



**Universidad
Norbert Wiener
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral, en los profesionales de enfermería
de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Essalud,
2023

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado por:

Autora: Palacin Pacheco, Carla Iliana


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6074-2764>

Asesor: Dr. PhD. Sc Rodolfo Arévalo Marcos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima - Perú
2023**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

FECHA: 08/11/2022

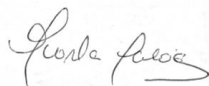
Yo, ... **PALACIN PACHECO CARLA ILIANA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....."**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE ESSALUD, 2023**"

Asesorado por el docente: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos.

DNI ... 46370194 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997> tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve) % con código __oid:__ oid:14912:277733074 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

PALACIN PACHECO CARLA ILIANA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:21134268

Firma de autor 2

DNI:



Firma

Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos.

DNI: 46370194

Lima, ...16...de.....octubre..... de.....2023...

ÍNDICE

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
1. EL PROBLEMA	7
1.1. Planteamiento del problema	7
1.2. Formulación del problema	10
1.2.1. Problema general	10
1.2.2. Problemas específicos	10
1.3. Objetivo de la investigación	10
1.3.1. Objetivo general	10
1.3.2. Objetivos específicos	10
1.4. Justificación de la investigación	11
1.4.1. Teórica	11
1.4.2. Metodológica	11
1.4.3. Práctica	11
1.5. Delimitaciones de la investigación	12
1.5.1. Temporal	12
1.5.2. Espacial	12
1.5.3. Población o unidad de análisis	12
2. MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes	12
2.2. Bases Teóricas	15
2.2.1. Variable I: Estrés	15
2.2.8. Variable II: Desempeño Laboral	18
2.3. Formulación De Hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis General	20

2.3.2.	Hipótesis Específicas	20
3.	METODOLOGÍA.....	22
3.1.	Método de la investigación	22
3.2.	Enfoque de la investigación	22
3.3.	Tipo de investigación.....	22
3.4.	Diseño de la investigación.....	23
3.5.	Población, muestra y muestreo	23
3.5.1.	Población	23
3.5.2.	Muestra	23
3.5.3.	Muestreo	23
3.6.	Variables y operacionalización.....	24
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1.	Técnica	27
3.7.2.	Descripción de instrumentos	27
3.7.3.	Validación.....	27
3.7.4.	Confiabilidad.....	28
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9.	Aspectos éticos.....	29
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	31
4.1.	Cronograma de actividades	31
4.2.	Presupuesto	32
5.	REFERENCIAS	33
	Anexo 01: Matriz de consistencia	42
	Anexo 02: Instrumentos para recolección de datos	45
	Anexo N° 03: Consentimiento informado	49
	Anexo 04: Informe de Originalidad	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación entre los determinantes sobre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Essalud en 2023. **Metodología:** El tipo de investigación corresponderá a la aplicada, el enfoque propuesto será cuantitativo, y el diseño de la investigación será no experimental y de corte transversal. **Población y Muestra:** Se trabajará con una población compuesta por 85 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Essalud, en el que se ha utilizado la muestra probabilística correspondiente. **Técnica e Instrumentos:** La técnica para medir las variables del estrés laboral y desempeño laboral son la escala de estrés de enfermería del NSS (1997) y el cuestionario de desempeño laboral aplicado por Marchacuay (2020), respectivamente. **Resultados:** Finalmente, después de recolectarse diversos textos, trabajos de investigación y artículos científicos se obtuvo que efectivamente si existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, los cuales se encuentran vinculados a factores laborales, económicos, sociales y familiares.

Palabras clave: estrés, profesionales de enfermería, desempeño laboral, unidad de cuidados intensivos.

ABSTRACT

Objective: To establish the relationship between the determinants of work stress and work performance in nursing professionals in the intensive care unit of the Essalud hospital in 2023. **Methodology:** The type of research will correspond to the applied one, the proposed approach will be quantitative, and the research design will be non-experimental and cross-sectional. **Population and Sample:** We will work with a population made up of 85 nursing professionals from the intensive care unit of the Essalud hospital, in which the corresponding probabilistic sample has been used. **Technique and Instruments:** The technique to measure the variables of job stress and job performance are the NSS nursing stress scale (1997) and the job performance questionnaire applied by Marchacuay (2020), respectively. **Results:** Finally, after collecting various texts, research papers, and scientific articles, it was found that there is indeed a relationship between job stress and job performance in nursing professionals, which are linked to labor, economic, and social factors. and relatives.

Keywords: work stress, nursing professionals, job performance, intensive care unit.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Usualmente, en la vida cotidiana se llega a experimentar estrés físico y mental, debido a diversas circunstancias. No obstante, aún hay mucho por descubrir en relación al estrés, las enfermedades físicas y emocionales. Por una parte, se conoce que la liberación constante de glucocorticoides y hormonas alteran el hipotálamo y, por ende, favorece la aparición de la obesidad y procesos inflamatorios, que pueden llegar a desencadenar algunos tipos de cáncer, enfermedades cardiovasculares y depresión (1).

Por otra parte, se estima que el estrés laboral puede afectar el bienestar físico y psicológico del trabajador e incluso puede llegar a deteriorar el clima organizacional. Actualmente, por la importancia de la información en los procesos de producción, se requiere de un esfuerzo mental cuando tradicionalmente solían ser tareas que requerían sólo de fuerza muscular. Asimismo, el ritmo de trabajo ha ido en aumento, puesto que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados (2).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés físico y/o mental que es producido en el ambiente laboral puede llegar a identificarse como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante las diversas exigencias profesionales que tienden a sobrepasar los conocimientos y habilidades de los trabajadores para desempeñarse de forma óptima. Asimismo, señala que este tipo de estrés puede estar relacionado por una mala organización del trabajo. Es decir, la formas en que

se gestionan o se diseñan los puestos suelen ser muy poco favorables para los empleados (3).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) reconoció una relación entre el aumento del estrés laboral y de otras enfermedades mentales relacionadas con el exceso de trabajo y los factores, sociales, económicos y tecnológicos. Por ejemplo, el exceso de información, la intensificación del trabajo y las presiones temporales, las mayores exigencias de movilidad y flexibilidad, estar siempre 'disponible' debido a la tecnología de los celulares, así como el miedo de perder el trabajo (4).

En relación al estrés físico en el ambiente laboral, el Dr. Francisco Becerra, subdirector general de la Organización Panamericana de Salud (OPS), señala que “El estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros. Su exceso nos puede conducir a disfunciones físicas, mentales y sociales, así como mermar nuestra productividad y afectar nuestros círculos sociales” (5).

En América Latina se ha estudiado muy poco la realidad del estrés en el ambiente laboral. Por ejemplo, un estudio realizado en Chile mostró que los trabajadores que son sometidos a factores estresantes laborales, tienden a adquirir o padecer de una sintomatología mental, como es el caso de la depresión. También se han encontrado algunos reportes en Perú y en Colombia que muestran una de las consecuencias más comunes de este tipo de estrés, el síndrome de burnout, que en muchos estudios han sido mostrado como una consecuencia del alto estrés laboral (6).

Por otra parte, en relación a nuestro contexto nacional y local, el 70% de los peruanos aseguran haber sufrido de estrés laboral. Asimismo, según el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado (INSM) el 57.2% de los trabajadores/as de Lima Metropolitana sufren de estrés moderado o severo; es decir, 6 de cada 10 empleados

sufren de este tipo de estrés. Las principales causales suelen ser por el desempleo o la sobrecarga laboral (7).

Asimismo, se realizó un estudio sobre el estrés físico y desempeño laboral hacia los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019. En dicho estudio se concluyó que; en relación al estrés físico, un 98% de los colaboradores del personal de salud mostraron niveles medio y alto de estrés laboral. Por otra parte, en relación al desempeño laboral se concluyó que, un 39.8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular (8).

En 2017, se realizó una investigación acerca del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud. Esta investigación fue ejecutada a través de métodos cuantitativos, donde las técnicas principales fueron encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados. Los resultados mostraron la relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral, es decir, se concluyó que a mayor estrés en los trabajadores se tendrá un menor desempeño laboral (9).

En 2021, se presentó un estudio de investigación sobre el estrés y desempeño laboral hacia los trabajadores de un hospital. Al respecto, se apreció como el estrés laboral genera distintas derivaciones negativas en los trabajadores de salud, médicos, licenciados en enfermería, técnicos y personal de limpieza. También se concluyó que, este tipo de estrés puede llegar a afectar la salud mental y puede llegar a manifestar otros trastornos físicos, psicosomáticos o sociales, entre ellas se encontró a la reducción de la productividad (10).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral, en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Essalud, Lima – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las reacciones fisiológicas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?

¿Cuál es la relación entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?

¿Cuál es la relación entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?

¿Cuál es la relación entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Essalud, Lima – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre las reacciones fisiológicas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Determinar la relación entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Determinar la relación entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Determinar la relación entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este proyecto de investigación contiene una justificación teórica, puesto que se quiere contribuir con la ampliación de la información sobre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud. En relación a ambos fenómenos podemos inferir que, con el paso del tiempo, estos están repercutiendo con mayor porcentaje en el trabajo, los cuales pueden desencadenar en problemas de salud y de bienestar físico de gran magnitud en el personal de salud. En base a ello, el presente proyecto se basa en el interés por el conocimiento acerca del estrés laboral y el desempeño laboral, así como las consecuencias que pudieran presentarse en el profesional de enfermería. Es necesario mencionar que, hoy en día se viven tiempos difíciles donde la demanda sanitaria cada vez es mayor, debido a la complejidad de los pacientes y por ende conllevan a que el personal sanitario viva en un ambiente de estrés y carga laboral. Por ende, a través de este proyecto proporcionaremos información útil por medio de experiencia, situaciones, vivencias y anécdotas del día a día sobre como los profesionales de enfermería viven entregando su labor al servicio.

1.4.2. Metodológica

En el presente proyecto de investigación se utilizará un instrumento validado y aplicado en varios estudios internacionales y nacionales, con los cuales se evaluará la relación del estrés y el desempeño laboral. Por consiguiente, teniendo ya la información más concreta y explícita, este estudio servirá como referencia para futuras búsquedas de estudios en el campo de la salud hospitalaria.

1.4.3. Práctica

A nivel práctico, el proyecto se realizará para obtener información y datos actualizados a nivel hospitalario. De esa forma se podrá plantear soluciones y mejoras al servicio de la unidad de cuidados intensivos. Así como, lograr brindar una adecuada y correcta atención de calidad al paciente hospitalizado con problemas críticos, formulando planes estratégicos para el bienestar emocional y físico en los profesionales de enfermería.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Se inicio en junio en 2023 se terminará en diciembre del 2023, la recolección de datos será en enero del 2024

1.5.2. Espacial

Departamento de Lima; provincia de Lima; distrito La Victoria en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Essalud.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Nacionales

Trujillo, C. (11), en 2021, en Lima, tuvo como objetivo en su investigación “*Determinar el estrés laboral en personal de enfermería*”. La metodología usada fue un estudio de

enfoque cuantitativo y de corte transversal, mediante la técnica de encuesta virtual, la cual estuvo constituida por 50 enfermeras. Como resultado se encontró que el personal presenta un nivel de estrés moderado, los cuales están relacionados al agotamiento emocional (52%), despersonalización (30%) y realización personal (20%). Por ende, se concluyó que el personal de enfermería predominó el nivel de estrés severo, moderado y leve.

Taipe, E. (12), en 2022, en Junín, tuvo como objetivo en su investigación *“Identificar la satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital II Alberto Hurtado Abadía de Essalud - La Oroya, Junín”*. Para dicho propósito realizó un estudio cuantitativo y no experimental, mediante las técnicas de encuestas y entrevistas. Para la muestra se utilizó a 110 trabajadores asistenciales profesionales del Hospital II Alberto Hurtado Abadía de EsSalud – La Oroya. Al término del análisis, se obtuvo como resultado que, el 82.7% de los trabajadores profesionales tienen un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el 17.3% con satisfacción media, lográndose evidenciar una relación estrecha entre la satisfacción y el desempeño laboral.

León, L. (13), en 2018, en Lima, tuvo como objetivo en su investigación *“Identificar la sobrecarga laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales licenciados de enfermería que laboran en el servicio de hospitalización”*. Para ello realizó un estudio observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta, para la muestra se utilizó a 32 personal de enfermería como mínimo 3 años de experiencia. Asimismo, optó por aplicar dos instrumentos, uno para medir la sobrecarga laboral y otro para medir la relación con el Síndrome de Burnout. Como resultado se obtuvo que la relación entre la Sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout es alta, en el caso del género femenino con un 91% (29) y en el masculino con un 9% (3), concluyendo que si hay relación entre ambas variables.

Santana, M. (14), en 2018, en Huancayo, tuvo como objetivo en su investigación *“Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el cansancio laboral en las profesionales de enfermería del Hospital Regional Ramiro Priale Priale”*. Para ello se realizó un estudio descriptivo observacional de tipo correlacional, en una población de 230 profesionales de enfermería. De igual forma, se optó por aplicar un instrumento para medir el cansancio laboral, teniendo como resultado que un 48.4 % de enfermeras se encuentran extenuadas por el trabajo que realizan cada día. Esto se debe a las múltiples

responsabilidades y a la variedad de acciones que se le asignan en el trabajo y que están más allá de sus posibilidades. Por ende, se concluyó que el personal de enfermería si puede sufrir un estado de cansancio crónico que incluso podría terminar afectando su estado de salud físico y mental.

Custodio, P. (15), en 2022, en Lima, tuvo como objetivo en su investigación “*Determinar riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería, del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú*”. Para ello se optó por utilizar un estudio cuantitativo y no experimental, en una población de 254 personas que se encuentren laborando en el servicio de emergencia. En relación a los instrumentos, para la investigación se usaron cuestionarios y encuestas para ambas variables. Finalmente, se obtuvo que si existe una relación significativa entre el riesgo y el desempeño laboral en el personal de enfermería, los cuales se encuentran fuertemente ligados a riesgos ergonómico, químicos y biológicos.

Internacionales

Cobos, G. (16), en 2021, en España, tuvo como objetivo en su investigación “*Determinar el estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos*”. La metodología usada fue un estudio cuantitativo acerca del estrés en UCI y para la recogida de datos se usó una tabla descriptiva. Como resultado se obtuvo que el estrés laboral entre las enfermeras de UCI presenta diferentes niveles desde el nivel leve hasta el intenso, los cuales están relacionados con la falta de profesionales en el área, el ambiente ruidoso y la personalidad. Por ende, se concluyó que el estrés laboral si afecta a un gran número de enfermeras de UCI por lo que es necesaria la implementación de programas de intervención para el personal de enfermería.

Vásquez, S. (17), en 2020, en Ecuador, tuvo como objetivo en su investigación “*Determinar los factores influyentes en el estrés y el trabajo de enfermería*”. Para ello se realizó un estudio de campo y de alcance descriptivo. Asimismo, la población y muestra estuvo constituida por 30 profesionales de enfermería, a los cuales se le realizaron diferentes encuestas para determinar su estado. Finalmente, como resultado se obtuvo que los factores estresantes están relacionados con el agotamiento, insomnio, sobrecarga laboral e insatisfacción laboral. Por ende, estos provocan la inestabilidad en la salud del personal de enfermería, los cuales terminarán por presentar una atención deficiente a los pacientes.

Saltos, M. (18), en 2018, en Cuba, tuvo como objetivo en su investigación *“Analizar la carga laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos”*. Para ello se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal. Además, se utilizó como herramienta el “Score TISS 28” para medir la sobrecarga de trabajo. Finalmente, se concluyó que, si existe una sobrecarga laboral en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos con un nivel alto de porcentaje, debido a la gravedad de diagnósticos de los pacientes donde indirectamente disminuye la calidad de atención al paciente viéndose perjudicado.

Barrios, S. (19), en 2017, en Chile, tuvo como objetivo en su investigación *“Identificar el nivel de la carga laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Hemodiálisis Crónica”*. Para ello se realizó un estudio observacional, de alcance correlacional. De igual forma, mediante la técnica de encuesta se utilizó a 151 pacientes de unidades de hemodiálisis. Finalmente, como resultado se obtuvo que el 60% del personal de enfermería si presenta un nivel regular de sobrecarga laboral, situación que empeora cuando el estado del paciente y el tiempo se incrementa. Es decir, mientras el paciente se encuentre más grave la atención asciende a varios minutos y aún más cuando ocurre un suceso en el paciente, por lo que el personal de enfermería responsable debe quedarse tiempo extra sin ser reconocido por la entidad.

Martínez, J. (20), en 2017, en España, tuvo como objetivo en su investigación *“Determinar los niveles de sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería de UCI”*. Para ello, optó por realizar un estudio observacional, de alcance correlacional. De igual forma, mediante la técnica de encuesta, se utilizó a 65 profesionales de enfermería. Como resultado se encontró que el 56% del personal presenta un nivel alto de sobrecarga laboral. Finalmente, como factores determinantes se tiene a la presión de tiempo y a la exigencia psicológica - mental, que terminará por afectar la calidad de atención y bienestar del paciente hospitalizado.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable I: Estrés

El estrés laboral genera efectos negativos en la salud de las personas y de las organizaciones, se coincide que es una respuesta psicológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo, la tensión generada ante un factor de riesgo (21).

Asimismo, también se señala que el estrés laboral es un fenómeno que cada vez se encuentra más frecuente en la sociedad con consecuencias sumamente importantes. Por ejemplo, puede afectar el bienestar físico y psicológico, así como deteriorar la salud de todo el personal (22).

De igual forma, se señala que el estrés laboral se encuentra en todos los seres humanos. No obstante, algunos lo han aprendido a manejar, otros están en ese proceso y muchos otros aún no saben cómo manejarlo o sobrellevarlo de la mejor manera (23).

2.2.2. Teorías del Estrés

En cuanto se refiere al manejo general del estrés se habla de la “Teoría Transaccional del Estrés”. En relación a dicha teoría, varios autores infieren en los múltiples efectos que ocasiona el estrés en el sistema inmune, en el cual la persona experimenta emociones intensas en el organismo que pueden dar reacciones de alarma. En definitiva, el modelo o teoría transaccional propone, una definición de estrés centrada en la interacción entre la persona y su medio. Para ello postula un proceso de evaluación del organismo que se dirige paralelamente hacia dos direcciones una el ambiente y otra a sus propios recursos (24).

2.2.3. Tipos de Estrés

En relación a los tipos de estrés laboral, se puede distinguir a el estrés laboral episódico, el cual aparece de manera puntual con una causa clara. No obstante, cuando la causa desaparece este tipo de estrés también tiende a desaparecer. Por otra parte, también se encuentra el estrés laboral crónico, el cual es peligroso debido a la cantidad de tiempo que tiene de duración y también porque es acumulable. Asimismo, tienen como antecedentes a la exposición prolongada de diversos factores, como el mal ambiente laboral (25).

2.2.4. Causas del Estrés

Existen diferentes causas del estrés laboral, sin embargo, las más relacionadas suelen ser la sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional y la desorganización. Esta última se puede evidenciar en aspectos como carencia de recursos, comunicación inadecuada y las relaciones sociales (26).

2.2.5. Consecuencias del Estrés

Las consecuencias de este tipo de estrés pueden llegar a ser emocionales o físicas. En primer lugar, se encuentra el estrés positivo el cual se mantendrá siempre así, siempre y cuando no te sobrepase tu actitud. En segundo lugar, se encuentra el estrés negativo, el cual se da cuando la situación te supera no termina la jornada laboral (27).

Por otra parte, se señala también que el estrés laboral tiene consecuencias negativas y que a su vez son múltiples. Por ejemplo, su influencia negativa se puede reflejar sobre la salud, así como sobre el deterioro cognitivo y el rendimiento (28).

2.2.6. Dimensiones del Estrés

Dentro de las dimensiones del estrés laboral, se puede llegar a distinguir las siguientes:

Dimensión 01: Físico

En relación al estrés a nivel físico, se infiere que, dicha dimensión está relacionada principalmente a la carga laboral en el trabajo. Ahora, esta carga laboral tiende a crear situaciones que desencadenan en problemas físicos y mentales en el personal de salud

Dimensión 02: Psicológica

Esta dimensión se encuentra relacionada a aspectos como la muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo personal y la incertidumbre respecto al tratamiento.

Dimensión 03: Social

En relación al estrés a nivel social, dicha dimensión está relacionada principalmente a los problemas con el personal de salud. Ahora, este escenario asume cada vez más importancia, debido a la escasez global de enfermeros y del envejecimiento de la fuerza de trabajo (29).

2.2.7. Instrumentos para medir el Estrés

El instrumento que se utilizó para medir el estrés laboral fue a través de la escala de estrés de enfermería NSS (nursing scale stress). Este cuestionario evalúa la frecuencia con la que ciertas situaciones pueden llegar a ser captadas como estresantes por el personal de enfermería. Asimismo, este cuestionario consta de tres escalas y cada una contiene subescalas que abarcan desde lo más general a lo más específico. Algunos de los ítems son: la incertidumbre respecto al tratamiento y los problemas con el personal de salud (30).

2.2.8. Variable II: Desempeño Laboral

El desempeño laboral es definido como las acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas donde laboran (31).

De igual forma, también se infiere en que la definición del desempeño laboral ha sido de múltiple interés para las distintas organizaciones, pues se quiere entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas (32).

Por otra parte, se señala también que las empresas con mayor éxito ponen a la gestión del desempeño laboral como primer objetivo, pues estas invierten en recursos financieros y mucho tiempo para mantener un buen desempeño laboral (33).

Finalmente, se puede inferir también que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos que se le plantean. Por ende, puede llegar a constituir la estrategia individual para lograr las metas fijadas (34).

2.2.9. Teorías del Desempeño Laboral

Según las teorías del desempeño laboral, estas se pueden clasificar en: desempeño típico y desempeño máximo.

En relación al desempeño típico, esta puede desarrollarse por la suma de los conocimientos, las destrezas y las habilidades de la persona.

Por otra parte, en relación al desempeño máximo, este tipo de desempeño al igual que el anterior, consta de la suma de los mismos factores, es decir, los conocimientos; destrezas y habilidades. No obstante, se le agrega un término más que es el de la motivación, pues este juega un papel imprescindible en el desempeño laboral (35).

2.2.10. Consecuencias del Desempeño Laboral

Se señala que existe una fuerte relación entre la desmotivación y las consecuencias en el desempeño laboral de los trabajadores. Dentro de las consecuencias más resaltantes del desempeño laboral, aparecen el bajo salario que reciben los colaboradores, pues consideran que no les es suficiente para poder cubrir todas sus necesidades. Asimismo, también aparecen la poca disponibilidad y cooperación de las actividades asignadas. Por ende, se comprueba que cuando el colaborador se encuentra muy desmotivado, tiene como consecuencia un bajo desempeño laboral (36).

2.2.11. Dimensiones del Desempeño Laboral

Dentro de las dimensiones del desempeño laboral, se pueden llegar a distinguir las siguientes:

Dimensión 01: Motivación

Esta dimensión se encuentra relacionada a aspectos, como el logro de resultados en el trabajo, la creatividad e innovación de ideas.

Dimensión 02: Responsabilidad

Esta dimensión se encuentra relacionada a aspectos, como el cumplimiento de tiempos laborales, la independencia en el trabajo, el trabajo metódico y ordenado, y la puntualidad.

Dimensión 03: Liderazgo y trabajo en equipo

Esta dimensión se encuentra relacionada a aspectos, como la anticipación de un problema, la respuesta clara y oportuna, el respeto a sus jefes y colegas, el respeto por el trabajo en equipo.

Dimensión 04: Formación y desarrollo personal

Finalmente, esta dimensión se encuentra relacionada a aspectos, como la promoción según capacidad y el desarrollo profesional del enfermero y las metas (37).

2.2.12. Instrumentos para medir el Desempeño Laboral

Dentro de los instrumentos para medir el desempeño laboral, se obtiene lo siguiente:

La evaluación de competencia 360, en este tipo de evaluación se considera que las competencias laborales son la base de la productividad de todas las organizaciones.

Asimismo, pueden ser de tres tipos: liderazgo, comportamentales y técnicas (38).

Por otra parte, también existe otro instrumento de evaluación para el desempeño laboral, el cual se llama “Evaluación de desempeño”. Este sistema de evaluación se clasificará en escalas gráficas que abarcan desde el nivel más abajo hasta el superior. Asimismo, con estas escalas se podrán medir las competencias de productividad, creatividad y conocimiento del trabajo (39).

Finalmente, y como ultimo instrumento que se utilizó para medir la variable del desempeño laboral dentro del trabajo de investigación fue el cuestionario sobre el desempeño laboral en el personal de enfermería. Este cuestionario tiene como propósito evaluar nuestra variable en las magnitudes altas, medias y bajas. Asimismo, este cuestionario consta de cuatro escalas y cada una contiene subescalas que abarcan desde lo más general a lo más específico (40).

2.3. Formulación De Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Essalud de Lima.

Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre el estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Essalud de Lima.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 01:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones fisiológicas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones fisiológicas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Hipótesis específica 02:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Hipótesis específica 03:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones conductuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones conductuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Hipótesis específica 04:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones emocionales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones emocionales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método empleado para la presente investigación es el hipotético deductivo ya que este permitirá probar las hipótesis a través de un diseño estructurado. El método hipotético – deductivo propone ampliar la calidad del conocimiento que se formula a partir de la inducción a través de la deducción. Es decir, está especializada para aquellos estudios cuya causa es compleja o se encuentra relacionada con una ley general (41).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo, este enfoque trata con fenómenos que se pueden medir a través del uso de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos. Bajo esta perspectiva, tiene un mayor campo de aplicación dentro de las ciencias naturales como biología o química (42).

3.3. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, este tipo de investigación se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. De igual forma, el objetivo de este tipo de investigación es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (43).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal, debido a que se recolectaran datos en un tiempo único. Asimismo, el propósito es el de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población es un conjunto de elementos que pueden estar conformados por personas u objetos, los cuales contienen ciertas características que se desean estudiar (45). En la investigación la población estará conformada por enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos, los cuales en su totalidad están conformados por 85.

3.5.2. Muestra

La muestra es un subconjunto que parte de la población donde se llevará a cabo la investigación (46). En la investigación no se utilizará muestra, ya que se trabajará con la población en su totalidad.

3.5.2.1. Criterio de inclusión

- Accesibilidad del investigador
- Enfermeros que laboren en la Unidad de Cuidados Intensivos

3.5.2.2. Criterio de exclusión

- Enfermeros que no tengan la especialidad en la Unidad de Cuidados Intensivos

3.5.3. Muestreo

El muestreo viene a ser una herramienta de la investigación científica y el cual es utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la

población (47). En la investigación no se utilizará muestreo ya que el investigador clasificará por conveniencia.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (niveles o rango)
V1: Estrés Laboral	Fenómeno que cada vez se encuentra más frecuente en la sociedad con consecuencias sumamente importantes	El estrés laboral se medirá a través de la escala de estrés de enfermería NSS (nursing scale stress)	Físico	Carga de trabajo	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de Medición: Ordinal	Estrés alto: 126 – 170 puntos Estrés medio: 80 – 125 puntos Estrés bajo: 24 – 79 puntos
			Psicológico	Muerte y sufrimiento		
				Preparación insuficiente		
				Falta de apoyo personal		
			Social	Incertidumbre respecto al tratamiento		
	Problemas con el personal de salud					
V2: Desempeño Laboral	Acciones o conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las	La variable de desempeño laboral se medirá a través de un cuestionario, teniendo como finalidad evaluar el desempeño laboral en las magnitudes	Motivación	Logro de resultados en el trabajo Creatividad e innovación de ideas	Ordinal	Desempeño laboral Bajo (0-27) Desempeño laboral Medio (28-56)
			Responsabilidad	Cumplimiento de tiempos laborales. Independencia en el trabajo. Trabajo metódico y ordenado. Puntualidad		
				Anticipación de un problema. Respuesta clara y oportuna. Respeto a sus jefes y colegas.		

	empresas donde laboran	altas, medias y bajas	Liderazgo y trabajo en equipo	Respeto por el trabajo en equipo		Desempeño laboral Alto (57-84)
			Formación y desarrollo personal	Promoción según capacidad. Desarrollo profesional y metas		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Dado que se busca recoger datos que contribuyan a estudiar las variables consideradas como problema de investigación, se utilizará la encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

V1: Estrés

La escala de estrés fue obtenida de la escala de estrés en enfermería o NSS (nursing scale stress), realizada por Gray – Tolf y Anderson (1997). De igual forma, este estudio fue ejecutado por La Torre (48), en Perú en el año 2017, quien lo aplicó a un grupo de profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia.

V2: Desempeño Laboral

El cuestionario sobre desempeño laboral fue aplicado por Vilcatoma (49), en Perú, al personal de enfermería del servicio de emergencia (2020). Al respecto, se obtuvo el valor del 90% de aceptación, deduciendo que se llegó a obtener una validación buena.

3.7.3. Validación

En relación a la escala de medición del estrés, se obtuvo que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería en el ambiente hospitalario.

En cuanto al cuestionario del desempeño laboral, se validó el instrumento mediante un juicio de expertos, obteniéndose el 90% de aceptación favorable, por lo que se puede llegar a deducir que tiene una validación aceptable.

3.7.4. Confiabilidad

Para medir la confiabilidad de la Escala de Estrés, se basaron en determinar la validez del contenido, criterio y de constructo. Al respecto, se obtiene que los resultados de dicho análisis nos arrojan que los instrumentos usados son confiables y cumplen con los criterios de validación necesaria.

En relación al instrumento usado para medir la variable del desempeño laboral, este fue desarrollado en Perú y el cual se contó con un personal de enfermería del área de emergencia en el Hospital de la Merced – 2020. Asimismo, se realizó dicha prueba a 28 enfermeros usándose el método Cronbach, arrojándose un valor del 0.685, por lo que se deduce tener una alta confiabilidad

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo el procedimiento de recolección de datos del estudio, lo primero que se conseguirá es la aprobación del proyecto de investigación por la Universidad Norbert Wiener, seguido de ello, esta emitirá una carta de presentación dirigida al director de la Clínica Internacional – Sede Lima. Una vez firmada la autorización de la institución de salud se inscribirá el proyecto de estudio en la oficina de Docencia e investigación, posteriormente, se coordinará con la jefa de departamento de enfermería para presentarle el cronograma de recolección de datos.

El proceso de recolección de datos se realizará durante el mes de febrero del presente año. Los datos serán ingresados en un inicio a una matriz de datos diseñada en el programa de Microsoft Excel 2021. Los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos para su análisis e interpretación considerando el marco teórico.

3.9. Aspectos éticos

En relación a los aspectos éticos se tomará en cuenta el principio de confidencialidad de las personas participantes de la investigación, así como los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. De igual forma, se aplicará el consentimiento informado previa información brindada a cada uno de los participantes. En cuanto a los principios bioéticos tenemos:

Principio de autonomía:

El principio de autonomía hace referencia a la capacidad que tiene las personas de poder tomar sus propias decisiones sin importar el grado de importancia, las cuales no deben verse afectadas por influencias externas (50). En la investigación, este principio será aplicado al respetar las decisiones del paciente, para ello es necesario establecer una relación interpersonal sin coacción o persuasión, y donde se prevalezca la información.

Principio de beneficencia:

El principio de beneficencia tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida y relación entre las personas, incrementando el bienestar de las personas atendidas (51). En la investigación, este principio será aplicado a la capacidad de comprensión del personal de enfermería de poder ver al paciente a su cargo como el mismo.

Principio de no maleficencia:

El principio de no maleficencia es la obligación de no causar daño de manera intencional hacia cualquier persona (52). En la investigación, este principio será aplicado al evitar precisamente el hacer daño, evitar la imprudencia y negligencia hacia el paciente.

Principio de justicia:

El principio de justicia establece que en toda entidad cada uno de los sujetos debe cumplir con su deber, es decir, con el trabajo que se le ha otorgado (53).

En la investigación, este principio será aplicado al atender a los pacientes sin discriminación de raza, etnia o nivel socio económico.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																				
Búsqueda bibliográfica																				
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																				
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación																				
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación																				
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																				
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo																				
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos																				
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																				
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																				
Elaboración de los anexos																				
Aprobación del proyecto																				
Presentación al comité de ética																				
Ejecución del estudio																				
Redacción del informe final:																				

4.2. Presupuesto

TOTAL	PRECIO UNITARIO (s/.)	CANTIDAD	PRECIO (s/.)
RECURSOS HUMANOS			
Encuestadores (as)	06.00	100	600.00
Bioestadísticos	01.00	100	100.00
RECURSOS MATERIALES			
Archivadores de palanaca	10.00	20	20.00
Papel Tamaño A4	20.00	1000	20.00
Tinta de la impresora	120.00	1	120.00
USB 64 G	50.00	1	50.00
Lápices, lapiceros, plumones y tintas	40.00	1	40.00
SERVICIOS			
Servicios de Turniting	70	4	280
Fotocopias	0.20	500	100.00
Internet	150.00	1	150.00
OTROS			
Movilidad, refrigerio y otros			400.00
TOTAL, S/. (*)			1880.00

(*) Financiamiento propio

5. REFERENCIAS

- 1.Herrera D. Impacto del estrés psicosocial en la salud. Rev. Neurobiología. [Internet]. 2017; 8(17): 10 – 22. Disponible en: www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/17.html
- 2.Mansilla F. El estrés laboral y su prevención. [Internet]. Madrid Salud; 2016 [Consultado 27 Ago 2016]. Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- 3.World Health Organization. Occupational health: Stress at the workplace [Internet]. 2020 [Revisado 19 Oct 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-healthstress-at-the-workplace>
- 4.Gobierno de México. Los riesgos del estrés laboral para la salud. [Internet]. INSP. [Consultado, 26 Ago 2020]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- 5.Acevedo M. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet]. OPS, 2016 [Consultado 27 Jun 2016]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- 6.Mejía R. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev. Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. [Internet]. 2020; 28(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004

7. Instituto Nacional de Salud Mental. El 57.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19. [Internet]. INSM, 2021 [Revisado 10 Jun 2021] Disponible en: <https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>

8. Delgado S. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev. Eugenio Espejo. [Internet]. 2020; 14(2): 11-18. Disponible en:

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&qsp=6&q=desempe%C3%B1o+la+boral+estr%C3%A9s&qst=ib#d=gs_qabs&t=1656015719201&u=%23p%3DsY07KCE2rAAJ

9. Puma J. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza 2017. [Internet]. UCV; 2017: [Consultado 28 Feb 2017]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Aranya C. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021. UCV. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3079283>

11. Trujillo C. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev Cuidado y Salud Pública. [Internet] 2021; 1(2): 46 - 53. Disponible en:

<http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>

12. Taipe E. Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del hospital II Alberto Hurtado Abadía de Essalud - La Oroya, Junín 2022. [Internet] 2022. Repositorio Institucional Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6380>

13. León L. La sobrecarga laboral y su relación con el Síndrome de Burnout. Repositorio Institucional UNFV. [Internet]. 2018. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1791>

14. Santana M. Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del hospital regional Ramiro Priale Essalud Huancayo – 2017. [Título Profesional de Enfermería]. Huancayo: Universidad Peruana de Los Andes; 2017. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/359/BERROSPI%20F%2c%20MARTINEZ%20K..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Custodio P. Riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería, del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021. [Internet]. [cited 2023 Aug 21]. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6382/T061_42342623_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Cobos G. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. SANUM [Internet] 2021; 5(4): 74 – 85. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf

17. Vásquez S, González Y. El Estrés Y El Trabajo De Enfermería: Factores Influyentes. Rev de Ciencia de la Salud [Internet] 2020. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

18. Saltos M, Pérez C, Suarez R, Linares S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Rev Cubana de Enfermería [Internet]. 2018; 34(2). Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>.

19.Barrios S. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. Rev. Medica de Chile [Internet]. 2017; 145(7). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S003498872017000700888&script=sci_arttext

20.Martínez, J. Sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería en UCI. Rev. Publicaciones Didácticas [Internet]. 2017. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/235856749.pdf>

21.Peiró J. El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. Universidad de Valencia [Internet] 2001; 30(88). Disponible en: <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacionadministrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

22.Delgado M. Estrés laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Internet] 2018. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

23.Ortiz A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. Universidad Autónoma de Nuevo León [Internet]. 2020; 15(3): 1 – 19. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

24.Sánchez J. Estrés Laboral. Rev. Hidrogénesis [Internet]. 2010; 8(2). Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

25.Ruiz L. La teoría del estrés de Richard S. Lazarus. Psicología y Mente [Internet]. 2019. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>

26. Buitrago L. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev. De Investigación en Salud [Internet]. 2021; 8(2): 131 – 146. Disponible en: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>

27. Fernández F. Estrés Laboral (Parte 1) [Internet] 2022. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XJbb1NDR1QsJ:https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v22n491997/art04.pdf+&cd=18&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

28. Cano A. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL. SEAS [Internet]. 2002. Disponible en: <http://www.prevenga.org/prevenga/pdf/opinion/201509/consecuencias.pdf>

29. Cortes P. El Estrés Laboral Y Sus Dimensiones A Nivel Individual Y Organizacional. [Internet] 2020. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.pdf>

30. Más R. La versión castellana de la escala "the nursing stress scale". proceso de adaptación transcultural. Rev. Esp. Salud Publica [Internet]. 1998 Nov [citado 2023 Jun 04]; 72(6): 529-538. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es.

31. Bautista R. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Valor Agregado [Internet] 2020; 7(1): 109 - 121. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>

32. Robbins S. Comportamiento Organizacional. UNAM [Internet] 2009; páginas 752 Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

33. Achilles F. Desarrollo organizacional: enfoque integral. [Internet]. México; 2004 Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBxswC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
34. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. [Internet]. México: McGraw-Hill. 2009. Disponible en: <https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
35. Ruiz L. La teoría del estrés de Richard S. Lazarus. Psicología y mente. [Internet] 2019; 16(1), 37-57. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>
36. Aroldo J. La desmotivación y las consecuencias en el desempeño laboral de los empleados de una institución pública. USAC. [Internet] 2005. Disponible en: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/14779/>
37. Quino V. Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima. UCV. [Internet] 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16253>
38. Bierzo E. La evaluación de 360 de la dirección de enfermería del hospital [Internet]. Fundacionsigno.com. [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.fundacionsigno.com/bazar/8/EVALUACION%20DE%20360o%20DE%20LA%20DIRECCION%20DE%20ENFERMERIA%20DEL%20HOSPITAL%20EL%20BIERZO.pdf>
39. Morales F. 3 evaluaciones para medir el desempeño de tus colaboradores. Ascendo. [Internet] 2022. Disponible en: <https://blog.ascendo.com/evaluaciones-medir-el-desempeno-laboral>

40. Marfull A. El método hipotético-deductivo de Karl Popper. Filatura Urbana. [Internet] 2019. Disponible en: <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>

41. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos De La Investigación Cualitativa Y Cuantitativa: Consensos Y Disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria [Internet]. 2019 Apr 24;13(1):101–22. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

42. Muntané J. Introducción a la investigación básica. ResearchGate [Internet]; 2010. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica

43. Huairé E. Método de investigación. Material de clase. [Internet]; 2019. Disponible en: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/35.pdf>

44. Inacio. J. Método de investigación [Internet]. Aacademica.org. [citado el 31 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/35.pdf>

45. Ventura León. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública [Internet]. 2017; 43(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

46. López P. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero [Internet]. 2004;09(08):69–74. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b\)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=b)%20Muestra.,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.)

47. Otzen T. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology* [Internet]. 2017; ;35(1):227–32. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

48. La Torre Y. Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital general de Jaén 2017. *Edu.pe*. [citado el 2 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4982/BC-3793%20NI%C3%91O%20LA%20TORRE%20-%20VEGA%20BOCANEGRA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

49. Vilcatoma M. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas. *Universidad Privada Norbert Wiener*; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7130>

50. Universidad Internacional de Valencia. Principio de autonomía, uno de los más importantes de la bioética. *VIU* [Internet] 2022. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/principio-de-autonomia-uno-de-los-mas-importantes-de-la-bioetica>

51. Amaya L. Principio de beneficencia. *Etica Psicologica* [Internet]. Disponible en: <http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/18-principio-de-beneficencia>

52. Carlos J, Aparisi S. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *VERITAS* [Internet]. 2010; 22:121–57. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>

53. Azulay A. Los principios bioéticos: ¿se aplican en la situación de enfermedad terminal?. An. Med. Interna (Madrid) [Internet]. 2001 Dic [citado 2023 Mayo 31] ; 18(12): 650-654. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992001001200009&lng=es.

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: “ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño Metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral, en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Essalud, Lima – 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre las reacciones fisiológicas y el</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Essalud, Lima – 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre las reacciones fisiológicas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Essalud de Lima.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre el estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Essalud de Lima.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hipótesis especifica 01:</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones fisiológicas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones fisiológicas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>A) Físico</p> <p>B) Psicológico</p> <p>C) Social</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>A) Motivación</p> <p>B) Responsabilidad</p> <p>C) Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>La investigación es aplicada, este tipo de investigación se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él.</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>El método empleado para la investigación es</p>

<p>desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?</p>	<p>Determinar la relación entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Hipótesis específica 02: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>D) Formación y desarrollo personal</p>	<p>el hipotético deductivo ya que este permitirá probar las hipótesis a través de un diseño estructurado.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?</p>	<p>Determinar la relación entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones cognitivas y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>			<p>Asimismo, el diseño de la investigación es no experimental transversal, debido a que se recolectaran datos en un tiempo único.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre las reacciones conductuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?</p>	<p>Determinar la relación entre las reacciones emocionales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>	<p>Hipótesis específica 03: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones conductuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>				<p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones conductuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las reacciones emocionales y el</p>		<p>Hipótesis específica 04: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones emocionales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.</p>				<p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés según la dimensión de las reacciones emocionales y el desempeño</p>

desempeño laboral
en los profesionales
de enfermería de la
Unidad de
Cuidados
Intensivos?

laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados
Intensivos.

Anexo 02: Instrumentos para recolección de datos

PRESENTACIÓN:

Sres. Buenos días, soy la Lic. **Carla Iliana Palacin Pacheco**; soy autor del proyecto de tesis titulado: **“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023”**.

Dicho proyecto para optar el título de especialista en **ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS de la Universidad Privada Norbert Wiener**. Para lo cual apelo a su disposición y de colaboración de brindarme la información requerida en los recuadros correspondientes de presente formato, para lo cual pido que sus respuestas sean objetivas, y es pertinente señalara que toda la información brindada será anónima.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta la siguiente encuesta con una serie de ítems, léalo detenidamente y según sea su opinión marque con una “X” en el casillero correspondiente, según corresponda.

INVESTIGADOR: Lic. Carla Iliana Palacin Pacheco

DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE:

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------|
| > Edad: años. | > Grado de Instrucción: |
| > Sexo: Femenino () | Prim aria C . () |
| Masculino () |) |
| > Estado Civil: Soltero () | Superior C . () |
| Separado () |) |
| Conviviente () | Prim aria I. () |
| Casado () | Superior I. () |
| Viudo () | Secundaria C . () |
| |) Analfabeto () |
| |) |
| | Secundaria I. () |
| Divorciado () | |
-

A) CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

PREGUNTAS	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuente
1.-Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2.-Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
3.-Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4.-Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
5.-Problemas con un supervisor	0	1	2	3
6.-Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7.-No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
8.-La muerte de un paciente	0	1	2	3
9.-Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10.- Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11.- No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12.- Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13.- El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14.- Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15.- Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16.-No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17.-Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3

18.-No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19.-Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20.-Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
21.-Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	0	1	2	3
23.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24.-Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25.-Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26.- El medico prescribe un tratamiento que parece inadecuado para el paciente	0	1	2	3
27.-Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28.-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
30.- No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31.-El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
32.-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33.-No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34.-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

B) FORMATO DE CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Sres Buenos días, soy la Lic. **Carla Iliana Palacin Pacheco**; soy autor del proyecto de tesis titulado:

“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2022”. Dicho proyecto para optar el título de especialista en **ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS de la Universidad Privada Norbert Wiener**. Para lo cual apelo a su disposición y de colaboración de

brindarme la información requerida en los recuadros correspondientes de presente formato, para lo cual pido que sus respuestas sean objetivas, y es pertinente señalar que toda la información brindada será anónima.

INSTRUCCIONES:

continuación, se presenta la siguiente encuesta con una serie de ítems, léalo detenidamente y según sea su opinión marque con una “X” en el casillero correspondiente, teniendo en cuenta que:

1 (muy malo)

2 (malo)

3 (ni malo/ ni bueno)

4 (bueno)

5 (muy bueno)

INVESTIGADOR: Lic. Carla Iliana Palacin Pacheco

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal de enfermería, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados					
2	Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente y adecuadamente con las funciones encomendadas					
3	Califica en la participación en las actividades de planificación institucional.					
4	Califica la capacidad para elaborar los informes de evaluación señalando logros dificultades y propuestas para el mejoramiento					
5	Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad					
6	Califica la capacidad de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo					
7	Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados					
8	Califica la capacidad de resolución de problemas autónomamente en aspectos relativos al trabajo respetando las normas					

9	Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación de trabajo encomendado					
10	Califica en la utilización de los medios y materiales adecuados para alcanzar el trabajo encomendado.					
11	Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva					
12	Califica la capacidad en la creación de un espacio democrático.					
13	Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo					
14	Califica: promoviendo una convivencia basada en la autodisciplina.					
15	Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno del trabajo, procedimientos, instructivos y otros)					
16	Califica: propiciando el aprendizaje colaborativo y cooperativo.					

Anexo N° 03: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA 2023”

Nombre de la investigadora principal:

Propósito del estudio: “Determinar la relación que existe el estrés y desempeño laboral, en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital de ESSALUD, Lima 2023”

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse con la investigadora Lic. **Carla Iliana Palacin Pacheco** al celular: 949959360, correo: carlailianapalacin@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma

Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Fecha:

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....

Firma del participante

Reporte de similitud TURNITIN

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unac.edu.pe Internet	2%
2	Submitted on 1690688900333 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-04-28 Submitted works	1%
4	Submitted on 1687450959451 Submitted works	1%
5	Submitted on 1692323191309 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-04-02 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-03-24 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2023-08-12 Submitted works	<1%