



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES  
ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“ESTRÉS EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA,  
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL  
DE LIMA, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS  
INTENSIVOS**

**AUTOR:**

**LIC. LAZO ARCOS, BETZABETH MERCEDES**

**<https://orcid.org/0000-0002-6726-1382>**

**ASESOR:**

**Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

**<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

**LIMA-PERU**

**2022**

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	14
III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	21
ANEXOS.....	27

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>30</b>
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILARIDAD.....</b>	<b>35</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería de la unidad de terapia intensiva en un hospital de Lima-2021. **Material y métodos:** enfoque cuantitativo, no experimental descriptivo y de corte transversal. Realizado en una población de 40 licenciados de enfermería que laboran en la unidad de terapia intensiva. El instrumento será un cuestionario de 34 preguntas y 5 dimensiones. la recolección de datos autoadministrado y como instrumento se utilizará el **“THE NURSING STRESS SCALLE -NSS”** diseñado por Pamela Gray Tolfy y Jams Anderson (1981), traducido al español por Rosa Más y Vicenta Escriba Agüir en 1998. La validez y confiabilidad el del instrumento para la adaptación en el Perú fue realizado por María Gladys Morales en su investigación realizada en el año 2021. **Los resultados:** obtenidos serán procesados en un programa estadístico SPSS versión 25 los cuales serán codificados e ingresados en Excel. **Conclusiones:** este estudio aportara gran información para el nosocomio, exactamente para el área de cuidados intensivos. Ya que, podrán salir beneficiados tanto el personal de salud, así como los pacientes.

**Palabra clave:** Estrés, enfermería, terapia intensiva, (DeCS).

## ABSTRACT

**Objective:** to determine the level of stress in the nursing staff of the intensive care unit in a hospital in Lima-2021. **Material and methods:** quantitative, non-experimental descriptive and cross-sectional approach. Carried out in a population of 40 nursing graduates who work in the intensive care unit. The instrument will be a questionnaire with 34 questions and 5 dimensions. self-administered data collection and as an instrument the **"THE NURSING STRESS SCALLE -NSS"** designed by Pamela Gray Tolfy and Jams Anderson (1981), translated into Spanish by Rosa Más and Vicenta Escriba Agüir in 1998 will be used. The validity and reliability of the instrument for adaptation in Peru was carried out by María Gladys Morales in her research carried out in the year 2021. **The results:** obtained will be processed in a statistical program SPSS version 25 which will be coded and entered into Excel. **Conclusions:** this study will provide great information for the hospital, exactly for the intensive care area. Since, both health personnel and patients can benefit.

**Keywords:** Stress, nursing, intensive therapy, (MeSH).

## I. INTRODUCCIÓN

En América Latina, el estrés laboral es considerado como una de las epidemias modernas, claro ejemplo de este es Argentina, el 65% de trabajadores sufren de esta enfermedad (1). Otros estudios realizados en Chile informan que la mitad de las incapacidades laborales en el sector salud son acarreadas por el estrés, mientras otros estudios hacen ver que el 30% son afectados por esta enfermedad. Otro país que reporta datos estadísticos es Brasil con un 15% del personal está afectado por el estrés (2).

La Organización Mundial de la Salud nos dice que a nivel mundial entre el 5% y el 10% los trabajadores de los países con mayor desarrollo económico presentan estrés en el trabajo en el que desempeñan debido a la alta demanda de su labor, en los países de tercer mundo el 20% y 50% también padecen estrés. Esto sucede sobre todo en el sector salud en el cual el personal médico, personal de enfermería y técnicos de enfermería desempeñan labores en diversos horarios (3).

Otros estudios revelaron que, en México, el 21% del personal de enfermería se ve afectado por el estrés, esto es por el exceso de horas de trabajo, dando como resultado la deserción laboral. En Ecuador se cogió una muestra de 90 profesionales dando como resultado que el 12.2% de este presenta esta enfermedad presentando efectos en el organismo como el cansancio emocional (4).

Estudios realizados el 2018 en Colombia, nos dice que aproximadamente el 55% de las deserciones laborales son originadas por las arduas jornadas con una alta tasa de rotación, esto puede producir en el personal de salud enfermedades tanto mentales (estrés, frustración, ansiedad, desesperación) como físicas (dolores musculo-esqueléticos, fatiga) lo cual puede ocasionar accidentes laborales. Así mismo todo esto afecta también la calidad de servicio que dan (5).

En el Perú, un estudio realizado en el Hospital arzobispo Loayza nos dice que el nivel de estrés del personal de enfermería el 49% manifestó nivel de estrés medio, y un 20% nivel de estrés alto. La mayoría de los licenciados de enfermería

presentaron nivel de estrés moderado siendo el más perjudicado (6). Por otro lado, a nivel nacional el estrés en los licenciados de enfermería llega a promediar el 35% en los trabajadores de salud, esto es ocasionado por lo general a la sobre exposición de situaciones que causen este como: sobre carga laboral, falta de equipamiento, largas jornadas laborales, deficiencias en el sistema administrativo. Toso esto causa un impacto negativo en el personal de enfermería relegándose tanto física como mentalmente (7). Así también en el Hospital Nacional José Casimiro Ulloa se llevó a cabo una investigación sobre el nivel de estrés laboral a una población de 98 enfermeras, dando como resultado que el 47% de enfermeras tienen nivel de estrés medio. (8).

En el 2016 en Huaraz, se realizó un estudio “El nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas emergencia. Cuya población fue de 70 trabajadores donde concluyeron que el 17 % de los trabajadores de salud obtuvieron nivel de estrés alto, el 64% un nivel medio y ultimo bajo nivel de un 19%. (9). así mismo,

En el departamento de Ica en el 2017, se realizó un estudio para determinar los factores laborales y los niveles de estrés en el personal de enfermería dando como resultado que el 58,6% presentaba estrés moderado y el 25,9% estrés bajo. En la dimensión de despersonalización, se observó que el nivel promedio del personal de enfermería fue de 39,7%, mientras que el 25,9% mostró un alto nivel de estrés. (10).

Un estudio realizado en Trujillo en el año 2018, tenía como objetivo de “determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del Hospital Regional Docente de Trujillo”. Los resultados con relación al nivel de estrés laboral fueron, 47% de los enfermeros tienen nivel de estrés bajo y 53% medio; con respecto al desempeño profesional se obtuvo 6% de los enfermeros tienen un buen desempeño profesional, 53% muy bueno y 41% excelente (11).

Una investigación realizada en el 2019 en Lima, cuyo objetivo era “Identificar el grado de estrés del personal de enfermería del servicio UCI adulto del Hospital Emergencia Villa Salvador”. Con una muestra de 98 enfermeros de UCI, dio resultados en los cuales puede apreciar que el 54% de los enfermeros evidencian

un nivel medio de estrés, mientras el 31% y 15% respectivamente presentaban un nivel de estrés alto y bajo respectivamente. (12).

En Trujillo en el año 2020, se realizó una investigación para determinar la relación entre los factores psicosociales y grado de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”, los resultados dieron que el 65.6% de las enfermeras refieren un grado de estrés laboral moderado, el 34.4% bajo, no se reporta estrés laboral alto (13).

Un trabajo realizado en Arequipa en el año 2020” tiene como objetivo determinar la relación existente entre estilos de vida y nivel de estrés en el personal de salud. Los resultados indicaron que la mayoría del personal de salud tienen estilos de vida no saludable. Además de que el personal de salud tiene un alto grado de estrés laboral. Dentro del cual el 80.0% presentaron cansancio emocional medio, el 87.1% tienen grado medio de despersonalización, mientras que solo el 75.7% del personal de salud presentan bajo grado de realización personal (14). así mismo, en el 2020, en nuestro país se realizó un estudio sobre “Nivel de estrés en el personal de enfermería del área de hospitalización”, la cual tuvo una población de 45 profesionales de la salud donde los resultados dieron que; un nivel medio (68,9%), seguido de bajo (24,4%) y finalmente alto (6,7%) (15).

En un hospital de Lima metropolitana, se evidencia que los licenciados de enfermería presentan un alto nivel de estrés, por este motivo surge la idea de investigar el estrés ocasionado por las labores profesionales de enfermería, por el gran compromiso que asumen en el cuidado del enfermo, en especial los licenciados que trabajan en servicios críticos, ya que tiene a su cargo a pacientes inestables quienes llegan a estar entre la vida y la muerte.

Sabemos que existe un estrés que se considera normal y útil, que nos permite realizar nuestras actividades y desempeños, pero cuando sobrepasa ciertos límites, pueden aparecer un deterioro de nuestra actividad cotidiana y laboral, por ellos es importante conocer los niveles de estrés y así saber la respuesta emocional de los enfermeros para brindar una adecuada atención al paciente.



Lazarus y colaboradores (16), esta conexión que existe de las personas y su entorno pone en exposición al bienestar de estas, ya que el estrés tiene relación entre el individuo y su ambiente que lo rodea, considerando como la respuesta a esto a la adaptación de la persona a la situación en que vive, debido a esto se consideran a el estrés amenazante, desafiante y peligroso.

Cooper y Colaboradores (17) refieren que, el estrés y sus consecuencias son diversos y se determinan a algo específico, como la jornada laboral, la tensión en nuestras vidas, nuestro círculo familiar y en el trabajo; el factor intrínseco del cargo que desempeñamos, la comunicación que tenemos con otros individuos en el ambiente organizacional del centro de trabajo y el involucrar el hogar con el trabajo. Estrés es un efecto a una circunstancia en donde las personas no pueden tener desempeño, logrando efectos desfavorables.

Según Selye (18), separa al estrés en tres fases, fase uno es de alarma donde la persona identifica al estresor; fase dos de resistencia donde la persona lucha para no caer en crisis (estrés positivo) y la fase tres el agotamiento donde disminuye la fuerza de la persona y tiene síntomas que pueden traer lesiones orgánicas que impacta negativamente en la persona, con su familia, con sus amigos, colegas (estrés negativo).

Por otra parte, Karasek (19) dice que es estrés en el personal que labora es un variable dependiente, la cual causa la agrupación de las demandas de su labor profesional y los factores que influyen en estas mismas, es decir que los sentidos perciben y dan control a las decisiones que toman los trabajadores de salud.

Así mismo existen teorías de punto de vista psicológico y psicosocial, que nos dice el estrés se relaciona a estímulos del entorno y a su vez esto altera la función del organismo, esta teoría se basa en la ley de Hooke dice que el ser humano tiene límites de tolerancia al estrés, que puede presentarse en cada persona por encima de sus límites, llegando hacer intolerable logrando así que aparezcan daños físicos y psicológicos (20).

Para Azcona (21), el estrés es definido como la inestabilidad entre las demandas ambientales y la capacidad de la persona bajo condiciones, en las que existe una probabilidad al fracaso. Es un proceso en el que las demandas comprometen o

superan la capacidad adaptativa del organismo, esto puede originar cambios biológicos y psicológicos que perjudican la salud de los seres humanos.

Para el autor Mc Grath J (22), el estrés puede provocar consecuencias sobre el individuo. En tanto para Selye (23), nos dice que el estrés laboral tiene un origen en distintas esferas como los factores físicos que se evidencian cuando las personas presentan fatigas, intranquilidad, etc. También hay factores psicológicos que se pueden presentar por el exceso de trabajo, cambios en sus turnos de trabajo, problemas con sus supervisoras, etc. Factores sociales que se presentan por la dificultad económica, dificultad con la familia y nuestros propios problemas.

Slipack (24), cataloga al estrés en nivel bajo, moderado y alto. Las respuestas de muchas personas se dan a conocer en formas negativa, positiva o en ambas, esto dice que se puede equilibrar en lo que necesitan y la manera en la que se adaptan, esto permite dar una respuesta prospera a la necesidad que trae los niveles de estrés.

Lazarus (25), dice el estrés es un conjunto de interrelaciones que hay entre los individuos y su entorno, se produce en un individuo cuando piensa como enfrentar los problemas que se presentan y pueden causarle daño (suceso estresante); un posterior estudio con Folkaln (1984) en el modelo teórico "evolutivo cognitiva" dice que la relación que hay entre el entorno y el afrontamiento es un proceso dinámico del ser humano y el ambiente.

Agurto y colaboradores (26) es su trabajo realizado en Ecuador en el 2017, tenía como objetivo "manifestaciones de estrés en el personal de enfermería que labora en el hospital Moreno Vásquez. Gualaquiza, 2016". Fue de tipo cuantitativo y descriptivo. La población fue de 35 personas del personal de enfermería que laboran en el hospital Moreno Vásquez. Se utilizó un formulario validado. Los resultados dieron la conclusión que el 43% del personal presenta estrés moderado y el 11% estrés severo. Es importante que se realicen programas de entrenamiento para el manejo de estrés, así también, continuar con la investigación en cuanto a lo que manifiesta el personal de enfermería sobre el agotamiento emocional, la despersonalización, y la ineficiencia y realización personal para minimizar su efecto negativo en el personal que labora en el Hospital.

Silva (27) en su trabajo realizado en Guayaquil en el 2017, su objetivo fue “factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil”, fue de tipo descriptivo con enfoque prospectivo, de diseño transversal. La población fue un total de 20 enfermeros que trabajan en el área de emergencia y cuidados intensivos, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados dieron que el 40% están expuestos a factores estresantes debido a las condiciones de trabajo y el 80% de este es de sexo femenino. Se llegó a la conclusión de que estos factores estresantes generan cansancio físico y mental, a su vez disminuye la capacidad de su desempeño. Se recomendó el diálogo para resolver conflictos, reconocer los factores estresantes y buscar estrategias de afrontamiento para adaptarse a las situaciones.

Contreras (28) Mexicali en el 2021, su objetivo fue “síndrome de burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria”, su estudio fue cuantitativo, descriptivo y de corte transversal el instrumento fue Maslach Burnout Inventory en su versión validada en español. Con una población fue de 188 profesionales de enfermería. Los resultados fueron que el 58,3% sufre de agotamiento emocional debido al síndrome. Se recomienda realizar sesiones de concientización al personal de enfermería, así como a los supervisores, mejorar la calidad de vida del personal, buscar espacios para dar capacitaciones, foros de discusión.

Yaya y colaboradores (29) en Lima en el 2018, tenía como objetivo “estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de una clínica privada en Lima, 2017”. El estudio fue de enfoque cuantitativo de corte transversal. La población fue de 30 profesionales de enfermería. El instrumento que se empleó fue el de Wolfgang, el cual fue un cuestionario de 30 ítems y que tiene una validez de 0.98 el cual es casi perfecto. Los resultados del estudio proveerán las herramientas para ayudar a prevenir las consecuencias relacionadas con los factores predisponentes expuestos en los profesionales de salud. Se recomienda que es necesario promover la salud ocupacional, tendiente a prevenir el estrés laboral mediante la identificación de riesgos.

Castillo (30) en Lima Perú en el año 2020, su trabajo tuvo como objetivo “estrés en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, en una clínica privada, lima metropolitana-2020”. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño metodológico descriptivo y transversal. Cuya población fue de 72 miembros del personal de enfermería. Los resultados dieron que el 69,4% dio niveles altos de estrés, el 29,2% niveles medios y el 1,4% niveles bajos. Llego a la conclusión de que el nivel que predomino fue el nivel alto. Se recomendó promover estrategias de salud mental y bienestar, así como brindar una adecuada cantidad de pacientes por cada enfermero.

Quispe (31) en el 2020 en lima, el objetivo de su investigación fue “Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un hospital de lima-2020”. Su enfoque fue cuantitativo de diseño descriptivo transversal. Su población fue de 45 enfermeros. El instrumento utilizado fue el cuestionario de escala de estrés de enfermería. El cual dio resultados en donde un 68,9% del personal tiene niveles medios de estrés, un 24,4% niveles bajos y un 6,7% niveles altos de estrés. Con esto de llego a la conclusión de que el nivel predominante fue el nivel medio, seguido del bajo y por último el nivel alto de estrés.

El estrés representa una problemática hacia los profesionales de enfermería de manera importante, por ello es necesario crear un plan de vigilancia de estos para implementar medidas que permitan su control o su mitigación y contrarrestar los efectos negativos de una exposición permanente que puede afectar el desempeño del profesional de enfermería en su entorno profesional como en su intimidad personal , sobre todo en este contexto de pandemia ya que los recursos humanos se vieron en una situación de afectación emocional.

Al conocer los resultados del presente proyecto se sugiere, al área de psicología realizar talleres de afrontamiento al estrés lo cual sería de gran ayuda para que el enfermero pueda llevar los problemas que le aquejan durante las horas de trabajo.

En el caso de la falta de personal, el área de recursos humanos podría realizar la gestión para contratar personal calificado para cubrir estas áreas; En el caso de falta de médicos en las áreas, se coordinaría con el personal de recursos humanos para poder controlar los ingresos y salidas de los médicos. Por último, coordinar

con el área de psicología para realizar talleres de convivencia y trabajo en equipo para todo el personal, incluyendo supervisoras, esto hará ver que el trabajar en equipo dará una mejor atención al paciente, así también disminuirá considerablemente el nivel de estrés que pueden tener en una jornada laboral.

En cuanto al objetivo del presente trabajo es determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería de la unidad de terapia intensivos, en un hospital de Lima-2021.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El presente proyecto de investigación es de enfoque cuantitativo ya que la recolección de datos es numérica y con la ayuda de operaciones matemáticas se pueden lograr aprobar la hipótesis, en cuanto al diseño metodológico es un estudio no experimental y descriptivo, por cual se puede ver los acontecimientos tal y como se dan dentro de un ambiente normal de trabajo para finalmente tener la obtención de datos de la variable y así realizar una descripción de ella. Es de corte transversal porque nos permite estimar los indicadores de estrés en los licenciados de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos (32).

### **2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

En el presente proyecto de investigación la población estará constituida por 40 licenciados de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Nacional Hipólito Unanue. La muestra será la misma que la población a trabajar.

#### **Criterio de Inclusión**

Está conformada por los siguientes:

- Licenciados de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.
- Licenciados de enfermería que tengan especialidad en cuidados intensivos.
- Licenciados de enfermería que tengan más de 1 año dentro del servicio de cuidados intensivos.
- Licenciados de enfermería que sean nombrados o contratados.

#### **Criterios de Exclusión**

Está conformado por lo siguiente:

- Licenciados de enfermería no pertenecientes a la unidad de cuidados intensivos.
- Licenciados de enfermería los cuales tengan menos de 1 año dentro del servicio.
- Licenciados de enfermería que se encuentre de permiso por enfermedad y/o vacaciones.

## 2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

### Definición Conceptual

Organización Internacional del Trabajo (OIT), se señala que el estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por las distintas exigencias de la organización laboral, así como por las relaciones personales, y tiene lugar cuando las exigencias del entorno no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del empleado, o bien cuando el conocimiento y sus habilidades no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa para enfrentar dichas exigencias (3).

### Definición Operacional

Estrés laboral es la respuesta física y emocional en profesionales de enfermería de la unidad de terapia intensiva del hospital nacional Hipólito Unanue, debido a que a diario se presentan retos en el aspecto profesional y personal, como el optar por tomar una decisión, obligaciones con la familia, responsabilidades en el trabajo. Por esto tendrían que acatar formas para erradicar el estrés de sus vidas, cada persona percibe el estrés de diferente manera de acuerdo con las demandas y el no poder contar con medios para lograr soluciones.

## 2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica para utilizar en el proyecto de investigación es la encuesta que consiste en la recolección de datos autoadministrado y como instrumento se utilizara el “**THE NURSING STRESS SCALE-NSS**” diseñado por Pamela

Gray Tofty y James Anderson (1981), traducido al español por Rosa Más Pous y Vicenta Escriba Agüir en 1998, enfermeras bilingües quienes fueron de procedencia española.

En cuanto al instrumento de medición, este ya está validado y es confiable para ser empleado en la realidad peruana. En referencia a la validez y confiabilidad del del instrumento NSS, este ya fue validado por María Gladys Morales en su investigación realizada en el año 2021. Los valores de su trabajo se calcularon mediante el alfa de Crombach dando como resultado un valor de  $\alpha = 0.902$  en la escala global,  $\alpha = 0.868$  en la dimensión físico, en la dimensión psicológico con 0,917 y en la dimensión social con 0,897. Mostrando que el instrumento es altamente confiable. (32).

La escala de estrés en enfermería es la NSS que está compuesta por 34 ítems que nos señala situaciones potenciales que nos pueden causar estrés en la labor profesional. Es una escala tipo Likert según su frecuencia e intensidad de los mismos de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). El rango de puntuación es de 0 a 102, de modo a mayor puntaje, mayor es el nivel de estrés

Sus dimensiones son:

- Física las cuales están entre las preguntas 1 a la 14.
- Psicosocial las cuales están entre las preguntas 15 a la 27.
- Social las cuales están entre las preguntas 28 a la 34.

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para poder realizar el presente proyecto de investigación se solicitará una carta de presentación a la universidad MARIA AUXILIADORA, luego se remitirá el protocolo y la carta de presentación a la dirección general con atención a la oficina de docencia y capacitación. Una vez aprobado el protocolo se programará la presentación del estudio con el jefe de servicio de la unidad de cuidados intensivos y se establecerá el cronograma de trabajo para la recolección de datos.



### **2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos**

La recolección de datos se realizará durante los días de octubre del actual año, esta actividad se realizará en 15 días a cada personal de enfermería, se les dará a conocer los objetivos del proyecto de investigación, para poder incluirlos en el mismo. Les entregaran un formato informándolos sobre el proyecto y su bebida participación en el. El profesional de enfermería tomará un tiempo aproximado de 20 minutos para poder completar el cuestionario, luego se procederá a concluir el trabajo de campo, se procederá a revisar cada una de las encuestas, valorando la calidad de las respuestas en las encuestas y se procederá a los cálculos y su puntaje respectivo.

## **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Una vez recolectados los datos, serán procesados según el libro de códigos y se ingresaran a un programa estadístico SPSS versión 25 de IBM el resultado será presentado mediante cuadros estadísticos descriptivos que incluyen medidas de frecuencia central las cuales será presentado en tablas y cuadro en Excel.

En cuanto al análisis estadístico se va a realizar en base al objetivo planteado, para lo cual se utilizará el paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS versión 25 de IBM “***statistical packageforthe social silencies***”. Los cuáles serán representados mediante tablas con frecuencia y porcentajes.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Para asegurar los aspectos éticos de nuestra población de estudio se pide la cooperación voluntaria de los profesionales de enfermería, teniendo en cuenta:

**Principio de autonomía.** Es referido a la voluntad de la persona expresando el consentimiento informado, ya que se les explicara el tipo de investigación a realizar. Considerando los aspectos bioéticos, como el respeto por las personas el cual nos permitirá ver si ellos consideran o no participar en dicho estudio.

**Principio de beneficiados.** Ya que podrán ver los puntos que le puedan generar estrés y así poder dar un mejor control de ellos.

**Principio de justicia.** Todos los participantes serán abordados con respeto y se garantizará que no se conocerá su identidad (32).

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2021																							
	MARZO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	X	X																						
Investigación de bibliografía vía internet				X																				
Elaboración de la introducción																								
Situación problemática					X	X	X																	
Marco teórico referencial					X	X	X																	
Antecedentes																								
Introducción, importancia Y justificación								X																
Objetivo de investigación									X															
Materiales, enfoque y diseño de investigación									X	X														
Población, muestra y muestreo											X													
Técnica, instrumentos y recolección de datos											X	X												
Materiales y métodos: aspectos éticos													X											
Métodos de análisis de información														X										
Aspectos administrativos															X									
Anexo															X	X								
Evaluación anti plagio																	X	X						
Aprobación de proyecto																			X	X				
Sustentación de proyecto																								X

### 3.2 Recursos Financieros

MATERIALES	2021					TOTAL
	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	S/.
<b>EQUIPOS</b>						
LAPTOP	2600					2600
DISCO DURO	240					240
INTERNET	100	100	100	100	100	500
<b>UTILES DE ESCRITORIO</b>						
LAPICEROS		10				10
HOJAS BOND		11				11
<b>MATERIAL BIBLOGRAFICO</b>						
LIBROS VIRTUALES		60	40			100
IMPRESIONES					40	40
<b>OTROS</b>						
MOVILIDAD					50	50
LLAMADAS			10	10	10	30
<b>RECURSOS HUMANOS</b>						
ASESOR ESTADISTICO		200			200	400
DIGITADOR				70	70	140
<b>IMPREVISTOS</b>		100			100	200
<b>TOTAL</b>	<b>2960</b>	<b>401</b>	<b>170</b>	<b>180</b>	<b>490</b>	<b>4221</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. Jinez R. nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital III salud puno-2019 [tesis de licenciatura]. Peru: universidad nacional del altiplano; 2020 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13390>.
2. Rojas L. Relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de lima metropolitana,2021 [tesis de especialidad]. Peru: universidad María Auxiliadora; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/687>.
3. Leon M, Lopez J, Posadas M y colaboradores. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermedades de un hospital en Veracruz. Revista iberoamericana de las ciencias de la salud [revista de internet] 2017. [acceso 12 de noviembre de 2021]; 6 (12): 47-70 disponible en: <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/56>.
4. Medina L. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de guayaquil. [tesis de licenciatura]. Ecuador: universidad católica de Santiago de guayaquil; 2017 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>.
5. Betancourt M, Dominguez W y colaboradores. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. Revista científica multidisciplinaria [revista de internet] 2020. [acceso 15 de noviembre de 2021]; 4 (3): 41-50 disponible en: [https://redib.org/Record/oai\\_articulo2997082-estr%C3%A9s-laboral-en-el-personal-de-enfermer%C3%ADa-del-%C3%A1rea-de-uci-durante-la-pandemia-de-covid-19-estr%C3%A9s-laboral-durante-la-pandemia-de-covid](https://redib.org/Record/oai_articulo2997082-estr%C3%A9s-laboral-en-el-personal-de-enfermer%C3%ADa-del-%C3%A1rea-de-uci-durante-la-pandemia-de-covid-19-estr%C3%A9s-laboral-durante-la-pandemia-de-covid).

6. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán lima-2019. [tesis de licenciatura]. Peru: universidad Norbert Wiener; 2019 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3112#:~:text=Con%20respecto%20a%20la%20dimensi%C3%B3n,bajo%20de%20estr%C3%A9s%20del%2061%25>.
7. Loaiza M. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en san juan de Lurigancho 2020. [tesis de especialidad]. Peru: universidad Norbert Wiener; 2020 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4302>.
8. Espinoza L. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en la clínica privada, lima-2021. [tesis de especialidad]. Peru: Universidad María Auxiliadora; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/674/ESPINOZA%20SINCHE%20LIZ%20ANG%C3%89LICA%20-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3>.
9. Atacho K. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias de un hospital nacional, lima-2021. [tesis de especialidad]. Peru: Universidad María Auxiliadora; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/662>.
10. Campos C. Capacidad de respuesta y estrés del personal de salud durante la pandemia COVID-19 en un hospital de Chiclayo. [tesis de maestría]. Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56407>.
11. Valeriano K. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicio de la unidad de cuidados intensivos y emergencias del hospital III Essalud-puno 2021. [tesis de bachiller]. Peru: Universidad privada San

Carlos; 2021 [internet]. Disponible en:  
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4663>.

12. Espinoza V. Nivel de estrés laboral de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de ate vitarte-2021. [tesis de especialidad]. Peru: universidad Norbert Wiener; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5248>.
13. Alfaro P. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las mercedes Carhuaz 2016. [tesis de maestría]. Peru: Universidad San Martín de Porras; 2018 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3488>.
14. Sivana M, Suero J. Estilos de vida y nivel de estres laboral en el personal de salud de la microred de hunter, Arequipa 2020 [tesis de titulacion]. Peru: universidad Nacional de San Agustin de Arequipa; 2021 [internet]. Disponible en:  
[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12876/ENsihuml\\_suitjp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12876/ENsihuml_suitjp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Obando L. Estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital de emergencias ate vitarte, 2021 [tesis de especialidad]. Peru: Universidad Maria Auxiliadora; 2021 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/679/OBAND%20VILCHEZ,%20LUCIA%20GLORIA-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3>.
16. Herrera N. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del area de centro quirúrgico en la clínica centenario-japonesa 2018. [tesis de especialidad]. Peru: universidad Nacional del callao; 2018 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4098>.
17. Barrios V, Castillo A. Estresores laborales y resiliencia en las enfermeras de los servicios de medicina y cirugía del hospital regional Honorio delgado, Arequipa 2017 [tesis de titulación]. Peru: Universidad nacional de San

- Agustin de Arequipa; 2018 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5137>.
18. Huaman O, Prado P, Zaga I. Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de centro quirujico del hospital regional "Miguel Angel Mariscal Llenera" Huamanga. Ayacucho-2017 [tesis de especialidad]. Peru: Universidad del Callao; 2017 [internet] disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5221>.
  19. Agurto L, Cumbicus D. Manifestaciones del estrés en el personal de enfermeria que labora en el hospital Moreno Vasquez Gualaceo. [tesis de titulacion]. Ecuador: Universidad de Cuenca; 2017 [internet] disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27906>.
  20. Madueño K, Luque M. Nivel de estrés laboral en personal de salud del área de cirugía del hospital de apoyo de Huanta, 2018. [tesis de especialidad]. Peru: Universidad nacional del callao; 2018 [internet] disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3371>.
  21. Vilchez R. Estrés laboral en licenciados de enfermeria en áreas de covid del hospital Jose Cayetano Heredia- Piura, Mayo - 2021. [tesis de titulacion]. Peru: Universidad nacional de piura; 2021 [internet] disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>.
  22. De la cruz Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las mercedes Carhuaz 2016. [tesis de maestria]. Peru: Universidad San Martin de Porras; 2018 [internet] disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3488>.
  23. Camiolaga M. Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia covid-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima-2020. [tesis de licenciatura]. Peru: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [internet]



disponible en:  
<http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/688>.

24. Chung K, Salas J. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia- Hospital Regional Docente de Trujillo 2018. [tesis de licenciatura]. Peru: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018 [internet] disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4349>.
25. Miguez A. El estrés en la enfermería y sus consecuencias. [trabajo académico]. España: universidad de Cantabria; 2018 [internet] disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/14137>.
26. Agurto L, Cumbicus D. manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora en el hospital moreno vasquez. Gualaceo 2016. [tesis de licenciatura] ecuador: universidad de cuenca; 2017 [internet] disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27906>.
27. Medina A. factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del area de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de guayaquil. [tesis de licenciatura]. Guayaquil: universidad católica de Santiago de guayaquil; 2017 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>.
28. Contreras O. síndrome de burnout em el personal de enfermería del segundo nivel de Atención hospitalaria. [tesis de licenciatura]. Mexicali: universidad autónoma de baja california; 2021. [internet]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/7996/1/ENF009594.pdf>.
29. Yaya V, Jurado L y colaboradores. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería el servicio de emergencia adulto de una clínica privada de lima, 2017. [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Peruana

Unión; 2018 [internet] disponible en:  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1435>.

30. astillo D. Estrés en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19, en una clínica privada, Lima Metropolitana – 2020. [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020 [internet] disponible en:  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4419>.
31. Quispe R. Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un Hospital de lima-2020. [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Norbert Wiener: 2020 [internet] disponible en:  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4007>.
32. Morales M. Nivel de estrés y vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI adulto del hospital de emergencias villa el salvador-2018. [tesis de especialidad]. Peru: universidad nacional del callao; 2018 [internet] disponible en:  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3342>.

# **ANEXOS**

### Anexo A: Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N.º de Ítems	Valor Final	Criterios para asignar valores
Estrés	Cualitativa Nominal	Organización Internacional del Trabajo (OIT), se señala que el estrés laboral es la respuesta física y emocional a un daño causado por las distintas exigencias de la organización laboral, así como por las relaciones personales, y tiene lugar cuando las exigencias del entorno no se corresponden o exceden de las	Estrés laboral es la respuesta física y emocional en profesionales de enfermería de la unidad de terapia intensiva del hospital nacional Hipólito Unanue, debido a que a diario se presentan retos en el aspecto profesional y personal, como el optar por tomar una decisión, obligaciones con la familia, responsabilidades en el trabajo. Por esto tendrían que acatar formas	Factores Físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga</li> <li>• Frustración</li> <li>• Desgano</li> <li>• Cansancio</li> <li>• Inseguridad</li> <li>• Sobrecarga laboral</li> </ul>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12	Bajo	0-33 Pts.
				Factores psicológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de inseguridad.</li> <li>• Temor al error.</li> <li>• Preocupación Excesiva.</li> <li>• Sentimiento de culpabilidad</li> <li>• Conflicto de roles.</li> <li>• Dominio del entorno.</li> <li>• Supervisión inadecuada.</li> </ul>	13-14 15-16 17-18 19-20 21-22 23-24 25-26	Medio	34-67 Pts.

		capacidades, recursos o necesidades del empleado, o bien cuando el conocimiento y sus habilidades no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa para enfrentar dichas exigencias (3).	para erradicar el estrés de sus vidas, cada persona percibe el estrés de diferente manera de acuerdo con las demandas y el no poder contar con medios para lograr soluciones.	Factores Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales deficientes.</li> <li>• Respaldo de grupo.</li> <li>• Cohesión y conflicto grupal.</li> <li>• Falta de comunicación.</li> </ul>	27-28 29-30 31-32 33-34	Alto	68-102 Pts.
--	--	---	---	-------------------	---	----------------------------------	------	-------------

### **Cuestionario “ESCALA DE ESTRÉS EN ENFERMERIA-NSS”**

A continuación, se le brindara un cuestionario para poder conocer los niveles de estrés que están presentes en los licenciados de enfermería con especialidad de cuidados intensivos, el proyectó va estar a cargo de la Licenciada Betzabeth Lazo Arcos, en el cuestionario le presentamos una lista de situaciones que pueden darse en el servicio de Cuidados Intensivos adultos, el objetivo de este cuestionario es saber con qué frecuencia estas situaciones producen tensión o estrés en su servicio, tenga en cuenta que no se habla de la frecuencia que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia en que ha sido estresante en los últimos 6 meses. Su respuesta será confidencial.

Por favor marque con una X el numero de la escala que mejor refleje la frecuencia con que usted cree que cada situación ha sido estresante para usted.

El tiempo para completas el cuestionario es de 20 minutos.

#### **DATOS GENERALES**

**SERVICIO:** UCI ADULTO      **EDAD:** ----- años      **SEXO:** M ( ) F ( )

**ESPECIALIDAD:** SI ( )      NO ( )

**ESTADO CIVIL:** (1) Soltera ( ) (2) casada( ) (3)conviviente (4)viuda( ) (5)separada( )

**NUMERO DE HIJOS:** (1) Ninguno (2)Un hijo (3)dos hijos (4)más

**CONDICION LABORAL:** (1) Contratado (2) Nombrados

**N.º DE TRABAJOS:** (1)Un solo trabajo (2)Dos trabajos (3)Más de dos trabajos

**INGRESOS MESUALES:** (1)2000 a 3500 (2)3500 a 5000 (3)5000 a 7000  
(4)Más

N.º	Estresores laborales	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	Interrupción frecuente en la realización de tareas.				
2	El medico no está presente cuando un paciente está muriendo.				
3	Estar en desacuerdo con el tratamiento del paciente				
4	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
5	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.				
6	Pasar temporalmente a otro servicio por falta de personal.				
7	Personal y turno imprevisible.				
8	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
9	Realizar demasiadas tareas que nos son de enfermería (tareas administrativas).				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
11	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
12	El medico no está presente en una urgencia médica.				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
14	Falta de personal para cubrir adecuadamente los servicios.				
15	Recibir críticas de un médico.				
16	Realización de cuidados de enfermería que resulta doloroso a los pacientes.				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
18	La muerte de un paciente.				
19	Miedo a cometer un error un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				

<b>20</b>	Muerte de un paciente con quien las llegado a tener una relación estrecha.				
<b>21</b>	Sentirte insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia de un paciente.				
<b>22</b>	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
<b>23</b>	Ver a un paciente sufrir.				
<b>24</b>	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
<b>25</b>	Recibir críticas de un supervisor.				
<b>26</b>	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
<b>27</b>	Problemas con su supervisor.				
<b>28</b>	No tener para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio.				
<b>29</b>	Problemas con uno o varios médicos.				
<b>30</b>	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
<b>31</b>	No tener ocasión para expresar a otros compañeros el servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad).				
<b>32</b>	Sentirme impotente en el caso de que un paciente no presente mejora.				
<b>33</b>	Deficiencia para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
<b>34</b>	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				

Gracias.



### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Licenciados de enfermería especialistas en cuidados intensivos, se le invita a participar en el presente proyecto de investigación, antes de decidir si desea participar se le informara los siguientes puntos:

**Título del proyecto:** Estrés en profesionales de enfermería, unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima,2021.

**Nombre del investigador principal:** Licenciada Betzabeth Lazo Arcos

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, en un hospital de Lima-2021.

**Beneficios por participar:** Te permitirá conocer los niveles que padece los licenciados de enfermería y ver la manera de evitar los problemas que presentamos causa del estrés.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le solicita contestar el cuestionario.

**Costo por participación:** Usted no realizara gasto alguno durante el proyecto de investigación.

**Confabilidad:** La información que usted proporcione estará protegida, solo el investigador principal conocerá la información confidencial, no será identificado cuando el resultado sea publicado.

**Renuncia:** Usted podrá retirarse del estudio si lo desea conveniente, sin ninguna sanción o perdida de los beneficios del proyecto de investigación.

**Consultas posteriores:** Si usted tiene alguna consulta durante el desarrollo del cuestionario puede comunicarse con la Lic. Betsabeth Lazo Arcos N.º de celular 997077925 o al correo electrónico betza0814@hotmail.com.

**Contacto con el comité de ética:** Si usted tiene alguna duda sobre sus derechos como voluntario puede encaminarse al presidente del comité de

ética..... Ubicado en la....., correo electrónico.....

**Participación voluntaria:** la colaboración es voluntaria y podrá registrarse en cualquier momento.

**Declaración de consentimiento:** el participante ha interpretado y entendido sobre el cuestionario a desarrollar, nadie a influido para su participación, siendo esta de manera voluntaria.

<b>Nombres y apellidos del participante</b>	<b>Firma o huella digital</b>
<b>N.º de DNI</b>	
<b>N.º de teléfono móvil</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Nombre y apellidos del investigador</b>	<b>Firma</b>
<b>N.º de DNI</b>	
<b>N.º de teléfono móvil</b>	

Lima,28 de octubre del 2021.

- Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....

Firma del Participante

## Anexo D. Hoja de Informe de Similitud

Rev 03\_Betzabe Lazo

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRINCIPALES

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de internet	6%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de internet	4%
3	repositorio.unac.edu.pe Fuente de internet	3%
4	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	3%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de internet	3%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	uvadoc.uva.es Fuente de internet	1%
8	www.index-f.com Fuente de internet	1%
9	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de internet	

		1 %
10	investigacion.uninorte.edu.py Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado