



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del
servicio de emergencia de un hospital público nivel II de Puente Piedra,

2023

Para optar el título de

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado Por:

Autor: Vega Lozada, Elsa

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda


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

Línea de Investigación General

Salud y Bienestar

Lima – Perú

2023

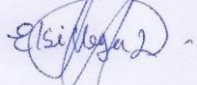
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **VEGA LOZADA ELSI** 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 LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO NIVEL II DE PUENTE PIEDRA, 2023”**

Asesorado por la docente: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda DNI ... 114238186 ORCID...<https://orcid.org/0000-0002-7160-7585> tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve) % con código __oid:__ oid:14912:354579834 _____ 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

Firma de autor 2

VEGA LOZADA ELSI Nombres y apellidos del Egresado

DNI:42602191

DNI:



Firma

Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda

DNI:114238186

Lima, 12 de mayo de 2024

DEDICATORIA

A mi centro de estudios, familia y
Dios quienes siempre me han brindado su
apoyo y fuerza para cumplir con mis metas y
objetivos

AGRADECIMIENTO

A mis padres quienes mediante sus enseñanzas y ejemplo han hecho de mi la persona y profesional que soy ahora.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRDECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial	5
1.5.3. Población o Unidad de análisis	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Base Teórica	9
2.3. Formulación de hipótesis	13
3. METODOLOGÍA	15
3.1. Método de la investigación	15
3.2. Enfoque de la investigación	15
3.3. Tipo de investigación	15
3.4. Diseño de la investigación	15
3.5. Población, muestra y muestreo	16

3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1.	Técnica	20
3.7.2.	Descripción de instrumentos	20
3.7.3.	Validación	21
3.7.4.	Confiabilidad	21
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9.	Aspectos éticos	22
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1.	Cronograma de actividades	23
4.2.	Presupuesto	24
5.	REFERENCIAS	25
	ANEXOS	30
	Anexo 1: Matriz de consistencia	
	Anexo 2: Instrumentos	
	Anexo 3: Formato de consentimiento informado	

Resumen

El **objetivo** es determinar el Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público Nivel II de Puente Piedra, 2023. Como **metodología** se empleará un estudio hipotético deductivo cuantitativo descriptivo correlacional no experimental y alcance correlacional. Del mismo modo la **muestra** para este estudio estará conformada por una población de 85 enfermeros que trabajan en el área de emergencia del hospital bajo estudio; por otra parte cada variable será medida mediante encuesta (cuestionario) tipo escala, para ello cada uno de los instrumentos tiene una fiabilidad de en el cual valores han alcanzado para Estrés laboral 0.790 de Cronbach y para desempeño laboral un valor de 0,936, se empleará un programa Excel y SPSS versión 25 para el análisis estadístico, aplicándose la estadística inferencial de esta forma se dará respuesta a las hipótesis planteadas, contrastándolas con la prueba RHO de Superman, así también los **resultados** descriptivos serán expresados en frecuencia en términos porcentuales ilustrados en gráficos y barras respectivamente, durante toda la investigación se mantendrá una conducta de investigación apegada a los principios éticos

Palabras clave: Nivel de estrés laboral; rendimiento laboral; personal de enfermería

Abstract

The objective is to determine work stress and work performance in the nursing staff of the emergency service of a Level II Public Hospital in Puente Piedra, 2023. As a methodology, a hypothetical deductive quantitative descriptive correlational non-experimental study and correlational scope will be used. Likewise, the sample for this study will be made up of a population of 85 nurses who work in the emergency area of the hospital under study; On the other hand, each variable will be measured by means of a scale-type survey (questionnaire), for this each of the instruments has a reliability of which values have reached 0.790 Cronbach's for work stress and for work performance a value of 0.936, a value of 0.936 will be used. Excel and SPSS version 25 program for statistical analysis, applying inferential statistics in this way, the proposed hypotheses will be answered, contrasting them with Superman's RHO test, and the descriptive results will also be expressed in frequency in percentage terms illustrated in graphs and bars respectively, throughout the research, research conduct in line with ethical principles will be maintained.

Keywords: Level of work stress; labor performance; nursing staff

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, el impacto del entorno laboral actual, caracterizado por la globalización y el veloz desarrollo tecnológico, en los trabajadores del sector salud. Esta influencia se traduce en cambios relevantes en la organización del trabajo y las relaciones laborales, junto a una aceleración del ritmo de trabajo impulsada por la comunicación instantánea y la competencia global. Este panorama puede generar estrés en los trabajadores, lo que podría afectar negativamente su desempeño laboral. (1).

Se ha observado que el estrés laboral se presenta de diferentes maneras, como la ansiedad, el agotamiento emocional o la falta de concentración. Estas repercuten en la capacidad del trabajador para realizar sus tareas y responsabilidades de forma eficaz. A su vez, el estrés a largo plazo puede generar una disminución en el compromiso con la empresa, lo que afecta la motivación y la satisfacción del trabajador en su puesto. (2). El estrés presente en el entorno laboral actual puede ser un factor clave en la disminución del rendimiento de los trabajadores de la salud. Es crucial que las organizaciones reconozcan este impacto y tomen medidas para reducir el estrés laboral. (3).

A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido que el desempeño laboral juega un papel fundamental en la salud mental de los trabajadores a nivel global. (4).

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), revela que, en 2019, a nivel mundial, más del 50% de los trabajadores sufría de movimientos repetitivos de alto riesgo físico, mientras que un 12% padecía estrés severo, abuso verbal o físico, e incluso acoso, lo que afectaba negativamente su desempeño laboral. (5). En el contexto de los Las enfermeras en los hospitales

públicos españoles durante el 2020 soportaron una considerable carga laboral, tanto emocional como física. Su labor se caracterizó por la multitarea y una notable falta de reconocimiento, apoyo y respeto por parte de sus superiores. A esto se sumaban bajos salarios y deficiencias en las instalaciones. Esta situación repercutió negativamente en su desempeño laboral, impactando en la calidad y la eficiencia de su trabajo. (6).

En América Latina, los datos revelan que, en Latinoamérica, las estadísticas evidencian un problema preocupante, el bajo desempeño laboral. Esta situación afecta a diversos países de la región, con diferentes causas y características en cada uno. Argentina, 26% de los trabajadores presentan un rendimiento laboral deficiente. Chile, 28% de los empleados vinculan la depresión y el estrés con su bajo desempeño. Colombia, Tanto mujeres (28%) como hombres (25%) experimentan bajo rendimiento, con las mujeres más afectadas, Brasil, 14% de los problemas de desempeño se atribuyen al estrés laboral. Un estudio realizado en el hospital de Mapasingue Oeste en Guayaquil destacó que el desempeño profesional se mantuvo en un nivel medio (69,0%) debido a la falta de incentivos o factores que pudieran contribuir a mejorar las habilidades de los trabajadores (7).

En el ámbito del desempeño laboral la carga de trabajo en las instituciones de salud del Perú ha aumentado un 50%, impactando negativamente al personal de enfermería. Las condiciones laborales y la escasez de enfermeros (solo 12 por cada 1000 habitantes) afectan su rendimiento. Se necesitan medidas para reducir la carga de trabajo, mejorar las condiciones laborales y aumentar la cantidad de enfermeros para garantizar una atención de calidad a los pacientes. (8).

El estrés laboral, un problema que genera trastornos de salud mental en el ámbito laboral, tiene su origen en diversos factores, principalmente aquellos de tipo psicosocial como la configuración y diseño de las tareas. La carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre el

trabajo, la falta de apoyo social, un entorno de trabajo inseguro o la falta de reconocimiento son ejemplos de estos factores. Es crucial que las empresas tomen medidas para prevenirlo, diseñando tareas motivadoras, proporcionando recursos, fomentando una cultura de trabajo positiva y ofreciendo apoyo a los trabajadores afectados. (9). Más allá de la configuración de las tareas, otros factores también impactan negativamente el rendimiento laboral. La falta de equilibrio entre la vida personal y profesional, la ausencia de reconocimiento y recompensas, un liderazgo ineficaz y la comunicación deficiente generan un ambiente laboral poco favorable que reduce la productividad y el desempeño de los trabajadores. (10). La OMS busca combatir los problemas de salud mental en el trabajo mediante directrices y recomendaciones para los directivos. Estas medidas se enfocan en prevenir situaciones laborales estresantes a través de la capacitación, y en brindar apoyo a los empleados que ya están enfrentando dificultades. El objetivo es crear un ambiente laboral más saludable y propicio para el bienestar mental de los trabajadores. (11).

En Latinoamérica, el estrés laboral afecta a muchos trabajadores, con Venezuela, Ecuador y Panamá liderando en niveles de estrés. Argentina, Brasil y Chile también muestran altos índices. Las causas del estrés laboral son variadas: altas demandas, falta de tiempo, inseguridad laboral y presión por cumplir objetivos. Este problema tiene graves consecuencias para la salud individual y la productividad de las empresas. (12).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) confirma que el estrés laboral es un problema habitual en las sociedades industrializadas. Las crecientes exigencias del trabajo afectan negativamente la salud mental y física de los trabajadores. En este contexto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los gobiernos de América Latina y el Caribe unen fuerzas para abordar la salud mental. Es importante destacar que diversos factores, como el género, la edad, los años de servicio y el área laboral, se asocian a un mayor riesgo de padecer enfermedades mentales como el estrés, la depresión y la ansiedad. (13).
Influencia de las características individuales y laborales en el riesgo de enfermedades mentales

Las características individuales, como el género, la edad y la personalidad, y las características del trabajo, como el tipo de trabajo, las condiciones de trabajo y el ambiente laboral, pueden interactuar y aumentar el riesgo de desarrollar enfermedades mentales como el estrés, la depresión y la ansiedad. Es importante comprender esta interacción para identificar a los trabajadores más vulnerables y desarrollar estrategias de prevención e intervención efectivas. (14). Un reciente estudio revela una preocupante realidad: el estrés laboral aqueja fuertemente al sector salud, particularmente a mujeres, personal médico y aquellos con turnos rotativos/nocturnos o mayor antigüedad. Estos datos evidencian la urgencia de implementar medidas para prevenir y reducir el estrés, protegiendo así la salud de los trabajadores y garantizando la calidad de la atención sanitaria. (15). Combatir el estrés laboral en el sector salud: una necesidad urgente para la calidad del servicio. Así como la importancia de implementar medidas preventivas para combatir el estrés laboral en el sector salud. Estas medidas, como la conciliación entre la vida laboral y personal, la creación de ambientes laborales positivos y la implementación de políticas socio-laborales adecuadas, no solo reducirán el estrés en los trabajadores, sino que también mejorarán su desempeño y la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. Invertir en la salud mental del personal sanitario es fundamental para garantizar una atención médica de calidad. (16).

Atendiendo a esa situación problemática, se desarrolló un proceso investigativo con el objetivo de establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Nivel II de Puente Piedra, 2023.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Nivel II de Puente Piedra, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo la dimensión control se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería?
- ¿Cómo la dimensión demanda se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería?
- ¿Cómo la dimensión apoyo social se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público nivel ii de puente piedra, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cómo la dimensión física se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería de un hospital público nivel ii de puente piedra, 2023
- Identificar cómo la dimensión psicológica se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería de un hospital público nivel ii de puente piedra, 2023.
- Identificar cómo la dimensión apoyo social se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería de un hospital público nivel ii de puente piedra, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estrés es un factor omnipresente en la vida de las enfermeras, generado por las altas demandas de su trabajo, la falta de control sobre su labor y el escaso apoyo social. Este estrés tiene un impacto multifacético en su desempeño laboral, llevando al agotamiento físico y emocional, la disminución de la productividad, la toma de decisiones deficiente, el aumento de errores médicos, el burnout y la dificultad para conciliar su vida personal y laboral. Abordar el estrés mediante la reducción de la carga de trabajo, el aumento del control

sobre su labor, el apoyo social y programas de bienestar es fundamental para mejorar el bienestar de las enfermeras, la calidad de la atención al paciente y la eficiencia del sistema de salud.

1.4.2 Metodológica

La justificación metodológica define cómo se realizará la investigación, asegurando su calidad, ética y rigor científico. Permite a otros investigadores comprender y evaluar tu enfoque metodológico, fortaleciendo la validez y confiabilidad de tus resultados. Además, facilita la replicación del estudio, contribuyendo al avance del conocimiento en este campo.

1.4.3 Práctica

1.5 Este estudio sobre el estrés laboral y el desempeño tiene un impacto real en la salud y el bienestar de los trabajadores. Al comprender mejor la relación entre el estrés y el rendimiento, podemos generar estrategias para mejorar la salud física y mental de los empleados, lo que a su vez conduce a una mejor calidad de vida.

1.6 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal.

Para realizar esta investigación se empezará del mes de Julio al mes de diciembre del 2023.

1.5.2 Espacial.

La investigación se desarrollará en el servicio de emergencia de un hospital público de Nivel II de Puente Piedra, Región Lima - Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Son las enfermeras del servicio de emergencia.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes nacionales

Rojas (13) 2022, Perú, el estudio se realizó con el propósito de determinar “la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en un hospital limeño en 2022”. Se utilizó una metodología cuantitativa, con diseño no experimental y enfoque correlacional. Participaron 56 enfermeros pediátricos. Los resultados revelaron una relación inversa, significativa y de magnitud baja entre estrés y rendimiento ($Rho = -.329$, $Sig. = .018$). El análisis descriptivo mostró que el 54.9% experimenta estrés laboral en nivel medio, mientras que el 64.7% presenta un rendimiento laboral bueno. Además, se encontró una correlación inversa, significativa y baja entre agotamiento emocional y rendimiento ($Rho = -.338$, $Sig. = .015$), la única dimensión del estrés laboral que demostró vínculo. En conclusión, se confirmó la relación entre las variables estudiadas, validando la hipótesis de investigación.

Condezo (16), 2020, Perú, el enfoque primordial de esta indagación fue establecer “la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral en enfermeros de un hospital público en el centro de Lima durante 2021”. Se trató de un estudio aplicado con diseño no experimental y correlacional. Se adaptaron dos cuestionarios: el "Nursing Stress Scale (NSS)" para medir el estrés laboral y el Cuestionario de "Koopmans" para evaluar el rendimiento laboral. Tres expertos validaron los cuestionarios. La muestra incluyó 70 enfermeros y se aplicó un muestreo censal. Los datos se analizaron con SPSS versión 25 y se empleó Excel versión 2016 para generar gráficos. Se realizaron análisis descriptivos y pruebas de hipótesis para ambas variables y sus dimensiones. Los datos recolectados confirmaron una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los enfermeros. El coeficiente de correlación ($Rho = 0.694$) indica una correlación moderada

directamente proporcional, lo que sugiere que reducir el estrés laboral aumenta el rendimiento. El valor de significancia bilateral es 0.001.

Pérez (17), 2023, Perú, estudio cuyo objetivo fue: “Examinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral de enfermeros en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID-19 en el Hospital de Apoyo Bagua en 2021”. Método: Enfoque cuantitativo y correlacional. La muestra consistió en 20 enfermeros. Los datos se obtuvieron mediante el Maslach Burnout Inventory para el estrés laboral y el cuestionario de competencias profesionales de Chumpitaz. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y demostraron alta confiabilidad. Los resultados confirman una relación negativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los enfermeros, respaldada por correlaciones Spearman negativas y significativas entre agotamiento emocional, despersonalización y rendimiento. Sin embargo, se encontró una relación positiva y significativa entre la realización personal y el rendimiento. En resumen, los enfermeros con menor estrés exhiben mayor eficacia en sus tareas y contribuyen al bienestar de los pacientes.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Lema y Reinoso (18), 2023, México, el propósito de este estudio fue establecer “la relación entre los niveles de estrés y el rendimiento laboral en el Hospital San Francisco de Latacunga”. La metodología adoptada es de corte cuantitativo, de enfoque relacional y transversal. Se emplearon cuestionarios validados para recopilar datos de 26 trabajadores del hospital. Se descubrió que el personal en Atención al Cliente y el Laboratorio tiende a experimentar mayores niveles de estrés. La evaluación de correlación entre estrés y desempeño laboral no reveló una relación inversa significativa, excepto en el caso del "sentimiento de no valía", que mostró correlación inversa significativa con el rendimiento laboral. En términos generales, se determinó que el estrés laboral experimentado por el personal es moderado, mientras que el rendimiento laboral es muy bueno.

Cortez et al. (19) 2022, México, estudiaron el estrés laboral de enfermeros en México con diseño descriptivo y muestra de 115. Utilizaron pruebas de estrés laboral y Test de Hamilton. Hallaron que el 46.1% tenía alto estrés por exceso de tareas, demanda de pacientes y guardias de 24 horas. El 18.3% tuvo estrés medio y el 52.4% alto según pruebas. La edad promedio fue 39-46 años, con 13 años antigüedad laboral. Concluyeron que factores sociodemográficos influyen en estrés laboral y sugirieron que se implementen planes para reducirlo en el personal enfermero del hospital.

Dueñas (20), 2020, Ecuador, en su investigación realizada el enfoque estuvo en "identificar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento del personal de salud en el hospital Natalia Huertas de Niemes". El estudio adoptó un enfoque correlacional y contó con una muestra de 76 participantes del hospital. Para evaluar los niveles de estrés y el rendimiento laboral, se aplicaron cuestionarios como herramientas de análisis. Los resultados destacaron que los niveles de estrés laboral se originan en elementos como la falta de incentivos, remuneración equitativa, reconocimiento y la sobrecarga de tareas, lo que incidió en una disminución en el rendimiento y la productividad laboral, teniendo un impacto directo en la satisfacción de los usuarios.

Yaguar (21), 2019, en Guayaquil, Ecuador, se llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue "analizar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de salud en el centro de salud de primer nivel en Mapasingue Oeste". La metodología utilizada fue correlacional, y la muestra comprendió 116 trabajadores de salud. Se emplearon cuestionarios para evaluar tanto el rendimiento como el estrés laboral. Se encontró que la mayoría de los trabajadores de salud presentaba niveles bajos de estrés laboral (46.6%) y un rendimiento profesional regular (69.0%). Se identificó una asociación estadística entre las variables ($p < 0.05$).

Como conclusión, se determinó que el estrés laboral en los profesionales de la salud está estadísticamente relacionado con su desempeño profesional.

2.2. Estrés Laboral

2.2.1 Concepto de Estrés Laboral

El estrés laboral surge como una respuesta del trabajador ante las exigencias y presiones del trabajo que superan sus capacidades y recursos, desafiando su capacidad para manejar la situación. (22).

El estrés abarca un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante elementos nocivos o adversos en el trabajo. Se caracteriza por un estado de alta excitación o angustia. (23).

El estrés laboral es un factor riesgoso que altera el equilibrio psicológico de la persona, generando consecuencias negativas tanto en el ámbito laboral como personal. (24).

El estrés laboral se define como la respuesta negativa, tanto física como emocional, que experimenta un individuo cuando las exigencias del trabajo superan sus capacidades y recursos para afrontarlas. (25).

2.2.2 Características del Estrés Laboral

Se pueden discernir las siguientes atribuciones del estrés laboral (26):

El estrés laboral surge cuando las exigencias y presiones del trabajo superan las habilidades y recursos del individuo, desafiando su capacidad para manejar la situación.

El estrés laboral se caracteriza por una intensa excitación o angustia que puede tener consecuencias negativas tanto en el ámbito profesional como personal.

Los síntomas del estrés laboral pueden ser físicos, emocionales, cognitivos y psicológicos, y varían de persona a persona.

El estrés laboral puede ser causado por diversos factores de riesgo psicosociales, como la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y el escaso apoyo social.

El estrés laboral puede afectar la salud mental y física del trabajador, y a su vez, reducir su productividad.

2.2.3 Tipos de Estrés Laboral

Se pueden discernir las siguientes categorías de estrés laboral (26):

- Estrés agudo: consiste en una respuesta inmediata y pasajera del organismo frente a una situación estresante, como sobrecarga de labor o conflicto en el entorno laboral.
- Estrés crónico: constituye una reacción prolongada del organismo ante situaciones estresantes persistentes, como un entorno de trabajo tóxico o una constante sobrecarga laboral.
- Estrés organizacional: refiere a las respuestas del empleado frente a condiciones laborales que afectan su salud física, psicológica y social, y que están vinculadas a la organización del trabajo, como la carencia de autonomía, apoyo social o claridad en responsabilidades.
- Estrés por conflicto de roles: emerge cuando el empleado encara exigencias laborales en su rol que son contradictorias o incompatibles, generando tensión emocional y cognitiva.

- Estrés por sobrecarga de trabajo: se genera cuando el empleado enfrenta una excesiva cantidad de tareas o una carga que excede sus recursos y habilidades, resultando en tensión emocional y física.

2.2.4 Instrumentos para medir y evaluar el Estrés Laboral

Se pueden identificar los siguientes recursos para cuantificar y valorar el estrés laboral (27):

Estrés agudo:

Explicación: Es una respuesta breve e intensa del cuerpo ante una situación puntual de presión, como un examen importante o un accidente automovilístico.

Estrés crónico:

Explicación: Es una respuesta prolongada del cuerpo ante situaciones de presión que se mantienen en el tiempo, como problemas económicos o un trabajo con mucha carga.

Estrés organizacional:

Explicación: Es la respuesta del trabajador ante condiciones laborales que afectan su bienestar físico, mental y social, como la falta de apoyo de sus compañeros o un liderazgo deficiente.

Estrés por conflicto de roles:

Explicación: Surge cuando las exigencias de un rol laboral son incompatibles entre sí o con otros roles importantes en la vida del trabajador, como ser padre y jefe al mismo tiempo.

Estrés por sobrecarga de trabajo:

Explicación: Se produce cuando la cantidad de trabajo o la complejidad de las tareas excede las capacidades del trabajador, generando agotamiento físico y mental.

2.2.5 Dimensiones del Estrés Laboral

Karasek y Theorell desarrollaron el modelo de demanda-control-apoyo social, el cual propone una explicación del estrés laboral basada en el equilibrio entre las tres dimensiones: (28)

Dimensión 1: física Se refiere a la habilidad de los empleados para influir en sus tareas y en la estructura de su labor. Esta dimensión engloba dos aspectos: el control sobre el contenido de las tareas y el control sobre el ritmo laboral. El control actúa como un recurso para amortiguar las exigencias del trabajo, ejerciendo un impacto sustancial en la salud, sin importar el nivel de demandas o apoyo social. (28)

Dimensión 2: psicológico. Se refiere a las solicitudes laborales, incluyendo la cantidad de trabajo, la complejidad de las tareas y el tiempo disponible para completarlas, entre otros aspectos. El modelo demanda-control sostiene que el malestar psicológico se observa en trabajadores sometidos a altas demandas, pero con bajo nivel de control en sus funciones. (28)

Dimensión 3: Apoyo social. Se refiere a la disponibilidad de ayuda en el entorno laboral, tanto por parte de colegas como de supervisores. En este sentido, se consideran tanto el apoyo socioemocional como el apoyo social instrumental. El primero aborda la integración emocional y social entre colegas y supervisores, mientras que el segundo se enfoca en la ayuda proporcionada para llevar a cabo las tareas laborales. (28)

2.2.6 Teoría del Estrés Laboral desde el enfoque del profesional de enfermería

2.2.6.1 Modelo de Roy

También conocido como el Modelo de Adaptación de Roy o la Teoría de la Adaptación de Roy, es un marco teórico desarrollado por la enfermera y teórica de enfermería Sister Callista Roy en la década de 1970. Este modelo se utiliza en la práctica de enfermería para comprender y abordar las necesidades de los pacientes y guiar la atención de enfermería. (29)

El Modelo de Roy se basa en la idea central de que los seres humanos son sistemas biopsicosociales, y la enfermería se enfoca en ayudar a los individuos a adaptarse a cambios en su

entorno interno y externo para mantener la salud y el bienestar. A continuación, se describen los elementos clave de este modelo (29).

Individuo: En este modelo, el individuo es el enfoque principal. Se considera como un sistema complejo que busca mantener su equilibrio y adaptarse a cambios en su entorno. Roy identifica tres subsistemas en el individuo: el fisiológico, el psicológico y el social.

Entorno: El entorno se refiere a todo lo que rodea al individuo. Puede ser tanto interno (como cambios en la salud) como externo (como el contexto social y cultural). Los cambios en el entorno pueden desencadenar la necesidad de adaptación.

Adaptación: La adaptación es el proceso clave en el Modelo de Roy. Se refiere a la capacidad del individuo para responder a los cambios en el entorno y mantener su equilibrio. La enfermería, según este modelo, tiene como objetivo ayudar a las personas a adaptarse de manera efectiva a las demandas cambiantes.

Modos de adaptación: Roy identifica cuatro modos de adaptación que las personas utilizan para hacer frente a los cambios:

Modo Fisiológico: Incluye todas las respuestas físicas y biológicas a los cambios en el entorno. (29)

Modo de Autoconcepto: Se relaciona con cómo una persona percibe y se valora a sí misma en relación con los cambios. (29)

Modo de Relaciones Interpersonales: Trata sobre cómo una persona se relaciona con los demás y cómo esos contactos pueden influir en la adaptación. (29)

Modo de Rol Social: Se centra en los roles sociales que desempeña una persona y cómo estos roles pueden verse afectados por los cambios. (29)

Evaluación y Diagnóstico de Enfermería: En el Modelo de Roy, los enfermeros evalúan los modos de adaptación de un individuo para determinar si están funcionando de manera efectiva o si se requiere alguna intervención de enfermería. Esto implica la identificación de problemas o desafíos en la adaptación (29).

Intervención de Enfermería: Una vez que se ha realizado la evaluación y el diagnóstico, los enfermeros implementan intervenciones para ayudar al individuo a adaptarse de manera efectiva. Estas intervenciones pueden incluir educación, apoyo emocional, cuidados físicos y otras estrategias específicas según las necesidades de cada paciente (29).

Evaluación de Resultados: Después de la intervención, se evalúan los resultados para determinar si el individuo ha logrado una adaptación efectiva. Si es necesario, se ajustan las intervenciones (29).

El Modelo de Roy es un marco teórico valioso en enfermería que ayuda a los profesionales a comprender y atender las necesidades de los pacientes desde una perspectiva holística y centrada en la adaptación. Proporciona un enfoque estructurado para la práctica de enfermería y ha sido ampliamente utilizado en la educación y la investigación en enfermería (29).

2.3. Rendimiento Laboral

2.3.1 Concepto de Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral hace referencia al resultado obtenido en el contexto laboral en relación a los recursos disponibles. Esto implica la relación entre los medios empleados para lograr

un objetivo y el logro final alcanzado (30). El concepto de rendimiento laboral puede ser definido como las conductas o acciones observadas en los empleados de una entidad (25).

El rendimiento laboral implica el nivel de eficacia, efectividad y productividad con el que un trabajador cumple sus responsabilidades en el ambiente de trabajo (30). Este término se relaciona con la habilidad de un individuo para desempeñar sus tareas de manera competente, lograr las metas y objetivos establecidos, y contribuir al cumplimiento de los resultados y objetivos organizacionales (30).

2.3.2 Factores que influyen en el rendimiento laboral

A continuación, se presentan algunos de los factores identificados (30):

- **Eficiencia:** la eficiencia en el ámbito laboral es un aspecto que puede afectar el desempeño en el trabajo, ya que se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos y metas predeterminados.
- **Adaptabilidad:** la capacidad para ajustarse a los cambios en el entorno laboral es un elemento que puede influenciar en el rendimiento laboral, permitiendo a los trabajadores enfrentar situaciones novedosas y desafiantes.
- **Factores psicosociales:** los elementos psicosociales de riesgo, como el estrés laboral, pueden tener un impacto en el desempeño laboral de los empleados.
- **Motivación:** la motivación de los empleados es un aspecto que puede influir en el rendimiento laboral, ya que está relacionada con el nivel de interés y dedicación que los trabajadores dedican a sus labores.

- Satisfacción laboral: la satisfacción en el trabajo es un aspecto que puede influenciar en el rendimiento laboral, ya que guarda relación con el grado de satisfacción que los empleados experimentan con respecto a su labor y al ambiente en el que trabajan.
- Soporte organizacional: el respaldo de la organización, incluyendo la claridad en las responsabilidades y la retroalimentación, es un aspecto que puede influir en el rendimiento laboral, al permitir a los empleados tener una mejor comprensión de sus tareas y las expectativas de la entidad.

2.3.3 Dimensiones del Rendimiento Laboral

Dimensión Logro de Metas:

Corresponde a la satisfacción o complacencia que los empleados sienten hacia sus ocupaciones, roles laborales, entorno de trabajo y su ejecución profesional. Esta dimensión guarda una relación directa con las condiciones de trabajo, así como con las tareas a ejecutar, y también está vinculada con los logros individuales y grupales. Se basa en la utilización de habilidades y conocimientos para realizar labores con niveles superiores de calidad (31). Asimismo, incluye lo que poseen los individuos que cumplen con sus deberes, así como asumen la autoridad de sus decisiones y acciones esto engloba el compromiso y el conjunto de habilidades que una persona demuestra en su desempeño y adaptación a un puesto de trabajo (32).

Dimensión de Competencia

Esta dimensión surge cuando un conjunto de personas comparte objetivos y metas comunes. El equipo debe exhibir sus capacidades, contar con un líder que sea capaz de dirigir, solucionar problemas, generar apoyo y confianza entre los miembros del grupo (33).

Dimensión de Rasgos de personalidad:

Esta dimensión se relaciona con el vínculo establecido entre los trabajadores y la institución en la que laboran. Se manifiesta en la ejecución de un trabajo eficaz y de calidad, demostrando un alto rendimiento laboral. Los empleados que presentan una personalidad adecuada se comprometen con la institución generando un impacto positivo en su productividad, además de reducir las posibilidades de ausentismo laboral. (33).

2.3.4 El rendimiento laboral desde el enfoque de la teoría de enfermería

2.3.4.1 La teoría de Patricia Benner

La Teoría de la Enfermería de Benner, también conocida como el Modelo de Desarrollo de Competencia en Enfermería, es un marco conceptual que se centra en el desarrollo de la competencia y la experiencia en la práctica de la enfermería. Esta teoría, propuesta por la reconocida enfermera e investigadora Patricia Benner, ha tenido un impacto significativo en la formación, la práctica y la investigación en el campo de la enfermería. (34):

Benner propuso cinco niveles de competencia en enfermería que representan la evolución de un profesional a lo largo de su carrera. Estos niveles son:

1. Novato (Beginner):

Características:

Principiante sin experiencia previa en la situación particular.

Depende de reglas y directrices explícitas para tomar decisiones y realizar acciones.

Se centra en completar tareas individuales.

Le falta una comprensión global de la situación del paciente.

2. Avanzado principiante (Advanced Beginner):

Características:

Ha adquirido algo de experiencia.

Puede identificar similitudes entre situaciones anteriores y actuales.

Reconoce patrones y principios generales.

Requiere orientación y supervisión para tomar decisiones complejas.

3. Competente (Competent):

Características:

Ha ganado experiencia significativa.

Puede tomar decisiones de manera más independiente.

Prioriza las tareas y organiza el trabajo de manera eficiente.

Comienza a anticipar las necesidades del paciente.

4. Proficiente (Proficient):

Características:

Tiene una comprensión más profunda de la práctica de enfermería.

Anticipa situaciones y se adapta a ellas de manera eficaz.

La intuición y la toma de decisiones expertas son características clave.

Actúa como mentor para otros profesionales de enfermería.

5. Experto (Expert):

Características:

Ha alcanzado la maestría en su práctica.

Toma decisiones intuitivas y basadas en la experiencia.

La toma de decisiones se vuelve automática y fluida.

Posee una visión holística del paciente y su entorno.

Es un líder en la práctica de enfermería.

Importancia de los Niveles de Competencia:

Los niveles de competencia de Benner son una herramienta útil para evaluar el desarrollo profesional de los enfermeros.

Ayudan a identificar las áreas en las que un profesional necesita mejorar.

Permiten a los educadores de enfermería diseñar programas de formación más específicos y relevantes.

Los niveles de competencia también pueden ser utilizados para establecer criterios de promoción y desarrollo profesional

El Conocimiento en la Práctica: Benner destaca la importancia del conocimiento en la práctica de enfermería. Argumenta que el conocimiento no solo se adquiere a través de la educación formal, sino que también se desarrolla a medida que un enfermero gana experiencia en el campo. La experiencia clínica en situaciones reales es fundamental para el desarrollo de la competencia en enfermería (34).

Cuidado Centrado en el Paciente: A lo largo de su teoría, Benner enfatiza la importancia de brindar atención centrada en el paciente. A medida que los enfermeros avanzan en los niveles de competencia, son capaces de centrarse más en las necesidades individuales de los pacientes y brindar un cuidado de mayor calidad (34).

Ética y Valores: La ética y los valores son aspectos esenciales en la práctica de enfermería según la teoría de Benner. A medida que los enfermeros desarrollan su competencia, también desarrollan un profundo sentido de responsabilidad ética y moral hacia sus pacientes (34).

La teoría de Patricia Benner ha influido en la educación de enfermería, la práctica clínica y la investigación en enfermería al reconocer la importancia del desarrollo de la competencia a lo largo del tiempo y destacar cómo la experiencia clínica y el conocimiento práctico contribuyen al cuidado de calidad. Esta teoría ha ayudado a enfocar la formación de enfermeros en la adquisición de habilidades y conocimientos en un entorno clínico real para mejorar la atención al paciente (34).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1- Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital de nivel II L, Puente Piedra – 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de nivel II L, Puente Piedra – 2023.

H2- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Psicologico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de nivel II L, Puente Piedra – 2023.

H3- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de nivel II L, Puente Piedra – 2023.

.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio actual se fundamenta en el enfoque del método hipotético deductivo, que implica la toma de premisas, la formulación de hipótesis, su posterior comprobación y la extracción de conclusiones basadas en los hallazgos obtenidos (35).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio sigue una metodología de carácter cuantitativo, lo que implica la recolección rigurosa de datos y su análisis exhaustivo con el fin de ofrecer respuestas a las interrogantes planteadas en la investigación, permitiendo así una evaluación precisa de la confirmación o refutación de nuestra hipótesis. En este enfoque, se utilizan herramientas estadísticas para identificar de manera precisa los patrones y comportamientos de una población determinada (36).

3.3. Tipo de investigación

El estudio de carácter aplicada, lo cual significa que se trata de una investigación que se enfoca en la ampliación del conocimiento dando soluciones a problemas reales (37).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación que sigue se caracteriza por ser de tipo no experimental, correlacional causal y transversal. Esto implica que su diseño se orienta hacia la generación de conocimiento sin llevar a cabo manipulaciones deliberadas de las variables. Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto (causales). En esencia, se

fundamenta en la observación de fenómenos en su entorno natural, seguida de un análisis posterior (38).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

En la investigación científica, por lo general, se enfoca en grandes conjuntos de individuos o elementos como su principal objeto de estudio, y se lleva a cabo en beneficio de esa población (39). En este caso particular, la población de interés está compuesta por el personal de enfermería, que consiste en 85 enfermeros que trabajan en el área de emergencia del hospital bajo estudio.

3.5.2 Muestra

De igual manera, la muestra es un segmento estadísticamente relevante de la población en estudio (40). En este caso, la muestra está compuesta por los 85 participantes, lo que equivale a la totalidad del grupo de profesionales, dado que se trata de un número limitado y finito de individuos convirtiéndose en una muestra censal. Esto se hace con el propósito de obtener resultados válidos y minimizar cualquier posible sesgo en la investigación.

Criterios de inclusión:

- Enfermero con experiencia superior a 3 meses en entornos de emergencia.
- Enfermero con certificación en una especialidad.
- Enfermero que esté dispuesto a participar voluntariamente en el estudio después de firmar el consentimiento informado.
- Enfermero que esté involucrado en la atención directa a pacientes.

Criterios de exclusión:

- Enfermero con menos de 3 meses de experiencia en el entorno de emergencia.
- Enfermero que carezca de una especialización.
- Enfermero que no esté dispuesto a participar voluntariamente en el estudio ni a firmar los consentimientos informados.
- Enfermero asignado a tareas administrativas en lugar de atención directa.

3.6. Variables y operacionalización

Las variables de estudio y su respectiva operacionalización se disponen en la Tabla 1 y 2.

Tabla 1

Variable Estrés laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
VI: Estrés laboral	El estrés en el entorno laboral se manifiesta como una respuesta que experimenta el empleado frente a demandas y tensiones en el trabajo que superan sus habilidades y recursos disponibles, poniendo a prueba su capacidad para enfrentarlas (25).	El nivel de estrés laboral experimentado por los profesionales se evalúa mediante el uso de la Escala de Estrés de Enfermería, que consta de un total de 24 elementos.	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido de las tareas. • Ritmo laboral 	Ordinal	Estrés laboral
			Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitudes laborales • Cantidad de trabajo • Complejidad de las tareas • Tiempo disponible para completarlas 		Alto 100-170
			Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> • Integración emocional y social entre colegas y supervisores • Apoyo para las tareas laborales 		Estrés laboral Medio 50 a 99
						Estrés laboral Bajo menor de 50

Tabla 2

Rendimiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
VD: Rendimiento laboral	Se describe como el resultado generado por la labor de un trabajador o de un conjunto de trabajadores (41).	Nivel de rendimiento laboral de los profesionales medido a través del Cuestionario de Rendimiento Laboral que totaliza en 30 ítems.	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo. • Tareas a ejecutar • Logros individuales y grupales • Compromiso. • Conjunto de habilidades • Adaptación 	Ordinal	Deficiente: 0 – 26 Regular: 27 – 53 Eficiente: 54 – 80
		Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Solucionar problemas • Generar apoyo • Confianza 			
		Rasgos de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo eficaz • Trabajo de calidad, • Alto rendimiento laboral 			

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica mencionada se refiere a la encuesta, la cual, según la definición de Hernández y Mendoza (42), es un instrumento empleado en la investigación para registrar la información proporcionada por la muestra en estudio, y debe destacar por su sencillez, precisión y fiabilidad.

3.7.2 Para medir el estrés en el personal de enfermería, se utilizará el Cuestionario The Nursing Stress Scale (versión española, 1998). Este instrumento, compuesto por 34 ítems y una escala Likert de 5 puntos, permite identificar situaciones que generan estrés en el ámbito laboral. La puntuación total determina el nivel de estrés: alto (100-170 puntos), medio (50-99 puntos) o bajo (menos de 50 puntos). Se tomó de López y Méndez (año de publicación).

, la escala solo mide la percepción del estrés y los resultados pueden verse afectados por la discapacidad social. Se recomienda usarla junto con otros instrumentos y considerar el contexto laboral al interpretar los resultados. (43)

Para la variable desempeño laboral se utilizará el cuestionario realizado por Gutiérrez (44), consta de 20 ítems, dichas respuestas se calificaron de acuerdo a la escala de Likert: Nunca: 0 punto; casi nunca: 1 punto; A veces: 2 puntos; Casi siempre: 3 puntos; Siempre: 4 puntos. Con un valor final de la variable en escala nominal de Deficiente: 0 – 26 Regular: 27 – 53 Eficiente: 54 – 80

3.7.3 Validación

El instrumento para medir el estrés fue validado y utilizado en investigaciones similares y en el contexto peruano fue validado en un estudio realizado en un Hospital nivel II-2, Huaraz en el año 2020. Dando resultados de una validez a través de revisiones de juicios de expertos; así como

el cálculo de la V de Aiken (coeficiente: 1, IC95% 0.7 - 1) (43). Asimismo el cuestionario de desempeño laboral la validez se dio por juicio de experto, en este caso fue la Dra. Tamara Pando Ezcurra quien manifestó como aplicable los instrumentos presentados (44).

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de una prueba piloto obteniéndose para el instrumento de estrés laboral una confiabilidad del cuestionario a través de la determinación del alfa de Cronbach ($\alpha = 0.8$), en el cual valores mayores a 0.790 indican buena confiabilidad (43). Por otra parte, para cuestionario de desempeño laboral un valor de 0,936, significa confiabilidad alta (44)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos comienza con la codificación de las respuestas de los enfermeros, asignándoles números y dimensiones. Luego, se organizan y almacenan en Excel. Posteriormente, se transforman en SPSS v. 26 para obtener resultados. Se utiliza la estadística descriptiva para determinar el estrés y el desempeño laboral, y un análisis bivariado inferencial con el coeficiente Rho de Spearman para encontrar correlaciones entre las variables y verificar las hipótesis planteadas.

3.9. Aspectos éticos

En términos éticos, se ha diseñado el proyecto de investigación de manera que promueva el avance del conocimiento científico sin causar daño a los participantes. En este sentido, se han respetado los principios éticos de la ética médica, que incluyen la beneficencia, la no maleficencia, la autonomía y la justicia. Además, el estudio ha pasado por todas las evaluaciones necesarias para garantizar que no infrinja ninguna norma ética establecida.

Respecto al principio de beneficencia, se ha explicado a cada encuestado la importancia de su participación en el estudio y cómo los resultados pueden contribuir a mejorar la formación de los internos de enfermería. Los resultados se han compartido con la escuela académica de enfermería para enriquecer el conocimiento sobre la salud mental de los internos de enfermería.

En cuanto al principio de no maleficencia, se ha asegurado que los participantes no sufran ningún daño, ya que solo se les ha preguntado sobre sus opiniones y sentimientos con respecto al desarrollo de su internado, especialmente en relación con la carga laboral y el estrés. Para preservar su bienestar, las respuestas de cada encuestado se han mantenido anónimas, sin ningún dato que pueda identificarlos.

El principio de autonomía, se ha tenido en cuenta al garantizar que los participantes tengan pleno conocimiento de los detalles del estudio. Se ha proporcionado un documento de consentimiento informado que explica el propósito del estudio, los riesgos y beneficios, y permite a los participantes decidir de manera voluntaria si desean participar o retirarse en cualquier momento, sin ninguna consecuencia negativa.

En relación al principio de justicia, se ha tratado a todos los participantes con igual respeto y consideración, sin importar su edad, lugar de internado, año de finalización de estudios básicos, origen, entre otros factores.

4.2. Presupuesto

Tabla 3

Presupuesto

RECURSOS NECESARIOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1.- HUMANOS				
- Encuestador	Honorario	1	S/. 350.00	S/. 350.00
Sub Total				S/. 350.00
2.- MATERIALES				
- Folder manila	Unidad	10	S/. 0,50	S/. 5,00
- Papel bond 80 gr.	Millar	2	S/. 15,00	S/. 30,00
- Tinta de impresora negra	Unidad	1	S/. 45.00	S/. 45.00
- Tinta de impresora color	Unidad	1	S/. 45.00	S/. 45.00
- Lápices	Unidad	5	S/. 01.00	S/. 5.00
- Tablero	Unidad	3	S/. 03.00	S/. 9.00
- USB	Unidad	1	S/. 70.00	S/. 70.00
Sub Total				S/. 209.00
2. FINANCIEROS				
- Movilidad local	Unidad	30	S/. 5.00	S/. 150.00
- Fotocopias	Unidad	100	S/.0.05	S/. 5.00
- Refrigerio	Unidad	30	S/. 12.00	S/. 360.00
Sub Total				S/. 615.00
TOTAL				S/. 1274.00

REFERENCIAS

1. Luján, A. Estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital del porvenir 2017 [Tesis de grado en Internet]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2018. [citado 2019 Abr 30]. Disponible en: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11393/lujanventura_alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
2. Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P.. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo* (2018) 20(63), 178–186. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>
3. Osorio, J., y Cárdenas, L.. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, (2017) 13(1), 81. pág. 132 https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&act=8&ved=2ahUKEwiiz8T38sjzAhXfD7kGHZXpCXsQFnoECAYQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fdpp%2Fv13n1%2F1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf&usg=AOvVaw38Fex9kXYnUpljr1Tj51_F
4. Situación de Influenza, SARS CoV-2, VRS y otros virus respiratorios - Región de las Américas [Internet]. Paho.org. [citado el 2 de marzo de 2024]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11946:world-day-safety-health-work-2017&Itemid=0&lang=es
5. Olivera-Garay YJ, Leyva-Cubillas LL, Napán-Yactayo AC. Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Rev Científica la UCSA* [Internet]. 30 de agosto de 2021 [citado 31 de octubre de 2022];8(2):3–12. Disponible en:

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-7522021000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es

6. Arrogante O. Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Metas Enferm* dic 2016/ene 2017; 19(10): 71-76. [citado 31 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81011/>
7. Chavarría M. Laboral estrés. [en línea] [citada: 25 de setiembre de 2020], 2018. Disponible en: <https://es.calameo.com/read/0062282126909261eedf8>
8. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Manizales)* [Internet]. 2020 [Consultado 2022 May 2]; 20(1): 123-132 Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
9. Mingote Adán José Carlos, Pino Cuadrado Pablo del, Sánchez Alaejos Raquel, Gálvez Herrer Macarena, Gutiérrez García M^a Dolores. El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2011 [citado 2024 Mar 02]; 57(Suppl 1): 188-205. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500012.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>
10. OMS. Las nuevas directrices mundiales de la OMS sobre salud mental en el trabajo se ven reforzadas por las estrategias prácticas esbozadas en un informe conjunto de la OMS y la OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm
11. OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. OMS. 2018 [citado 29 de septiembre de 2022]. 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=1001&lang=es#gsc.tab=0

12. Aguado, J Bátiz Cano A, Quintana Pérez S. El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. junio de 2013 [citado 29 de septiembre de 2022];59(231):259-75. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=en
13. INEI. Perú: Crecimiento y distribución de la población, 2017. Primeros Resultados. Perú Crecim y Distrib la población, 2017 [Internet]. 2016;48. Disponible en: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1530/libro.pdf
14. Organización M de la. OPS/OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. OMS. 2018 [citado 29 de septiembre de 2022]. 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=1001&lang=es#gsc.tab=0
15. Organización Panamericana de la Salud. Organización Panamericana de la Salud. 2022 [citado 29 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
16. Sanchez Vera KM, Loli Ponce RA, Sandoval Vegas MH. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de

- urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). Rev enferm Herediana. [Internet]. 19 de enero de 2016 [citado 1 de marzo de 2024];8(2):115. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2691>
17. Pérez, G. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería del servicio Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID 19, Hospital de Apoyo Bagua, 2021. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2022. Recuperado a partir de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11476>
18. Lema-Molina, N. C., & Reinoso-Avecillas, M. B.. Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga, México. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6(3), 109-122. (2023) Recuperado de: <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/716/720>
19. Cortez, L.; Pantoja, M., Montelongo, D.; Tello, M., Nuncio, J. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. Work stress of the nursing staff in a tertiary care institution in Mexico City. vol. 10, núm. 2, 2022. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/3332947005.pdf>
20. Dueñas, F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. (Tesis de Pregrado) Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020. Recuperado a partir de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
21. Yaguar, S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. (Tesis de pregrado) Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2019. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>

22. Ashanasi, B; Garate, J. y Palomino, G. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción* [online]. 2021, vol.12, n.3, pp.163-174. ISSN 2219-7168. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>.
23. Chiang Vega María Margarita, San Martín Neira Nadia Jacqueline. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cienc Trab.* [Internet]. 2015 Dic [citado 2023 Ago 31]; 17(54): 159-165. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>.
24. Osorio, J., y Cárdenas, N. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. 2017. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
25. Patlán, J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, vol. 35, núm. 1, pp. 156-184, 2019. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
26. Londoño, L. Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-60. 2019. Recuperado en 31 de agosto de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004&lng=es&tlng=es.
27. Rojas, J, Flores, G, y Cuaya, I. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1248. 2021. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

28. Chavez, D.. Demanda psicológica-control-apoyo social y burnout en docentes de pregrado de una Universidad Particular De Lima Metropolitana. (Tesis de Pregrado) Lima: Universidad Particular de San Martín, 2019. Recuperado a partir de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5312/CHAVEZ_PD.pdf?sequence=1
29. Bonfill Accensi, Encarna, Lleixa Fortuño, Mar, Sáez Vay, Flor, & Romaguera Genís, Sara. (2010). Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index de Enfermería*, 19(4), 279-282. Recuperado en 19 de septiembre de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&tlng=es.
30. Pashanasi, B, Gárate, J, y Palomino, A. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. (2021). <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
31. Lumbreras M, Hernández I. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales publicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Rev Sal Publ Mex [Internet]*. 2020 [Citado 07 de Diciembre del 2022] 62(1):87–95. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0036-36342020000100087&script=sci_arttext
32. Román C, Hernández J. Ciencia, responsabilidad y derecho a la salud en el diagnóstico de la COVID-19. *Rev Educ Médica Super [Internet]*. 2020 [Citado 15 de Diciembre del 2022] 34(4). Disponible en: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/2505>

33. Valero N, Razo M, Rodriguez R, et al. Investigación aplicada en tiempos de pandemia: antes y después. Rev Qual [Internet]. 2020 [Citado 18 de Diciembre del 2022] 19(19):117–
Disponble en: <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/>
34. Escobar - Castellanos, Blanca, & Jara - Concha, Patricia. (2019). Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Educación, 28(54), 182-202. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201901.009>
35. Naranjo Y. Tipos de investigación. (2018). Obtenido de <https://tiposdeinvestigacion.org/hipoteticodeductivo/>
36. Arias, J. Covinos, M. Diseño y Metodología de la Investigación. [internet]. Perú: Enfoques Consulting EIRL; 2021 [revisado 2021-2022; consultado 2022 nov 16]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
37. Miranda F. Niveles de estrés y principales estresores en el personal gerencial, medio y administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo. Tesis. Guatemala de la Asunción: 2019. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias económicas y Empresariales
38. Pérez A, Méndez R, Sandoval F. Investigación: Fundamentos y metodología. 2da ed. Pearson Educación, México; 2017. 25-29p. Disponible en: <https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/investigacionfundamentos-y-metodologia.pdf>
39. Murillo F. Los Modelos Multinivel como herramienta para la investigación educativa. Rev internac de invest educ. 2018; 1((1)17-34).
40. Baena G. Metodología de la investigación. Tercera ed. México: Grupo Editorial Patria; 2017.

41. Oseda, D., Carruitero, N, y Uribe, Y. Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 08 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500129&lng=es&tlng=es.
42. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education; 2018.
43. López JP, Méndez ZS. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia, Huaraz 2020. *Repos Inst - UCV* [serial on line] 2021 [citado 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>
44. Gutiérrez, G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja [Tesis de maestría - Universidad Cesar vallejo]. 2018. Repositorio institucional - Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación: Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Nivel II de Puente Piedra, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general ¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Nivel II de Puente Piedra, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la dimensión control se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería? • ¿Cómo la dimensión demanda se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería? • ¿Cómo la dimensión apoyo social se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería? 	<p>Objetivo general Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Nivel II de Puente Piedra, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar cómo la dimensión control se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería. • Identificar cómo la dimensión demanda se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería. • Identificar cómo la dimensión apoyo social se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería. 	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Carlos Lan Franco La Hoz, Puente Piedra – 2022. <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control y el rendimiento laboral en el personal de enfermería • H2- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión demanda y el rendimiento laboral en el personal de enfermería • H3- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería 	<p>VI: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control • Demanda • Apoyo social <p>VD: Rendimiento laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelencia laboral • Responsabilidad • Colaboración en equipo • Compromiso organizacional 	<p>Método: hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: básico o puro</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Población: 85 enfermeras</p> <p>Muestra: 85 enfermeras.</p> <p>Muestreo: no probabilística, tipo censal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Dos cuestionarios</p>

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA (NSS)

Nunca (1)

Pocas veces (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
01	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.					
02	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.					
03	3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.					
04	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.					
05	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.					
06	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.					
07	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.					
08	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana					
09	La muerte de un paciente.					
10	Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.					
11	Ver a un paciente sufrir.					
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.					
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.					
14	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente					
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.					
16	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.					
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.					
18	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.					
19	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)					
20	Personal y turno imprevisible.					
21	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.					
22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente					
23	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado					

	clínico de un paciente					
24	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.					
25	Recibir críticas de un médico.					
26	Problemas con uno o varios médicos.					
27	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.					
28	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					
29	El médico no está presente en una urgencia médica.					
30	Problemas con un supervisor.					
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.					
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.					
33	Recibir críticas de un supervisor.					
34	Dificultad para trabajar con uno varios compañeros del servicio					

CUESTIONARIO: “DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA”

INSTRUCCIONES

Lea y marque con una X cuidadosamente cada una de los Ítems, el llenado es personal, anónimo y confidencial. Es importante responder de manera franca y honesta, el puntaje para cada afirmación será: **1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre**

Nº	Área del desempeño laboral	1	2	3	4	5
Logro de metas						
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
Competencia						
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
Rasgos de personalidad						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros					

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores:

Título:

ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE NIVEL II DE PUENTE PIEDRA, 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE NIVEL II DE PUENTE PIEDRA, 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, del área de Enfermería en Emergencias y desastres. El propósito de este estudio es Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Nivel II de Puente Piedra, 2023. Su ejecución ayudará a mitigar los efectos negativos del estrés en este grupo de profesionales.

Procedimientos

La encuesta va a demorar unos 50 minutos. Los resultados del levantamiento de información se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio pueden incluir la pérdida de privacidad y confidencialidad si la información personal se maneja de manera insegura, el posible sesgo en las preguntas que podría influir en las respuestas, así como el riesgo emocional si se abordan temas sensibles.

Beneficios

Contribuir al avance de la investigación y la generación de conocimiento en el campo de la salud, expresar tu opinión y perspectiva sobre un tema específico, y ayudar a tomar decisiones informadas en políticas públicas o servicios.

Usted se beneficiará como una mayor comprensión de su propia salud y hábitos, acceso a información educativa sobre temas de salud, la posibilidad de identificar factores de riesgo y áreas de mejora en su bienestar, y a veces, incluso la oportunidad de recibir recomendaciones personalizadas para mejorar su salud.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco 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 su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el VEGA LOZADA, ELSI teléfono: 950085080.

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:

.....

Investigador

Nombres:

DNI:

Informe de Originalidad

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-03-12 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-02-26 Submitted works	2%
3	Submitted on 1687388507420 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2024-03-29 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-01 Submitted works	<1%
6	doaj.org Internet	<1%
7	uwiener on 2024-02-23 Submitted works	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%