



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“Factores Estresantes y Desempeño de las Internas(os) de Enfermería, Hospital Regional
Docente de Trujillo 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Torres Iparraguirre, Angela Mariquita (ORCID: 0000-0001-5475-0420)

ASESORA:

Mg. Valverde Rondo, María Elena (ORCID: 0000-0001-5002-1350)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Mental

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria

Mi tesis va consagrada con mucho amor y cariño, para Dios que me dio la oportunidad de vivir y de darme una familia maravillosa.


A mis padres, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; mis logros se los debo a ustedes. Me formaron con reglas y con algunas libertades pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Agradecimiento

Primeramente agradezco a Dios por habernos guiado en cada momento de mi vida personal y profesional, mis logros son resultados de tu ayuda.

Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños gracias por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante mi vida y sin dejar de la lado a mis queridos hermanos que siempre están en las buenas y en las malas gracias por cada granito de arena que me brindan cuando yo más lo necesito. Inmensamente agradecida de Dios y de mi familia.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a).....TOMÁS FRAMBOZANI ANGELO NORISQUITA.....
cuyo título es:.....
POCIONES EMERSONIANAS Y DISCERNIDO DE LOS DIFERENDOS (D.S.) DE ENFERMERÍA
INSTITUTO REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO 2019.....
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15.....(número)
.....QUINCE.....(letras).

Trujillo (o Filial).....31.....de Diciembre del 2019.

.....Sacredes.....
PRESIDENTE

.....Hernández.....
SECRETARIO

.....J. Pérez.....
VOCAL

			
Revisó	Vicerrectorado de Investigación / IDEVAC	Responsable del SGC	Aprobó Rectorado

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo Angela Mariquita Torres Iparraguirre con DNI N° 47506004, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias médicas, Escuela Profesional de enfermería, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Octubre del 2019



Angela Mariquita Torres Iparraguirre

DNI: 47506004

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1. Diseño de investigación	10
2.2. Variables	10
2.3. Operacionalización	10
2.4. Población Muestral	14
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	14
2.6. Método de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	33

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar los factores estresantes y desempeño de las internas(os) de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo 2019, se sustenta el marco teórico con los conceptos de Roy y Selye, se trabajó con una población Muestral de 50 internas de enfermería y los instrumentos que se utilizó fueron dos cuestionarios uno para cada variable que fueron validados por juicio de expertos y con la confiabilidad de alfa de cronbach para ambos cuestionarios para los factores estresantes con 0,786 y para desempeño 0.812. Los resultados encontrados son, factores estresantes altos (36%), medio 30% y bajo 34%, mientras que en desempeño se observa que el 40% es alto, el 36% medio y el 24% un nivel bajo. Por lo tanto se concluye que existe una relación significativa (p valor < 0.05) entre los factores estresantes y el nivel de desempeño con una correlación relativamente intensa 0.7 según la prueba de cramer.

Palabras clave: Desempeño, Estrés, Internos, Enfermeras.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the stressors and performance of the nursing interns of the Trujillo Regional Teaching Hospital 2019, the theoretical framework is supported with the concepts of Roy and Selye, we worked with a sample population of 50 inmates of nursing and the instruments that were used were two questionnaires one for each variable that were validated by expert judgment and with the reliability of cronbach's alpha for both questionnaires for stressors with 0.786 and for performance 0.812. The results found are high stressors (36%), medium 30% and low 34%, while in performance it is observed that 40% is high, 36% average and 24% low. Therefore it is concluded that there is a significant relationship (p value <0.05) between stressors and the level of performance with a relatively intense correlation 0.7 according to the cramer test.

Keywords: Performance, Stress, Interns, Nurses.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) y La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su investigación referente a la situación actual sobre la salud de los trabajadores, identifican al estrés como una de las principales enfermedades del presente siglo, que por los resultados que han encontrado se considera como un gran problema de la salud pública, indicando que es prioritario crear ambientes laborales que sean saludables, no solo para mejorar el bienestar de los trabajadores, sino también para realizar un aporte óptimo y positivo a la motivación laboral, la productividad, al espíritu y satisfacción en el campo laboral, así como la calidad de vida en general.¹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra una gran preocupación ante los crecientes índices de estrés laboral en el mundo, ante esta problemática plantea retos que deben ser resueltos lo más pronto posible, tanto por las autoridades gubernamentales, sindicatos y empleadores. Asimismo, indican la relevancia de reconocer los factores estresantes, aun cuando aquejen de manera diferencial a cada persona, por tal motivo lo consideran como las principales causas de deserción de la carrera profesional.²

El estrés laboral se inicia durante el ciclo académico, de manera que en el cambio de la etapa universitaria al mundo de inserción laboral es una fuente con importancia de la tensión entre los profesionales futuros. Se percibe al estrés y se considera visibles y graves por la permanente exposición pública de su labor y el factor adjunto de su vocación de servicio donde cabe recalcar que la relación con los pacientes no es fácil y demanda de una fila de competencias, herramientas, habilidades y actitudes por parte de ellas. Además, la interna de dicha profesión tiene que saber proporcionar distancia terapéutica necesaria con los pacientes sin restringir su empatía y compromiso también se consideran fuentes de estrés a la necesidad constante de actualizar tanto los conocimientos como la tecnología.³

La práctica clínica es importante para los estudiantes de enfermería ya que les permite relacionar los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación

académico con las prácticas que se realizan habitualmente en los hospitales, situación que les causa bastante estrés, por otro lado las prácticas hospitalarias y comunitarias les permite adquirir habilidades y actitudes de si mismas que les serán útiles en su futuro, como también se sabe que el entorno nosocomial genera bastantes estímulos productores de estrés debido al constante contacto con diferentes patologías, el sufrimiento, el dolor, la muerte de los pacientes, o el hecho de tener que desempeñar un nuevo rol para él o ella que aún no se está completamente preparado.⁴

Por otro lado se recalca que la interna(o) de enfermería está expuesto a muchas tareas y actividades asignadas por parte de la jefa del servicio y supervisora del internado, tales como brindar cuidados a los pacientes con diferentes grados de dependencia, actualización del periódico mural, notas de enfermería, presentación y sustentación del proceso de la atención de enfermería etc, también se añade otros factores, como la solvencia económica, que a muchos de ellos les obliga a buscar fuentes de ingreso para así poder solventar sus gastos tanto académicos como familiares o personales y porque no agregar la carga familiar que algunos cumplen el rol de padres de su hogar con hijos menores, lo cual genera mayor esfuerzo y responsabilidad para cumplir con las actividades encargadas.⁵

Rodríguez W, ejecutó un estudio que fue descriptivo cuantitativo y correlacional de corte transversal, “Relación que existe entre los factores estresantes y el rendimiento académico de los estudiantes de enfermería del 11avo semestre académico de la Universidad Rafael Landívar, campus de Quetzaltenango, Guatemala” 2014. El estudio se hizo con una muestra de 26 estudiantes donde concluyó que el 73% de los estudiantes de la licenciatura en enfermería presentaron un nivel de estrés medio, lo cual afectó de forma insignificante el rendimiento académico de los alumnos. ⁶

Armas Y. Elaboró un estudio cuantitativo, descriptivo transversal, con la finalidad de determinar los “factores estresantes durante el internado en internos de enfermería de la Universidad Nacional y Privada en el Hospital Santa María

del Socorro de Ica” Setiembre 2015 a agosto 2016. Cuya muestra está constituida por 50 internos de Enfermería. Donde concluyó que el 72% padece un alto nivel, el 44% moderado, y el 60% lo calificaron como generador de bastante estrés.⁷

Lavy R, realizó un estudio que fue cuantitativo de nivel descriptivo con un diseño correlacional y de corte transversal para poder determinar la “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de las Internas de enfermería del Hospital de Camaná, 2015”. Cuya muestra fueron 24 enfermeras, donde concluye la relación existente entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, indicando que el 67% es alto. El nivel medio con 42% y el 33% presentan un desempeño con nivel bajo en cuanto a las internas de enfermería.⁸

Frente a estos estudios, Roy brinda el soporte teórico a las variables, se refiere al estrés como un proceso que inicia ante un conjunto de instancias ambientales que adopta el ser humano, los que deben dar una respuesta apropiada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando el ambiente es excesivo frente a estos recursos que se tienen, se van a desplegar una serie de respuestas adaptativas, de movilización de recursos, que involucran activación fisiológica. Ésta reacción de estrés contiene un conjunto de reacciones emocionales negativas, de las cuales las más significativas son: ira, la ansiedad, y depresión.⁹

Pero también nos dice Callista Roy que los seres humanos somos personas adaptativas con capacidad de adecuarse, adaptarse y crear diferentes cambios en su ambiente, la adaptación es la clave que vincula los cuatro conceptos del metaparadigma de la enfermera: persona, ambiente, salud y enfermería. Donde la habilidad para responder a estos cambios está determinada por las demandas de las situaciones y los recursos internos disponibles es por eso que la teorista lo conceptualiza el estrés es un proceso emocional de tipo adaptativo que en diferentes momentos son importantes para salir adelante en ciertas situaciones, ya que si esto se alarga con el tiempo se convierte en un factor riesgoso para la salud.¹⁰

De igual manera señala que las respuestas de adaptación son las que benefician la integridad de las personas en términos de metas de crecimiento, reproducción, supervivencia y dominio. Este modelo nos muestra una herramienta de gran beneficio para poder entender la función que cumple la intervención de la enfermera para disminuir los mecanismos que producen el estrés, partiendo de esta base consideramos que puede ser una herramienta óptima para enfrentar el estrés, también nos dice que el ambiente de trabajo de la enfermera estaría enlazada a situaciones en las que el ser humano se está adaptando, presenta reacciones inadecuadas, el profesional de salud que se guía de los cuatro modelos que presenta la teorista para valorar las conductas que presenta la persona que son generadoras de estrés: modo de adaptación de desempeño de rol, modo fisiológico de adaptación y modo de adaptación de la interdependencia.¹¹

La teorista señala a los estímulos o factores de riesgo a todo lo que provoca una reacción en el punto de interacción entre la persona y el entorno y los clasifica de esta manera. Estimulo focal: se refiere que la persona va poner toda su actividad en el estímulo y va a gastar su energía tratando de enfrentarlo es ahí donde se desencadena una respuesta rápida que puede ser inefectiva o adaptativa y los estímulos contextuales son los que suman al efecto del estímulo focal ya sea para mejorar o empeorar. Roy también considera otros estímulos tales como culturales, económicos, familiares, grupos de trabajo.¹¹

Los conceptos de estrés del siglo XIX estuvieron creados como antecedente de la salud mientras que otros autores añaden vitalidad a los estudios sobre psicología de la emoción, se conceptualiza al estrés como una perturbación de la homeostasis ante los casos cuando falta el oxígeno, frío, entre otras, también se dice que sus sujetos de hallaban bajo estrés, y dio entender estrés se podía medir por grados. Otro autor empela el término estrés en un sentido técnico muy especial delimitándolo como un grupo coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier manera de estímulo, una reacción que lo llamó Síndrome General de Adaptación.¹²

Otros estudios enfocan su trabajo en el carácter de adaptación como respuesta al estrés para enfrentar a las emergencias, lo que lo llevó a determinar al estrés como una reacción de huida o lucha ante situaciones amenazantes, en ese sentido su concepto del estrés estaba orientado a la respuesta fisiología que produce un organismo ante un estímulo estresante.¹³

Selye, define al estrés, indicándolo como un síndrome de respuestas fisiológicas no detalladas del cuerpo. El estrés conlleva a una respuesta psicológica y física del organismo a cualquier contexto desconocido que implique a una amenaza. El estrés es originado por la inestabilidad entre las demandas del entorno ya sea externos o internos se considera variables situacionales e individuales.¹⁴

Los factores que estresan, son estímulos perjudiciales que pueden generar una respuesta de estrés, creando en los individuos mayores exigencias adaptativas en su entorno y puede ser potencial o real, acá implican los factores físicos a una reacción propia del organismo, desvanecimiento físico, especialmente al inicio y al final de cada jornada, fatiga, cansancio, trastorno del sueño, también se caracteriza por su ardo trabajo de 24 horas seguidas, por tal motivo que la OIT, señala que el profesional de enfermería debe de tomar momentos de descanso durante sus horas de trabajo, ya que le va a permitir a la interna de enfermería brindar un desempeño favorable y un buen nivel anímico.¹⁵

Las situaciones que desencadenan el estrés, son cualquier estímulo, ya sea internos o externos así sea aguda o crónica es percibido por el ser humano como peligroso capaz de cambiar su vida, ocasionando el desequilibrio del organismo, así mismo un estresor sea lo que sea va haber una reacción al organismo, mediante el sistema nervioso vegetativo y ciertos procesos al Sistema Nervioso Central.¹⁶

El síndrome general de adaptación está conformado por la respuesta al estrés y consta de tres etapas. La reacción de alarma es donde el ser humano detecta un estrés mental o físico y se da inicio a la respuesta de disputa o evasión, si los factores estresores son muy amenazantes en el contexto estabilizador del

individuo se va originar muchos cambios psicológicas y fisiológicas que beneficiara a la etapa de adaptación, y si el estrés se extiende se complica, haciendo que la resistencia de la persona reduzca por ende sus defensas se agotan, en la segunda etapa acá las respuestas fisiológicas se activas para desarrollar el soporte al estres.¹⁷

En esta fase puede darse la adaptación, la resistencia a los factores que estresan siempre dependiendo del estado físico, capacidad de afrontamiento y la intensidad del factor en la última fase se ve el agotamiento, la energía se ha ido agotando para la adaptación y se puede identificar por los siguientes síntomas , cansancio, fatiga, todo esto no se repone fácilmente, habitualmente se acompaña de nerviosismo, irritabilidad, tensión, ansiedad y depresión esto se produce por la falta de motivación para ejercer sus actividades.¹⁷

Frente a este contexto de situaciones estresantes la interna (o) de enfermería ejerce múltiples roles muchas veces enfrentando problemas familiares de diferentes magnitudes, por otro lado también la insatisfacción de no poder alcanzar sus metas propuestas, pensamientos inadecuados, toma de responsabilidades por el proceder de otros, la edad y estado civil influyen muchas veces de forma negativa en la capacidad de enfrentar al estrés, debido a las desigualdad de roles, así mismo el exceso de actividades que exige bastante al organismo sin que la persa pueda recuperar energía.¹⁸

La interna(o), está sometida a distintos factores estresantes de las cuales los más comunes son exceso de actividades, entorno laboral, carga familiar, factor económico. El entorno laboral; es el medio ambiente físico y humano donde se realiza el trabajo de forma cotidiana, por lo tanto, para que haya un buen desempeño laboral el entorno tiene que ser saludable. Las estrategias planteadas o organizadas se implementa con el fin de mejorar las relaciones de trabajo y así brindar una atención eficaz y eficiente en los diferentes servicios de salud, si existieran organizaciones de salud enfocados en mejorar los climas laborales, los profesionales estuvieran con motivación en su trabajo y así desempeñen sus labores dirigidas a la prestación del servicio con óptimo de calidad, puesto que

al relacionarse con el jefe y sus compañeros de trabajo permite mejorar la comunicación para fines de diagnósticos médicos, terapéuticos, entendimiento hacia el paciente o familiares, finalmente cambiara o mejorará la humanización de los servicios.¹⁹

Los factores económicos; nos indican que la economía viene a ser una ciencia social que nace ante el hecho de que es imposible todo lo que se desea, ya que hay limitaciones de ingresos que en ocasiones son tan severas que para unos grupos sociales es imposible cubrir sus necesidades básicas, en cuanto a la economía la sociedad en el transcurso de la historia ha dependido de la producción de esta ; cabe mencionar que son actividades que tienden a aumentar la capacidad de producción de bienes y servicios de una economía para saciar las necesidades que son socialmente humanas.²⁰

Factor familiar; partiendo de la familia nos dice que un grupo de personas que están unidas y que es la organización de más importancia al que el hombre pertenece, esta unión puede estar conformada por vínculos sanguíneos o también estar constituido y reconocido social y legalmente como es el matrimonio o la adopción, así mismo la carga familiar es un conjunto de problemas físicos, psicológicos o emocionales, sociales y financieros que les plantea a cada uno de los integrantes de la familia como la crianza de los hijos, hermanos pequeños cuidados de los padres.²¹

El desempeño laboral viene a ser la conducta o comportamiento real de los trabajadores tanto en lo profesional/técnico así mismo en las relaciones interpersonales del profesional de salud y la población lo cual influye de manera adecuada el contexto ambiental, por ende existe una relación directa entre los factores que resalta el desempeño profesional los que determinan la calidad de los servicios de salud, esta concepción de ambas tanto de desempeño y servicio lleva a postular la evaluación del profesional como un proceso continuo y de calidad en la atención en salud que rompe los marcos académicos, y es vinculada con con la responsabilidad institucional y social, como respuesta a las necesidades prioritarias de la población; en un proceso participativo y activo de

problematización constante, que dirige las actuaciones a desarrollarse en los procesos continuos de formación y superación en salud.²²

Por lo tanto se dice que el desempeño es la actuación real que se visualiza en la realización de actividades y resolución de problemas implicando la relación de la dimensión actitudinal y del hacer. Así mismo la responsabilidad es un valor que todo ser humano debe de practicar, también se conceptualiza que se debe de analizar las consecuencias de los propios actos antes de actuar, respondiendo por las consecuencias de ellos una vez que se ha actuado, buscando subsanar lo más pronto posible los errores. Las competencias en toda ejecución es un ejercicio ético y es siempre indispensable prever los resultados del desempeño, revisar como se ha desarrollado la actuación y corregido los errores presentados de las actuaciones, lo cual incluye reparar posibles perjuicios a otra persona o así misma.²³

Por lo antes mencionado se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre los factores estresantes y desempeño de las internas de enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019?

Frente a este problema la Justificación teórica se basa en la teoría de Callista Roy con los sistemas humanos de adaptación se verifican como sistemas compuestos por partes interactivas que actúan acorde para lograr ciertos objetivos. Los sistemas humanos de adaptación suelen ser complejos, con multifacetas y reaccionar ante millones de estímulos que proceden del entorno para, así, lograr adaptarse y con su capacidad para adecuarse a los estímulos del entorno, los internos pueden llegar a crear cambios positivos a su alrededor. Esto influirá en ellos(as) ya que recién entran al campo de trabajo teniendo que adaptarse a los cambios, a la complejidad del entorno que no solo tiene que lidiar con el paciente, sino con los familiares y profesionales de salud. El modelo de adaptación le va a proporcionar una forma de pensar acerca de las personas y su entorno que es adecuada en cualquier campo.²⁴

Desde el punto de vista metodológica se utilizó dos instrumentos de cuestionario uno para factores de riesgo y otro para desempeño, que serán aplicados a las internas de enfermería y enfermeras, son viables y confiables para que puedan ser utilizados en otros estudios o trabajos de investigación.

En el aporte práctico se determinó de manera oportuna los factores de estrés y desempeño de las internas de enfermería en dicho hospital, permitiendo así la elaboración de nuevas estrategias con un enfoque integral para beneficio de ellas (os) ya que es de vital importancia el bienestar y satisfacción del interno de enfermería en sus prácticas hospitalarias.

Por lo tanto se llega a las siguientes hipótesis

H1: los factores estresantes se relacionan significativamente con el desempeño de las internas de enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019.

H0: los factores estresantes no se relacionan significativamente con el desempeño de las internas de enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019.

Los objetivos de investigación son

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los factores estresantes y desempeño de las internas de enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019.

Objetivos específicos

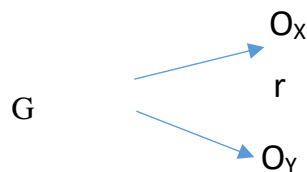
- Valorar los factores de estrés de las internas(os) de enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019.
- Valorar el desempeño de las internas(os) de enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Cuantitativo: porque tiene relación directamente con la cantidad por lo tanto sus variables siempre serán medibles.²⁵

Es de tipo descriptivo – correlacional también llamado estadístico porque describe las características de los datos de la población en estudio y correlacional porque existe un grado de relación entre variables.²⁶⁻²⁷



Donde:

G= Internas de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo.

OX= Factores estresantes de las Internas (o) de Enfermería.

OY= Desempeño de las Internas de enfermería en sus prácticas Hospitalarias del Hospital Regional Docente de Trujillo

2.2. Variables

Variable 1. Factores estresantes

Variable 2. Desempeño de la internas de enfermería

2.3. Operacionalización

			❖ Fact. Familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Sus horarios de trabajo son adecuados permitiéndole cumplir con sus labores en su casa • Tiene descansa adecuado para atender a su familia • Los horarios que tiene en el trabajo no le permiten tener interacción familiar • Dejas de lado tu hogar por cumplir con el trabajo • Dejas de lado actividades en el hospital por poder atender a tu familia 	
DESEMPEÑO DE LAS INTERNAS DE ENFERMERÍA EN SUS PRÁCTICAS HOSPITALARIAS.	Es la forma en que la interna ejecuta las actividades que corresponden al cuidado en los servicios de hospitalización lo que involucra la aplicación de conocimientos, habilidades, responsabilidad y actitudes con la finalidad de alcanzar metas propuestas. ³⁰⁻³¹	La variable desempeño en las prácticas Hospitalarias se medirá utilizando la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario.	❖ Actitud ❖ Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una actitud siempre positiva para desarrollar y aprender habilidades • Contribuye a la conservación y cuidado de los equipos de la institución • Participa de forma en las actividades asistenciales. • Conserva el espíritu de trabajo en equipo • Promueve los esfuerzos que están orientados al logro de objetivos • Demuestra interés y respeto en el cuidado del paciente • Vigila la conservación y el buen estado del material • Muestra iniciativa al realizar sus actividades • Asiste puntualmente y debidamente uniformada. • Cumple de manera eficaz, eficiente con su responsabilidad • Efectúa de forma correcta la recepción y la entrega del turno • La interna(o) maneja adecuadamente los registros del servicio • La interna (o) aplica la medicación y cuidados en la hora asignada • Cuando la enfermera le asigna una función acepta fácilmente • La interna(o) usa métodos educativos adecuados para el desarrollo de las actividades • La interna(o) cumple con la entrega oportuna y en las 	Ordinal

		<p>Criterio de evaluación:</p> <p>BAJO.....25-40 pts MEDIO...41-57 pst ALTO.....58-75 pts</p>	<p>❖ Conocimientos</p>	<p>condiciones adecuadas los trabajos encargados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifica los cuidados de enfermería teniendo en cuenta el grado de dependencia y la base científica • La interna(o) brinda orientación al paciente sobre la actividad que realiza • La interna(o) prioriza e identifica los diagnósticos de enfermería en el cuidado a los pacientes • La interna(o) administra adecuadamente la medicina según los principios científicos y las normas establecidas • Realiza los procedimientos con seguridad durante el turno • La interna(o) desarrolla adecuadamente el PAE del paciente asignado con aplicación científica • Registra adecuadamente en las notas de enfermería usando el SOAPIE en los diagnósticos y cuidados brindados. • La interna(o) aplica los principios de bioseguridad en la ejecución de procedimientos y técnicas en base a los conocimientos • La interna(o) relaciona los conocimientos universitarios con la práctica desarrollada en el hospital. 	
--	--	---	-------------------------------	--	--

2.4. Población Muestral

La muestra es igual a la población por ser finita son 50 internas(os) de enfermería de las diferentes instituciones universitarias del Hospital Regional Docente de Trujillo 2019.

Criterios de Inclusión

Internas(os) de enfermería que estén de acuerdo participar en el trabajo investigativo.

Criterios de Exclusión

Internas(os) de otras carreras profesionales no se integran en el trabajo de investigativo

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Los instrumentos que se utilizó para el trabajo de investigación fueron dos cuestionarios uno para factores de estrés y otro para desempeño de las interna de enfermería que fueron validados por docentes expertos en el tema. El primer cuestionario cuenta con la siguiente estructura, está compuesta por 25 ítems para la primera variable cuya respuesta serán calificadas conforme a los siguientes puntajes: 3: siempre 2: a veces 1: Nunca

De igual manera se aplicó el segundo cuestionario para la segunda variable las cuales fueron evaluadas por licenciadas de enfermería que trabajan con el interno de enfermería. El cuestionario constó de 25 ítems cuyas respuestas fueron calificadas según los siguientes puntajes. 3: Siempre 2: A veces 1: Nunca

Validez:

La validez de los instrumentos constó en la prueba de expertos en el tema, que fueron 3 enfermeras, en salud pública, ciencias en enfermería, especialista en emergencia y cuidados críticos.

Nivel de Confiabilidad:

Se determinó el nivel de confiabilidad para ambos cuestionarios aplicados (Factores estresantes y Desempeño) donde se aplicó una muestra piloto de 25 internas. Las puntuaciones obtenidas se analizaron con el coeficiente de alpha de cronbach cuya fórmula se muestra a continuación.³²

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Donde:

K: N° de ítems.

S_i^2 : Varianza muestral correspondiente a cada ítem.

S_T^2 : Varianza correspondiente al total de puntaje de los entrevistados.

Cuadro 01: Alpha de cronbach del cuestionario de Factores de Riesgo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.786	25

Fuente: Muestra piloto

Cuadro 02: Alpha de cronbach del cuestionario Nivel de desempeño

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.812	25

Fuente: Muestra piloto

El coeficiente de Alpha de Cronbach para ambos cuestionarios es superior a 0.7 lo cual nos permite concluir que ambos instrumentos son fiables y nos permitirán hacer mediciones estables y consistentes.

2.6. Método de análisis de datos

Para el presente estudio de los datos recopilados fueron ingresados al sistema del programa estadístico SPSS versión 25. Utilizamos la prueba Chi cuadrado y para determinar la intensidad de la correlación se hizo mediante la prueba de V de Cramer, donde nos permitirá verificar la relación de las variables cualitativas

según las tablas cruzadas. En una variante del coeficiente phi que se ajusta según el número de filas y columnas.³³

2.7. Aspectos éticos

La investigación no representa ningún riesgo para la salud de la población de estudio, por lo que su participación se basó únicamente en responder el cuestionario sin antes firmar el Consentimiento informado, desarrollándose así desarrollado los principios éticos básicos.

Autonomía; es la capacidad que el interno de enfermería adquiere para manejarse independientemente y con sus propios medios en la vida; es decir, de resolver conflictos, tomar decisiones, desarrollo de problemas que se le presenten, y ser adaptativo sin la intervención o el soporte de otro individuo, normalmente más experimentado y/o más grande. En este estudio las internas de enfermería respondieron las preguntas del cuestionario con voluntad propia sin la intervención de otros sujetos.³⁴

Beneficencia: se refiere a que los internos adopten acciones positivas para ayudar a los demás. El principio de beneficencia es indispensable para la práctica de la enfermería y de la medicina. El acuerdo de actuar con beneficencia implica que lo importante e interés recae sobre el paciente por encima del interés de uno mismo.³⁵

No Maleficencia: es, por consiguiente, evitar dañar o herir. En la atención sanitaria, la ética no solo implica el deseo de hacer el bien, si no el compromiso equivalente de no perjudicar haciendo daño. El profesional sanitario intenta tener equilibrio entre los riesgos y los beneficios de los cuidados mientras se esfuerza al mismo tiempo para reducir el daño posible.³⁶⁻³⁷

Justicia: Se refiere a la equidad, el término se usa más a menudo en los debates sobre los recursos de acceso a la atención sanitaria, incluyendo la distribución

justa de los recursos. En este estudio a las internas de enfermería se les trata por igual sin importar de qué universidad proceda.³⁸

Confidencialidad de los datos del estudio, solo tuvo acceso la investigadora principal y las enfermeras que colaboraron en la obtención de datos. A los estudiantes se les informó de los objetivos y las condiciones de participación. Se les absolvieron todas las dudas que tuvieron y se invitó a los estudiantes a participar en el estudio y se aseguró el anonimato a su participación.³⁹⁻⁴⁰

III. RESULTADOS

Tabla 1

Factores estresantes de las internas(os) de enfermería, Hospital Regional de Trujillo 2019.

	Niveles	Frecuencia	%
Factores estresantes			
	Bajo	17	34%
	Medio	15	30%
	Alto	18	36%
	TOTAL	50	100%

Fuente elaboración propia

Tabla 2

Nivel de desempeño de los internas(os) de enfermería, Hospital Regional de Trujillo 2019.

	Niveles	Frecuencia	%
Desempeño	Bajo	12	24%
	Medio	18	36%
	Alto	20	40%
	TOTAL	50	100%

Fuente elaboración propia

Tabla 3

Tabla de contingencia entre el nivel de desempeño y nivel de factores estresantes.

Variables	desempeño								
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	Ni	%	Ni	%	ni	%	Ni	%	
Factores estresantes	Bajo	2	4%	0	0%	15	30%	17	34%
	Medio	0	0%	11	22%	4	8%	15	30%
	Alto	10	20%	7	14%	1	2%	18	36%
Total		12	24%	18	36%	20	40%	50	100%

Fuente elaboración propia

Tabla 4

Prueba Chi cuadrado para evaluar la relación entre el nivel de desempeño y los factores estresantes.

Estadístico	Valor	GL	P valor
Chi-cuadrado de Pearson	39,991 ^a	4	0.000

Tabla 5

Prueba V de Cramer para medir la intensidad de la correlación entre el nivel de desempeño y los factores estresantes.

Estadístico	Valor	P valor
V de Cramer	0.632	0.000

IV. DISCUSIÓN

Al estudiar estas variables se encontró que existen pocos estudios referente a ellos; sin embargo se sabe que el personal de enfermería está en interacción permanente con los factores que generan estrés especialmente el que se relaciona con el cuidado de pacientes, donde se presentan mayormente pluripatologías haciéndolo dependiente sobre los cuidados que da el profesional de enfermería, asimismo las condiciones laborales tales como la sobrecarga laboral ocasionada por el número reducido de personal que labora, así mismo de las demandas de pacientes que están hospitalizados son las condicionantes que conlleva al estrés laboral.

En la tabla 1 relacionado a los factores estresantes de las internas(os) de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo se verifica que el 36% tienen un alto nivel, 34% fue bajo y 30% medio de estrés, los que divergen con Armas⁷, que al encontrar porcentajes que se acercan en lo referente al estrés se tiene que el (72%) de internos de enfermería padece un alto nivel de estrés, seguido del 44% con moderado estrés, y el 60% lo calificaron como generador de bastante estrés.

Partiendo que los factores estresantes, pueden generar situaciones de des-cuido en los internos de enfermería puesto que el estrés es un proceso emocional y adaptativo que lo puede conllevar a tomar decisiones inadecuadas o favorecen en la integridad de la persona referente a las metas de, crecimiento, supervivencia, reproducción y dominio donde su modelo es de gran utilidad para poder entender la función del personal de enfermería y su intervención para minimizar los mecanismos que producen estrés según el modelo de Roy.¹¹

Según los resultados encontrados, el estrés depende de la reacción fisiológica que presenta el organismo al percibir una situación como amenazante o como una elevada demanda por lo tanto se puede decir que depende tanto de las demandas como de la persona para enfrentar o huir de los estresores según la teoría de Selye¹⁴, en este caso se cabe decir que las internas de enfermería si están luchando

en esta etapa de adaptación ya que los porcentajes que se muestra en este estudio no hay mucha diferencia entre nivel alto y bajo de estrés en las internas(os). En el planteamiento de los teóricos se entiende que el estrés es consecuencia de un desequilibrio entre los factores estresantes y el sujeto y que si la interna de enfermería no se adapta fácilmente puede llegar al agotamiento y desencadenar problemas graves tanto personales como para su ambiente de trabajo.

En la tabla 2 respecto al desempeño de las internas(os) de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo se observa que con 40% las internas tienen un nivel de desempeño alto, 36% tienen un nivel medio y 24% un bajo nivel, donde discrepan con Lavy⁸, quien halló un mayor porcentaje de 67%, seguido 42% nivel medio, y el 33% nivel bajo de desempeño de las internas de enfermería.

Para un desempeño eficiente es muy fundamental tener un buen conocimiento científico por parte del interno, sin embargo, no todos poseen el mismo intelecto pero, también depende de otros factores, como recarga de actividades, o los diversos roles que poseen las internas de enfermería, y a medida que ellos mejoren sus actitudes cooperativas y competencias, mejorará también su desempeño y podrán cumplir sus actividades de manera satisfactoria y eficaz.²²⁻

23

Cabe recalcar que sumando el desempeño medio y bajo de las internas(os) tiene un buen porcentaje en que el cuidado que brindan no es el adecuado lo que justificaría, que los mecanismos de afrontación, los sistemas y los modos de adaptación no están siendo usados para tratar estos elementos según Roy⁹⁻¹⁰

En la tabla 3 con respecto a la relación de los factores estresantes y desempeño de las internas (os) de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo. Se encontró que del 100% de las Internas un 20% tienen un alto nivel de factores estresantes y reflejan un nivel de desempeño bajo, sin embargo existe un 30% de internas que obtuvieron un nivel de factor estresante bajo y reflejaron un nivel de desempeño alto; esto nos indica que existe una relación indirectamente proporcional entre el nivel factor estresante y el nivel de desempeño. Donde se

discrepa con Rodriguez W⁶, que en su estudio concluyó que el 73% presentaron un alto nivel de estrés, lo cual perjudicó de manera muy significativa el rendimiento académico de los alumnos.

Por lo tanto de acuerdo a las conclusiones obtenidas podemos decir que si hay relación entre las dos variables, como se puede ver en la “Correlación de Pearson”, se comprueba que existe una relación significativa (p valor < 0.05) entre los factores estresantes y el nivel de desempeño y según la prueba V de Cramer nos indica que el nivel de desempeño y los factores estresantes tienen una correlación relativamente intensa (V de Cramer $=0.7$).

Este estudio se relaciona con la teoría de Roy⁴², considerando que los múltiples factores estresantes pueden perjudicar a las internas de enfermería y pueden desencadenar secuelas que podrían ser evitables. Cabe recalcar como vemos en los resultados, la percepción de algunas enfermeras es negativa, eso no quiere decir que las internas no tengan conocimiento científico y que sea incapaz de desarrollar las actividades encomendadas lo que puede ocasionar esta situación es que ellas(os) tienen diversas actividades donde no tiene tiempo para cumplir con todas las tareas asignadas y eso le genera un agotamiento mental y físico que no le permite desarrollarse de manera adecuada.

En el planteamiento de los teóricos se tiene que el estrés aparece cuando el organismo se da una activación mucho mayor de la que es capaz de soportar o minimizar mediante sus estrategias de afrontar, en este sentido el cuerpo es incapaz de mantener unos niveles óptimos para rendir conductualmente y psicológicamente, como se puede verificar en los resultados obtenidos que a mayor estrés menor es el desempeño⁹, eso quiere decir que los mecanismos, estrategias y modelos de ambos teóricos será de mucha utilidad para afrontar a los factores de estrés y hacer que la etapa de adaptación sea más fácil para las internas de enfermería y así poder mejorar su el cuidado tanto del paciente como de sí mismo.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos decir que a mayor factor estresante que presenta la interna de enfermería su desempeño va disminuir convirtiéndose esto en un factor de riesgo para el cuidado del paciente, añadido a esto la interna debe también poner un poco más de su parte para enriquecerse de conocimiento porque no solo los estímulos desencadenantes de estrés hacen que el desempeño sea bajo sino que también la capacidad intelectual, cabe mencionar que en la parte emocional hay una ardua tarea que cumplir, con más razón que ya están aún paso de ser profesionales donde eso va abarcar más responsabilidad y por ende si no estamos preparados, el cuidado en los pacientes cada vez va ser más deficiente y el índice de mortalidad por negligencia va aumentar.

V. CONCLUSIONES

- El nivel de los factores de estrés de las internas(o) de enfermería fueron altos (36%), el 30% estrés medio y el 34% un factor de estrés bajo.
- El desempeño de las internas(o) de enfermería se observa que el 40% tienen un alto nivel de desempeño, el 36% tienen un nivel medio y el 24% un bajo nivel.
- Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño de las internas(os) donde se observa que el 20% de las internas tienen un alto nivel de factores estresantes y reflejan un nivel de desempeño bajo, sin embargo existe un 30% de internas que obtuvieron un nivel de factor estresante bajo y reflejaron un nivel de desempeño alto.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Plantear nuevos estudios de acuerdo a los cuidados que las internas brindan a los pacientes.
- ✓ Concientizar a los alumnos a tomar más interés en informarse antes de entrar a cada servicio, para fortalecer sus conocimientos y poder desempeñarse mejor.
- ✓ Cada directora y coordinadora de diferentes universidades deben enfatizar en la preparación psicológica de sus alumnos ya que les va ayudar en su proceso de prácticas y carrera profesional.

REFERENCIAS

1. Organización Internacional de la Salud. Indicadores básicos. Situación de salud en las Américas 2016. Washington. Disponible en:
<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/31288/IndicadoresBasicos2016-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
2. Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral. 1 ed. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina; 2016. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—rolima/documents/publication/wcms_537803.pdf.
3. MINSA. El estrés en el ámbito de los profesionales de salud. 17 de julio 2016. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
4. Gutiérrez J. Situaciones de las prácticas clínicas que provocan estrés en los estudiantes de enfermería. [Internet]. Hospital General Universitario Alicante 2015. Disponible en:
<https://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes-2015/documentos/tema-3/410770.pdf>.
5. Sunita S. Nursing and Midwifery Research Journal, Vol-7, No. 4, October 2013. Disponible en:
<http://medind.nic.in/nad/t11/i4/nadt11i4p152.pdf>.
6. Rodríguez W. “Relación que existe entre factores estresantes y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería del 11avo semestre noviembre 2017. [licenciatura]. Quetzaltenango - Guatemala Universidad Rafael Landívar 2017. Disponible en:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/09/02/Len-Willian.pdf>
7. Armas Y. Factores estresantes durante el internado hospitalario en internos de enfermería-Universidad Nacional y Privadas en el Hospital de la Región de Ica septiembre 2015- agosto 2016. [licenciatura]. Ica-Perú. Universidad Nacional, 2018. Disponible en:
http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/8459/1/T059_72214547_T.pdf

8. Lavy R. “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital apoyo camaná, 2015. [licenciatura]. Lima-Perú. Universidad Alas Peruanas, 2017. Disponible en-:
<http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/6083>
9. Gonzales B. El estrés en el personal de enfermería, 2ed. Barcelona 2014. Pag.2. Disponible en:
<https://www.monografias.com/trabajos58/estres-personal-enfermeria/estres-personal-enfermeria2.shtml>
10. Acosta L. Modelo de adaptación de Callista Roy. Cultura cuidada 2016. Consultado Enero-Junio 2016.Vol13 n°1. Disponible en:
<http://unilibrepereira.edu.co/portal/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf>
11. Blaz J. Application of Roy's Adaptation Model (RAM). Last updated on January 26, 2014. Disponible en:
http://currentnursing.com/nursing_theory/application_Roy's_adaptation_model.html
12. Soez F. Historia del estrés. Scielo Analytics 2010. Consultado 22 diciembre 2014.Vol 9 n° 4. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
13. Blas A. El campo de estudio del estrés. Revista Internacional de Psicología Julio 2010. Vol. 8 n°2. Disponible en:
<Dialnet-ElCampoDeEstudioDelEstres-6161347.pdf>
14. Hans S. Síndromes de estrés. 7ta.ed. España. Universidad Complutense de Madrid.2010. disponible en:
<https://eprints.ucm.es/38848/1/T37657.pdf>
15. Méndez L. Estrés: Estresores, desencadenantes y factores de estrés. Argentina.12 de diciembre 2016. Disponible en:
[https://www.onmeda.es/estres_ansiedad/estres-estresores_\(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres\)-16447-2.html](https://www.onmeda.es/estres_ansiedad/estres-estresores_(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres)-16447-2.html)
16. Requero A. Conceptos básicos: Qué es el estrés y cómo nos afecta. Málaga. 13 de julio 2013. Disponible en:
<https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>

17. Noriega M. Revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Educacion.2009 consultado 18 de agosto 2014 Vol. 33, núm. 2 pp. 171-190. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
18. Monzón V. Factores estresantes que afectan al profesional de enfermería. RLAE. 2015. Consultado 22 noviembre 2017. pp 175-200. Disponible en:
http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es_0104-1169-rlae-25-e2895.pdf
19. MINSA. Entorno laboral saludable. Diciembre 2016. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
20. Atoche M. Fundamento económico. México 10 febrero 2014. Disponible en:
<http://ru.iiec.unam.mx/2462/1/FundamentosDeEconomiaSecuenciaCorrecta.pdf>
21. Rojas A. Concepto de familia. Perú 4 de enero de 2019. Consultado: 09 de mayo de 2019. Disponible en: <https://concepto.de/familia/>
22. Wrther WB, Davis H. Evaluación del Desempeño. En: Administración de Personal y Recursos Humanos. [Texto resumido]. México: Ed. Mc. Graw Hill. [citado 7 de Mar 2005]. Disponible en:
<http://es.shvoong.com/humanities/479501-administraci%C3%B3n-personal-recursos-humanos/>
23. Sanchez T. Integral training and skills. Complex thinking, curriculum, teaching and evaluation. Bogota: ECOE.
<https://www.redalyc.org/pdf/4575/457545095007.pdf>
24. Potter P, Perry A, Hall A. Nursing fundamentals. Eighth edition. Spain: ELSEVIER; 2016.
https://depenfermeria.ugr.es/pages/docencia/guias_docentes/grado_enfermeria_granada/guias-curso-2018-2019-granada/proc-y-cuidados-gra-1819/%21
25. Abarza F. Investigación aplicada vs investigación pura [Mensaje de un blog]. [acceso 13 de febrero del 2019]. Disponible en:
<https://abarza.wordpress.com/2012/07/01/investigacion-aplicadavsinvestigacion-pura-basica/>
26. Hernández, R .; Fernández, C. and Baptista, P. Research Methodology. 3rd edition. Mexico City: Mc Graw Hill. 2003

- https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia.pdf
27. Achaerandio L. Introduction to research practice. (6th Ed.). Rafael Landívar University. Guatemala. 2000.
- https://www.emagister.com/uploads_courses/Comunidad_Emagister_64265_64265.pdf
28. Esfandiar A. International Journal of Medical Reviews, Volume 2, Issue 2, Spring 2015. Disponible en:
http://www.ijmedrev.com/article_68654_37adc02e9432adfa017b8d6095cb6760.pdf
29. Kinman G, Jones F. Lay representations of workplace stress: What do people really mean when they say they are stressed? Work and Stress. 2005; 19(2): 84-102.
30. Vincent H. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. JOEM Volume 53, Number 8, August 2013. Disponible en:
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/358.pdf>
31. Benavides O. (2014). Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill. Disponible en:
<Downloads/DialnetInteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf>
32. Hernández J. Confiabilidad y propiedades psicométricas de los ítems: prueba CODICE-Derecho Universidad de Chile. [en línea].2014. [acceso 13 de febrero del 2019]. Disponible en: [https://revista pedagogía universitaria y didáctica del derecho \[issn 0719-5885\] Unidad de Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho, Universidad de Chile, N°2, vol. 1, 2° semestre de 2014, pp. 2 – 11.](https://revista pedagogía universitaria y didáctica del derecho [issn 0719-5885] Unidad de Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho, Universidad de Chile, N°2, vol. 1, 2° semestre de 2014, pp. 2 – 11.)
33. Palella y Martins. Diseño de la investigación. Universidad de Granada. 2012, [acceso 13 de febrero del 2019]. Disponible en:
[https://metodologiaecs.wordpress.com/2015/09/06/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-y-feliberto-martins-pestana-2/.](https://metodologiaecs.wordpress.com/2015/09/06/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-y-feliberto-martins-pestana-2/)

34. Herrera G. The book of Ethics. 2nd edition. Lima: Center for Studies and Publications; 2014. Disponible en:
<https://methods.sagepub.com/book/research-ethics-and-integrity-for-social-scientists-2e>
35. Aguilar M. Bioethics in Health Sciences. 1st edition Spain: photo letter S.A; 2013. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6502089/>
36. Fuentes A. Ethics theory and application. 5th edition Mexico: inter-American; 2013.
http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_287_ing.pdf
37. Elard Q. Clinical Bioethics. 1st edition Lima: Wiener University; 2014. Disponible en:
<https://www.aap.org/enus/Documents/BioethicsBooksofMoreGeneralMedicalInterest.pdf>
38. Ávila J, Tirado J. La Enfermera y la Dignidad de las Personas. En: Código de Ética y Deontología de la Enfermería de la Comunidad Valenciana. Valencia: Consejo de Enfermería; 2016. [acceso 21 de febrero del 2019]. Disponible en:
http://www.bibliotecadigitalcecova.com/contenido/revistas/cat8/pdf/codigo_deontologico_2016.pdf.
39. Gómez P. Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia. [acceso 21 de febrero del 2019]. Disponible en:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/a03v55n4.pdf.
40. Siurana C. Los principios de la Bioética y el surgimiento de la Bioética Intercultural. España 2014. Pág. 1. [fecha de acceso 25 de noviembre del 2018]. Disponible en: <https://docplayer.es/15471742-Los-principios-de-la-bioetica-y-el-surgimiento-de-una-bioetica-intercultural.html>
41. Callista Roy. Teorías y modelos en enfermería. Barcelona; 2010. [fecha de acceso 08 de mayo de 2017]. Disponible en:
<http://teoriasmodelos.blogspot.com/2010/06/sor-callista-roy.html>.

ANEXOS 1

INTRUMENTO N° 1

CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS FACTORES ESTRESANTES DE LA INTERNA DE ENFERMERÍA

INSTRUCCIONES Estimado Sr. (a), Srta.: Tenga Ud. Buen día, estamos realizando un estudio de investigación con el propósito de proporcionar a la Institución formadora; información que sugiera cambios adecuados para afrontar los factores estresantes durante el internado. Los resultados que se obtenga se utilizaran con fines de estudio, y es de carácter anónimo y confidencial. Autoras: Castillo Mantilla, María Elena. Córdova Córdova, Mariela Isabel (2013). Modificado por Angela Mariquita, Torres Iparraguirre (2019)

		Siempre	A veces	Nunca
EXCESO DE ACTIVIDADES		3	2	1
1	Recibe órdenes contradictorias por parte de la enfermera de turno			
2	Las tareas que le asigna la enfermera son muchas			
3	Tienes más trabajo de lo que puedes hacer en un turno			
4	Las enfermeras de turno son muy exigentes			
5	Terminas a tiempo las actividades asignadas			
6	Cumples con los cuidados de enfermería en todos los pacientes programados			
7	Para cumplir con las actividades encomendadas tienes el tiempo suficiente			
8	Las enfermeras de turno le brinda apoyo en las actividades que realiza			
9	Las enfermeras de turno le dejan sola en el servicio realizando sus actividades			
ENTORNO LABORAL				
10	Se integra continuamente con las enfermeras y/o equipo de salud			
11	La convivencia con tus compañeras de internado es cordial			
12	Cuando te equivocas aceptas tu error fácilmente			
13	Se integra a reuniones sociales en el servicio que labora			
14	Expresas con facilidad tus inquietudes, temores y dudas			
15	Te sientes motivada para realizar tu labor en el servicio que te encuentras			
16	Apoya Ud. a sus compañeras cuando pasan dificultades			
FACTOR ECONOMICO				
17	Siente que sus ingresos que percibe no cubren sus necesidades biológicas y sociales			
18	Trabaja en otros horarios particulares fuera la asignación académica como Interno			
19	Acepta varios empleos para generar ingresos			
20	Se preocupa mucho cuando no cubres económicamente tus necesidades			
21	El tiempo de descanso lo inviertes en otros trabajos			
FACTOR FAMILIAR				
22	Sus horarios de internado le permiten cumplir adecuadamente con sus labores en casa			
23	Descansa lo suficiente para cumplir con otras actividades académicas asignadas			
24	Los horarios de practica de internado perjudican la interacción familiar			
25	Descuidas tus actividades en el hospital por atender a tu familia			
	TOTAL			

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO DE LAS INTERNAS DE ENFERMERIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ENFERMERA

Estimado Sr. (a), Srta.: Tenga Ud. Buen día, el siguiente cuestionario tiene como objetivo: obtener datos para evaluar el desempeño de la interna(o) de enfermería en las prácticas hospitalarias. Los resultados se utilizarán con fines de estudio, es de carácter anónimo y confidencial. Esperando tener sus respuestas con veracidad se les agradece de antemano su valiosa participación.

Cuestionario elaborado por: Catillo Mantilla, María Elena. Córdova Córdova, Mariela Isabel. (2013)

Modificado por Angela Mariquita, Torres Iparraguirre (2019)

		Siempre	A veces	Nunca
ACTITUD		3	2	1
1	Mantiene una actitud positiva para aprender y desarrollar sus habilidades			
2	Contribuye al cuidado de los equipos de la institución			
3	Participa activamente la interna(o) de enfermería en las actividades asistenciales del servicio			
4	Mantiene el espíritu de trabajo en equipo			
5	Promueve esfuerzos orientado al logro de objetivos del servicio			
6	Demuestra la interna(o) de enfermería respeto e interés en el cuidado del paciente			
7	Vigila la conservación y el buen estado de los insumos para el cuidado del paciente			
8	Muestra iniciativa la interna (o) de enfermería al realizar sus actividades			
RESPONSABILIDAD				
9	Asiste puntualmente y debidamente uniformada en el turno que le corresponde			
10	Cumple de manera eficaz, eficiente con su responsabilidades asignadas por la enfermera			
11	Efectúa correctamente la recepción y la entrega del turno			
12	La interna(o) de enfermería maneja correctamente los registros del servicio			
13	La interna (o) de enfermería aplica la medicación y cuidados en la hora asignada			
14	Cuando la enfermera te asigna una función acepta fácilmente			
15	La interna(o) de enfermería utiliza métodos educativos apropiados para el desarrollo de las actividades			
16	La interna(o) de enfermería cumple con la entrega oportuna y en condiciones requeridas los trabajos asignados en la rotación			
CONOCIMIENTOS				
17	Planifica diariamente los cuidados de enfermería según grado de dependencia con base científica			
18	La interna(o) de enfermería brinda educación al paciente sobre el procedimiento que realiza			
19	La interna(o) de enfermería identifica y prioriza los diagnósticos de enfermería en el cuidado a los pacientes			
20	La interna(o) de enfermería administra correctamente los medicamentos según principios científicos y normas establecidas			
21	Realiza con seguridad los procedimientos durante el turno			
22	La interna(o) de enfermería sustenta correctamente el PAE del paciente asignado aplicando base científica			

23	Registra correctamente en las notas de enfermería usando el SOAPIE/DAR en los diagnósticos y cuidados brindados			
24	La interna(o) de enfermería aplica los principios de bioseguridad en la realización de técnicas y procedimientos			
25	La interna(o) de enfermería relaciona la teoría con la práctica en el cuidado del paciente.			
	TOTAL			

ANEXO 3

Tablas de confiabilidad

ENF EME RRA S	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TO TA L
1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	63
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	57
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	63
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	69
6	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	59
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	71
8	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	61
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	68
10	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	64
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	63
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	63
13	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	61
14	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	63
15	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	64
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	71

17	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	61
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	63
19	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	64
20	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	57
21	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	59
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	68
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	69
24	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	61
25	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	59

ANEXO 4

INT ER NA S	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	T O T A L		
1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	61		0.78 562 914
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	47		
3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	54		
4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	56		
5	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	3	1	54		
6	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	55		
7	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	61		
8	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	43		
9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	53		
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	57		
11	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	58		
12	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	57		
13	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	51		
14	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	64		
15	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	61		

16	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	56		
17	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	3	1	54		
18	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	57		
19	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55		
20	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	60		
21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	53		
22	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	39		
23	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	3	1	54		
2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	57		
25	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	55		
	0.32 666 667	0.24	0.16 666 667	0.22 666 667	0.42 666 667	0 . 3 4	0.16 666 667	0.16 666 667	0.08 333 333	0.27 333 333	0.41 666 667	0.37 666 667	0.57 333 333	0.41 666 667	0.25 666 667	0.40 666 667	0.20 666 667	0.52 666 667	0.41 666 667	0 . 2 6	0.16 666 667	0.19 333 333	0.19 333 333	0.33 333 333	0.34 333 333			
	7.50 333 333																											
	30.5 266 667	0.75 420 397																										

ANEXO 5

TABLA 1

Factores estresantes	Niveles	Frecuencia	%
Exceso de Actividades	Bajo	10	20%
	Medio	21	42%
	Alto	19	38%
	TOTAL	50	100%
Entorno laboral	Bajo	17	34%
	Medio	9	18%
	Alto	24	48%
factor económico	Bajo	15	30%
	Medio	28	56%
	Alto	7	14%
	TOTAL	50	100%
factor familiar	Bajo	12	24%
	Medio	30	60%
	Alto	8	16%
	TOTAL	50	100%

ANEXO 6

TABLA 2

DESEMPEÑO	NIVELES	FRECUENCIA	%
Cooperativa	Alto	11	22%
	Medio	16	32%
	Bajo	23	46%
	Total	50	100%
Responsabilidad	Alto	10	20%
	Medio	15	30%
	Bajo	25	50%
	Total	50	100%
conocimiento	Alto	11	22%
	Medio	20	40%
	Bajo	19	38%
	Total	50	100%

ANEXO 7

Prueba de bondad u ajuste

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	P valor
Desempeño de Internas	0.141	50	0.015
Actitud Cooperativa	0.136	50	0.021
Responsabilidad	0.125	50	0.051
Conocimiento	0.123	50	0.057
Factores estresantes	0.195	50	0.000
Exceso de Actividades	0.160	50	0.003
Entorno Laboral	0.184	50	0.000
Factor Económico	0.133	50	0.028
Factor Familiar	0.175	50	0.001

ANEXO 8

Autorización para ejecución del proyecto de tesis



GERENCIA REGIONAL
DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL DOCENTE
DE TRUJILLO

*Juntos por la
Prosperidad*

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E INEQUIDAD"

Trujillo, 29 de Octubre del 2019

OFICIO N° 77 -2019-GRLL-GGR-GRS-HRDT/O.A.D.I.

Srta,
TORRES IPARRAGUIRRE ANGELA MARIQUITA
Alumna de la Escuela Profesional de Enfermería
UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
Trujillo.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PROYECTO DE TESIS
Ref. : SISG. 5427149 DEL 15/10/2019

Tengo a bien dirigirme a usted, para comunicarle que el Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Regional Docente de Trujillo, **Autoriza** la Ejecución del Proyecto de Tesis Titulado **"FACTORES ESTRESANTES Y DESEMPEÑO DE LAS INTERNAS(OS) DE ENFERMERIA, HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2019"**, mediante la aplicación de encuestas a los Internos de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo.

No se autoriza el ingreso a UCI de Emergencia.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

REGION LA LIBERTAD
Gerencia Regional de Salud
[Firma]
Dr. Percy ANIBAL MONTAÑA
Médico Especialista en Geriátrica y Gerontología
Hospital Regional Docente de Trujillo

FABO/ry
C.C. Archivo
Folios N° 01
Sigueta: Reg. 5460594
Exp. 04570119

"Juntos por la Prosperidad"

Dirección: Av. Manáche Nº 266 – Urb. Sánchez Carrión – Teléfono 211501
Página Web: www.hrtdt.gob.pe

ANEXO 9

Acta de aprobación de Originalidad de tesis

 UCV Universidad César Vallejo	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Ventón : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo, NARCISO ELIAS VALDEZ DE RAMO
 docente de la Facultad Ciencias Médicas y Escuela
 Profesional Enfermería de la Universidad César Vallejo Tumbico (prebtor
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" FACULTAD PATASANTIS Y ORIENTADO DE LOS TRABAJOS (OS)
DE ENFERMERIA, UNIDAD REGIONAL DE SAN CARLOS DE TUMBICO
2018 "
 del (de la) estudiante TOMASA IPOMAGUIME ANGELA DORISQUITO
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

En lo suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Tumbico, 05 Junio 2019



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 1.807.551.6



NOTA: Consultar los resultados de la originalidad de la tesis y cualquier similitud detectada en el informe de Turnitin en el Campus Miraflores Tumbico, según se detallan en el Anexo 02 del presente documento.

ANEXO 10

Porcentaje de Turnitin

Fotos: image (5).png

Ver todas las fotos + Agregar a

Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/cs/?lang=es&ro=103&u=1088032488&io=1251427264&ss=1

feedback studio "Factores Estresantes y Desempeño de las Internas(os) de Enfermería, Hospital Regional Docente de Trujillo 2019"

229 de 230

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.upao.edu.pe	10 %
2	Entregado a Universidad...	4 %
3	recursos.biblio.uni.edu.gt	2 %
4	www.terapiasmuales...	1 %
5	www.slidehare.net	<1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %
9	importancia.de	<1 %
10	Entregado a Pontificia...	<1 %
11	Entregado a Universidad...	<1 %


Página: 1 de 28 Número de palabras: 6208

Text-only Report High Resolution Activado

12:43 4/02/2020

ANEXO 11

Acta de autorización de publicación de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo TAMAYO ESPINOZA GUINNE DORIS, identificado con DNI N° 47506004, egresado de la Escuela Profesional de ENFERMERIA de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "FACTORES INFLUYENTES Y DESEMPEÑO DE LOS DURANOS (D) DE ENFERMERIA, HOSPITAL REGIONAL DISTRICATO DE TUMBES 2019" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 47506004

FECHA: 31 de Diciembre del 2019

			
Revisó	Vicerrector(a) de Investigación / DEVAC	Responsable del Repositorio Institucional	Aprobó
			Rectores UCV PERU

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier copia electrónica que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán consideradas como COPIA NO CONTRIBUIDA.

ANEXO 12

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA ACADÉMICA BÁSICA DE ENFERMERÍA
DR. FRANCISCO KENDY LACUNA DE OLIVERO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TORRES JÓHANNA ENTRE ANGELO MARIQUITA

INFORME TITULADO:

" FUERTES ESTRESANTES Y DESPRECIO DE LOS EXAMINADOS (OS) DE PLATAQUÍA "
HOSPITAL REGIONAL OCEÁNICO DE TUMBHO 2019 "

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 21-12-2019

NOTA O MENCIÓN: 15

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

