



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Clima laboral y Estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un
Hospital Nacional de Huancayo, 2023

Para optar el Título de

Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Cotera Vicharra, Milagros Consuelo

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0831-2028>

Asesor: Dr. Cárdenas De Fernández, María Hilda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

Línea de Investigación

Salud y Bienestar

Lima – Perú

2023

**Clima laboral y estrés del personal de enfermería en centro
quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023**

Dedicatoria

Este trabajo esta dedicado a mis padres que siempre me incentivan a seguir estudiando y cumplir mis metas.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios que es siempre mi guía, a mis profesores, y asesor, por ayudarme y guiarme en este camino a lograr mis objetivos y crecimiento profesional.

INDICE

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la Investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5 Delimitación de la Investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Clima Laboral	11
2.2.2. Estrés Laboral	18
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas	21
3. METODOLOGÍA	23

3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación.....	23
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización.....	25
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	28
3.7.4 Confiabilidad	28
3.9. Aspectos éticos.....	29
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	31
4.1. Cronograma de actividades	31
4.2. Presupuesto.....	32
5. REFERENCIAS	34
Anexo 1: Matriz de Consistencia	42
Anexo 2: Instrumentos	44
Anexo 5: Formato de consentimiento informado	50
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

El estrés laboral es una serie de reacciones tanto física, psicológica y social que provoca un desequilibrio en el organismo; y se manifiestan cuando el trabajador con exigencia laboral que no están acorde a su experiencia, conocimiento, lo que resulta en su rendimiento laboral; por lo que este estudio tiene como **Objetivo**: determinar cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y clima laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023. **Metodología**: la investigación es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo. La **población** estará conformada por 80 profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, Perú. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Alvarado y Rojas en Perú (2020). cuya confiabilidad es de 0.905, y el instrumento usado para el clima laboral fue la encuesta que fue validado por Cárdenas (2022), cuya confiabilidad es de valor de 0,97. Para el análisis de los datos se cargarán en Excel 2019 para puntuar y clasificar la información recogida, en IBM SPSS versión 25 para procesarlos. Finalmente, se evaluará el grado de relación entre ambas variables mediante el coeficiente de Spearman, que dará respuesta al objetivo planteado.

Palabras claves: Estrés laboral, clima laboral, enfermería, centro quirúrgico.

Abstract

Work stress is a series of physical, psychological and social reactions that cause an imbalance in the body; and they manifest themselves when the worker has work demands that are not in accordance with his experience and knowledge, which results in his work performance; Therefore, this study aims to: determine the relationship that exists between the level of stress and work environment of the nursing staff in the surgical center at the National Hospital of Huancayo, 2023. Methodology: the research is basic, of quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, descriptive design. The population will be made up of 80 nursing professionals from the surgical center of a National Hospital in Huancayo, Peru. The Alvarado and Rojas questionnaire in Peru (2020) was used to collect data. whose reliability is 0.905, and the instrument used for the work environment was the survey that was validated by Cárdenas (2022), whose reliability is 0.97. For data analysis, they will be loaded into Excel 2019 to score and classify the information collected, and into IBM SPSS version 25 to process them. Finally, the degree of relationship between both variables will be evaluated using the Spearman coefficient, which will respond to the stated objective.

Keywords: Work stress, work environment, nursing, surgical center.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El estrés es uno de los problemas más graves que hay en la actualidad y se debe a constantes cambios que se producen y siendo una respuesta natural del organismo a causa de situaciones amenazantes o desafiantes que sobrepasan las capacidades del individuo, llega a representar un problema de salud que afecta a uno de cada cinco trabajadores, siendo en su mayoría médicos y enfermeras (1).

En el año 2021, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calculó que el estrés laboral impacta a más del 50% de los profesionales de enfermería en todo el mundo. Entre estos, el nivel moderado prevalece en un 34%, el nivel leve en un 33.3%, y el nivel severo en un 32.7%. No obstante, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado aún más el nivel de estrés, afectando significativamente la salud mental de este grupo. Es decir, dado que experimentan niveles de estrés que van desde moderados hasta altos, más del 60% reportan agotamiento emocional (2).

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha calculado que el 60% de las ausencias laborales entre el personal de enfermería se atribuyen al estrés. Investigaciones específicas indican que las mujeres son las más propensas a este fenómeno, dado el cúmulo de responsabilidades que asumen, tanto en el ámbito profesional con las exigencias de su trabajo, como en el hogar, especialmente si tienen hijos. Esta carga se refleja en su rendimiento laboral y conlleva a una disminución de su eficacia en el trabajo (3).

En el año 2021, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) registró situaciones estresantes en América Latina, alcanzando un 58%. Estas tensiones se manifestaron en diversas formas, como la necesidad de trabajar en situaciones de emergencia con horarios rotativos (78%), la realización de labores en domingos y feriados (54%), condiciones físicas inadecuadas (60%), una carga horaria insuficiente para completar las tareas (90%), la escasez de personal (85%), la sensación de dejar asuntos pendientes al concluir la jornada laboral (68%), cambios imprevistos en el horario (55%), y el temor a cometer errores (61.3%) (4).

En México, en el año 2020, un estudio demostró que el 75% de los trabajadores padecen de estrés laboral, esto ocasionado por entornos donde hay malos tratos o donde no valoran el trabajo. De igual manera, se evidencio que cuando al trabajador se le exige mas de su capacidad, el trabajador pierde el control y manifiesta un estrés alto y un mal desempeño en su quehacer (5).

En Colombia, se demostró que el 66% del personal de enfermería presentó un nivel crítico de estrés; ocasionado principalmente al miedo al fracaso dentro de sus funciones en un 34.6% de las enfermeras; otro motivo son los problemas en las interrelaciones en un 25.3%, el manejo de un nuevo equipo en un 22.1% y finalmente la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio en un 19.7% (6).

En Lima, en el año 2021, una investigación con enfoque cuantitativo, diseño experimental de corte transversal, con una muestra de 45 trabajadores se evidencio que el 62.2% presento nivel de estrés muy alto y con respecto al afrontamiento fue de 75.6% considerándose regular (7).

En Ayacucho en el año 2020 se obtuvo que, de una muestra de 30 enfermeros, el 83.3% que presenta estrés laboral moderado predominó el 56.6% de desempeño laboral bueno; y del 16.7% de enfermeros con estrés laboral severo predominó un 10.0% el desempeño laboral regular (8).

En el Callao en el año 2021, de una población de 50 enfermeras que laboran en el centro de salud Barton, se encontró que un nivel de estrés moderado con 52% en despersonalización, 30% en agotamiento emocional y 20% en realización personal (9).

En Chimbote en el año 2021, un estudio demostró de una población de 55 trabajadores de un Centro de salud, que el 41.8% tuvo estrés laboral medio, y 34.5% tuvo estrés laboral alto (10).

El estrés es un problema de salud actual el cual va en crecimiento, esta causa reacciones en el individuo el cual afecta su salud considerablemente el cual hace que el desempeño laboral se ve afectado. Muchas veces el clima laboral, la percepción del trabajador del ambiente, puede afectar el nivel de estrés contribuyendo positivamente como negativamente.

La problemática de la relación entre el nivel de estrés y el clima laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional en Huancayo, radica en la influencia mutua entre estos factores. Entre las causas, el entorno quirúrgico de por sí es un elemento estresante debido a la naturaleza crítica y la carga emocional de las intervenciones quirúrgicas, lo que consecuente puede dar lugar a estrés físico y psicológico significativo entre los enfermeros. Si a esto se suma un clima laboral deficiente caracterizado por altas demandas, falta de apoyo, conflicto entre compañeros y liderazgo ineficaz, el estrés puede intensificarse, lo que a su vez afecta la calidad de

atención al paciente y la salud del personal. Esta problemática destaca la necesidad de brindar solución abordando tanto el estrés individual como el clima laboral como parte de una estrategia integral para mejorar la calidad de vida laboral y la atención de enfermería en un entorno de alta presión como el centro quirúrgico. Por tal motivo, el presente estudio determinará cuál es la relación entre el nivel de estrés y el clima laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el hospital Nacional, en la ciudad de Huancayo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Como la dimensión de autorrealización del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?

¿Como la dimensión de involucramiento laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?

¿Como la dimensión de supervisión del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?

¿Como la dimensión de comunicación del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?

¿Como la dimensión de condición laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el clima laboral y estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer como la dimensión de autorrealización del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

Establecer como la dimensión de involucramiento laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

Establecer como la dimensión de supervisión del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

Establecer como la dimensión de comunicación del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

Establecer como la dimensión de condición laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en Centro Quirúrgico.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

La fundamentación teórica de este estudio se sustenta en la necesidad de ampliar y enriquecer la comprensión existente, especialmente en lo que concierne a la interacción

entre el estrés laboral, y el clima laboral del personal de enfermería. Se ha buscado profundizar en este tema mediante la incorporación de teorías, entre ellas, la perspectiva teórica de la autora Neumann que destacan las implicaciones derivadas de la carga laboral excesiva, un entorno de trabajo desfavorable y los niveles elevados de estrés. Este trabajo también tiene el potencial de servir como punto de referencia para investigaciones futuras relacionadas con esta temática.

1.4.2. Metodológica

La investigación se llevará a cabo siguiendo rigurosos criterios metodológicos y aplicando el método científico para asegurar la obtención de resultados fiables. Este nivel de confiabilidad se alcanzará mediante el uso de cuestionarios que fueron sometidos a un proceso de validación para garantizar la veracidad de los resultados obtenidos. Además, esta investigación contribuirá como un nuevo precedente que respaldará futuros estudios en contextos similares. Se empleará la encuesta como instrumento, la cual ha sido validada en estudios previos y contará con el consentimiento previo del personal de enfermería.

1.4.3. Práctica

Los resultados que emergerán de este estudio constituirán una evidencia científica que reflejará la realidad en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Huancayo, específicamente en relación con los niveles de estrés y clima laboral expresados por el personal de enfermería. Los principales beneficiarios serán aquellos que logren identificar y comprender la situación por la cual está atravesando el personal. Además, este estudio representará una contribución valiosa para el departamento de enfermería, ya que proporcionará insumos que se elevarán a la jefatura correspondiente con el propósito de intervenir y mejorar los procesos que impactan en el bienestar del personal. Se sugieren

acciones como talleres motivacionales, paseos recreacionales y el cumplimiento del horario con los descansos adecuados. En el ámbito social, la población atendida en dicho centro se verá favorecida, ya que contar con un personal de enfermería mentalmente saludable y satisfecho contribuirá a una percepción positiva por parte de los usuarios en términos del trato y cuidados proporcionados. Esto, a su vez, beneficiará la imagen institucional del hospital.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1. Temporal

Este proyecto se efectuará entre los meses de octubre 2023 a enero del 2024.

1.5.2. Espacial

Esta investigación será realizada en el en centro quirúrgico de un Hospital Nacional ubicado en la provincia de Huancayo, región Junín y país Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Se realizará en una población de 80 enfermeras que laboran en centro quirúrgico y se considerará según muestra.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Guzmán, S. (11) en el año 2022, en Ecuador, su investigación tuvo como objetivo explicar el nivel y los factores de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. La metodología de esta investigación se realizó una revisión bibliográfica de tipo descriptivo. Los resultados demostraron en su mayoría de coinciden que los niveles de estrés que experimentan los profesionales de enfermería en el área quirúrgica son altos, este desequilibrio se debe a un ambiente laboral inadecuado y carga excesiva de trabajo.

Ferraz, M. (12) en el año 2020, en España; en su estudio el objetivo fue estudiar los factores laborales, clima laboral, que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería del Hospital Universitario Doctor Negrín y Complejo Hospitalario Universitario Materno-insular. La metodología usada en este trabajo es cuantitativo, descriptivo/observacional de prevalencia (trasversal) y retrospectivo. Los cuestionarios fueron administrados por el entrevistador, con escalas Likert dicotómicas y policotómicas y la muestra a utilizar fue mediante un muestreo causal o incidental. Como resultado se estableció la relación entre la Satisfacción Laboral y el Estrés laboral y la relación entre la Satisfacción Laboral y Salud general, negativas. En cuanto a la relación entre el Estrés Laboral y la Salud General, presenta una asociación positiva y la más alta significativamente encontrada (ρ -Spearman de un 0.683% y $p=0.001$).

Utami et al (13), en el año 2020, en Indonesia, en su estudio cuyo objetivo fue determinar el efecto de la doble carrera y clima laboral en el desempeño de las enfermeras

con el estrés laboral como factor variable interviniente. Teniendo en cuenta que, doble carrera se refiere a la persona que tiene un empleo y tiene carga familiar. La población de este estudio fueron todas enfermeras que estén casadas o tengan hijos y laboren en uno de los hospitales de Bondowoso, las cuales incluyeron: Hospital Dr. Kusnadi, Hospital Bhayangkara y Hospital Mitra Medika. La técnica de muestreo utilizada fueron los censos. La metodología fue cualitativo y cuantitativo utilizando el método Path. Concluyen, exigencias de equilibrar deberes laborales como enfermeras y exigencias como familiares tienen el potencial de crear conflictos entre el trabajo y la familia que tienen un impacto en el estrés laboral y reducen el desempeño. Un clima laboral incómodo y perturbador también puede desencadenar estrés y luego tener efectos negativos en el desempeño de la enfermera. El resultado mostró que la doble carrera desencadena estrés laboral y reduce el rendimiento y el clima laboral. disminuye el estrés laboral y aumenta el desempeño laboral, y el estrés laboral disminuye el desempeño laboral de las enfermeras en Bondowoso, Indonesia.

Nacionales

Chuquipiondo (14), en el año 2020, Lima, participaron en un estudio que tuvo como propósito el Clima Organizacional del Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la Clínica Internacional – Sede San Borja 2020. La metodología del estudio fue descriptiva, diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de corte transversal. La muestra de estudio consistió en 65 profesionales de centro quirúrgico y central de esterilización. El instrumento usado fue el cuestionario. Los resultados demostraron que el nivel del clima organizacional es adecuado con el 54%, consideraron regular en 28% y el 18% percibe un clima organizacional inadecuado.

Bedregal (15), en el año 2022, en Arequipa presentó la investigación cuyo objetivo fue determinar la correlación entre el estrés y el clima laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Regional PNP. Este estudio, de naturaleza correlacional, se basó en la utilización de un cuestionario como técnica de investigación y empleó dos instrumentos, la Escala DASS-21 y el Cuestionario de Clima Laboral (CL-SPC), para evaluar a un grupo de 60 enfermeros. Los resultados indicaron que la mayoría de los enfermeros en el Hospital Regional PNP de Arequipa, que participaron en la investigación, tenían edades que oscilaban entre 20 y 49 años, con un 65.0% en ese rango. La mayoría de los participantes eran mujeres, representando el 86.7%, y el estado civil predominante era casado, con un 51.7%. La mayoría tenía contratos de nombramiento y habían prestado servicios entre 6 y 11 años, lo que representaba un 65% de la muestra. El estudio concluyó que el estrés ocupacional era común, ya que el 55% de los encuestados afirmaron que a menudo experimentaban estrés, especialmente debido a la situación actual provocada por la pandemia, que afectaba al 25% de ellos ocasionalmente. En cuanto al clima laboral, se observó que un 46.7% lo consideraba desfavorable, mientras que un 36.7% lo percibía como promedio.

Cortijo (16), en el año 2021, en Lima, presentaron su estudio, el cual tuvo como objetivo central “Analizar la relación entre el estrés y el clima laboral en el personal del área de emergencia del Hospital de Vitarte, 2020”. El enfoque metodológico empleado se basó en la cuantificación de datos, con un diseño que no incluyó experimentación y se realizó en un único momento (corte transversal). La muestra para el estudio abarcó a la totalidad de individuos de la población, que consistió en 85 personas que trabajaban en el área de emergencias del Hospital de Vitarte durante el año 2020. A estos participantes se les administraron cuestionarios destinados a evaluar las variables de estrés y clima laboral. Los resultados revelaron que en lo que respecta al estrés, el 52.94% se encontraba

en un nivel moderado, el 24.71% en un nivel alto, y el 22.35% en un nivel bajo. En cuanto al clima laboral, se encontró que el 54.12% se ubicaba en un nivel moderado, el 24.71% en un nivel alto y el 21.18% en un nivel bajo. Después de analizar la relación entre estas dos variables y al contrastar los puntajes totales, se llegó a la conclusión de que no existía una relación significativa ($p > 0.05$) entre el estrés y el clima laboral tal como lo percibían los trabajadores del área de emergencia en el Hospital de Vitarte.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Laboral

2.2.1.1. Definición conceptual

Existe muchas definiciones de clima laboral, ya que este viene siendo estudiado en los últimos años, debido a que dentro de una organización el recurso humano es fundamental, por lo que cualquier agente o situación que influya en la respuesta humana es relevante en la organización para que alcance las metas o resultados esperados. Los agentes se refieren a normas, condiciones laborales, entorno laboral, equipamiento, infraestructura y la actitud del personal dentro de la organización (17).

Según Litwin y Stinger, en el año 1998, señalaron que el clima organizacional guarda una relación conceptual y estrecha con el clima laboral en su conjunto, es decir, en el entorno o espacio donde cada tarea o responsabilidad es desarrollada por muchas personas cada día, el clima organizacional puede y suele tener efecto. dentro de la organización y de factores externos (17).

De acuerdo a Maisch, define el clima laboral como un término complejo, debido a que comprende varios componentes; así mismo, lo define como sensible porque cualquiera de los componentes puede afectarlo y por último lo define como dinámico,

porque evaluando los componentes podemos mejorarlos aplicando medidas correctivas (18).

2.2.1.2. Teorías de Clima Laboral

Teoría de McGregor y Likert

Al respecto, MacGregor, en su publicación sobre el lado Humano de la empresa estudia teorías relacionadas con el comportamiento de las personas en el trabajo y a partir de ahí proyecta dos modelos a los que llama "teoría X", autoritario y participativo, trabajando y evitando el trabajo; hay que obligar a la gente, dirigido e incluso castigado para realizar el trabajo correctamente. Aunque a la persona promedio le gusta que la guíen, es reacia a asumir responsabilidades. Para ellos, la seguridad es primordial (19).

Respecto a la teoría "Y", afirma que los humanos necesitan motivación, un buen ambiente que propicie el trabajo diario y la motivación laboral, ser divertido y juguetón te permite alcanzar tus metas y objetivos incluso en estas circunstancias. No sólo aceptan sus responsabilidades, sino que se esfuerzan por cumplirlas. También esta teoría afirma que las condiciones bajo las cuales se presentan los trabajadores dentro de una organización son para desarrollarse profesionalmente y alcanzar objetivos y metas personales, esto es este escenario anima a los empleados a comprometerse con el propósito y las metas, fomentando la integración organizacional y promover la integración de empleados y empleados de la organización (20)

Likert sostiene que los trabajadores adoptan comportamientos basados en: las acciones de gestión anteriores y el estado percibido de la organización, es decir que esta relación está determinada por la percepción (21).

Teoría de Francis Cornell

Según la teoría de Francis Cornell, la percepción de cada trabajador es: su entorno de trabajo está definido por su organización y está asociado con el rol que desempeña dentro de la organización. Según los autores, “las percepciones de los miembros del grupo son percepciones de los miembros del grupo que definen el Clima, y sólo a través de esta conciencia podemos conocer y juzgar sus características del clima organizacional o laboral” (22).

Teoría de MacClelland y Atkinson

Según los autores plantean la teoría de las necesidades, dicha teoría se basa en considerar la satisfacción del trabajador, cubrir su necesidad de logro influye en el desenvolvimiento laboral y por ende el clima laboral (23).

2.2.1.3. Dimensiones de Clima Laboral

Sonia Palma, es una psicóloga peruana que elaboró la “Escala de clima laboral en sus siglas CL-SPC. Este instrumento de medición basado en la técnica de Likert abarca las siguientes dimensiones (24).

- **Autorrealización:** Se refiere a la apreciación del empleado en referencia a las posibilidades que el ambiente organizacional favorezca el desarrollo personal y profesional sujeta a la tarea y con perspectiva de futuro (25).
- **Involucramiento laboral:** Se refiere a la identificación de los trabajadores con los valores de la organización y el compromiso con el desarrollo de la institución (25).
- **Condiciones laborales:** Se refiere al reconocimiento que la organización provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas (25)

- Supervisión: La supervisión son las apreciaciones de funcionalidad y significación de los directivos y jefes en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto existan relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario (25).
- Comunicación: Se puede decir que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de esta” (26).

El estudio del clima organizacional en salud pública es una herramienta estratégica que contribuye al mejoramiento continuo de las organizaciones, y a través de su análisis logran identificar factores clave que posibilitan elevar la calidad de vida laboral a los trabajadores, y con ello la calidad de los servicios médicos, esto debido a la influencia que este fenómeno afecta la motivación y el desempeño de los empleados, lo que tienen un impacto significativo en la productividad, satisfacción, compromiso y calidad del trabajo (27).

Diversos estudios realizados a nivel nacional e internacional muestran evidencia de lo antes mencionado, al concluir en sus investigaciones que un entorno laboral adecuado favorece, entre otros aspectos, promueve la satisfacción de los trabajadores de la salud, y a su vez, los resultados y la calidad de la atención médica (28).

De igual forma, diversos autores señalan que estudiar el ambiente de trabajo representa áreas de oportunidades para el crecimiento y desarrollo de las instituciones médicas, ya que al analizar esta variable se obtiene información útil para la mejora continua en las condiciones laborales y los estándares de calidad en el sistema de salud (29).

2.2.1.4. La enfermera de centro quirúrgico y clima laboral

A medida que los servicios de diagnóstico y de prevención se vuelven más complejos, los procedimientos quirúrgicos también se vuelven más complejos. Esta complejidad es parte del flujo de trabajo sistemático del quirófano. Por este motivo, es fundamental que las enfermeras posean una amplia gama de conocimientos y habilidades técnicas especializadas. Al mismo tiempo, deben desarrollar habilidades de juicio crítico basadas en habilidades teóricas e intelectuales, y ser capaces de aplicar métodos humanos en sus responsabilidades como defensores de los pacientes. La enfermería quirúrgica profesional incluye la atención integral del paciente y su continuidad incluye las tareas perioperatorias de la enfermera del quirófano (30).

En centro quirúrgico, el personal debe estar especializado según la función que se va a realizar. Por ello, se distinguen dos tipos de enfermeras: circulante e instrumentista.

Enfermera Circulante

- Verificar el plan de operaciones y el tipo de intervenciones.
- Verificar que el quirófano esté preparado, comprobando también el correcto funcionamiento de los aparatos a utilizar.
- Reunir los elementos necesarios en la intervención.
- Recibir al paciente, comprobar su identificación y reunir la documentación y estudios requeridos.
- Ayudar a colocar al paciente en la mesa.

- Comprobar el aseo e higiene del paciente, así como asegurarse de que no lleve prótesis como indica el protocolo.
- Monitorizar al paciente.
- Ayudar al anestesiólogo a anestesiarse y preparar el monitor, previa preparación de medicación y material para intubar.
- Ayudar a vestirse al resto de personal de quirófano.
- Proporcionar a la enfermera instrumentista el material preciso.
- Recoger cualquier irregularidad que se produzca y esté dentro de sus competencias y ejecutar su corrección.
- Proporcionar ayuda a cualquier miembro del equipo, así como responder ante situaciones de urgencia según normas.
- Establecer comunicación de lo que sucede entre la zona limpia y la zona sucia. Velar por que se cumplan las normas de asepsia y desinfección respecto a la limpieza del quirófano.
- Recoger el material de desecho de la intervención para evitar el acumulo de estos.
- Recoger las muestras para el posterior análisis, etiquetándolas y enviándolas al laboratorio.
- Conservar la integridad, seguridad y eficacia del campo estéril durante la intervención.
- Contabilizar las compresas de fuera de campo.
- Colocar apósitos externos, fijar drenajes.

- Colaborar en colocar al paciente en la camilla para el traslado a zona de recuperación, supervisando dicho traslado, custodiando su historia y refiriendo a las enfermeras que reciben al paciente en la unidad las incidencias más significativas.
- Rellenar los datos de la hoja de Enfermería Circulante y preparar el quirófano para posteriores intervenciones.

Enfermera Instrumentista

- Conocer la operación a realizar.
- Preparar el instrumental y material requerido.
- Vestirse con ropa estéril y ponerse guantes.
- Vestir las mesas de instrumentación y colocar los instrumentos en el orden dispuesto.
- Contar el instrumental, gasas, compresas antes de empezar.
- Ayudar a los cirujanos a ponerse los guantes.
- Ayudar a la colocación del campo quirúrgico.
- Proporcionar al cirujano durante la intervención, el instrumental y el material estéril requerido.
- Tomar muestras intraoperatorias y se pasará a circulante.
- Controlar el uso de gasas y compresas.
- Colaborar en la desinfección final y colocación de apósitos.

- Retirar hojas de bisturí, agujas y demás objetos punzantes y cortantes.
- Colaborar en la colocación del paciente en la camilla.
- Recoger y revisar los instrumentos utilizados para su desinfección y esterilización.
- Proporcionar ayuda a cualquier miembro del equipo, así como responder ante situaciones de urgencias.
- Colaborar en traslado del paciente de la mesa quirúrgica hasta la camilla.

2.2.2. Estrés Laboral

2.2.2.1. Definición conceptual

El estrés laboral puede ocurrir como resultado de la relación entre el individuo, el ambiente de trabajo y la percepción individual de factores amenazantes derivados del trabajo que ponen en peligro el bienestar físico, psicológico y social del personal (31).

El estrés laboral; se define como una reacción tanto física como psíquica que provoca un desequilibrio en el organismo. Por su parte, el estrés laboral es definido por la Organización Internacional del Trabajo como un fenómeno que ocurre en el trabajo y ocurre cuando las exigencias exceden la capacidad o exceden sus responsabilidades, o cuando las habilidades y recursos del trabajador no se corresponden con los objetivos de la institución (32).

Además, el estrés en el trabajo es considerado uno de los problemas de salud más frecuente, y en los últimos años se ha dado más atención a esto. Del mismo modo, el estrés es una reacción del organismo que se desarrolla a través de experiencia que se ve como una amenaza, razón por la cual, reacción automática necesaria para el desarrollo de

la actividad humana, pero es cuando se da positivamente, en caso dado negativamente y constantemente crea una sobrecarga física y mental en organismo, causando daños a su salud, aumentando la incidencia de otras enfermedades y cambios en la salud que afectan a todas las actividades de persona. (33)

2.2.2.2. Impacto del Estrés

El termino de estrés se ha convertido en un término muy común en la actualidad, siendo esto un error, debido a que estar en un cuadro de estrés conlleva una serie de particularidades emocionales y fisiológicas, cuyas consecuencias pueden llegar a ser graves. Por lo cual, las consecuencias del estrés se evidencian en enfermedades, problemas motores y cognitivos, trastornos psicológicos graves que en el peor de los casos conlleva al suicidio. Como consecuencia, el estrés laboral es clave en las organizaciones, que debe ser detectado a tiempo, ya que su efecto puede ser grave tanto para el trabajador y para la organización, siendo esta afectada en disminución de la productividad, ausentismo, disminución en la calidad de servicio y/o producto (34).

2.2.2.3. Niveles de estrés

Según la escala de Holmes y Rahe en el año 1967, el nivel de estrés se cuantifica según 40 acontecimientos vitales, a los cuales se le asigna valores (UCV), de manera que relaciona con la acumulación de los cambios de vida que totaliza el estrés con la probabilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas (35).

2.2.2.4. Dimensiones de Estrés

Existen una gran variedad de instrumentos para la medición del nivel de estrés en el ambiente laboral. Algunos son más precisos para enfermería, una de ellas es la Escala de Estrés de Enfermería “The Nursing Stress Scale” (NSS) que fue creada por Pamela

Gray y James Anderson. Aquí se distinguen distintos factores que crean estrés en la práctica de enfermería. Esta escala tiene 3 dimensiones: (36).

- Ambiente físico, se refiere a la carga de trabajo de la enfermera y situaciones estresantes.
- Ambiente psicológico, consiste en la sub escala muerte y sufrimiento, preparación insuficiente para afrontar las necesidades emocionales, falta de apoyo del personal e incertidumbre en el tratamiento;
- Ambiente social, se enfatizan conflictos con médicos y entre enfermeras y supervisoras (36).

2.2.1.3. Teoría de Enfermería de Betty Neuman

En el Modelo de Sistema de Neuman, definió la enfermería como una “profesión única en la que se ocupa de todas las variables que afectan la respuesta de un individuo al estrés”.

Se centra en el paciente como un sistema (que puede ser un individuo, una familia, un grupo o una comunidad) y las respuestas del paciente a los factores estresantes.

El sistema incluye cinco variables (fisiológicas, psicológicas, socioculturales, de desarrollo y espirituales). Se entiende como un núcleo interno (recursos energéticos fundamentales) rodeado por círculos concéntricos que contienen líneas de resistencia, líneas de defensa convencionales y líneas de defensa flexibles. (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

HI: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de autorrealización del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de involucramiento laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de supervisión del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.

Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre como la dimensión de comunicación del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.

Hi5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de condición laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El siguiente estudio se basará en un método hipotético deductivo, que parte de una verdad general hasta la comprensión de verdades específicas. De igual modo, el método lógico es la argumentación deductiva, que consiste en dos premisas, una general y una específica, de las que se deduce una conclusión a la que se ha llegado a la hipótesis general a partir de lo particular (38).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo pretende cuantificar mediante la recolección y análisis de datos para probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica y análisis estadístico para poder establecer los patrones de comportamiento de su población (39).

3.3. Tipo de investigación

La investigación aplicada se caracteriza por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, el propósito del estudio es actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad (39).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño no experimental, se refiere cuando las variables independientes no cuentan con manipulación intencional, y no poseen grupo de control. Por lo tanto, estudian y analizan los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. El estudio será de corte transversal, debido al diseño transversal se clasifica como un estudio observacional que sirve tanto para fines analíticos como descriptivos. Asimismo, de

alcance correlacional, ya que se utilizará el procedimiento bivariante para el análisis y se determinará como se relacionan entre si las variables propuestas (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Población es el conjunto de elementos, finitos o infinitos de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados (39).

En la presente investigación la población estará conformada por 80 profesionales de enfermería que labora en el servicio de Centro Quirúrgico del hospital Nacional, provincia de Huancayo.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que cuente con segunda especialidad en centro quirúrgico.
- Personal de enfermería que tenga un tiempo de servicio mayor a un año en el servicio de Centro Quirúrgico en el hospital Nacional de Huancayo.
- Personal de enfermería que deseen participar en el estudio y firme el consentimiento.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que no cuente con segunda especialidad en centro quirúrgico.
- Personal de enfermería que tenga un tiempo de servicio menor a un año en el servicio de Centro Quirúrgico en el hospital Nacional de Huancayo.
- Personal de enfermería que no deseen participar en el estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. Variables y Operacionalización

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1 Clima laboral	El clima laboral es el enfoque o percepción que tiene cada trabajador frente a la organización donde trabajan	El clima laboral es la percepción de manera personal que tiene el trabajador de su entorno laboral.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de procedimiento y reglas • Definiciones de tareas obligaciones y políticas • Grado de toma de decisiones 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Muy favorable 210-250 • Favorable 170-209 • Media 130-169 • Desfavorable 90-129 • Muy desfavorable 50- 89
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Relación armoniosa • Toma de decisiones • Compromiso de los trabajadores 	Ordinal	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de tolerancia de diversas de la organización • Responsabilidades definidas • Interacción con personas de mayor jerarquía 	Ordinal	

V2 Estrés	El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.	El estrés afecta a los trabajadores, produciendo en el organismo reacciones físicas, emocionales, cognitivas, conductuales, las cuales al medirlas nos dará el nivel de estrés del trabajador.	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Dolores diversos • Desesperación • Problemas • Impotencia 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Alto: 69-102 • Medio: 35-68
			Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de comunicación • Emociones negativas • Preocupación • Sentido de humor • Apatía • Insatisfecho • Irritabilidad 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 0-34
			Social	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad • Retraimiento social • Problemas de concentración y atención • Indecisión 	Ordinal	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

En la recopilación de datos en este estudio se empleará la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para cada variable respectivamente.

3.7.2 Descripción de Instrumentos

Instrumento para medir el Clima Laboral

El instrumento será el cuestionario de Escala clima Laboral CL-SPC, el cual ha sido elaborado por Sonia Palma en el 2004, y validado por Cárdenas (41) en el 2022. El cuestionario está compuesto por 50 ítem divididos en 5 dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Las alternativas de respuesta son: Ninguno o Nunca: 1; Poco : 2; Regular o Algo : 3; Mucho : 4 y Todo o Siempre : 5.

Instrumento para medir el nivel de estrés

El instrumento a usar es el cuestionario de Escala de estrés de enfermería - Nurse Stress Scale (NSS), que fue elaborado en Versión original, por James Anderson y Pamela Gray. EE. UU; 1981, posteriormente fue adaptado al español por Escriba et al en el año 1998; en Perú fue validado por Alvarado y Rojas (36) en Perú en el 2020.

El cuestionario está compuesto por 34 ítem divididos en 3 dimensiones: físico (6 ítem), psicológico (18 ítem) y social (10 ítem). Las alternativas de respuesta son: nunca, alguna vez, frecuentemente, muy frecuentemente.

Cada ítem cuenta con 4 alternativas, que son: 1= Nunca, 2= Alguna vez, 3= Frecuentemente y 4= Muy frecuentemente

3.7.3 Validación

Instrumento de Clima Laboral:

Cárdenas (41) en el año 2022. El cuestionario tuvo una validez en la versión inicial de 66 ítems, posteriormente, fue validado por juicio de expertos (03), evidenciados en la investigación, y obtuvo una puntuación de 0,970, lo que demuestra la adecuación de la muestra para fines del objetivo del estudio.

Instrumento de Nivel de Estrés:

Alvarado y Rojas (36) en el año 2020. El instrumento: Cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) fue validado por juicio de expertos, conformado por 5 jurados, evidenciados en la investigación. La validez de contenido del instrumento fue de 86,4%, lo cual se interpreta como bueno.

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento de Clima Laboral:

Cárdenas (41) en el año 2022. La confiabilidad del instrumento fue analizada por el método Alfa de Cronbach, obtuvo correlaciones de 0,97; evidenciados en la investigación de lo que nos permite afirmar que el instrumento es confiable.

Instrumento de Nivel de Estrés:

Alvarado y Rojas (36) en el año 2020. El Nursing Stress Scale (NSS) tuvo una confiabilidad de 0,905; se calculó la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach.

3.6. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos, seguiremos los siguientes pasos:

- Se recolectará los instrumentos de los entrevistados.

- Los datos de los instrumentos se tabularán utilizando el programa Microsoft Excel.
- Los datos consolidados en Excel se trasladarán a la matriz previamente elaborada en el software estadístico IBM SPSS Statistic V25.0, para procesar el análisis de datos.
- Nuestros datos al ser cuantitativos realizaremos la prueba de normalidad.
- Se realizará las tablas de frecuencias
- Se obtendrá las medidas de tendencia central (la moda, la mediana y la media)
- Se obtendrá la varianza y la desviación estándar.
- Se realizará los gráficos para el análisis de datos.
- Se interpretará los resultados y se elaborará las conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

Los sujetos de investigación serán protegidos de acuerdo con los principios éticos y morales. La información proporcionada en la respuesta permanecerá anónima. Se cumplen los siguientes principios:

- **Principio de autonomía.** Se solicitará su participación de forma voluntaria que se registrará en su consentimiento informado, pero antes se le explicará en que consiste la investigación.
- **Principio de beneficencia.** Se proporcionará a las autoridades del hospital los resultados obtenidos para que diseñen estrategias para la observancia de normas de bioseguridad.
- **Principio de justicia.** Los participantes de este estudio se les brindará el debido respeto y cordialidad, sin ningún tipo de discriminación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

DESCRIPCIÓN	2023 - 2024															
	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificar el problema																
Buscar bibliografía																
Elaborar de la situación problemática																
Elaborar de los objetivos generales y específicos y justificación																
Elaborar las delimitaciones, recursos																
Elaborar las bases teóricas e Hipótesis																
Elaborar el enfoque y diseño																
Elaborar de Población, muestra y muestreo																
Elaborar técnicas e instrumentos de recolección de datos																
Elaborar el plan e procesamiento de análisis de datos																

Elaborar aspectos éticos																			
Elaborar aspectos administrativos																			
Elaborar los anexos																			
Aprobación del proyecto																			
Sustentación del proyecto																			

4.2.Presupuesto

Recursos Humanos	Recursos Humanos		
	Asesorías	1	3.500,00
	Técnico en Digitaciones	1	130,00
	Encuestador	2	70
	Estadístico	1	650
Recursos Materiales	Material Bibliográfico		
	Textos	Estimado	250
	Internet	Estimado	120
	Otros	Estimado	300
	Material de Impresión		
	Impresión y Copias	Estimado	260
	Empastado de Tesis	3	120
	USB	Ejemplares	45,00
	CD	Unidad	5,00
	Material de Escritorio		
	Papel Bond A4 80 Gramos	2 Millar	40,00

	Papelote Cuadriculado	10 Unidades	5,00
	Cartulina	10 Unidades	4,00
	Cinta Adhesiva	2 Unidades	3,00
	Plumones	5 Unidades	12,00
Servicios	SERVICIOS		
	Comunicaciones	Estimado	80,00
	Movilidad y Viáticos	Estimado	200,00
	Pasajes y viaticos	Estimado	400,00
	TOTAL DE COSTOS		S/. 6394.00
Recursos Financieros	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. Actores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enfermería vol.37 no.4 Ciudad de la Habana oct.-dic. 2021 Epub 10-Feb-2022. F Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
2. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral entre las enfermeras que están en primera línea en la atención de pacientes críticos. Ginebra: OMS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 10 noviembre de 2023]. Disponible en: <https://tinyurl.com/ssnyk6ps>
3. Mejia C, Chacon J, Enamorado O, Rosana L, Chacon S, Garcia Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev. Asoc Esp Espec Med Trab [Internet] 2020; 28(3): ISSN 1132-6255. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
4. Organización Panamericana de la Salud. Abordaje psicosocial para enfrentar el estrés en personal de enfermería. Washington: OPS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 15 noviembre de 2023]. Disponible en: <https://tinyurl.com/mua353a4>
5. García P., Jiménez A., Hinojoza L., Gracia G., Cano L. y Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un Hospital Público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. Revista de Salud Pública, edición 2020. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
6. Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe Colombiana. 2021[internet [fecha de acceso el 23 de Noviembre de 2023]disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>

7. Abriojo T. Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021. [Tesis de licenciatura en Enfermería]. Universidad Cesar Vallejo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66380>
8. Arango J, Cordova H, Sulca I. Estrés y Desempeño Laboral en el Enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho,2020. [tesis especialidad]. Lima. Universidad Nacional del Callao 2020 [Internet]. Disponible en. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5451/ARANGO%2c%20CORDOVA%2c%20SULCA%20FCS%20DA%20ESPEC%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Trujillo Ramirez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública. 2021; 1(2): 46-53. DOI: 10.53684/csp.v1i2.25. disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
10. Vilcarino P. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso-Chimbote, 2021 [Tesis Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo;2021[Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino_ZP_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. S. Guzmán. F. Toasa. M. Sánchez. A. Yáñez. “el nivel de estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica”, Ambato, Ecuador.2020. Dialnet Universidad de Ambato Ecuador [Internet]. 2020 [Consultado 02 de febrero del 2024]. Disponible en:[file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet-ElNivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet-ElNivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934%20(1).pdf)

12. M. Ferraz Mesa. “Factores laborales, clima laboral, que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería del Hospital Universitario Doctor Negrín y Complejo Hospitalario Universitario Materno-insular.”. Murcia, España. 2020. Repos tesis- Universidad de Murcia. (internet). 2021. (citado el 02 de diciembre del 2023): Disponible en: <http://hdl.handle.net/10201/85870>
13. Utami et al. (2020): Performance of female nurses: Dual career, work environment and work stress, *Ann Trop & Public Health*; 23 (8):1309–1316. Disponible en: <http://doi.org/10.36295/ASRO.2020.23818>
14. Leslie Chuquipiondo. Clima organizacional de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización, Clínica Internacional – Sede San Borja 2020 (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79831>
15. Mara Elizabeth Bedregal Caballero. Estrés ocupacional y clima laboral de los enfermeros del hospital Regional PNP - Arequipa 2022. Enero 2023 Volumen 9 Número 1 P 19-22. Disponible en: <https://www.scientiarvm.org/archivo-texto.php?Id=20&IdA=181>
16. Cortijo Briceño, Raquel Miriam. “Estrés y clima laboral en el personal del área de emergencia del Hospital De Vitarte, Lima 2020”. (Tesis de pregrado) Universidad TELESUP, 2021. Disponible en: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1600/1/CORTIJO%20BRICE%20RAQUEL%20MIRIAM.pdf>
17. Gan Federico Gan. Triginé Jaime. “Manual De Instrumentos De Gestión Y Desarrollo De Las Personas En Las Organizaciones”. [Internet]. Madrid, España: Ediciones Días de Santos; 2012 [consultado el 30 de noviembre de 2023]. Disponible

en:

https://books.google.com.pe/books/about/Manual_de_Recursos_Humanos.html?id=xTaAvxr2yPQC&redir_esc=y

18. Maisch Elena. Pautas Metodológicas Para La Realización De Estudios De Clima Organizacional. [Internet]. Lima, Perú: Gestión en el Tercer Milenio; 2004 [consultado el 15 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/gtm.v7i13.9859>
19. McGregor, Douglas. EL LADO HUMANO DE LA EMPRESA [Internet]. España: McGraw-Hill;1969 [Consultado el 12 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://ww1.docero.mx/doc/el-lado-humano-de-las-empresas-douglas-mcgregor-x2je3ne746>
20. Moreira, L. “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”. [Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763_36
21. Hernández, Jorge. “Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CON Quito.” [Tesis para obtener el grado de Psicología Industrial]. Quito. Universidad Central de Ecuador. 2011. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1477>
22. Cornell, F. Administración socialmente perceptiva. Phi Delta Kappa. Vol. 36, No. 6 (marzo, 1955). Recuperado el 8 de diciembre de 2023, de: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/20341621?sid=21105635347081&uid=2&uid=4&uid=3738800>

23. Uribe, Jesús. “CLIMA Y AMBIENTE ORGANIZACIONAL” [INTERNET]. México: El Manual Moderno; 2015 [Consultado el 16 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambienteorganizacional.pdf>
24. Castro, C. Espinoza, M. “Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia” [Tesis para optar por el título de licenciado en administración de empresas]. Perú. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019. Disponible en: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4597/Tesis_56469.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Palma%20\(2004\)%2C%20el,de%20procesos%20y%20resultados%20organizacionales.](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4597/Tesis_56469.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Palma%20(2004)%2C%20el,de%20procesos%20y%20resultados%20organizacionales.)
25. Baltazar, d y Chirinos, J. Clima Laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una Empresa de Servicios en el norte del Perú. Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2019. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysiChirinosAntezanaJose.pdf
26. Urbina, N y Monteza, L. Diagnostico y propuesta para mejorar el Clima Organizacional en la Empresa Ny Ingeniería S.A.C. Ubicada en la ciudad de Chiclayo. Licenciatura. Universidad Católica De Santo Toribio De Mogrovejo. 2014. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/628>
27. Neal, Griffin; Hart. the impact of organizational climate on safety climate and individual behavior, 2000. (Pag. 99-109) Disponible en: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1402713](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1402713)

28. . Salinas, Laguna; Mendoza. la satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica, 1994. (Pag. 22-29) Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/106/10636105.pdf>
29. Jiménez., Cueva. indicadores de calidad eficiencia de los servicios hospitalarios. Una mirada actual, revista cubana de salud pública, 2014. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662004000100004
30. Javier Céspedes. Enfermería Médico Quirúrgico I, 2010. disponible en: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fsf2737a5471a2e93.jimcontent.com%2Fdownload%2Fversion%2F1591288826%2Fmodule%2F9537530065%2Fname%2F1.%2520Antologia%2520Enfermer%25C3%25ADa%2520M%25C3%25A9dico%2520Quirurgico%2520I.pdf&psig=AOvVaw0UqR2CcQfCyGW6Up58DlmG&ust=1707421339629000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAYQn5wMahcKEwj4vfaz_pmEAxUAAAAAHQAAAAAQBg
31. Nereyda Cruz Zuñiga et al (2021) clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Revista española de salud pública ISSN 2173-9110. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100187#:~:text=y%20social6.-.El%20estr%C3%A9s%20laboral%20puede%20aparecer%20como%20resultado%20de%20la%20relaci%C3%B3n,probabilidad%20del%20consumo%20de%20alcohol.
32. OIT. estrés en el trabajo: un reto colectivo, servicio de Administracion del Trabajo, Inspeccion del trabajo, seguridad y salud en el trabajo – LABADMIN/OSH. Ginebra, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

33. María ángeles del Hoyo Delgado Estrés laboral, Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2004. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
34. Félix Verduzco, R. O. (2018). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL: Revisión genérica desde la teoría. Cultura Científica y Tecnológica, 15(64), 31–42. URL: <http://ezproxy.ecci.edu.co:2092/login.aspx?direct=true&db>.
35. Ticona Benavente et al. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la facultad de enfermería – UNSA Arequipa, 2006. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/n19/docencia1.pdf>
36. Alvarado C, Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao-2020. [Tesis de Licenciatura] .Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020. Disponible en : <https://repositorio.uich.edu.pe/handle/20.500.12872/518>
37. Alex Santiago, blog yoamoanfermeria.com. disponible en: <https://yoamoanfermeriablog.com/teorias-y-modelos-de-enfermeria/>
38. Diccionario Britannica. Método hipotético-deductivo. [Internet]. 2022. [citado octubre 2023]; Disponible en: <https://www.britannica.com/science/hypothetico-deductive-method>
39. Sampieri Hernandez. metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana, 2003. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez.%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
40. Carrasco Díaz. Metodología de la investigación científica, 2006. Disponible en: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1

41. Cárdenas Albán, Angela Clima laboral y su relación con el estrés laboral, en los trabajadores del Ministerio de Salud, Lima. (Tesis de pregrado) Universidad Norbert Wiener, 2022. Lima. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8205/T061_45730745_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1.: Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>. Problema general</p> <p>¿Cómo el clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo se relaciona el clima laboral y estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.</p>	<p>. Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.</p>	<p>V1: CLIMA LABORAL</p>	<p>Método de investigación</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque será cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental,</p> <p>Corte transversal</p> <p>Correlacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población estará conformada por 80 enfermeros del servicio de emergencia.</p>
<p>. Problemas específicos</p> <p>¿Como la dimensión de autorrealización del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023?</p> <p>¿Como la dimensión de involucramiento laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer como la dimensión de autorrealización del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023.</p> <p>Establecer como la dimensión de involucramiento laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de autorrealización del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de involucramiento laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de</p>	<p>V2: ESTRES</p>	<p>Población y muestra</p> <p>La población estará conformada por 80 enfermeros del servicio de emergencia.</p>

centro quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023?

quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023.

enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.

¿Como la dimensión de supervisión del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023

Establecer como la dimensión de supervisión del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de supervisión del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023.

¿Como la dimensión de comunicación del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023

Establecer como la dimensión de comunicación del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023

Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre como la dimensión de comunicación del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023

¿Como la dimensión de condición laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023

Establecer como la dimensión de condición laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, de Huancayo, 2023

Hi5: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de condición laboral del clima laboral se relaciona con el estrés del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023

Técnica e Instrumentos:

Las técnicas que se aplicarán incluyen la encuesta y como instrumentos: 2 Cuestionarios

Anexo 2: Instrumentos**INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL****I. Datos Generales****Tiempo de labor en la Institución:** _____**Tiempo de labor en el Servicio de Centro Quirúrgico:** _____**Edad:** _____**Sexo:** M () F ()**Condición Laboral:****Nombrado () Contratado ()**

Nunca : 1

Poco : 2

Regular o Algo : 3

Mucho : 4

Todo o Siempre : 5

Nº	Dimensión 1: autorrealización	Respuesta
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización	
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	

8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	
	Dimensión 2: involucramiento laboral	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	
	Dimensión 3: supervisión	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22	En la oficina, se hacen mejores las cosas cada día.	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	

25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	
29	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.	
30	Existen buena administración de los recursos.	
	Dimensión 4: comunicación	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesite.	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36	LA empresa promueve el desarrollo personal	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	
39	El supervisor escucha los plantea los planteamientos que se hacen.	

40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
	Dimensión 5: condiciones laborales	
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
48	Existe un trato justo en la institución.	
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	

INSTRUMENTO DE NIVEL DE ESTRÉS

I. Datos Generales

Tiempo de labor en la Institución: _____

Tiempo de labor en el Servicio de Centro Quirúrgico: _____

Edad: _____

Sexo: M () F ()

Condición Laboral:

Nombrado () Contratado ()

Indicaciones: en adelante se presenta una serie de preguntas donde usted de acuerdo a su parecer deberá elegir marcando con una x.

Señale con qué frecuencia si tienes las siguientes reacciones:

Nunca=1; Alguna vez =2; Frecuentemente) 3; Muy frecuentemente=4

Escala de medición global y por variables del instrumento.

N°	Enunciados	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
Dimensión 1: Físico					
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes				
4	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
5	Problemas o conflictos con un supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
Dimensión 2: Psicológico					
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área				
8	La muerte de un paciente				
9	Problemas o conflictos con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
12	La muerte de un paciente con quien entable una relación estrecha				

13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
	Dimensión 3: Social				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de Enfermería (Ejem: tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia médica				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo Especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

Anexo 5:. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Cotera Vicharra, Milagros Consuelo
 Título : “Nivel de estrés y clima laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Nivel de estrés y clima laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Milagros Cotera Vicharra**. El propósito es: “Determinar cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y clima laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Huancayo, 2023”.”.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. **Milagros Cotera Vicharra** al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad

Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI:

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad Wiener on 2024-03-16 Submitted works	1%
2	Universidad Wiener on 2023-10-14 Submitted works	1%
3	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-12-28 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-01-28 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-09-03 Submitted works	<1%
7	repositorio.uch.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%