



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Estresores laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas  
de un hospital de Lima, 2023

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado por:**

**Autora:** Dávila Loayza, Maria Rosario

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0644-0344>

**Asesora:** Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

**Lima – Perú**

**2024**

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

Yo, ... **DÁVILA LOAYZA MARIA ROSARIO** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRESORES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DE UNIDADES CRITICAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2023”**

Asesorado por la docente: Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar DNI ...18150131 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:361131778 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

**DÁVILA LOAYZA MARIA ROSARIO**

DNI: .... 10518395



Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....

Firma

Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar

DNI: .....18150131

Lima, 14 de junio de 2024

**“ESTRESORES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS  
DE UNIDADES CRITICAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2023”**

### **DEDICATORIA**

A mi Señor y Salvador Jesucristo; quien me lleva de victoria en victoria.

A mi esposo Weymer y mi familia; por su amor y motivación.

A mi Motica; quien con su ternura y gracia hicieron felices mis días durante la pandemia.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis amigos y amigas del Comité de SST de ESSALUD, con quienes trabajamos arduamente durante la pandemia para crear una cultura de prevención.

**ASESORA:**  
**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA**

**JURADO**

**Presidente:**

**Secretario:**

**Vocal:**

## ÍNDICE

RESUMEN .....	9
<b>1 CAPITULO: EL PROBLEMA .....</b>	<b>111</b>
1.1 Planteamiento del Problema.....	111
1.2 Formulación del Problema .....	12
1.2.1 Problema General.....	12
1.2.2 Problemas específicos .....	12
1.3 Objetivos de la Investigación .....	13
1.3.1 Objetivo General.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos.....	13
1.4 Justificación.....	13
1.4.1 Justificación Teórica .....	13
1.4.2 Justificación Metodológica .....	13
1.4.3 Justificación Práctica. ....	14
1.5 Delimitación de la Investigación.....	14
1.5.1 Temporal.....	14
1.5.2 Espacial:.....	14
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	14
<b>2 CAPITULO: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>15</b>
2.1 ANTECEDENTES.....	15
2.2 BASES TEÓRICAS .....	18
2.3 Hipótesis.....	23
2.3.1 Hipótesis General.....	2323
2.3.2 Hipótesis específicas .....	23

3	CAPITULO: METODOLOGÍA .....	25
3.1	Método de Investigación. ....	25
3.2	Enfoque de Investigación. ....	25
3.3	Tipo de investigación. ....	25
3.4	Diseño de investigación .....	25
3.5	Población, muestra y muestreo.....	26
3.6	Variables y Operacionalización .....	25
	<b>Operacionalización de variables</b> .....	1
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	1
3.7.1	Técnica. ....	1
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	1
3.7.3	Validación .....	30
3.7.4	Confiabilidad.....	30
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	31
3.9	Aspectos éticos.....	32
4	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	33
4.1	Cronograma de actividades. ....	33
4.2	Presupuesto.....	35
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

## **ANEXOS**

Anexos 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin.

## RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre estresores laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas”, población estará constituida por 86 enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima. Muestra: el total de la población, Diseño Metodológico: El tipo de investigación será aplicada. Diseño será observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Instrumentos: Para evaluar la variable “Estresores laborales” se utilizará el cuestionario adaptado en Perú por Mendoza et. al en el 2021, confiable mediante Alfa de Cronbach de 0,977 y para evaluar la variable “Productividad laboral” se aplicará el cuestionario adaptado por Salazar en el año 2019, confiable mediante Alpha de Cronbach de 0,805. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento estadístico y análisis de datos: se trabajará una tabla matriz utilizando Microsoft Excel 2021, procesamiento mediante paquete estadístico SPSS 27.0 y para comprobar hipótesis la prueba estadística de correlación Rho de Spearman.

**Palabras claves:** “Estresores laborales”, “Productividad laboral”, “Enfermeras de unidades críticas”

## ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between labor stressors and labor productivity in nurses of critical units", population will be constituted by 86 nurses of critical units of a hospital in Lima. Sample: the total population. Methodological Design: The type of research will be applied. Design will be observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional. Instruments: To evaluate the variable "Job Stressors" the questionnaire adapted in Peru by Mendoza et. al in 2021 will be used, reliable by means of Cronbach's Alpha of 0.977 and to evaluate the variable "Job Productivity" the questionnaire adapted by Salazar in 2019 will be applied, reliable by means of Cronbach's Alpha of 0.805. The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: a matrix table will be used using Microsoft Excel 2021, processing by SPSS 27.0 statistical package and to test hypotheses the Spearman's Rho correlation statistical test.

**Keywords:** "Work stressors", "Work productivity", "Critical care nurses".

# 1 CAPITULO: EL PROBLEMA

## 1.1 Planteamiento del Problema

Según refiere la OMS; anualmente en el planeta se reportan cerca de 1,2 millones de enfermedades ocupacionales provocadas por diferentes factores de riesgo del medio laboral, originando incapacidad temporal o permanente en consecuencia un pobre desempeño y baja productividad en el trabajo <sup>(1)</sup>.

El estrés laboral es una de las principales causas de enfermedad profesional y responsable de baja productividad al afectar negativamente al trabajador y su entorno <sup>(2)</sup>. Como informa la Organización Internacional del Trabajo (OIT); estudios del primer mundo concluyen que es causante del 60% de las jornadas de trabajo perdidas <sup>(3)</sup>. Así mismo; se ha demostrado que es el personal de enfermería quien está más expuesto a diversos estresores laborales y por consecuencia al estrés laboral o síndrome de estar quemado <sup>(4)</sup>; por ser la fuerza laboral asistencial de salud (59%) más considerable y además altamente feminizado <sup>(5)</sup>.

En las Américas se tiene unos 8,4 millones de enfermeras (30%) <sup>(6)</sup>. Pero se requieren 6 millones de enfermeras más; que permitan garantizar cuidados acordes a estándares adecuados <sup>(7)</sup>. Esta brecha tiene relación con datos de la Asociación Nacionales de Enfermería (ANE) que refiere al 2020, hubo un incremento de enfermeras (19%) que renunciaban por carga laboral, recursos insuficientes, agotamiento y estrés. Así también; la Asociación Americana de Enfermería (ANA) muestra que el 72% de enfermeras refirieron estar agotadas, el 64% sobrepasadas y el 54% ansiosas e incapaces para relajarse. De igual forma el Consejo Internacional de Enfermería (CIE); menciona que el 93% del personal de salud de Estados Unidos presentaban estrés y el 76% agotamiento, en Brasil el 50% mostraba ansiedad y el 25% depresión <sup>(8)</sup>.

El Perú cuenta con 97.872 profesionales de enfermería; siendo un promedio de 29 enfermeras por cada diez mil habitantes y teniendo una brecha de 250 mil enfermeras. El

Seguro Social del Perú ESSALUD alberga al 20% y tiene un déficit de 9,000 profesionales. Dentro de los principales problemas identificados por las enfermeras en un estudio hecho por el Colegio de Enfermeros del Perú el 2021 se señalan; remuneraciones bajas discordantes al esfuerzo y tareas múltiples, infraestructura inadecuada, ausencia de tecnología, medicinas, logística, vestimenta, organización rígida, dificultad para cumplir su labor a la vez de sus roles de madres y esposas. Todos estos factores generan un ambiente estresante causando conflictos, insatisfacción e improductividad laboral <sup>(9)</sup>.

Siendo la unidad de cuidados críticos; un ambiente complejo por el tipo de pacientes que alberga y los cuidados que debe recibir por parte de la enfermera <sup>(10)</sup>; generando todo tipo de estresores laborales que van afectar su desempeño laboral <sup>(11)</sup>.

Lo expuesto en el presente proyecto de Investigación pretende aportar fundamentos científicos que permitan resolver el problema en la población de estudio, el desarrollo de políticas públicas y servir de base de futuras investigaciones.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre estresores laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión presión – exigencia y la productividad laboral en enfermeras?
2. ¿Cuál es la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión organizativos y relaciones humanas y la productividad laboral en enfermeras?
3. ¿Cuál es la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión factores ambientales y la productividad laboral en enfermeras?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre estresores laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

1. Identificar la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión presión – exigencia y la productividad laboral en enfermeras.
2. Identificar la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión organizativos y relaciones humanas y la productividad laboral en enfermeras.
3. Identificar la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión factores ambientales y la productividad laboral en enfermeras.

### **1.4 Justificación**

#### **1.4.1 Justificación Teórica**

Los estresores laborales se sustentan en la teoría del autocuidado de Dorothea Elizabeth Orem, que fundamenta al cuidado intencional que debe ejercer toda enfermera a fin de mantener su salud y bienestar; la filosofía de Florence Nightingale que sostiene la variable productividad laboral se centra en la previsión, promoción y recuperación del buen estado individual y en grupo.

#### **1.4.2 Justificación Metodológica**

Justificara su aportación al lograr responder el objetivo propuesto para las variables, mediante el uso del método científico para la construcción de nuevos conocimientos útiles para Enfermería y la Salud Ocupacional a través de datos reales que al ser evaluados nos darán resultados probados que estarán a disposición de todos y podrán ser tomados en cuenta en otras investigaciones.

### **1.4.2 Justificación Práctica.**

La presencia de estresores laborales tiene implicancias en la salud de las enfermeras de unidades críticas porque afecta su salud al generarle agotamiento, ansiedad, desmotivación, interrelaciones débiles con otros y errores en su quehacer profesional; desencadenando disminución de la productividad laboral; en tal sentido está justificado el desarrollo de la presente investigación, que brindara datos valiosos para la toma de mejores decisiones y acciones para fortalecer la cultura de seguridad y salud en el trabajo del personal de Enfermería de unidades críticas.

## **1.5 Delimitación de la Investigación**

### **1.5.1 Temporal**

Se ejecutará entre enero y febrero del 2024.

### **1.5.2 Espacial:**

Sera realizado en un hospital ubicado en el distrito de Jesús María, Lima.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis.**

Enfermeras de unidades críticas.

## 2 CAPITULO: MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES

#### NACIONALES

**Fuentes, et al. (12)** en su investigación del 2022 en Chiclayo – Perú, con la finalidad de “Determinar la relación entre el estrés laboral y la productividad en los colaboradores de una clínica ocupacional de Chiclayo”, estudio aplicado, no experimental, transversal de tipo correlacional en una población de 80 participantes, método la encuesta y técnica el cuestionario de estrés laboral de Benaiges adaptado por Delgado para medir el estrés laboral y para medir el nivel de productividad la Encuesta de Bravo Huerta. Los resultados muestran que el coeficiente de Pearson es de 0.079 por lo tanto no se halla relación entre estrés laboral y productividad; para estrés laboral se observa que más de la mitad (51.2%) de los colaboradores tienen un nivel medio de estrés y la cuarta parte (25%) un alto nivel; mientras, que para la productividad la escala se encuentra en aceptable (31,3%), satisfactorio y muy satisfactorio (25% cada uno) y deficiente (18.8%). En conclusión, se evidencio que las variables son independientes porque no existe relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores.

**Flores, et al. (13)** en su trabajo del año 2021 en Trujillo – Perú, con el objetivo de “establecer la relación entre factores de riesgo psicosociales y el desempeño de enfermeras en áreas críticas del Hospital Belén de Trujillo,” análisis de enfoque cuantitativo correlacional, en una muestra de 91 enfermeras, usando dos encuestas para la recogida de información. Dando a conocer que el 63% de las profesionales de áreas críticas responden a un nivel sano y al de emergencia y alerta un 38 %, en cuanto a factores psicosociales; siendo su desempeño laboral alto (85%). Por último, se

comprobó que hay una correspondencia entre las variables riesgo psicosociales y desempeño laboral.

**Aguirre. (14)** en su análisis del año 2020 en Lima – Perú, con el propósito de “Establecer la relación del riesgo psicosocial y con la productividad laboral del personal de salud del Centro de Salud San Fernando”, observación hipotético-deductivo, descriptivo, correlacional de corte transversal dirigida a una muestra de 60 trabajadores, utilizando los cuestionarios de Riesgo psicosocial y Productividad laboral. Evidenciando que el personal presenta un alto grado (35%) y medio (55%) de riesgos psicosociales; así mismo, presentaron 42% de nivel malo, 15 % de regular y solo un 3% bueno en productividad laboral. Concluyendo que las variables si se relacionan.

## **INTERNACIONALES**

**García (15)** en su investigación del año 2021 en España con el objetivo de “Describir el compromiso laboral, los riesgos psicosociales y el bienestar psicológico de una muestra de enfermeras españolas pertenecientes a distintas áreas asistenciales”, estudio observacional, descriptivo, de corte transversal, cuantitativa; en una muestra de 1704 profesionales de enfermería, utilizando para la evaluación de los riesgos psicosociales el cuestionario CoPsoQ-istas21. Obteniendo como resultados que más del 50 % enfermeras perciben un riesgo alto en su quehacer profesional y que 4 de cada 10 enfermeras evidenciaron estar por encima de lo permitido para el desarrollo de enfermedades, siendo superior en quienes laboran en urgencias. Concluyendo que la probabilidad de presentar desgaste ocupacional y el compromiso laboral del personal de enfermería dependen de diversos factores como la sobrecarga laboral, turnos rotativos, tipo de servicio, la percepción de apoyo social los cuales pueden ser muy influyentes.

**Morsi (16)** en su estudio publicado el 2020 en Egipto con el objetivo de “Determinar la relación entre los factores estresantes y el trabajo, estrategias de afrontamiento con el desempeño laboral y el apoyo organizacional percibido entre las enfermeras de cuidados críticos”, investigación de diseño descriptivo – correlacional en una muestra de 235 enfermeras, para la recolección de información utilizó cuatro instrumentos; el Cuestionario de evaluación de factores estresantes relacionados con el trabajo, la Escala de Procesamiento de Afrontamiento y Adaptación (CAPS), la Evaluación del desempeño laboral de las enfermeras (lista de verificación de observación) y el Cuestionario de apoyo organizativo percibido; hallando como resultados que el 25,5% de las enfermeras presentaron un nivel alto de estresores relacionados con el trabajo (falta de apoyo entre enfermeras y carga laboral), el 60,4% presentó un nivel moderado y el 14,1% tuvo un nivel bajo; en cuanto al desempeño laboral el 49,80% evidenció un bajo nivel y el 28,50% tuvo un nivel moderado y solo un 21,70% presentó un desempeño alto. Concluyendo que casi dos tercios de enfermeras reportaron una percepción moderada en relación a estresores laborales y alrededor de la mitad de estas profesionales presentaron un nivel bajo de desempeño laboral.

**Alvarado, et al. (17)** en su trabajo del 2019 en Ecuador, con el fin de “Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel”, estudio tipo descriptivo, cuantitativo, en 50 enfermeras, utilizando la encuesta para la toma de información. Hallándose que los factores que más afectan el desempeño laboral de las enfermeras son la falta de apoyo por parte del empleador para poder capacitarse (52%), inestabilidad laboral (56%), ausencia de reconocimientos (40%), alta sobrecarga laboral experimentada (52%). Concluyendo que la sobrecarga

laboral, desmotivación y limitaciones para la capacitación, influyen negativamente en su desempeño laboral.

**Ekayanti (18)** en su investigación del año 2018 en Indonesia, con la finalidad de “Determinar la relación del estrés laboral con el rendimiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de la ciudad de Makassar”, con enfoque cuantitativo, observacional, transversal en una muestra de 36 enfermeras. Se utilizó la observación, la entrevista y la Escala de estrés percibido (PSS-10) para la recogida de información. Los hallazgos evidencian que existe correspondencia entre el estrés laboral y el rendimiento de las enfermeras, que el estrés físico (falta de personal, sueño) ocasiona un rendimiento inferior al máximo, concluyendo que son necesarias las medidas de prevención y control para solucionar el estrés que afecta a las enfermeras y ocasiona la disminución en su rendimiento laboral.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **ESTRESORES LABORALES**

**Estresores laborales:** llamados también factores estresantes, contextos estresores o riesgos psicosociales; agentes que se relacionan con las condiciones laborales y particulares del trabajador, generando respuestas mentales y fisiológicas que dañan su espacio personal y de la organización. (19).

Sue, Sue & Sue; sostienen que los estresores laborales son eventos externos que ocasionan diversas reacciones físicas y psicológicas en la salud del trabajador que van de menos a más; lo cual genera una alteración en la productividad y calidad del servicio en una entidad (20). Identificándose algunos estresores del trabajo como: los inherentes al quehacer profesional (condiciones físicas, sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, contenido de trabajo); los que se vinculan con los roles (ambigüedad del rol, conflicto de roles, exceso o falta de responsabilidad); los que se asocian con las

relaciones humanas; los que se conexionan con el desarrollo profesional (incongruencia, incompetencia); los que se vinculan con la estructura y clima organizacional (falta de pertenencia y carencia de autonomía); entre otras (21).

**Estrés laboral:** Es el producto de la relación entre la persona y su ambiente de trabajo; el cual le produce molestia al sobrepasar su control y causar malestar en su bienestar (22). Generando enfermedades y accidentes laborales, mayor ausentismo, rotación de personal y baja productividad. Existe evidencia de la presencia del estrés laboral en la estructura de la organización por la calidad del servicio que brinda (carga mental, duración del trabajo, frustración) (23). Además; su aparición se debe a ciertos elementos o condicionantes laborales (24).

### **Teoría:**

**Teoría de Dorotea Orem – del autocuidado;** plantea el autocuidado como una conducta de la enfermera que ha de prevalecer en situaciones concretas de la vida, permitiéndole regular aquellos factores que pretendan afectar su desenvolvimiento y confort. Este autocuidado debe aprenderse, aplicarse a través del tiempo y orientarse para beneficio del propio bienestar y de la organización. (25).

### **Dimensiones:**

#### **Dimensión 1: Presión - exigencia**

Son condiciones propias del quehacer de la profesión de Enfermería independientes del ambiente laboral. En el momento que la labor se adecua a las expectativas y capacidad de la enfermera favorece al bienestar psicológico y genera una importante motivación. Este elemento contiene lo que es poco o demasiado trabajo;

aunque ambas condiciones pueden provocar una situación estresante; al pensar que no se podrá culminar con la labor encomendada y por otra sentirse improductivo <sup>(26)</sup>.

### **Dimensión 2: Organizativos y relaciones humanas**

Están encadenadas a la organización y las relaciones interpersonales entre enfermeras y el resto del personal de salud; considerando la carga laboral, aumento del riesgo y accidentes de trabajo, ausentismo y deterioro de las relaciones personales, clima organizacional, estilo gerencial, tecnología, diseño y característica del puesto, etc <sup>(27)</sup>.

### **Dimensión 3: Factores ambientales**

La unidad crítica es un ambiente que produce trastornos fisiológicos y psicológicos vinculados a la presencia de estresores laborales, donde el personal de enfermería es el más afectado. Entre los inconvenientes se encuentra el elevado ruido ambiental, edificaciones antiguas que no reúnen las condiciones adecuadas de iluminación natural, amplitud, entre otras deficiencias; presencia de diferentes aparatajes, equipos biomédicos y tecnología de punta que limitan el libre movimiento; además, crea una atmósfera fría con poca accesibilidad al contacto personal con los pacientes <sup>(28)</sup>.

## **PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**Productividad laboral:** Es el nivel más alto en el comportamiento organizacional y requiere de eficacia y de eficiencia. Al medirla se la debe enfocar como un todo y no de manera independiente como área o como desempeño del empleado. Así mismo; la productividad consiste en alcanzar los objetivos mediante el uso adecuado de los

recursos como el tiempo, los materiales y trabajadores durante la generación de productos o servicios <sup>(29)</sup>.

La productividad laboral son la consecuencia de un conjunto de comportamientos que corresponden a las metas de la entidad donde se labora <sup>(30)</sup>. Existen otros elementos que interactúan con la productividad dentro de la organización, como son la tecnología, la cultura organizacional, políticas, inversión, avances y desarrollo de investigaciones. Teorías importantes refieren que se cuenta con dos componentes primordiales en la productividad de las organizaciones que son el entorno; el cual podría ser incontrolable e inestable porque dependen de circunstancias externas pero que interfieren en la organización (Políticas públicas, divisas, problemas sociales y culturales, tecnología, etc.). Las características del Trabajo; capacidad de la organización para tener colaboradores idóneos, conservarlos y desarrollar sus destrezas, motivándolos mediante incentivos y recompensas; así como, de los trabajadores al actuar recíprocamente en cuanto las tareas encomendadas <sup>(31)</sup>.

### **Teoría:**

**Teoría de Nightingale; en la prevención, promoción y recuperación de la salud** de forma individual y en grupo se centra la actuación de la enfermera. Para su aplicación, destacan la necesidad de autonomía para actuar en el quehacer de su profesión. Florence refiere que la relación enfermería-salud requiere de educación formal y práctica, centrado en la prevención de enfermedades, mientras que la enfermería de la enfermedad, requiere de una educación científica para el cuidado del paciente; debiendo ser estas capacitaciones continuas para brindar un cuidado de calidad. En este sentido el trabajo de enfermería, en su ámbito más complejo de cuidados, implica varios elementos que deben ser considerados en la sistematización de

las acciones. Entre ellos, se destaca el usuario del sistema de salud, familia y comunidad, de dónde vienen, el porqué, las características de los profesionales asistentes, el ambiente en que actúan y la relación entre todos estos sujetos <sup>(32)</sup>.

## **Dimensiones:**

### **Dimensión 1: Eficiencia**

Es la relación entre la cantidad de recursos utilizados, cantidad de recursos programados y el grado en el que se aprovechan los recursos para producir productos. Eficiencia y productividad están vinculadas; pero si usamos la eficiencia sola como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, como cantidad y no se toma en cuenta la calidad de lo que se produce <sup>(33)</sup>. Así mismo, la definición de eficiencia es similar con la productividad, donde el resultado final es la medición del rendimiento, y que el valor de la entrada se evalúa mediante la salida. Pero Parra; hace un énfasis en que la eficiencia en el sector sanitario consiste en evaluar la forma adecuada de usar los recursos para lograr una mejoría en el estado de salud del paciente <sup>(34)</sup>.

### **Dimensión 2: Eficacia**

El éxito o fracaso de una organización depende de su eficacia; definiéndola como el grado de optimización que se alcanza con el uso de recursos para la generación de servicios. Considerando los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos de la organización <sup>(35)</sup>.

Según la Real Academia Española; la eficacia es la capacidad de poder generar el efecto que se espera al cumplir con los objetivos mediante acciones individuales o colectivas establecidas por la organización <sup>(36)</sup>.

### **Dimension3: Adaptabilidad**

Disposición que debe adoptar toda organización de acuerdo circunstancias que se le presenta. Proceso donde la profesional puede asimilar su contexto laboral teniendo como factores principales la satisfacción y la productividad <sup>(37)</sup>. Así también, la adaptabilidad hace referencia a la capacidad de poder adecuarse a diversas situaciones, tareas, responsabilidades y relaciones interpersonales dentro de la organización <sup>(38)</sup>.

## **2.3 Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis General**

Existe relación estadísticamente significativa entre estresores laborales y productividad laboral en Enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima, 2023.

### **Hipótesis Nula**

No existe relación estadísticamente significativa entre estresores laborales y productividad laboral en Enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima, 2023.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- 1) Existe relación estadísticamente significativamente entre los estresores laborales según la dimensión presión – exigencia y la productividad laboral en enfermeras de unidades críticas.
- 2) Existe relación estadísticamente significativa entre los estresores laborales según la dimensión organizativos y relaciones humanas y la productividad laboral en enfermeras de unidades críticas.
- 3) Existe relación estadísticamente significativa entre los estresores laborales según la dimensión factores ambientales y la productividad laboral en enfermeras de unidades críticas.

### 3 CAPITULO: METODOLOGÍA

#### 3.1 Método de Investigación.

Se utilizará el **método hipotético deductivo**; donde las proposiciones se plantean como hipótesis que serán sometidas a verificación mediante el conocimiento disponible, valido y en comparación con otros hechos y postulados teóricos <sup>(39)</sup>.

#### 3.2 Enfoque de Investigación.

De **enfoque cuantitativo**; porque mide las variables y las explora mediante técnicas estadísticas para dar respuestas a los problemas planteados, que se representan numéricamente <sup>(40)</sup>.

#### 3.3 Tipo de investigación.

Sera de tipo **aplicada**; por la cual se busca comprender las causas y consecuencias del problema planteado para proponer alternativas de solución, que pueden servir como políticas públicas basadas en evidencia científica <sup>(41)</sup>.

#### 3.4 Diseño de investigación

Este estudio es de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Es **observacional** porque se registra el planteamiento y los resultados del problema estudiado de forma natural <sup>(42)</sup>.

Es **correlacional** porque evalúa y determina en qué medida las variables propuestas tienen relación <sup>(43)</sup>.

Es **descriptivo** porque expone los elementos que forman parte del objeto de estudio <sup>(44)</sup>.

Es **prospectivo** debido a que en la elaboración del proyecto de investigación la posible relación existente entre los sujetos de estudio y la conclusión están por acontecer. <sup>(45)</sup>.

Es **transversal** porque se recopila los datos de las variables del sujeto de estudio en un momento determinado <sup>(46)</sup>.

### 3.5 Población, muestra y muestreo

**Población.** Estará conformada por 86 enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima; por ser una población finita no se considerará tomar una muestra <sup>(47)</sup>.

**Los criterios de inclusión.** Asumidos son:

- Personal de Enfermería de cualquier régimen contractual, con más de un año laborando en áreas críticas de un hospital de Lima.
- Profesionales que tengan correo electrónico y WhatsApp activos.
- Enfermeras que deseen participar libremente firmando el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión.**

- Enfermeras (os) que rechacen participar y no firmen el consentimiento informado.
- Personal asistencial de Enfermería de licencia, vacaciones, que realicen labor administrativa, o estén realizando pasantía o prácticas de especialidad.
- Enfermeras (os) que tengan menos de 12 meses laborando en áreas críticas de un hospital de Lima.

**Muestreo:** Se realizará el muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios.

### 3.6 Variables y Operacionalización

## Operacionalización de variables

### Variable 1: Estresores laborales

#### Variable Estresores laborales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Eventos negativos que el trabajador experimenta en su entorno laboral que provocan respuestas fisiológicas y psicológicas que pueden afectar su salud y bienestar a corto y largo plazo <sup>(48)</sup> .	Eventos negativos que las enfermeras experimentan; en las unidades críticas de un hospital de Lima, que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: Presión-exigencia, organizativos y relaciones humanas y factores ambientales <sup>(49)</sup> .	Presión-exigencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demanda</li> <li>- Esfuerzo</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	Nada estresante 0-12
		Organizativos y relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soporte organizacional</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Relaciones comunicación</li> <li>- Seguridad</li> </ul>	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17		Poco estresante 13-38
		Factores ambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control</li> <li>- Condiciones del entorno y equipos.</li> <li>- Autocontrol</li> <li>- Control</li> </ul>	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27		Medianamente estresante 39-64
						Muy estresante 65-81

Variable 2. **Productividad laboral**

Variable: Productividad laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Es el conjunto de actividades que generan incremento o disminución del rendimiento del trabajador <sup>(50)</sup> .	Es la manera de evaluar la eficiencia y medir el desempeño laboral de las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de Lima, que se medirá con un instrumento que evalúa las dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Adaptabilidad <sup>(51)</sup> .	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logística y colaboración para realización de funciones profesionales.</li> <li>- Distribución de recursos.</li> <li>- Cumplimiento de metas.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal	Nivel bajo 20 – 47
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuar con ética</li> <li>- Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas.</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		Nivel Medio 48 – 73
		Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención a las necesidades del profesional.</li> <li>- Respeto a las funciones del personal.</li> </ul>	15, 16, 17, 18, 19, 20		Nivel alto 74-100

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica.**

Para las dos variables se utilizará la técnica de encuesta

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos.**

##### **A) Instrumento de estresores laborales.**

El instrumento a utilizar fue creado en 1994 por Fórnes, Cuestionario Estresores Laborales y adaptado en Perú por Mendoza et. al en el 2021 <sup>(49)</sup>.

Este cuestionario tiene 27 ítems en total, distribuido en 3 dimensiones que son Presión-exigencia con 6 ítems, Organizativos y relaciones humanas con 11 ítems y Factores ambientales con 10 ítems.

La evaluación de las repuestas se realizará a través de la escala de Likert, siendo los valores por cada respuesta la siguiente: nunca (1), poco estresante (2), medianamente estresante (3) y muy estresante (4).

Para categorizar la variable se usarán las siguientes escalas de evaluación:

Nada estresante de 0 a 12 puntos, poco estresante de 13 a 38 puntos, medianamente estresante de 39 a 64 puntos y muy estresante de 65 a 81 puntos.

##### **B) Instrumento de Productividad laboral**

Cuestionario de Productividad Laboral, fue elaborado en el Perú por la DISA IV Lima Este en el año 2013 y adaptada por Salazar en el año 2019 <sup>(51)</sup>.

Contiene un total de 20 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: Eficiencia con 7 ítems, eficacia con 7 ítems y adaptabilidad con 6 ítems.

Al calificar las respuestas se utilizará la escala de Likert con los siguientes índices como alternativa de respuesta: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Se usará las siguientes escalas de evaluación para categorizar la variable: Nivel bajo de 20 a 47 puntos, nivel medio de 48 a 73 puntos y nivel alto de 74 a 100 puntos.

### **3.7.3 Validación**

#### **Variable estresores laborales**

Este cuestionario se validó mediante juicio de expertos, que fueron 05 especialistas en el área, quienes determinaron que el instrumento era válido para el estudio <sup>(49)</sup>.

#### **Variable productividad laboral**

Se validó este cuestionario mediante juicio de expertos, que fueron 03: dos jueces con grado de magister y una juez con grado de doctora, quienes le dieron una valoración al instrumento de alto a muy alto <sup>(51)</sup>.

### **3.7.4 Confiabilidad.**

#### **Variable estresores laborales**

Se usó el Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,977, lo cual expresa una alta confiabilidad <sup>(49)</sup>.

#### **Variable productividad laboral**

Se usó el Alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0,805, lo cual expresa una confiabilidad alta <sup>(51)</sup>.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **Procedimiento de recolección de datos**

Aprobado el proyecto por el Comité de Ética de la unidad de posgrado de la Universidad Norbert Wiener; se solicitará el permiso y obtenido éste, mediante una Carta se pedirá la autorización al jefe de la Oficina de Capacitación, investigación y docencia de un Hospital de Lima, para así coordinar con el Departamento de Enfermería.

Se tendrá en cuenta los criterios de selección planteados para la aplicación de los instrumentos y se hará firmar el consentimiento informado a las enfermeras seleccionadas antes de aplicar los instrumentos.

Para la aplicación del instrumento que mide estresores laborales, se plantea un tiempo promedio de 20 a 30 minutos a fin de que puedan responder los ítems formulados en el cuestionario y para medir la productividad laboral, se brindará de 30 a 40 minutos para contestar los diferentes ítems del cuestionario establecido.

#### **Procesamiento estadístico y análisis de datos**

Con los datos obtenidos se trabajará una tabla matriz utilizando Microsoft Excel 2021, luego estos serán procesados mediante el paquete estadístico SPSS 27.0 y conforme los valores obtenidos se desarrollarán tablas y/o figuras según correspondan y para comprobar la hipótesis planteada se hará uso de la prueba estadística de correlación Rho de Spearman.

### **3.9 Aspectos éticos**

La presente investigación se desarrollará basándose en los principios del Código de ética y deontología del profesional de enfermería <sup>(52)</sup>: el principio de

no maleficencia porque este trabajo tiene fines académicos por lo cual no ocasionara daño alguno a ninguna enfermera participante; así mismo tampoco perjudicara su labor que realiza en la unidad critica, el principio de beneficencia porque no se impondrá la participación de ninguna enfermera ya que pretende lograr bienestar para las enfermeras, el principio de autonomía porque se respetará la participación mediante su consentimiento libre e informado de las enfermas de las unidades críticas, el principio de justicia porque se fomentará un trato equitativo de respeto y cordialidad y el principio de confiabilidad porque los datos brindados por las participantes serán utilizados únicamente para este estudio.



Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.				■															
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)					■														
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.					■														
Elaboración de los aspectos éticos.						■													
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)						■													
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.						■													
Elaboración de los anexos.						■													
Taller y revisión Final de proyecto.												■	■						
Aprobación del proyecto.														■					
Aplicación del trabajo de campo.														■	■				
Redacción del informe.																	■	■	

**LEYENDA:**      Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



## 4.2 Presupuesto

**Tabla Presupuesto Detallado**

Rubro		Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicio	Internet	Horas	500	1.50	750.00
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180.00
	Viáticos	Unidad	60	7.00	420.00
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360.00
	Otros				300.00
<b>Sub-total</b>					<b>2,010.00</b>
Material	Papel bond	Millar	01	25.00	25.00
	Lapiceros	Unidad	02	2.00	8.00
	Memoria USB	Unidad	02	35.00	70.00
	Otros				100.00
<b>Sub-total</b>					<b>203.00</b>

**Tabla Presupuesto Global**

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2,010.00
2	Recursos materiales	203.00
<b>Total presupuesto</b>		<b>2, 213.00</b>

## 5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rueda M, Toapanta M, Andino X, Rueda M. Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería por desempeño de labores en turnos rotativos y la importancia de los protocolos ergonómicos de prevención [Internet]. 2018; Vol 18 No 20 págs. 165 - 177. Edu.ec. [consultado el 1 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/215/328>
2. Ballesteros M. Estrés laboral. [Internet]; 26 de mayo de 2022 [consultado el 1 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.europreven.es/noticia/estres-laboral>
3. Mejía C, Chacón J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. [internet]. 2019; 28: 204-211. [consultado el 28 de febrero de 2023]. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113262552019000300004&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004&lng=es). Epub 13-ene-2020.
4. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enferm Glob [Internet]. 2018; 17(2):304–24. [consultado el 1 de marzo de 2023]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200304](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304)
5. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el mundo. Invertir en educación, empleo y liderazgo. Ginebra. Who.int. 2020, 14 p. ISBN 978-92-4-000340-8. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>

6. De Bortoli S, Munar E, Umpierrez A, Peduzzi M, Hernández C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*. [internet]. 2020; 44: e64. [consultado el 28 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
7. Nieves R. ¿Qué depara el 2021 para las enfermeras y la profesión de enfermería? Elsevier.com. [Internet]. 2021. [consultado el 3 de marzo de 2023]. Disponible en: [https://www.elsevier.com/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0004/1209757/Robert-Nieves.pdf](https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0004/1209757/Robert-Nieves.pdf)
8. Stewart D, Burton E, Catton H, Shan H, Parish C. Enfermería una voz para liderar. Una visión de futuro para la atención de salud. *ICN.ch*. [Internet]. 2021; 9-43. [consultado el 3 de marzo de 2023]. Disponible en: [https://www.icn.ch/system/files/documents/202105/ICN%20Toolkit\\_2021\\_SP\\_Final\\_0.pdf](https://www.icn.ch/system/files/documents/202105/ICN%20Toolkit_2021_SP_Final_0.pdf)
9. Zegarra M, Arias Y, Núñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodríguez P. Diagnóstico de la Enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género. [Internet]. 1.ª ed. Ciudad de Lima: Colegio de Enfermeros del Perú; 2021 [consultado el 5 de marzo de 2023]. Disponible en: [https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico\\_enfermeria.pdf](https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf)
10. Jiménez M, Albornoz E, Vega V, Jiménez y Hermida S. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía. *Ciencialatina.org*. [Internet]. 2022; 6(6), 12300-12316. [consultado el 1 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4252/6521>
11. León G. Estresores laborales de profesionales en enfermería, unidad de cuidados intensivos, Red Asistencial Pasco, 2021. [Trabajo académico para optar el grado de especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Lima: Universidad María

- Auxiliadora; 2021. Disponible en:  
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/839/TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Fuentes B, Solano A. Estrés laboral y productividad en los colaboradores de una clínica ocupacional, Chiclayo, 2021. [Tesis para optar el grado de licenciada en Psicología]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94416/Fuentes\\_SBY-Solano\\_VAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94416/Fuentes_SBY-Solano_VAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Flores C, Domínguez G. Factores de riesgo psicosociales relacionados con el desempeño laboral del profesional enfermero en áreas críticas, Hospital Belén, Trujillo, 2022. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2022. Disponible en:  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10276>
14. Aguirre L. Riesgo psicosocial y productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud San Fernando, Lima, 2020. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima. Universidad Cesar Vallejo. 2020. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112243/Aguirre\\_BL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112243/Aguirre_BL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. García J. Condiciones psicosociales de las enfermeras en el desempeño de sus funciones dentro del territorio español, Huelva, 2021 [Tesis para optar el grado de doctor en Salud Publica]. España. Universidad de Huelva; 2021. Disponible en:  
[https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/19962/Condiciones\\_psicosociales.pdf](https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/19962/Condiciones_psicosociales.pdf)
16. Morsi M. Work-related stressors, coping Strategies: Its relation to job performance and perceived organizational support among critical care nurses. Evidence-Based

- Nursing Research Vol. 2 No. 3. [Internet]. 2020; 2 (3). [consultado el 1 de marzo de 2023]. Disponible en: [https://fnur.stafpu.bu.edu.eg/Nursing%20Service%20Administration/1809/publications/Mahdia%20Morsi%20E-1%20shahat\\_Paper7-Mahdia%20Morsi%20E1%20Shahat%20-%20Stressors](https://fnur.stafpu.bu.edu.eg/Nursing%20Service%20Administration/1809/publications/Mahdia%20Morsi%20E-1%20shahat_Paper7-Mahdia%20Morsi%20E1%20Shahat%20-%20Stressors)
17. Alvarado C, Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del Profesional de Enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Masterno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel, Guayaquil 2019. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Ecuador, Universidad de Guayaquil; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
  18. Ekayanti H, et al. Relation Work Stress to the performance of intensive care unit nurses in Makassar. American Journal of Public Health Research. [Internet]. 2018; vol. 6, no. 1; 18-20. doi: 10.12691/ajphr-6-1-4. [consultado el 2 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://article.scipublichealthresearch.com/pdf/ajphr-6-1-4.pdf>
  19. Buitrago L, Barrera M, Plazas L y Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investig. Salud Univ. Boyacá [Internet]. 2021: vol.8, num.2, pp. 131-146. [Consultado 08 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
  20. Félix R, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. Cult. Científ. y Tecnol. [Internet]. 2018: (64) 15. [Consultado el 7 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>.
  21. Delgado M. Riesgos psicosociales generados por el estrés en el personal de la Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General de Cuenta. Guatemala,

2019. [Tesis para optar el grado de licenciada en Psicología]. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala; 2019. Disponible en: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12937/1/13%20T%283293%29.pdf>
22. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? Rev. Salud Uninorte. [Internet]. 2019: vol. 35, núm. 1, pp. 156-184. [Consultado el 7 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>.
23. Herrera M, Silva D, Torres G. Estrés Laboral: Influencia en el Bienestar Físico y Psicológico. San Gil, 2021. [Tesis para optar el grado de licenciada en Psicología]. Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga; 2021. Disponible en: [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/16041/2021\\_Tesis\\_Maria\\_paula\\_Herrera.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/16041/2021_Tesis_Maria_paula_Herrera.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Rubio M. El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. [Internet]. Psicología, 09 de diciembre 2021. [Consultado el 8 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>
25. Moncada R. Autocuidado de la enfermera y la prevención de riesgos ergonómicos en la unidad de cuidados intensivos, Lima 2021. [Trabajo académico para optar el grado de especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9337/Autocuidado\\_MoncadaDiaz\\_Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9337/Autocuidado_MoncadaDiaz_Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. Vilela L, Pérez N. Factores laborales estresores relacionados al síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital III ESSALUD, Iquitos 2019. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Iquitos: Universidad Científica del Sur; 2021. Disponible de:

<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1286/VILELA%20GRANDEZ%20LISETH%20MARIBEL%20Y%20PEREZ%20VASQUEZ%20NATHAL%20Y%20CRISTIANNE%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

27. Fernández V. Factores laborales asociados al estrés laboral del personal de enfermería del Hospital II-1 El Buen Samaritano - ESSALUD - Bagua grande, 2022. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Perú: Universidad Politécnica Amazónica; 2022. Disponible de:  
[https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/117/TESIS\\_FERNANDEZ\\_PIEDRA\\_VIOLETA.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/117/TESIS_FERNANDEZ_PIEDRA_VIOLETA.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
28. Arias D, Arrieta K, Cárdenas K, Tasco A. Factores estresores del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería en áreas de cuidados intensivos una revisión de literatura. Colombia, 2021. [Diseño Metodológico para la investigación – Facultad de Enfermería]. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia; 2021. Disponible en:  
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/ad3220ee-9f3b-4a90-883d-6934d0510db9/content>
- 29 Velásquez K. Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar, Lima, 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en gestión de los servicios de la salud]. Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38195>
- 30 Ludeña L. Carga laboral y rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz en tiempos de pandemia por COVID 19, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en salud ocupacional y ambiental]. Perú. Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en:  
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7869/TESIS-LUDE%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 31 Ortiz L, Ortiz L, Coronell R, Hamburger K, Acosta E. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Rev. Latinoa. de Hipertensión*. [Internet]. 2019; Vol. 14 - Nº 2.:187-193 [Consultado 7 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 32 Rosales K, Borges, A, Porto A, Thofehn, M. El cuidado de enfermería desde el modelo de Nightingale: a propósito de un caso. *Evidentia*. [Internet]. 2018; 8(36). [Consultado el 09 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://www.index-f.com/evidentia/n36/ev7618.php>
- 33 Bejar C. Impacto del incremento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del Puesto de Salud Leopoldo Rondón, Sabandia, 2017. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias con mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6980/CHMbechcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 34 Cadavid T, Gómez H, Hernández H. Metodología para la medición de la productividad en instituciones prestadoras de servicios de salud. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*. [Internet]. 2021; 13(2). [Consultado el 09 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.15332/24631140.6670>
- 35 Calvo J, Pelegrín A, Gil M. Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Sld.cu*. [Internet]. 2018; 12(1):96-118 [Consultado el 09 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>

- 36 Tobar E. Investigación y evaluación del desempeño, dilemas en la eficacia y eficiencia de servicios públicos municipales. *Rev. Ñeque* [Internet]. 2022; 5(12): 375–93. [Consultado el 10 de marzo de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2270/1/Articulo\\_11\\_\\_\\_eque\\_N12V5.pdf](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2270/1/Articulo_11___eque_N12V5.pdf)
- 37 Gómez F. Modelo de liderazgo basado en la motivación y adaptabilidad, en el proceso de recepción de colaboradores reubicados por condiciones de salud. Avianca, seccional Cali. 2019. [Trabajo académico para optar el título de maestro en Gestión Social Empresarial]. Colombia: Universidad Externado de Colombia; 2019. Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/8a7c51a3-8647-4df3-a8b7-33f44bccfa2f/content>
- 38 Torres E, Fretel N, Cevillano M, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un Hospital de Pucallpa. *Vive Rev. Salud* [Internet]. 2021; 4(10): 64-71. [Consultado el 09 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/vrs/v4n10/2664-3243-vrs-4-10-64.pdf>
- 39 Lwin N. The Method of Problem Solving in Mahosadha Jataka. *Yadanabon University Research Journal* . [Internet]. 2019; vol-10, No.1:1-4. [consultado el 2 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://oar.ydbu.edu.mm/handle/123456789/338>
- 40 Rahman M. The advantages and disadvantages of using qualitative and quantitative approaches and methods in language “testing and assessment” research: A literature review. *J Educ Learn* [Internet]. 2016;6(1):102. [consultado el 2 de marzo de 2023]. Disponible en: Disponible en: Disponible en: <https://pearl.plymouth.ac.uk/handle/10026.1/16598>

- 41 Acharya K, Pathak S. Applied research in low-income countries: ¿Why and how? *Front Res Metr Anal.* [Internet]. 2019; volumen 4, No. 3: 1-9. [consultado el 22 de febrero de 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/frma.2019.00003>
- 42 Ranganathan P, et al. Aggarwal R. Study designs: Part 1 - An overview and classification. *Perspect Clin Res.* [Internet]. 2018; volumen 9, No.4:184-186. [consultado el 22 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6176693/pdf/PCR-9-184.pdf>
- 43 Torres L. Tipo y diseño de las tesis de pre-grado y post-grado por áreas y especialidades de una Facultad de Medicina 2016 - 2020. [Tesis para optar el grado de médico cirujano]. Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14202>
- 44 Monjarás Á, et al. Diseños de Investigación. *ICSA* [Internet]. 2019; volumen 8, No.15:119-22. [consultado el 4 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908>
- 45 Corona-Martínez L, Fonseca-Hernández M. Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. *Medisur* [revista en Internet]. 2021 [citado 2021 Abr 16]; 19(2):[aprox. -338 p.]. Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4501>
- 46 Aggarwal R, Ranganathan P. Study designs: Part 2 - Descriptive studies. *Perspect Clin Res.* [Internet]. 2019; 10(1):34–6. [consultado el 24 de marzo de 2023]. Disponible en: [https://www.picronline.org/temp/PerspectClinRes10134-719343\\_195854.pdf](https://www.picronline.org/temp/PerspectClinRes10134-719343_195854.pdf)
- 47 Cienfuegos M. Reflexiones en torno al método científico y sus etapas. *RICSH.* [Internet]. 2019;8(15):60-77. [consultado el 22 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/161>

- 48 Sonnentag S. The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Res Organ Behav.* [Internet]. 2018; 38:169–85. [consultado el 27 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0191308518300054?token=7B9801E60249E66A442046DAD57706F5CC7EDED7B3957485B8FA74D01C200469A08A7E0BFDF81DE6BBFE210898C7FC0F&originRegion=us-east-1&originCreation=20230304201529>
- 49 Yurmin U. Estresores laborales y las competencias del cuidado enfermero en áreas críticas de un Hospital Nacional de Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Lima. Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7600/T061\\_70575487\\_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7600/T061_70575487_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- 50 Laos C. Síndrome de Burnout y productividad laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Regional de Huacho, 2018. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Lima. Universidad San Pedro; 2018. Disponible en: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5926/Tesis\\_57907.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5926/Tesis_57907.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 51 Mosquera L. Productividad laboral y salud ocupacional en usuarios internos de un centro médico de Guayaquil, 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Piura. Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93741/Mosquera\\_PLK-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93741/Mosquera_PLK-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
52. Luna F, Legonia S. Nivel de conocimiento y aplicación del Código de Ética y Deontología en el ejercicio profesional de enfermería del hospital II-2 Tarapoto, 2018. [Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería]. Tarapoto. Universidad

Nacional de San Martín; 2018. Disponible en:  
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3084/1/ENFERMERIA%20-%20Fiorella%20Luna%20Lazo%20%26%20Sandy%20Madelaine%20Legon%c3%ada%20Shapiama.pdf>

## **ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estresores laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima, 2023?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión presión – exigencia y la productividad laboral en enfermeras?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión organizativos y relaciones humanas y la productividad laboral en enfermeras?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión factores ambientales y la productividad laboral en enfermeras?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre estresores laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Identificar la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión presión – exigencia y productividad laboral en enfermeras.</p> <p>2. Identificar la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión organizativos y relaciones humanas y la productividad laboral en enfermeras.</p> <p>3. Identificar la relación existente entre los estresores laborales según la dimensión factores ambientales y la productividad laboral en enfermeras.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre estresores laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima, 2023.</p> <p><b>Hipótesis Nula</b></p> <p>No existe relación estadísticamente significativa entre estresores laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima, 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>1.Existe relación estadísticamente significativamente entre los estresores laborales según la dimensión presión – exigencia y la productividad laboral en enfermeras.</p> <p>2.Existe relación estadísticamente significativa entre los estresores laborales según la dimensión organizativos y relaciones humanas y la productividad laboral en enfermeras.</p>	<p>VI: <b>Estresores laborales</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> D1: Presión – exigencia. D2: Organizativos y Relaciones humanas. D3: Factores ambientales.</p> <p>VD: <b>Productividad laboral.</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> D1: Eficiencia. D2: Eficacia. D3: Adaptabilidad.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método:</b> deductivo <b>Diseño:</b> Observacional, descriptivo, <b>correlacional,</b> transversal Prospectivo</p> <p><b>Población:</b> 86 enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima <b>Técnica:</b> Encuestas <b>Instrumentos:</b> 1. Cuestionario de Estresores Laborales 2. Cuestionario de Productividad Laboral</p>

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN <sup>(49)</sup>

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS ESTRESORES LABORALES

Estimado (a) Licenciado (a): El presente cuestionario tiene por finalidad obtener información sobre los estresores laborales presente en la unidad de cuidados intensivos, donde usted labora.

Datos generales:

1. Edad .....
2. Sexo .....
3. Estado civil .....
4. Tiempo que labora en el servicio.....
5. Trabaja en otra institución: Si ..... No .....
6. Tipo de contrato: Nombrado ( ) CAS ( ) Terceros ( )

Instrucciones: A continuación, sírvase responder lo más verazmente posible marcando con una cruz (+) la alternativa que considere correcta.

Nunca	Poco estresante	Medianamente estresante	Muy estresante
1	2	3	4

N°	Ítem	0	1	2	3
<b>PRESION – EXIGENCIA</b>					
1	Atención a usuarios crítico.				
2	Existencia de alta demanda de usuarios críticos.				
3	Realiza reporte de cambio de turno con detalle extenso.				
4	Realiza turno de 24 horas.				
5	Estancia prolongada de usuario crítico.				
6	Sobrecarga laboral.				
<b>ORGANIZATIVOS Y RELACIONES HUMANAS</b>					
7	Dotación de personal deficiente.				
8	Existencia de personal con poca experiencia en el área.				
9	Relación enfermera-paciente dificultosa por el exceso de trabajo.				
10	Relaciones interpersonales débiles con miembros del equipo de salud.				
11	Demora en la atención de los servicios de apoyo (imágenes, laboratorio, procedimientos).				
12	Contacto con usuarios y /o familia agresivos.				
13	Retraso en el traslado del usuario a otro servicio.				
14	La restricción de visita de la familia que generen reacciones de angustia en el usuario.				
15	Dudas e incertidumbre del familiar y paciente, por falta de información acerca del estado, evolución, tratamiento y otros.				
16	Trabajar con compañeros poco o nada motivados.				
17	Poca disponibilidad del médico en caso de urgencia.				
<b>FACTORES AMBIENTALES</b>					
18	Control de medicamentos, insumos y equipos.				
19	No tener disponibilidad de camas UCI.				

20	Condiciones físicas de trabajo inadecuadas (ventilación, iluminación).				
21	Equipos inoperativos en el servicio UCI.				
22	Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio.				
23	Espacio físico insuficiente o mal distribuido en el área.				
24	Riesgo del personal de transmitir infecciones asociadas a la atención de la salud.				
25	Contacto con sufrimiento y muerte.				
26	Falta de recursos materiales adecuados para el trabajo.				
27	Tener la sensación de que, al terminar el trabajo, quedan pendientes.				

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL <sup>(51)</sup>

Código: .....

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (x) la respuesta que considere correcta:

0=Nunca. 1=Casi nunca 2=A veces 3=Casi siempre 4=Siempre

N°		0	1	2	3	4
<b>DIMENSION 1: Eficiencia</b>						
<b>Logística y colaboración para realización de funciones profesionales</b>						
1	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional sanitario?					
2	¿La colaboración de sus colegas del Centro médico ayudan para el cumplimiento de sus funciones?					
<b>Distribución de recursos</b>						
3	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Centro médico?					
4	¿La jefatura del centro médico maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal sanitario?					
<b>Cumplimiento de metas</b>						
5	¿Cómo profesional sanitario, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Centro Médico?					
6	¿La motivación repercute en su productividad laboral como profesional sanitario?					
7	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?					
<b>DIMENSION 2: Eficacia</b>						
<b>Actuar con ética</b>						
8	¿En la gestión actual usted actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
<b>Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas</b>						
9	¿Cómo profesional del centro de salud, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?					
10	¿En sus labores cumple con el logro de los objetivos establecidos por la dirección del centro médico?					
11	¿En sus labores cumple con el logro de las metas mensuales?					
12	¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente, cumpliendo con la norma de salud establecida?					
13	¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?					
14	¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el centro médico ayuda a resolver su dificultad de salud?					
<b>DIMENSION 3: Adaptabilidad</b>						
<b>Atención a necesidades del profesional</b>						
15	¿La jefatura del centro médico comprende las necesidades del personal sanitario facilitando su labor?					
16	¿La jefatura del centro médico apoya para resolver los problemas del profesional sanitario?					

<b>Respeto a funciones del profesional</b>					
17	¿Se respetan las funciones del profesional sanitario interactuando asertivamente?				
18	¿En la gestión actual del centro médico, el personal sanitario, muestra responsabilidad considerando a su rea de trabajo como un espacio de convivencia sana?				
19	¿Considera que la jefatura del centro médico utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?				
20	¿Las atenciones que realiza en el centro médico están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?				

**Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.**

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Estrés laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima” además usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener.

**Nombre del investigador principal:** Lic. Enf. Maria Rosario Dávila Loayza

**Título del proyecto:** Estrés laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima.

**Propósito del estudio:** Determinar la relación que existe entre estrés laborales y productividad laboral en enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima

**Participantes:** Enfermeras de unidades críticas de un hospital de Lima

**Participación:** Si

**Participación voluntaria:** Si

**Beneficios por participar:** Ninguna

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguna

**Costo por participar:** Ninguno

**Remuneración por participar:** Ninguno

**Confidencialidad:** Si

**Renuncia:** No aplica

**Consultas posteriores:** Si

**Contacto con el investigador:** celular 938127477. Email:  
sst.maria.rosario.davila.loayza@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos: .....

D.N.I: .....

## ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 7% 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	<b>uwiener on 2023-11-18</b> Submitted works	2%
2	<b>uwiener on 2024-02-28</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-10-12</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2024-04-18</b> Submitted works	1%
5	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-21</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-03-07</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2024-02-23</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-10-08</b> Submitted works	<1%