



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del  
área Covid.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Enfermería

**AUTORA:**

Chunga Fernandez, Meyling Patricia ([orcid.org/0000-0001-5837-3633](https://orcid.org/0000-0001-5837-3633))

**ASESORA:**

Mgstr. Pulache Herrera, Carmen Mariela ([orcid.org/0000-0002-5829-4422](https://orcid.org/0000-0002-5829-4422))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas en Gestión y Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por estar siempre apoyándome a lo largo de mi formación académica profesional, a mis hermanos por darme ánimos cuando más los necesitaba y a mi novio por su apoyo incondicional, sin el apoyo de ellos no hubiese logrado los resultados alcanzados hasta hoy.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi mayor agradecimiento es a Dios por permitirme gozar de buena salud, a los profesionales del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa por apoyarme y formar parte de esta investigación y sobre todo a la Magíster Carmen Mariela Pulache Herrera quien fue mi asesora durante todo el desarrollo de mi tesis.

## INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>11</b>
3.1. Tipo y diseño de Investigación .....	11
3.1.1. Tipo de Investigación.....	11
3.2. Diseño de Investigación .....	11
3.3. Variable y Operacionalización.....	11
3.4. Población, muestra y muestreo .....	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6. Procedimientos .....	14
3.7. Método de análisis de datos.....	15
3.8. Aspectos éticos .....	15
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>17</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>24</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>25</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>26</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>31</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre la variable nivel de estrés y el desempeño en la dimensión de productividad laboral .....	17
Tabla 2 Relación entre la variable nivel de estrés y el desempeño laboral en la dimensión de eficacia laboral .....	18
Tabla 3 Relación entre la variable nivel de estrés y el desempeño laboral en la dimensión de eficiencia laboral .....	19
Tabla 4 Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.....	20

## RESUMEN

Este presente trabajo tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área covid del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2. Metodológicamente de tipo básica, diseño no experimental, correlacional no transversal, con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra la cual estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería que laboran en dicho nosocomio, aplicando la técnica de la encuesta se les envió los dos cuestionarios de manera virtual, ya validados en trabajos anteriores, cuya validez y confiabilidad quedó demostrada. Estos resultados fueron ingresados en una matriz en Excel y luego analizados en el programa SPSS. Resultados: aplicando la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.041, que significa un nivel de correlación positivo muy bajo, concluyendo de esta manera que no existe una relación significativa entre las variables, dado que la significancia resultó ser mayor al 5 %, por lo cual se acepta la hipótesis de que no existe relación entre la variable estrés y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Estrés, Desempeño Laboral, Productividad, Eficacia, Eficiencia

## **ABSTRACT**

The objective of this present work was to: Determine the relationship between the level of stress and job performance in nursing professionals in the covid area of the Hospital de la Amistad Peru-Korea Santa Rosa II-2. Methodologically of a basic type, non-experimental design, non-transversal correlational, with a quantitative approach, we worked with a sample which was made up of 80 nursing professionals who work in said hospital, applying the survey technique, they were sent the two questionnaires in a virtual way, already validated in previous works, whose validity and reliability was demonstrated. These results were entered into a matrix in Excel and then analyzed in the SPSS program. Results: applying Spearman's Rho correlation test, a coefficient of 0.041 was obtained, which means a very low positive correlation level, thus concluding that there is no significant relationship between the variables, since the significance turned out to be greater than 5. %, for which the hypothesis that there is no relationship between the stress variable and job performance is accepted.

**Keywords:** Stress, Job Performance, Productivity, Effectiveness, Efficiency

## I. INTRODUCCIÓN

En China en el 2019, a fines de diciembre en la ciudad Wuhan, se informó el caso número uno de neumonía atípica. En enero del 2020 se logra identificar el agente causal perteneciente a la familia de los coronavirus, en las personas se sabe que varios de estos coronavirus son causantes de infecciones respiratorias leves y otros llegan a graves. La OMS en febrero de este mismo año renombra al coronavirus como SARS-CoV-2 causante de la enfermedad del covid-19. (1)

La Organización Mundial de la Salud ha hecho sonar la alarma sobre el aumento del estrés laboral y sus terribles consecuencias, llamándolo una pandemia global y reconociendo al Síndrome de Burnout se asocia con el agotamiento emocional, mental y físico causado por el trabajo, como una enfermedad, relacionándolo así actualmente como consecuencia del Covid-19. (2)

La pandemia provocada por el SARS-CoV-2 ha expuesto la vulnerabilidad de todos los servicios de salud a nivel mundial y nacional, la escasez de profesionales de la salud sobre todo de las y los enfermeras para enfrentar la situación en la primera línea de atención fue uno de los primeros problemas que acarrearón. Algunos factores como equipos de protección personal insuficientes e inadecuados, falta de buenas condiciones de trabajo, protocolos acordes a los estándares internacionales y equipos interdisciplinarios e interdisciplinarios inadecuados generan períodos de estrés que dificultan la práctica de los profesionales de enfermería.(3)

El estrés ocupacional es un desafío tanto psicológico como físico y puede conducir a altas tasas de ausentismo, agotamiento y rotación entre los profesionales que trabajan en diversos centros de salud. La enfermería es considerada una de las profesiones más exigentes y estresantes debido a las circunstancias y casos de pacientes a los que se enfrenta en sus centros de trabajo día a día. (4)

Las enfermeras trabajan en situaciones normales en ambientes que requieren mucho contacto humano, además de estar muy cerca de situaciones donde los pacientes experimentan dolor y muerte. La pandemia ha hecho más hostil este escenario y ha exacerbado los estresores, provocando aún mayores problemas de salud mental y física. Según el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), en mayo



de 2020, al menos 90 000 trabajadores de la salud se infectaron y más de 260 enfermeras murieron. (5)

El COVID-19 ha afectado a 185 países, ha provocado millones de muertes y ha planteado el mayor desafío sanitario, hasta la fecha debido a la pandemia de Covid-19, la demanda de atención médica ha aumentado en todo el mundo, en lo que ha sido cardinal el desempeño de los profesionales en Enfermería. (6)

A nivel social, el presente proyecto se justifica, pues permitirá hallar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud de enfermería que labora en el área covid de un determinado Hospital, así podremos investigar cuáles son algunos de los elementos que dificultan en la calidad del trabajo del personal de enfermería, gracias al estudio que realizaremos y a los resultados obtenidos se podrá tomar algunas acciones preventivas y correctivas debido a que hoy en día pasamos por un duro momento que nos pone en una situación difícil de afronta como lo es la de pandemia.

En el ámbito profesional, este trabajo se justifica, porque un alto nivel de estrés puede afectar negativamente el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en especial del enfermero(a), la relación enfermera- paciente, las relaciones interpersonales con los otros compañeros de trabajo; por lo cual, mediante los resultados obtenidos se pueden planificar estrategias indispensables para tener un buen desempeño profesional ya que se trabaja con seres humanos que necesitan de cuidados humanizados y holísticos para su pronta recuperación.

En teoría, los resultados servirán de base teórica para futuros estudios en diferentes escenarios a nivel local y nacional, aportando significativamente a la mejora de la calidad de vida de los enfermeros actuales que laboran en hospitales y centros de salud.

En el aspecto de teorías de enfermería este trabajo está relacionado con la teoría de Jean Watson, pues fue quien definió que el objetivo del cuidado de enfermería es permitir que el paciente logre una mayor armonía entre mente, cuerpo y espíritu, generando procesos de autocomprensión, autoestima, autocuración y autocuidado. Las enfermeras deben prepararse para los posibles sentimientos, tanto negativos como positivos, y darse cuenta de que la comprensión emocional e intelectual de la

situación no tiene por qué coincidir. Watson a lo que nos invita a comprender las interrelaciones entre pensamientos, sentimientos y comportamiento. Sepa que compartir sentimientos es una experiencia riesgosa para pacientes y enfermeras.  
(7)

El valor social de este trabajo de investigación, se refiere a que los resultados beneficiarán en particular al recurso humano y a la parte más importante del equipo médico, es decir, al personal de enfermería; esto le brindará más comodidad y satisfacción, permitiéndole desarrollar de manera óptima sus actividades de cuidado.

Por último, el aporte científico de la investigación está dada por el hecho de que se desarrolló considerando varios criterios, como enfoques científicos, teóricos y metodológicos. Además, cabe precisar que este trabajo es una relevante contribución a la base de conocimiento de los índices de estudios en salud mental en el profesional de la salud, en los que se aplicó un instrumento de medición estructurado de la profesión y se cumplieron los requisitos de validez y confiabilidad. Por lo tanto, se justifica lograr resultados que constituyan evidencia científica significativa para mejorar el desempeño de enfermería.

Por todo lo antes mencionados nos hacemos la siguiente interrogante: ¿existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid?

Cuyo objetivo general es: Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área covid y teniendo así los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la dimensión de productividad laboral, además determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la dimensión de eficacia laboral y finalmente la relación que existe entre el nivel de estrés y la dimensión de eficiencia laboral del profesional de enfermería que labora en el área covid.

Por último, la hipótesis general de este estudio es demostrar lo siguiente: Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid y como hipótesis específicas tenemos: Existe relación significativa entre el nivel de estrés la productividad laboral, existe relación

significativa entre el nivel de estrés y la eficacia laboral y existe relación significativa entre el nivel de estrés y la eficiencia laboral en el personal de enfermería del área covid

## II. MARCO TEÓRICO

Para la OMS el estrés es una serie de respuestas fisiológicas que hacen que el organismo se prepare para actuar y afrontar diferentes situaciones. Añade además que esto se debe a un desequilibrio entre las necesidades y tensiones en las que se enfrentan las personas en el día a día por distintas razones y en diferentes situaciones laborales y familiares. El estrés hace que el ser humano ponga a prueba su capacidad para afrontar sus actividades diarias, y no solo aparece en casos donde la presión del trabajo es alta, también en situaciones donde no se sabe usar adecuadamente conocimientos y capacidades lo que también nos puede generar problemas para el trabajador. (8)

El estrés es una reacción humana natural que en algunas ocasiones nos puede suceder. De hecho, el cuerpo del ser humano está diseñado para responder y experimentar al estrés. Cuando se enfrenta a cambios o desafíos que pueden ocurrir en centros laborales o problemas familiares (factores estresantes), su cuerpo produce respuestas físicas y mentales para afrontar estas situaciones. (9)

Cuando experimentamos estrés, nuestros cuerpos producen hormonas que desencadenan reacciones de lucha o huida y activan nuestro sistema inmunológico. Esto ayudará a responder rápidamente a situaciones peligrosas. Esta respuesta al estrés ayuda a superar el miedo y el dolor. Sin embargo, demasiado estrés puede tener efectos negativos. Puede enviarnos a una fase continua de lucha o huida, dejándonos confundidos o incapaces de hacer frente. A futuro, esto puede traer consecuencias negativas en nuestra salud física y mental. (10)

Añorga y cols. definen el desempeño laboral como: La capacidad de cada persona o individuo para realizar distintos procedimientos, tareas, deberes y obligaciones inherentes a su puesto o en las funciones especializadas requeridas por el puesto de trabajo. Esto se expresa en la conducta o comportamiento real del trabajador en relación con otras funciones a realizar en el curso del desempeño de su ocupación. Este término se refiere a lo que realmente hace un profesional, no solo a lo que puede hacer. (11)

Cuando nos referimos al desempeño laboral, hacemos mención a la calidad de los servicios o trabajo realizado por los empleados en una organización. Aquí es donde

juegan un papel activo, desde las habilidades profesionales que afectan directamente el resultado de una organización hasta las habilidades interpersonales. Se trata de cómo el empleado se comporta y realiza su trabajo y cómo esto afecta al negocio tanto positiva como negativamente. (12)

El desempeño del trabajo de enfermería es una definición operativa que es una demostración práctica de las funciones y obligaciones de enfermería que asumen durante el ejercicio de su profesión y que trabajan concertadamente para contribuir a satisfacer las necesidades del individuo, la familia y la comunidad. Junto al equipo multidisciplinario de salud expresaron mejoras en las implicaciones técnicas, profesionales y éticas que recibieron durante las capacitaciones y los trabajos alternativos que contrataron debido a los cambios en su entorno laboral. (13)

Estudios realizados a nivel internacional como menciona Damico et al, en su investigación, en donde su objetivo fue analizar la prevalencia de Burnout definido por el MBI-GS entre enfermeras italianas durante la emergencia COVID-19. Se realizó un estudio transversal multicéntrico, cuya muestra estuvo compuesta por 208 enfermeras. Utilizándose el cuestionario Maslach Burnout Inventory-General Survey a través de la plataforma Google Forms con el fin de detectar y medir la gravedad del Síndrome de Burnout (BOS). Los resultados mostraron que: Los síntomas relacionados con BOS (puntuación media o alta) para los dominios individuales del MBI-GS se identificaron en al menos el 68% de las enfermeras. Ciento sesenta y un enfermeros (77,4%) tenían riesgo de agotamiento emocional, 143 (68,7%) de despersonalización y 162 (77,9%) de realización personal reducida. Se observó un mayor riesgo entre las enfermeras que manejan pacientes con COVID en su unidad (RR = 1,27, p = 0,016). El riesgo de SBO grave se observó en 146 enfermeras analizadas (70,2%) con un mayor riesgo entre las enfermeras de UCI (n = 79/84, 94% vs n = 67/124, 54%) (  $\chi^2 = 38,324$ ; p <0,001). Los hallazgos sugieren que las enfermeras estuvieron en riesgo de agotamiento físico y emocional durante la pandemia. Se deben realizar más investigaciones para establecer relaciones causales entre BOS y factores de riesgo personales y ambientales en relación con la experiencia COVID-19. (14)

Asimismo, Noha et al. realizó un estudio para determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de agotamiento (BOS) entre enfermeros y técnicos de salud en el servicio de emergencias quirúrgicas y la UCI (unidad de cuidados intensivos). Se realizó un abordaje transversal desde octubre de 2014 a marzo de 2015. Participaron de la investigación 82 enfermeras y técnicos de salud (tasa de respuesta = 80,39%). Los resultados fueron: la mayoría de los participantes informó variación de carga de trabajo (84,15%), sobrecarga cuantitativa (76,8%), responsabilidad por la vida de las personas (69,5%) y falta de control percibido (63,41%), el 85,4% estaba satisfecho con su trabajo. Además, el 80% de los participantes que equivalen a la mayoría, informó altos niveles de agotamiento emocional, mientras que menos de un tercio informó altos niveles de despersonalización o niveles bajos de dominios de logros personales de BOS. En el análisis de regresión múltiple, la infrautilización de habilidades, la variación en la carga de trabajo y los conflictos intragrupo se asociaron negativamente con los dominios de BOS. Mientras que, la satisfacción laboral y la responsabilidad por la vida de las personas se asociaron positivamente con el dominio de realización personal de BOS. Se concluyó que los trabajadores de salud en cuidados intensivos tenían un BOS elevado. El estudio concluyó que la reducción de los conflictos intragrupales, la mejora de la utilización de habilidades y el aumento de la satisfacción laboral son cruciales para reducir el BOS entre los trabajadores sanitarios de cuidados intensivos. Se recomienda más atención y apoyo psicológico a los TS en cuidados intensivos. (15)

De igual manera Yufang et al. su objetivo principal en su estudio de investigación realizado, fue explorar la situación actual y los factores que inciden en el estrés laboral entre las enfermeras que luchan contra el COVID-19, se utilizó un método de muestreo por conveniencia para realizar una encuesta por cuestionario con 110 enfermeras que se encontraban en la primera línea clínica de la epidemia. Los resultados de un análisis de regresión escalonada múltiple mostraron que las horas de trabajo por día, los años de servicio, el número de turnos nocturnos por semana y el nivel de calificación académica fueron los principales factores que afectaron los niveles de estrés del profesional de enfermería. Donde se concluyó que el estrés laboral de los profesionales de enfermería de primera línea durante la epidemia de

COVID-19 fue moderado. Los líderes de enfermería y los gerentes de hospitales deben prestar atención al impacto del estrés laboral en las enfermeras de primera línea, al tiempo que toman medidas positivas y efectivas destinadas a eliminar la fuente de presiones laborales de enfermería para estabilizar sus equipos de enfermería y promover su trabajo en la lucha contra esta pandemia. (16)

Por otra parte, Abbas et al. su objetivo en su investigación realizada fue determinar el efecto de la actual epidemia de coronavirus en forma de estrés percibido entre los trabajadores médicos en Pakistán y descubrir el papel moderador que juega un clima saludable para contrarrestarlo. Los datos se recopilaron de 255 trabajadores médicos a través de un cuestionario en línea autoadministrado. Los resultados obtenidos indican una correlación entre la pandemia y el estrés causado por ella entre los trabajadores de la salud, mientras que, se encontró deficiente el papel de un clima saludable en la reducción del estrés entre ellos. Las sub-hipótesis indican que el ambiente saludable proporcionado por los supervisores es efectivo para reducir el impacto del manejo de los trabajadores de la epidemia de Covid-19 y el estrés percibido, mientras que el ambiente saludable proporcionado por los hospitales en general o por los grupos de trabajo no logra causar un cambio tan positivo. Esta revelación requiere la adopción de medidas de precaución obligatorias por parte de las autoridades competentes, porque el aumento del estrés causado por la pandemia puede resultar más letal que la propia pandemia. (17)

Del mismo modo Jordan et al. su objetivo en su trabajo fue estudiar la relación existente entre el estrés, el afrontamiento, las influencias combinadas del estrés percibido y las capacidades de afrontamiento en la salud y el desempeño laboral, fue un estudio observacional transversal que fue diseñado con base en las mejores prácticas en la investigación de encuestas, cuyos resultados fueron que el 92% tenía niveles de estrés de moderados a muy altos; 78% durmió menos de 8 horas de sueño por noche; el 69% no hacía ejercicio con regularidad; el 63% no tuvo un adecuado consumo de frutas y verduras al día y el 22% fueron clasificados como bebedores compulsivos. Cuando se enfrenta al estrés laboral, el 70% de las enfermeras informó que consumió más comida chatarra y el 63% informó que consumió más comida de lo habitual como forma de afrontar la situación. Por lo tanto, se pudo concluir que los diferentes programas de promoción de la salud

deberían centrarse igualmente en la reducción del estrés, el manejo del estrés y el desarrollo de habilidades de afrontamiento saludables. (18)

Así mismo, Ñope et al. en su investigación realizada su objetivo principal fue el impacto del estrés en el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área covid. Su estudio fue de tipo básica, utilizó el nivel descriptivo no experimental, de corte transversal, con enfoque cuantitativo. Teniendo la participación voluntaria de 30 licenciados en enfermería del área COVID, en donde utilizó para la primera variable en estudio el cuestionario del autor Maslach Burnout Inventory MBI y en el caso de la variable de desempeño se utilizó un cuestionario el cual está compuesto por 2 dimensiones y compuesto por 20 ítems. En cuanto a los resultados más importantes obtenidos muestran que el estrés tiene un impacto significativo en la actividad laboral del personal de enfermería del área COVID-19, ya que el valor encontrado de p fue menor que el nivel propuesto ( $p=0,002<0,05$ ). (19)

Muñante, tuvo como objetivo principal en su estudio de investigación. Determinar la relación existente entre el estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería, durante los tres primeros meses del año 2021, en la unidad de respuesta rápida en pacientes COVID-19. El estudio antes mencionado fue no experimental con su diseño correlacional, participando treinta y seis profesionales de enfermería en donde se obtuvieron los siguientes resultados: Se logró encontrar que se encuentra directamente relacionado el estrés con el desempeño profesional; mientras que los resultados en cuanto a sus dimensiones fueron: En su primera dimensión, que fue el agotamiento emocional, el 76% mostró estrés moderado; en la segunda dimensión de despersonalización un 66,9% presenta estrés bajo, y en la dimensión de realización personal se encontró un 83,3% tiene estrés medio. En donde se pudo concluir que ambas variables en estudio están relacionadas directamente entre sí. (20)

Enríquez et al. realizaron un trabajo de investigación cuyo principal objetivo fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19. Utilizó un estudio cuantitativo, con un grado de correlación descriptivo y un diseño no experimental. Para poder recolectar la



información aplicaron un cuestionario para cada una de las variables, el cual se aplicó a 30 profesionales de la salud. Dichos resultados obtenidos mostraron que un 43,3% del personal de salud encuestado se encuentra en un nivel medio de estrés, lo cual afecta a la dimensión de despersonalización con un 53,3%, un 50.0% en la dimensión de agotamiento emocional y en la realización personal un resultado de 43,3%, para la segunda variable en estudio del desempeño laboral se evidencia que el 53,3% del personal de salud presento un nivel medio, esto afecta a las dimensiones de iniciativa, responsabilidad, oportunidad, discreción y confiabilidad y cumplimiento de normas con un resultado de 53,3%. Se determinó que existe una alta correlación entre ambos con un valor de -0.841, lo que demuestra que a medida que aumenta el estrés, disminuye el rendimiento profesional de los trabajadores que prestan servicios en salud. (21)

Finalmente, Abanto su objetivo en su estudio de investigación que realizó fue, determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los profesionales médicos del Hospital de Trujillo, durante la emergencia por COVID-19. Trabajó con un diseño transversal no experimental con una escala de correlación casual. Obteniéndose los siguientes resultados: el 54% presentaron un alto nivel de estrés, un desempeño regular que equivale a un 67%, donde se pudo concluir que existe una incidencia relevante entre el estrés laboral y el rendimiento de los profesionales médicos de la salud, a causa de la presión de trabajar estando en contacto con pacientes de COVID-19. (22)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación**

Se utilizó un tipo de investigación básica, para Arias (23) pretende generar conocimiento y busca conocimiento porque necesita saber más. Sin embargo, forma la base teórica para la investigación aplicada. De igual forma, afirma que este estudio, también conocido como puro. Su objetivo es enriquecer los enunciados teóricos de la ciencia a través de la formulación de hipótesis, supuestos y leyes científicas.

De enfoque cuantitativo para Sánchez (24) se denominan así porque se ocupan de fenómenos medibles (es decir, asignan números como: número de hijos, edad, peso, altura, aceleración, masa, niveles de hemoglobina, coeficiente intelectual, etc). Mediante el uso de métodos estadísticos para analizar los datos recopilados.

##### **3.2. Diseño de Investigación**

Utilizamos para esta investigación un diseño no experimental de corte transversal, ya que ninguna de las dos variables estudiadas fue manipulada, se realizaron de acuerdo a su contexto actual. Para Hernández et al, cuando se utiliza este tipo de estudios no existe la manipulación de las variables, es decir solo se observan y se analizan los resultados obtenidos, además de ser descriptivo – correlacional, ya que miden el grado de relación entre dos o más variables. (25)

##### **3.3. Variable y Operacionalización**

###### **Variable independiente: Estrés Laboral**

**Definición Conceptual:** El estrés, cuando se manifiesta durante un largo período de tiempo en el lugar de trabajo, crea una reacción humana la cual se denomina síndrome de burnout, que se convierte en un síndrome psicológico nacido del estrés crónico a causa de una interacción conflictiva entre los trabajadores y su lugar de trabajo (26).

**Definición Operacional:** Este es el resultado que obtienen los profesionales de enfermería tras aplicar un cuestionario desarrollado por Maslach, aquí se

evidenciarán indicadores que han sido evaluados usando una escala llamada escala Likert.

**Indicadores:**

- Disminución o pérdida de los recursos emocionales
- Actitudes negativas
- Negativismo en la percepción laboral.

Se empleará la escala ordinal

**Variable dependiente: Desempeño Laboral**

**Definición Conceptual:** El desempeño de la persona en su puesto de trabajo o actividad profesional relacionada con las funciones y responsabilidades diarias que se le encomiendan. (27)

**Definición Operacional:**

Es el rendimiento que se reflejará en los empleados para alcanzar las metas de la organización. Se verá reflejado mediante las puntuaciones obtenidas por los profesionales de enfermería a través del cuestionario para medir el desempeño laboral.

**Indicadores:**

- Cumplimiento de objetivos laborales
- Trabajo adecuado
- Logro de tareas, productividad
- Cumplimiento de metas laborales

Se empleará la escala ordinal

**3.4. Población, muestra y muestreo**

**Población:**

Para Lerna (28) la población se define como un conjunto de todos los elementos del mismo tipo que representan ciertas características particulares o cumplen la misma descripción, y cuyas propiedades y relaciones se van a estudiar con respecto a sus elementos.

En el presente trabajo la población estuvo conformada por 99 licenciados(as) en enfermería que laboran en área covid del Hospital de la Amistad Perú - Corea Santa Rosa - Piura, que cumplen una jornada laboral de 12 horas, siendo el turno de la mañana desde las 7am hasta las 7.00pm (MT) y el turno de la noche de 7pm a 7am(N).

**Muestra:**

La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería del área covid del Hospital de la Amistad Perú - Corea Santa Rosa II-2.

**Muestreo**

El muestreo fué estratificado agrupándolo en tres grupos de trabajadores por modalidad de contrato; trabajadores nombrados, trabajadores cas indeterminado y trabajadores cas covid, de manera tal que toda la población se encuentre bien representada en la muestra.

**Criterios de inclusión:**

Licenciados(as) en enfermería que se encuentran laborando durante la recolección de datos, así mismo que cuenten con 1 año de experiencia laboral como mínimo en el servicio del área covid del Hospital de la Amistad Perú - Corea Santa Rosa II-2 y que acepten a participar de dicho proyecto.

**Criterios de exclusión:**

Licenciados(as) en enfermería que se encuentran con licencia durante el tiempo programado para la recolección de datos, licenciados(as) que por diferentes motivos no desean ser partícipes del estudio, licenciados en enfermería de otras áreas o servicios del Hospital de la Amistad Perú - Corea Santa Rosa II-2.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica de Recolección de Datos:**

Para Hernández (25) define la técnica como la encargada de afirmar la información que se recibe de las personas como, por ejemplo: acciones, sucesos actuales y que aborden temas de análisis, información indispensable para poder alcanzar los objetivos trazados. En este trabajo de investigación utilizamos encuestas y

mediante una serie de preguntas pudimos recopilar la información necesaria sobre las variables de nivel de estrés y variables de desempeño laboral.

### **Instrumentos de recolección de datos:**

Se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos para las dos variables en estudio, para la primera variable que mide el estrés, se aplicó un instrumento utilizado en el año 2022 por Jordán Figueroa en su tesis de pregrado, de igual forma se aplicó para la variable de desempeño laboral el cuestionario ya utilizado por Mitma y Robles en su trabajo de post grado en el año 2018.

Estos cuestionarios fueron enviados de forma virtual a través de los teléfonos celulares a toda la población en estudio.

**Instrumento 1:** Para poder medir el estrés se utilizó un cuestionario basado en el test del síndrome de burnout de Maslach, el cual está formado por 22 ítems en lo que podemos categorizar las 3 Dimensiones como: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

**Instrumento 2:** Para poder medir la variable de desempeño laboral se utilizó un cuestionario que está formado por 16 ítems, en donde analizaremos las 3 dimensiones las cuales son: Productividad Laboral, Eficacia Laboral y Eficiencia Laboral.

### **Validez y confiabilidad:**

La validez se refiere a la medida en que un instrumento mide las variables que el investigador desea evaluar. Para Rusque, la validez representa la probabilidad de que un método de investigación pueda responder a una pregunta formalizada (29).

La validez fue llevada a cabo por juicio de expertos, con la prueba de confiabilidad del alfa Cronbach para la variable estrés con el resultado 0.875 y para el desempeño laboral con 0,805.

### **3.6. Procedimientos**

En este estudio de investigación se siguió el siguiente procedimiento: Se pidió mediante una solicitud el permiso para la ejecución del trabajo de investigación al Director Ejecutivo del Hospital de Amistad Perú - Corea Santa Rosa II-2, dicha

solicitud fue aceptada favorablemente, posteriormente se eligió a los profesionales de enfermería de acuerdo a los criterios de inclusión, posteriormente se aplicaron los cuestionarios a los profesionales de enfermería del área COVID, los cuales fueron ingresados a una base de datos y así fueron analizados y luego tabulados, dichos resultados fueron sistematizados en el programa estadístico IBM SPSS 25 para así generar las tablas de frecuencia con sus respectivos indicadores y gráficos, finalmente se realizó la interpretación de los datos, análisis, conclusiones y recomendaciones para luego ser sustentados.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Contamos con la participación voluntaria de los profesionales de enfermería, licenciados (as) que trabajan en el servicio del área covid del Hospital de la Amistad Perú - Corea Santa Rosa II-2, posterior a ello, los datos fueron recolectados mediante un formulario de Google, el cual tomó los datos obtenidos mediante el programa Microsoft Excel, luego de lo cual fue enviado a una matriz ya preparada, donde se realizó el análisis final de los datos obtenidos. Para este trabajo se utilizaron procedimientos estadísticos descriptivos por tratarse de un trabajo de investigación cuantitativa de diseño descriptivo, por lo cual nos permitió obtener diferentes tablas de frecuencias como son los datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería que participaron en esta investigación, además de las tablas que expresan el objetivo general y la variable principal con sus dimensiones. Las tablas serán descritas y finalmente permitieran elaborar una discusión detallada de los resultados y, finalmente, la conclusión.

### **3.8. Aspectos éticos**

Este estudio abordó los aspectos fundamentales de la ética en salud, velando por la protección de todos aquellos que estarán involucrados en la investigación, teniendo presente tres principios básicos de la ética.

#### **Principio de Autonomía**

Muestra la libertad que tienen las personas para elegir voluntariamente si participar o no en el estudio. Su decisión y sus cambios deben ser respetados durante el proceso que dure el trabajo.

## **Principios de Beneficencia**

La atención se centra siempre en encontrar lo mejor para el paciente y que él persiga el mayor beneficio posible. Este principio está íntimamente relacionado con el comportamiento de los profesionales sanitarios.

## **Principio de No Maleficencia**

Aquí buscamos evitar dañar a la persona y, si es posible, debemos esforzarnos por minimizarlo. La prevención para evitar negligencias, imprudencias y demás actuaciones que puedan afectar la integridad de esa persona o de quienes la rodean.

#### IV. RESULTADOS

**OE1:** Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés con la dimensión de productividad laboral del personal de enfermería que labora en el área covid del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2.

**Tabla 1 Relación entre la variable nivel de estrés y el desempeño en la dimensión de productividad laboral**

		Correlaciones		
		Estrés laboral	Productividad laboral	
<b>Rho de Spearman</b>	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,749
		N	80	80
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,749	.
		N	80	80

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 1 se muestra la correlación entre el estrés laboral y la dimensión de productividad laboral de los profesionales de enfermería, que laboran en área COVID, donde se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.036 que significa un nivel de correlación positivo muy bajo, además a ello no existe correlación significativa entre las variables, dado que la significancia resultó ser mayor al 5 %, por lo cual se acepta la hipótesis de que no existe relación entre las variables.



**OE2:** Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés con la dimensión de eficacia laboral del personal de enfermería que labora en el área covid del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2

**Tabla 2 Relación entre la variable nivel de estrés y el desempeño laboral en la dimensión de eficacia laboral**

			<b>Correlaciones</b>	
			<b>Estrés laboral</b>	<b>Eficacia laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,122
		Sig. (bilateral)	.	,283
		N	80	80
	Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	,122	1,000
		Sig. (bilateral)	,283	.
		N	80	80

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 2 muestra la correlación entre el estrés laboral y la dimensión de eficacia laboral de los profesionales de enfermería, que laboran en área COVID, donde se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.122 que significa un nivel de correlación positivo bajo, además a ello no existe correlación significativa entre las variables, dado que la significancia resultó ser mayor al 5 %, por lo cual se acepta la hipótesis de que no existe relación entre las variables.

**OE3:** Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés con la dimensión de eficiencia laboral del personal de enfermería que labora en el área covid del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2

**Tabla 3 Relación entre la variable nivel de estrés y el desempeño laboral en la dimensión de eficiencia laboral**

			<b>Correlaciones</b>	
			<b>Estrés laboral</b>	<b>Eficiencia laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,026
		Sig. (bilateral)	.	,817
		N	80	80
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	-,026	1,000
		Sig. (bilateral)	,817	.
		N	80	80

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 3 se muestra la correlación entre el estrés laboral y la dimensión de eficiencia laboral de los profesionales de enfermería, que laboran en área COVID, donde aplicando la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de -0.026 que significa un nivel de correlación negativo muy bajo, es decir mientras se incrementa el estrés laboral menor eficiencia laboral habrá y viceversa, además a ello no existe relación significativa entre las variables dado que la significancia resultó ser mayor al 5%, por lo cual se acepta la hipótesis de que no existe relación entre las variables.

**OG:** Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área covid del Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2

**Tabla 4 Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral**

			<b>Correlaciones</b>	
			<b>Estrés laboral</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,041
		Sig. (bilateral)	.	,720
		N	80	80
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,041	1,000
		Sig. (bilateral)	,720	.
		N	80	80

*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 4 se aprecia la correlación entre el estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en área COVID, donde aplicando la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.041, que significa un nivel de correlación positivo muy bajo, además a ello no existe relación significativa entre las variables dado que la significancia resultó ser mayor al 5 %, por lo cual se acepta la hipótesis de que no existe relación entre las variables.

## V. DISCUSIÓN

El tema de estrés y su relación con el desempeño laboral es un estudio muy importante e interesante para todas las instituciones que prestan servicios para la salud, ya que las diversas investigaciones nos permiten observar efectos negativos y positivos que pueden traer a las organizaciones

Este capítulo compara los resultados obtenidos con los de otros autores, contrastando así los resultados con la realidad de otros estudios realizados a nivel nacional e internacional.

Como primer objetivo específico en esta investigación, se sostuvo: Determinar la relación entre los nivel de estrés y el desempeño laboral en la dimensión de productividad laboral, donde los resultados obtenidos se ven evidenciados en la tabla N°1, en la cual señala que no existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas, los mismos que se relacionan con Chung et al y lo mencionado en su conclusión de estudio, que no hay evidencia suficiente de que los niveles de estrés estén relacionados con el desempeño laboral (30), los cuales difieren a los obtenidos por Gonzales en donde al relacionar al estrés laboral, se encontró un valor de -0.477 como coeficiente de correlación Rho de Spearman, indicando así la existencia de una relación negativa moderada (31), al igual que Obregón et al. en donde nos muestra que entre las enfermeras del Hospital de Barranca existe una relación significativa entre el estrés laboral y la productividad. Lo cual confirma correlaciones inversas y significativas entre las variables de estrés y las dimensiones de productividad laboral. Por lo tanto, podemos confirmar que, a mayor estrés en el trabajo, menor nivel de productividad laboral de los profesionales habrá, y viceversa (32). A consecuencia de la pandemia ocasionada por el SARS COV-2 causante de la enfermedad del coronavirus, el personal de enfermería enfrenta situaciones que les provocan estrés y agotamiento emocional que afectan su desempeño laboral, pero a pesar de ello, el cuidado y tratamiento del paciente responde a tiempo para garantizar la salud, en ocasiones ocurren muertes que provocan una sensación de frustración tanto en la familia como en los trabajadores de la salud, lo que conduce al síndrome de agotamiento y por ende afecta el buen desempeño laboral.

Como segundo objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el nivel de estrés con la dimensión de eficacia laboral del personal de enfermería en donde podemos evidenciar los resultados en la tabla N°2 obteniéndose un coeficiente de 0.122 que significa un nivel de correlación positivo bajo, además a ello de no existir una correlación significativa entre las variables, los cuales se difieren de los resultados obtenidos por Gonzales en donde se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman encontrándose así un valor de -0.481, indicando una negativa relación entre las variables; lo que significa que cuando aumenta el estrés, la eficacia laboral disminuye (31), los cuales coinciden con Obregón et al. en donde de esta manera establece que el estrés laboral esta inversamente relacionado con la eficacia laboral (32), además de ello tienen similitud con los de Huamaní en donde encontramos que el 46% de las enfermeras experimentan altos niveles de estrés en su lugar de trabajo. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones, la despersonalización encontró que el 39% presentaba niveles altos de estrés laboral y el 76% de las enfermeras presentaba niveles moderados de satisfacción laboral. Una correlación directa, es decir, cuanto mayor es la carga, menos eficaz es el rendimiento del trabajo (33), de igual manera para Barrera en sus resultados encuentra que el nivel de estrés afectará el desempeño profesional y sus dimensiones, siendo los factores tales como el agotamiento, la despersonalización y la realización personal están inversamente relacionados con las dimensiones del desempeño laboral (34). Por lo tanto, el personal de enfermería que labora en diferentes establecimientos de salud tiene ciertas presiones laborales y comportamientos como el agotamiento emocional que los hacen trabajar solo por obediencia y reducen la eficacia laboral.

Asimismo, como tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el nivel de estrés con la dimensión de eficiencia laboral del personal de enfermería en donde los resultados se ven reflejados en la tabla N° 3 en donde se obtuvo un coeficiente de -0.026 que significa un nivel de correlación negativo muy bajo, es decir mientras se incrementa el estrés laboral menor eficiencia laboral habrá, trabajo que se relaciona con el estudio de Gonzales en donde se halló como coeficiente de correlación Rho de Spearman el valor de -0,428 que indica la existencia de relación negativa moderada; (31), de igual forma los resultados tiene

similitud con los de Obregón et al. en donde establece que el estrés en el trabajo está inversamente relacionado con el desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación del Rho de Spearman de -0,292, lo que muestra una relación débil y negativa, concluyendo que a mayor estrés laboral, menor es el nivel de desempeño laboral (32). Estos resultados tienen similitud a los encontrados por García et al. en donde indican que la presencia de estrés tiene relación con el desempeño laboral, dando como resultado que el personal de salud al tener mayor agotamiento emocional por la carga laboral establecida genera una disminución de la eficiencia laboral (35). La exposición prolongada a situaciones estresantes durante mucho tiempo y la falta de cambio que provocan en el organismo puede incluso dar lugar a la aparición de otras enfermedades que reducen la eficiencia en el desempeño de las funciones y la eficacia en el desempeño laboral.

Por último, el objetivo general consistió en determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, en la tabla N° 4 los resultados evidenciaron un coeficiente de 0.041, que significa un nivel de correlación positivo muy bajo, estos resultados no presentan una relación con los obtenidos por Obregón en donde muestran que las variables de estrés laboral están inversamente correlacionadas con el desempeño laboral. De manera similar, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es igual a -0,574 y la magnitud de la correlación es moderada y se puede suponer que es inversa o negativa (32). Estos resultados si coincide con los de Gonzales en donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0,526, lo que indica una correlación negativa entre las dos variables. (31); asimismo tienen similitud con los de Pereyra teniendo un coeficiente de correlación fue de -0,534, lo que sustenta la hipótesis general de su estudio “Existe una relación entre el estrés y el desempeño de enfermería en el servicio de urgencias del Hospital Santa María del Socorro”, (35). Podemos concluir diciendo que, mientras el nivel de estrés sea mayor el desempeño laboral será menor. La presencia de estrés en el lugar de trabajo puede afectar negativamente el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en los diferentes servicios en donde se desempeña.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1 . Se determinó que no existe relación significativa entre la variable estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería
- 2 . Se determinó que no existe relación significativa entre la variable estrés y el desempeño laboral en su dimensión productividad laboral de los profesionales de enfermería
- 3 . Se determinó que no existe relación significativa entre la variable estrés y el desempeño laboral en su dimensión eficacia laboral de los profesionales de enfermería
- 4 . Se determinó que no existe relación significativa entre la variable estrés y el desempeño laboral en su dimensión de eficiencia laboral de los profesionales de enfermería

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1 . Se recomienda al Director Ejecutivo del Hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2, coordine con el encargado de la oficina de recursos humanos de la Diresa Piura, para poder promover el desarrollo de actividades de integración y recreación con el personal de enfermería, para disminuir el estrés y aumentar la productividad laboral de los licenciados(as) de enfermería.
- 2 . Se recomienda al Director Ejecutivo del Hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2, incluya dentro de sus planes de acción la implantación de medidas de formación encaminadas a aumentar su eficiencia laboral de los licenciados(as) de enfermería.
- 3 . A la encargada de la Jefatura del departamento de enfermería del Hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2, se recomienda promover entre los profesionales talleres de trabajo para así poder intercambiar experiencias y conocimientos con el objetivo de aumentar su eficacia laboral.
- 4 . Se recomienda a los profesionales de enfermería, que muestren ganas e interés en aumentar su productividad, eficiencia y eficacia en el lugar de trabajo para así poder evitar situaciones estresantes que puedan perjudicar el desempeño laboral.



## REFERENCIAS

- 1 Mojica Crespo M, Morales Crespo M. Pandemia COVID-19, la nueva emergencia . sanitaria de preocupación internacional: una revisión. [Online].; 2020 [cited 2021 Octubre 7]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7229959/>.
- 2 Izaskun Berna. Gestionar el estrés laboral en tiempos de la Covid. [Online].; 2020 . [cited 2021 Octubre 6]. Available from: [https://www.elespanol.com/invertia/opinion/20200818/gestionar-estres-laboral-tiempos-covid/513818616\\_12.html](https://www.elespanol.com/invertia/opinion/20200818/gestionar-estres-laboral-tiempos-covid/513818616_12.html).
- 3 De Bortoli Cassiani SH, Munar Jimenez F, Umpiérrez Ferreira A, Peduzzi M, Leija Hernández C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica. 2020 Mayo; Vol.44(e.64).
- 4 Chatzigianni , Tsounis A, Markopoulos , Sarafis. Occupational Stress . Experienced by Nurses Working in a Greek Regional Hospital: A Cross-sectional Study. Rev.Iran J Nurs Midwifery Res. 2018 Nov-Dec; v.23(6)(n°450–457.).
- 5 Aldazabal Puma Y. ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA EN ENFERMEROS . QUE LABORAN. REVISTA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ÁGORA. 2020 Diciembre; 07(02)(:107-13.).
- 6 Lahite-Savón Y, Céspedes-Pereña V, Maslen-Bonnane M. El desempeño del . personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. Revista Información Científica. 2020 Oct; vol.99(n°5).
- 7 Izquierdo Machín E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia . emocional, una visión humana. Revista Cubana de Enfermería. 2015 Diciembre; Vol.31(N°3).

- 8 Stavroula L. La organización del trabajo y el estrés. [Online].; 2004 [cited 2021 Setiembre 10]. Available from: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf).
- 9 Cleveland Clinic. Stress. [Online].; 2021 [cited 2021 Setiembre 2]. Available from: <https://my.clevelandclinic.org/health/articles/11874-stress>.
- 1 Mental Health Foundation. Stress. [Online].; 2021 [cited 2021 Setiembre 2]. Available from: <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/s/stress>.
- .
- 1 Puig Delgado MA, Martínez Ruiz MT, Valdés García N. Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. Revista Cubana de Enfermería. 2016 Setiembre; Volumen 32(N°3).
- 1 Bizneo blog. Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. [Online].; 2020 [cited 2021 Setiembre 2]. Available from: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>.
- 1 Espinosa Aguilar A, Gilbert Lamadrid MdP, Oria Saavedra M. El desempeño de los profesional de Enfermería. Rev Cubana Enferm. 2016 Marzo; vol.32(n°.1).
- .
- 1 Damico , Demoro , Cataldi , Murano , Russello G, D'Alessandro A. Síndrome de Burnout tra il personale infermieristico italiano durante l'emergenza COVID 19. Indagine conoscitiva multicentrica. [Online].; 2021 [cited 2021 Setiembre 10]. Available from: <http://profinf.net/pro3/index.php/IN/article/view/863>.
- 1 Elshaer SM, Moustafa SA, Aiad W, Ramadan MIEIE. Job stress and burnout syndrome among critical care healthcare workers. Alexandria Journal of Medicine. 2018 Octubre; Volumen 54(N° 3).

1 Yufang Z, Shuang M, Xiangdong J, Yingjuan C, Xiangqiao. The Current Situation  
6 and Influencing Factors of Job Stress Among Frontline Nurses Assisting in  
. Wuhan in Fighting COVID-19. [Online].; 2020 [cited 2021 Octubre 10]. Available  
from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7649821/>.

1 Abbas , AL-Abrow H, Abdullah HO, Alnoor A, Khattak ZZ, Khaw KW.  
7 Encountering Covid-19 and perceived stress and the role of a health climate  
. among medical workers. [Online].; 2021 [cited 2021 Octubre 20]. Available from:  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-01381-8#citeas>.

1 Jordan TR, Khubchandani J, Wiblishauser. The Impact of Perceived Stress and  
8 Coping Adequacy on the Health of Nurses: A Pilot Investigation. [Online].; 2016  
. [cited 2021 Noviembre 2]. Available from:  
<https://www.hindawi.com/journals/nrp/2016/5843256/>.

1 Ñope Julca R, Soto Ramos I. El estrés en el desempeño laboral del profesional  
9 de enfermería del área COVID -19 hospital de Barranca enero - junio 2021.  
. [Online].; 2021 [cited 2022 Junio 18]. Available from:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85949>.

2 Muñante Fernández Y. Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de  
0 enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021.  
. [Online].; 2021 [cited 2022 Junio 18]. Available from:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66418>.

2 Enriquez Rondo L, Miranda Garrido MdRdR. Estrés y desempeño laboral en  
1 personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021. [Online].; 2021  
. [cited 2022 Junio 18]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88288>.

2 Abanto Morales. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del  
2 Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. [Online].; 2020  
. [cited 2022 Junio 18]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55590>.

2 Arias Gonzáles L. DISEÑO Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.  
3 202105553rd ed. EIRL AC, editor. COLOMBIA: ENFOQUES CONSULTING  
. EIRL; 2021.

2 Sánchez Flores F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y  
4 Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista Digital de Investigación en  
. Docencia Universitaria. 2019 Junio; 13(1)(102-12).

2 Hernández Sampieri R, Fernández Collado , Baptista Lucio dP. METODOLOGIA  
5 DE LA INVESTIGACION. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES,  
. S.A. DE C.V ed. RESERVADOS D, editor. México: sexta edición; 2014.

2 Olivares Faúndez. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout.  
6 Cienc Trab. 2017 Abril; 19(58).

.

2 Delpueche. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. [Online].; 2021  
7 [cited 2022 Julio 03]. Available from: [https://factorialhr.es/blog/mejorar-  
.desempeno-  
laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenders  
e,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.](https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenders e,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.)

2 Lerma González D. Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y.  
8 Ecoe Ediciones ed. González HDL, editor. Bogotá: 4a. ed; 2009.

.

2 MORENO GALINDO E. Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis.  
9 [Online].; 2017 [cited 2022 Junio 27]. Available from: [https://tesis-investigacion-  
.cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-  
investigacion.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Rusque%20la%20validez%20rep  
resenta,m%C3%A1s%20importante%20de%20una%20prueba.](https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Rusque%20la%20validez%20representa,m%C3%A1s%20importante%20de%20una%20prueba.)

3 CHUNG MONTELUIS S, SALAS TORRES. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SU  
0 RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL  
. SERVICIO DE EMERGENCIA– HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE  
TRUJILLO 2018. [Online].; 2018 [cited 2022 Octubre 23. Available from:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/4349>.

3 Gonzales Flores M. “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE  
1 EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19 EN EL CENTRO DE SALUD  
. HUARANGO, SAN IGNACIO, 2021”. [Online].; 2021 [cited 2022 Octubre 23].  
Available from: <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/1153>.

3 Obregón Espinoza dC, Yumbato Jurado B. Estrés y desempeño laboral en  
2 profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. [Online].; 2020 [cited  
. 2022 Octubre 23]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62572>.

3 HUAMANI CUBA E. “ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
3 ENFERMERAS DE LOS SERVICIOS CRITICOS DE LA CLÍNICA  
. INTERNACIONAL SEDE LIMA AGOSTO-NOVIEMBRE 2017”. [Online].; 2017  
[cited 2022 Octubre 23]. Available from:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11980>.

3 Barrera López. Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital  
4 Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017. [Online].; 2017 [cited 2022  
. Octubre 23]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29596>.

3 Pereyra Legua E, Benabente Silupu A. “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
5 EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA,  
. HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO - ICA 2021”. [Online].; 2021 [cited  
2022 Octubre 23. Available from:  
<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1373>.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### CUESTIONARIO 1

##### Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario Test de síndrome de burnout de Maslach
Autores	: Blanca Jordan (2022).
Adaptación	: Chunga (2022)
Objetivo	: Determinar la relación que existe entre los niveles de estrés y el desempeño profesional en enfermería área covid
Tipo de aplicación	: Colectiva.
Tiempo	: El tiempo para la aplicación será de 10 a 15 minutos.
Tipificación	: categorizado por niveles.

*Descripción.* Para evaluar el estrés se aplicó un cuestionario, donde se evalúa tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, cada uno examina diversos criterios donde el personal realiza su autoevaluación, los resultados se evalúan mediante una escala de Likert, generando los resultados siguientes: Nivel alto, nivel medio y nivel bajo.

*La validez y Confiabilidad original:* La validez fue llevada a cabo por juicio de expertos, con la prueba de confiabilidad del alfa Cronbach, teniendo como resultado 0.875, demostrando así un alto nivel de confiabilidad.

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado/a Profesional:

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad evaluar el desgaste profesional que presenta el personal de enfermería del área covid del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura. La participación de este estudio es de forma voluntaria, toda la información recopilada será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Las respuestas serán anónimas y se codificarán usando números de identificación.

### Datos generales:

1. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )
2. Edad: ..... años
3. Tiempo de servicio: .....años
4. Modalidad de contrato:

**Instrucciones:** Señale en el recuadro ubicando el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

<b>0</b> = Nunca
<b>1</b> = Pocas veces al año o menos
<b>2</b> = Una vez al mes o menos
<b>3</b> = Unas pocas veces al mes
<b>4</b> = Una vez a la semana
<b>5</b> = Unas pocas veces a la semana
<b>6</b> = Todos los días

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes	
5	Creo que estoy tratando con algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	
16	Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	



## ANEXO 2

### CUESTIONARIO 2

#### Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario auto informado para valorar el desempeño laboral
Autores	: Mitma y Robles (2018).
Adaptación	: Chunga (2022)
Objetivo	: Determinar la relación que existe entre los niveles de estrés y el desempeño profesional en enfermería área covid
Tipo de aplicación	: Colectiva.
Tiempo	: El tiempo para la aplicación será de 10 a 15 minutos.
Tipificación	: categorizado por niveles.

*Descripción.* Para evaluar el desempeño se aplicó un cuestionario auto informado, donde se evalúa tres dimensiones: Productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral, cada uno examina diversos criterios donde el personal realiza su autoevaluación respecto al nivel de cumplimiento, los resultados se evalúan mediante una escala de Likert, generando los resultados siguientes: o Desempeño laboral bajo. o Desempeño laboral medio. o Desempeño laboral alto

*La validez y Confiabilidad original:* La validez fue llevada a cabo por juicio de expertos, con la prueba de confiabilidad del alfa Cronbach, teniendo como resultado 0,805, demostrando así un alto nivel de confiabilidad.

## EL DESEMPEÑO LABORAL

**INTRODUCCIÓN:** A continuación, realice la autoevaluación de su desempeño laboral en el servicio actual donde labora, y responda conforme se establece en cada columna.

N°	ENUNCIADOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
	<b>Productividad laboral</b>				
01	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?				
02	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?				
03	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?				
04	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?				
05	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?				
	<b>Eficacia laboral</b>				
06	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?				
07	¿Usted cumple con las tareas asignadas?				
08	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?				
09	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?				
10	¿Ud. Logra a realizar las actividades que le han asignado?				
	<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?				
	TOTAL				

### ANEXO 3

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Estrés</b>	El estrés, cuando se manifiesta durante un largo período de tiempo en el lugar de trabajo, crea una reacción humana la cual se denomina síndrome de burnout, que se convierte en un síndrome psicológico nacido del estrés crónico de la interacción conflictiva entre el trabajador y su trabajo.	Es la elaboración de un cuestionario para pedir el nivel de estrés que se presenta en el personal de enfermería del área covid del hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Disminución operdida de losrecursos emocionales	1, 2, 3, 6, 8,13,14,16 Y 20	Ordinal
			DESPERSONALIZACIÓN	Actitudes Negativas	5, 10, 11, 15 Y 22	
			REALIZACIÓN PERSONAL	Negativismo en la percepción Laboral.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 Y 21	
<b>Desempeño Laboral</b>	Es el rendimiento de un individuo en sus labores o actividades de trabajo en relación a las funciones y tareas que se le asignan.	Es un cuestionario para medir el desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid del hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2.	PRODUCTIVIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de tareas</li> <li>- Productividad</li> <li>-Cumplimiento de metas laborales</li> <li>-Cumplimiento de objetivos laborales</li> <li>- Trabajo adecuado</li> </ul>	1, 2, 3, 4 Y 5	Ordinal

			<p>EFICACIA LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metas cumplidas en cronograma</li> <li>- Tareas asignadas cumplidas</li> <li>- Cumplimiento de funciones del puesto</li> <li>- Calidad del trabajo</li> <li>- Ejecución adecuada de actividades asignadas.</li> </ul>	6, 7, 8, 9 Y 10	
			<p>EFICIENCIA LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad en tareas asignadas.</li> <li>- Conocimiento técnico de sus funciones</li> <li>- Liderazgo laboral y cooperación en equipo.</li> <li>- Adaptación a nuevos cambios en el ambiente laboral</li> <li>- Ejecución de actividades con optimización.</li> </ul>	11, 12, 13, 14 Y 15	

## ANEXO 4

### Matriz de Consistencia del Marco Metodológico

Apellidos y Nombres: Chunga Fernández Meyling Patricia				
PROBLEMA CENTRAL	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	TÍTULO	OBJETIVO	HIPÓTESIS
La pandemia de COVID-19 ha permitido observar la condición vulnerable de los sistemas de salud, así como la carencia de profesionales de enfermería para afrontar la situación desde la primera línea de atención. Factores como equipos de protección individual idóneos e insuficientes, carecer de condiciones laborales dignas, protocolos acordes a los estándares internacionales, equipos multidisciplinarios e interdisciplinarios insuficientes, generan episodios de estrés que dificulta el ejercicio del profesional de enfermería.	¿Existe relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid?	Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid	Determinar la relación que existe entre los niveles de estrés y el desempeño profesional en enfermería área covid	H0: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid. H1: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y las dimensiones del desempeño laboral. H2: Existe relación significativa entre la despersonalización y las dimensiones del desempeño laboral. H3. Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral.

## ANEXO 5:

### Matriz de Consistencia del Diseño de Ejecución

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN- MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
La investigación será de tipo aplicada.	El estudio utilizará un diseño no experimental, descriptivo-correlacional, debido a que miden el grado de relación entre dos o más variables.	<p>Población: estará constituida por 90 profesionales de enfermería que laboran en el área covid del hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa Piura II-2.</p> <p>Muestra: estará constituida por 73 profesionales de enfermería del área covid</p>	<p>Técnica:</p> <p>Se utilizará la encuesta</p> <p>Instrumento 1 - Para evaluar la variable Estrés: Se utilizará el cuestionario Test de síndrome de burnout de Maslach, el cual consta de 22 ítems en donde podemos categorizar las 3 dimensiones como: agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal.</p> <p>Instrumento 2: Para evaluar variable Desempeño Laboral: Se utilizará un cuestionario que consta de 16 ítems en donde analizaremos las 3 dimensiones del: productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral</p>

## ANEXO 6

### CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

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

N: es el tamaño de la población

$\alpha$ : es el valor de error 5% = 0.05

Z= 1.96

p= probabilidad de éxito= 0.5

q= probabilidad de fracaso = 0.5

n= es el tamaño de la muestra

Reemplazando fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 99}{(89 \times 0.0025) + (3.84 \times 0.25)}$$
$$n = \frac{95.04}{0.2225 + 0.96}$$
$$n = \frac{95.04}{1.1825}$$

$$n = 80.3$$

## ANEXO 7

### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Prueba de confiabilidad de la variable estrés:

Variable: Estrés

Instrumento	N° ítems	Resultados
Cuestionario	22	Alfa Cronbach: 0.875

Los resultados demuestran un alto nivel de confiabilidad.

Prueba de confiabilidad de la variable Desempeño Laboral:

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,805	15

Los resultados demuestran un alto nivel de confiabilidad.



## ANEXO 8

### SOLICITUD PARA AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE TESIS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Piura, 20 de septiembre de 2022

OFICIO N°048-2022-UCV-VA-P12-F02/CCP

Dr. RAÚL JUNIOR GONZALES NAVARRO.  
Director ejecutivo del Hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2

Cc. LICENCIADA KARIN ZAPATA PALOMINO  
Jefa de enfermeras

Piura



**Asunto: Desarrollo de tesis y aplicación de instrumentos de recolección de datos.**

Tengo el agrado de saludarlo cordialmente a nombre de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César vallejo –Piura, y al mismo tiempo conocedores de su alto espíritu de apoyo a la formación de estudiantes, se comunica que la estudiante de Enfermería del X ciclo: Meyling Patricia Chunga Fernández, realizara su el desarrollo de la tesis con el título "Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área covid"

Motivo por el cual se solicita el permiso, para que la estudiante aplique su instrumento de recolección de datos, brindándole las facilidades respectivas.

Reiterando nuestro más sincero agradeciendo, quedo de Usted.

Atentamente;



Coordinadora de la Escuela de Enfermería  
Universidad César Vallejo - Piura

Mg. Clarisa Gómez Romero

CGR/clmr

## ANEXO 9

### CUESTIONARIOS ENVIADOS VIA WASAP

23:16  
WhatsApp

docs.google.com



*Test de síndrome de burnout de Maslach Inventory y cuestionario autoinformado del Desempeño Laboral*

Se ha registrado tu respuesta.


[Enviar otra respuesta](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

11:59

docs.google.com/forr



*Test de síndrome de burnout de Maslach Inventory y cuestionario autoinformado del Desempeño Laboral*

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

4:49 PM 4G 41

docs.google.com/forr



*Test de síndrome de burnout de Maslach Inventory y cuestionario autoinformado del Desempeño Laboral*

Se registró tu respuesta.


[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

6:24 PM 4G 40

docs.google.com/fori



*Test de síndrome de burnout de Maslach Inventory y cuestionario autoinformado del Desempeño Laboral*

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, CARMEN MARIELA PULACHE HERRERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "NIVEL DE ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL AREA COVID", cuyo autor es CHUNGA FERNANDEZ MEYLING PATRICIA, 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.

PIURA, 11 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARMEN MARIELA PULACHE HERRERA <b>DNI:</b> 40362180 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5829-4422	Firmado electrónicamente por: CPULACHEH el 13- 12-2022 22:38:40

Código documento Trilce: TRI - 0483786