplicando lo dispuesto por el Art.25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sisad.sunedu.gob.pe/index.php/sisad/consultadocumentoarchivo> e ingresando la siguiente Clave: **ad489X1a**





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA

Por el presente documento, yo Karen Lorens Ulloa Ipanaque,  
identificado/a con DNI N° 71401705, bachiller de la carrera de  
La Escuela de Enfermería,  
de la universidad Psicodo San Pedro, declaro:

Que no he realizado ni realizaré trámite administrativo alguno para obtener mi título profesional de Enfermería, en mi universidad de origen, o en otra universidad distinta a la Universidad César Vallejo.

Así mismo declaro que, en caso de acreditarse la falsedad o el incumplimiento de lo señalado en el párrafo anterior, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes, autorizo a la Universidad César Vallejo a cancelar el trámite de mi título profesional o declarar la nulidad del mismo, si fuera el caso, así como solicitar la nulidad del registro del título en la SUNEDU, reconociendo además que, en caso de verificarse cualquiera de los supuestos antes mencionados, no tendré derecho a la devolución de los pagos por derecho de inscripción, desarrollo del taller y carpeta de grado.

Ciudad, 20 de Enero del 2022

Firma y huella digital índice derecho

DNI: 71401705



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MARIA ISABEL ÑIQUE MIRANDA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022", cuyos autores son CHAVEZ ARMAS ZULMY TAMARA, ULLOA IPANAQUE KAREN LORENS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 05 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MARIA ISABEL ÑIQUE MIRANDA <b>DNI:</b> 18186855 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6456-5412	Firmado electrónicamente por: MNIQUEM el 05-12- 2022 16:23:24

Código documento Trilce: TRI - 0473958