



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Estrés laboral y calidad de vida en el personal de salud de una Clínica Privada
en la ciudad de Arequipa-2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Guillén Villanueva, Dalma Cecilia


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8094-8438>

Asesora: Mg. Paniora Allca, Nancy

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-824X>

Lima – Perú

2024


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

Yo, **Dalma Cecilia Guillén Villanueva** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **"Estrés laboral y calidad de vida en el personal de salud de una Clínica Privada en la ciudad de Arequipa-2024"**

Asesorado por el docente: Mg. Paniora Alica, Nancy DNI 40186944 ORCID: 0000-0002-7694-824X tiene un índice de similitud de (20) (VEINTE) % con código OID: oid:14912:423674040 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el tumin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

.....


Firma de autor

Dalma Cecilia Guillén Villanueva

DNI: ...40979603..

.....


Firma Nancy Paniora Alica

DNI: . .40186944....

Lima, 03 de Febrero de 2025

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado el regalo más grande, mi amada hija Gaela Sofía, a ti mi niña por acompañarme en este camino de nuevas experiencias.

A la memoria de mi amado padre José Guillén Rodríguez que me enseñó a ver la vida con optimismo y que todo es posible.

A mi amada Madre Silvia Villanueva Arce, por su gran apoyo y amor incondicional.

A mi amado compañero de vida Jimmy Dueñas Febres por su inmenso amor y dedicación a nuestra hermosa familia.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la especialidad por
compartir sus conocimientos y sabiduría,
inmensamente agradecida.

JURADO

Presidente : Mg. Carmen Victoria Matos Valverde

Secretario : Mg. Lucimar Josefina Barrios Cabello

Vocal : Mg. Jose Luis Rodriguez Villanueva

INDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1.-Plantamiento del Problema	2
1.2.-Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2 Problema específicos	4
1.3- Objetivos de la investigación	5
1.3.1-Objetivos general	5
1.3.2- Objetivos Específicos	5
1.4- Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7

1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Estrés:	11
2.2.1.1. Estrés laboral	11
2.2.1.2 Modelo de Sor Callista Roy	12
2.2.1.3 Causas del estrés laboral	12
2.2.1.4 Fases del Estrés	12
1. Fase de alarma	12
2. Fase de resistencia	13
3. Fase de agotamiento	13
2.2.1.5 Dimensiones del estrés laboral	13
1. Clima organizacional	13
2. Estructura organizacional	13
3. Territorio organizacional	13
4. Tecnología	14
5. Influencia del líder	14
6. Falta de cohesión	14
7. Respaldo de grupo	14
2.2.1.6 Factores que desencadenan el estrés laboral	14
2.2.2.2 Dimensiones	16
2.2.2.3 Modelo de Dorotea Orem	17
2.3. Formulación de hipótesis	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1 Método de la investigación	19

3.2 Enfoque de la investigación	19
3.3 Tipo de la investigación	20
3.4 Diseño de la investigación	20
3.5 Población, muestra y muestreo	20
3.6 Matriz de Operacionalización de variables	21
3.7. Técnicas e Instrumentos	22
3.8 Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	27
4.1. Cronograma de Actividades	27
4.2. Presupuesto	28
5. REFERENCIAS	30
6. ANEXOS	38
Anexo 1. Matriz de consistencia	38
Anexo 2. Instrumentos	39
Anexo 3. Consentimiento informado	40
Anexo 4. Informe de originalidad	42

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud.”, población constituida por 80 personas entre médicos, enfermeros y técnicos de enfermería, que laboran en la Clínica privada en la ciudad de Arequipa. Por ser la población finita no se tendrá muestra, dado que se aplicará a toda la población. Diseño metodológico: no experimental de nivel correlacional, con corte transversal. Para la evaluación de la variable “Estrés Laboral” se utilizará la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS adaptada por Suarez en el 2013, confiabilidad con Alpha de Cronbach de 0.86 y para la evaluación de la variable “Calidad de Vida Profesional” se aplicará el cuestionario adaptado por Jesus Martin el 2004 en Barcelona España, confiabilidad alta con Alpha de Cronbach de 0.81. La técnica para utilizar la recolección de datos será la encuesta. El procesamiento estadístico y análisis de datos se dará a través de técnicas descriptivas y frecuencias expresadas en porcentajes. El análisis estadístico se llevará a cabo de acuerdo con la distribución de los datos empleando pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de Pearson) o no paramétricas (Correlación Rho de Spearman).

Palabras Claves: “Estrés Laboral”, “Calidad de vida”, “Personal de Salud”, “Clínica Privada”.

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between work stress and the quality of life of health personnel", population constituted by 80 people among doctors, nurses and nursing technicians, who work in the private clinic in the city of Arequipa. Since the population is finite, there will be no sample since it will be applied to the entire population. Methodological design: non-experimental, correlational, cross-sectional. For the evaluation of the variable "Job Stress" the OIT - OMS Job Stress scale adapted by Suarez in 2013 will be used, reliability with Cronbach's Alpha of 0.86 and for the evaluation of the variable "Quality of Professional Life" the questionnaire adapted by Jesus Martin in 2004 in Barcelona Spain will be applied, high reliability with Cronbach's Alpha of 0.81. The technique used for data collection will be the survey. Statistical processing and data analysis will be done through descriptive techniques and frequencies expressed in percentages. The statistical analysis will be carried out according to the distribution of the data using parametric (Pearson's correlation) or non-parametric (Spearman's Rho correlation) statistical tests.

Key words : "Job stress", "Quality of life", "Health personnel", "Private Clinic".

1. EL PROBLEMA

1.1.-Plantamiento del Problema

Según la OMS el estrés se genera por momentos o situaciones de preocupación mental, siendo esta una respuesta instintiva a las agresiones y a otros factores del ambiente (1). El estrés laboral se da por estar expuesto principalmente a circunstancias psicosociales adversas que afectan diferentes áreas del individuo como son el bienestar físico, psicológico y social, las que se ven mucho más afectadas por la falta de apoyo de los líderes, colegas, jefes. Cuando las exigencias en el entorno de trabajo y la presión en el trabajo se vuelven intolerables también generan estrés laboral, dañando no solo la salud del trabajador sino también afectando la productividad de las organizaciones (2)

Por otra parte, la calidad de vida en el trabajo está relacionada con las experiencias del trabajador y los objetivos trazados por la organización donde labora; basados en la experiencia psicológica del trabajador y aspectos que tienen que ver con el entorno donde realiza su labor. También consideran la seguridad y la higiene en el trabajo, el liderazgo y la remuneración como condiciones objetivas de acuerdo con sus aspiraciones, expectativas y experiencias en el trabajo (3).

Un estudio en México en 2020 reveló que el 58.7% de los profesionales de enfermería experimentaron niveles medios de estrés laboral debido a jornadas de 12 horas en áreas COVID-19, con el 44.4% a cargo de siete o más pacientes y el 16% informando contagio de COVID-19. Mientras que en Chile, una investigación similar en 2020 mostró que el 57% de los profesionales de salud presentaron síntomas de estrés laboral, con niveles de leves a severos (4).

Así es también en Colombia, un estudio realizado en el personal del sector salud, revela que la fase aguda del estrés en el trabajo se relaciona de manera negativa con la

calidad de vida, afectando la mayoría de sus dimensiones, a excepción del ambiente donde trabaja y la relación con sus compañeros de trabajo. El estrés está significativamente relacionado con el puesto de trabajo, particularmente en el ámbito de la enfermería. Algunos factores como ser mayor de 31 años, ser hombre, ser conviviente o estar casado y contar con más de 1 año en un puesto de trabajo mejoran la calidad de vida (5).

Igualmente, en el Perú en el año 2023 se ha demostrado en estudios realizados que, en los servicios de emergencia, los enfermeros muestran un moderado nivel de estrés laboral con 57.1%. En la dimensión de cansancio emocional y despersonalización, el 76.2% y el 73.8%, respectivamente, presentan niveles moderados, con 78.6% tiene un alto nivel en realización personal. Más de la tercera parte de enfermeros tienen una calidad de vida laboral regular. Las otras dimensiones, el 66.7% tiene un buen nivel de apoyo directo, el 78.6% considera buenas las demandas de trabajo, y el 47.6% ve los recursos psicológicos y organizacionales como buenos (6).

Por otra parte, la deficiencia en la calidad de vida en el aspecto laboral está relacionada con elevados niveles de estrés, agotamiento y ansiedad, resultando en un bajo desempeño en el trabajo. Según la OMS, el agotamiento es una consecuencia del estrés crónico, lo cual afecta negativamente la productividad y la ejecución de las tareas diarias. Los empleados con alta inteligencia emocional son más efectivos en manejar el agotamiento y el estrés laboral (7). Durante el periodo de pandemia SARS-Co V-2 los profesionales de salud fueron los más afectados en relación con las funciones desarrolladas en la primera línea de batalla contra el virus (8).

De acuerdo a las investigaciones, se puede concluir que un entorno laboral saludable, que protege tanto la salud física como la psicosocial de los empleados, no solo mejora su rendimiento profesional, sino que también trae un impacto positivo en su vida

personal. Estos estudios respaldan la importancia de establecer condiciones laborales adecuadas para promover el bienestar integral de los empleados (9).

Por lo tanto, es fundamental contar con condiciones adecuadas que favorezcan el desarrollo personal y proporcionen protección contra los riesgos psicosociales y físicos. Estas condiciones no solo deben estar presentes en el lugar de trabajo, sino también tener un efecto positivo en la vida personal de los trabajadores. Al asegurar un ambiente de trabajo saludable y seguro, se promueve el bienestar integral de los empleados, lo que a su vez mejora su rendimiento y satisfacción tanto en el ámbito profesional como en el personal (10).

Considerando lo mencionado, es que surge el interés de realizar una evaluación de los niveles de estrés y cómo afecta su calidad de vida en el personal de salud de una Clínica Privada en la ciudad de Arequipa, la presión ejercida en las actividades diarias, el miedo al error, el exceso de carga laboral en el trabajo, los horarios extensos entre otros factores generan un desequilibrio bio sicosocial.

1.2.-Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud de una clínica privada en la ciudad de Arequipa – 2024?

1.2.2 Problema específicos

1. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en personal de salud en la clínica privada?
2. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?
3. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?
4. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión Tecnología y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?
5. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión Influencia del líder y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?
6. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión Falta de cohesión y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?
7. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión Respaldo del grupo y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?

1.3- Objetivos de la investigación

1.3.1-Objetivos general:

Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud en la clínica privada.

1.3.2- Objetivos Específicos

1. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Clima organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.
2. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.
3. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.
4. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Tecnología y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.
5. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Influencia del líder y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.
6. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Falta de cohesión y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.
7. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Respaldo del grupo y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.

1.4- Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En este estudio el propósito es estudiar las variables de estrés laboral y calidad de vida laboral del personal de salud, esto basado en revisión bibliográfica actualizada que proporcione el soporte científicos la respuesta de las hipótesis planteadas.

Este estudio se sustenta bajo la teoría de Callista Roy - Modelo de Adaptación, basado en la capacidad de adaptación de la persona en el ambiente donde se desarrolla y la teoría del autocuidado de Dorotea Orem que apela al instinto de autoconservación de la persona para generar una cultura de prevención y educación.

1.4.2 Metodológica

El presente estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño metodológico transversal, relacional y observacional, posibilitará la valoración de los instrumentos de tipo cuestionario, Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional que serán aplicados al personal de salud de una clínica privada, con la finalidad de conseguir información que facilite la evaluación de la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida.

1.4.3 Práctica

Las consecuencias del estrés, como la responsabilidad excesiva en el trabajo, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y condiciones de trabajo insatisfactorias afectan en el bienestar biopsicosocial y a su vez en el desempeño laboral. Siendo de gran importancia la educación para la salud a través de la Prevención y Promoción, implementando programas de salud mental los cuales pueden ser evaluados antes y después de la implementación de este.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio se desarrollará durante los periodos de junio 2024 a Noviembre del 2024.

1.5.2 Espacial

Esta investigación se realizará en la ciudad de Arequipa, Av Parra 324, Clínica SERMEDI SAC / International SOS, Perú

1.5.3 Población o unidad de análisis

El presente estudio comprenderá la unidad de análisis al personal de salud como médicos, enfermeras y personal técnico de enfermería, que labora la Clínica privada en la ciudad de Arequipa.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel Internacional:

Torres et al, (11) en su estudio en el año 2023 en la ciudad de Aragua-Venezuela, tuvo el objetivo de “Determinar los factores psicosociales laborales y estrés en el personal médico de un Municipio ubicado en el estado de Aragua-Venezuela”. Metodología de enfoque cuantitativo, diseño observacional, nivel descriptivo y corte transversal. Utilizó los cuestionarios Suseso-Istas 21 en la versión chilena la cual se aplicó a 24 médicos asistenciales. El resultado fue desfavorable en las áreas de: exigencias psicológicas 95.8%, compensaciones 75%, Apoyo social y calidad de liderazgo 70.8% y doble presencia 66.6%. En conclusión, este personal está expuesto a factores de riesgo Psicosociales, por lo que se sugirió crear estrategias que minimicen el riesgo psicosocial al que se ven expuestos.

Cueva-Pila et al, (12) su investigación del año 2023 en Ecuador, tuvo como objetivo “Analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés laboral en enfermeras/os de tres hospitales públicos de Quito, Ecuador”. Su investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal y correlacional. Aplicó dos cuestionarios: el Cuestionario de Calidad en el Trabajo (CVT) y el Cuestionario Evaluación de Estrés III Edición a 217 enfermeras/os. El 61.3% de los enfermeros/as presentaron bajo nivel de CVT y un 80.6% nivel muy alto de estrés laboral. En conclusión, existe una asociación significativa entre CVT y los síntomas de estrés laboral.

Mendoza (13) en su estudio realizado en la ciudad de Guayaquil en el año 2019 tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral

del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo”. Metodología: enfoque cuantitativo, un enfoque deductivo y tiene un alcance descriptivo y correlacional. Muestra conformada por 240 profesionales de enfermería, se utilizó los cuestionarios de estrés laboral por Hernández, Ortega y Reidl, Resultados: demostraron la insatisfacción por la compensación, siendo la seguridad laboral la dimensión más importante; este estudio de correlación ha demostrado que existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida.

A nivel Nacional:

Pérez, et al (14) en su estudio del 2021 en la ciudad de Trujillo en su investigación tuvo como objetivo. “Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19 en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2020”. La metodología usada fue cuantitativa de tipo descriptivo y correlacional, con un corte transversal, la muestra de 93 enfermeros, se utilizó las encuestas Escala de estrés laboral de Enfermería-NSS y la Escala de Calidad de Vida Laboral-WRQOL. Resultado: se evidenció en la primera variable el estrés moderado (39 %) y estrés bajo (61 %). La calidad de vida baja (26 %), moderada (25 %) y alta con (49 %). Concluyó que si existe una relación significativa entre las variables.

Ojeda (15) en su estudio del 2021 en la ciudad de Arequipa en su investigación tuvo como objetivo “Determinar si existe relación entre estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara EsSalud”. Su investigación es de enfoque descriptivo, de corte transversal. Concluye en que si existe una relación estadísticamente significativa del estrés en la calidad de vida laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara EsSalud.

Barrera (16) en su estudio del 2021 en la ciudad de Lima en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID-19” en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas Tayacaja-2021”. Su investigación de enfoque cuantitativo de corte transversal. Concluyo que existe relación entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés:

El estrés es un estado de tensión o inquietud mental ante situaciones o momentos complicados. Como reaccionamos y como lo manejemos influirá sobre cuanto afectará en nuestro bienestar (17).

2.2.1.1. Estrés laboral:

Según el instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el estrés laboral es un resultado de la exposición a riesgos psicosociales. Se genera en situaciones de trabajo con condiciones psicosociales adversas. Este es una reacción física y emocional ante un desequilibrio entre las demandas percibidas y la capacidad de una persona para enfrentarlas (18).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos dice que el estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, psicológicas y conductuales que ocurren cuando las demandas profesionales superan las habilidades y los conocimientos del trabajador, impidiéndole desempeñarse de manera óptima (19).

Instituto para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) El estrés relacionado al aspecto laboral se confunde con el desafío, esto no significan lo mismo. Los desafíos nos incentivan a desarrollar nuevas habilidades y mantener nuestra labor o actividad que desarrollemos bajo control. En el caso del estrés laboral este permanece cuando estas exigencias se muestran en mayor cantidad y sobrepasan a nuestra capacidad para poder afrontarlas o sobrellevarlas (20).

Para la OIT, el estrés es una reacción emocional y física ante el daño, causado por un desajuste entre las demandas apreciadas, los recursos y la capacidad que un ser humano cree tener para afrontarlas. El estrés laboral se verá influenciado de acuerdo a como se organizó el trabajo, el diseño del puesto y como lleva sus relaciones laborales y ocurre cuando las demandas laborales no se ajustan o estas exceden a las capacidades, necesidades o recursos del trabajador, o cuando los conocimientos y habilidades de una persona o equipo de trabajo no se ajustan a las expectativas que tiene la organización (21).

2.2.1.2 Modelo de Sor Callista Roy

Sor Callista Roy define la teoría de adaptación como el proceso y resultado por el que las personas, con capacidad de pensar y sentir, como individuos o miembros de grupo son conscientes y escogen la integración del ser humano con el medio ambiente (22)

2.2.1.3 Causas del estrés laboral

Las razones más habituales de estrés laboral son las siguientes:

1. Responsabilidad excesiva en el trabajo.
2. Carga excesiva de trabajo.
3. Relaciones personales problemáticas.
4. Condiciones de trabajo insatisfactorias.
5. Otras poco comunes: falta de motivación; bajo salario, acoso laboral, ausencia de incentivos (23).

2.2.1.4 Fases del Estrés

1. **Fase de alarma:** Ocurre cuando se encuentra ante la presencia de un estresor o peligro, generando reacciones que prepararan al organismo para afrontar una tarea (24).
2. **Fase de resistencia:** es la etapa en la que el organismo se adapta a la situación estresante, donde se desarrollan una serie de procesos fisiológicos, emocionales, conductuales y cognitivos, siendo el manejo del estrés el principal objetivo (25).
3. **Fase de agotamiento:** fase final que sigue a la fase de alarma y adaptación, se da cuando el organismo alcanza su límite y no ha logrado gestionar adecuadamente la situación de estrés puntual, el organismo mantiene un estado de alarma constante, aunque no exista una situación de estrés, al cual se le denomina estrés crónico (26).

2.2.1.5 Dimensiones del estrés laboral

1. **Clima organizacional:** se refiere a un conjunto de características propias del entorno laboral, en el que se desenvuelve una persona y está directamente relacionado a su ambiente laboral (26). Las características negativas del estrés laboral causan un desgaste de este ambiente laboral, afectando de una manera negativa la relación entre compañeros de trabajo y a su vez la producción y el rendimiento laboral (27).
2. **Estructura organizacional:** Las organizaciones están basadas en jerarquías de acuerdo a la formación profesional de los empleados y tienen normativas institucionales que muchas veces resultan tediosas, desencadenando o generando estrés laboral en algunos trabajadores (28).
3. **Territorio organizacional:** en esta dimensión se hace referencia al lugar físico donde cada trabajador realiza sus tareas diarias, el cual impacta en los logros de

la organización, algunos trabajadores tienen un sentimiento de propiedad sobre su espacio y si este lugar es invadido puede convertirse en una importante fuente de estrés (29).

- 4. Tecnología:** busca entender cómo afectan las herramientas tecnológicas en las habilidades y conocimientos de los trabajadores, asegurando que estas herramientas realmente colaboren en el desempeño laboral (30).
- 5. Influencia del líder:** la conducta inadecuada del líder puede volverse abusiva y agotadora, convirtiéndose en una fuente significativa de estrés generando experiencias negativas para los trabajadores que afectaran seriamente su bienestar (31).
- 6. Falta de cohesión:** La cohesión grupal es la habilidad de un equipo para permanecer unido y colaborar en el logro de un objetivo común. Esto no se refiere únicamente a la amistad o las relaciones personales, sino a un proceso complejo que influye en las dinámicas internas del grupo y su eficacia para alcanzar objetivos colectivos. La cohesión grupal refuerza los lazos entre los miembros, mejora la comunicación, eleva la moral y disminuye la hostilidad (32).
- 7. Respaldo de grupo:** Es la medida en la que el trabajador confía en obtener el apoyo del grupo dentro de la empresa para así lograr objetivos fijados (33).

2.2.1.6 Factores que desencadenan el estrés laboral

Los ambientes de laborales hostiles, la falta de definición en los roles en las organizaciones y las jefaturas indiferentes al bienestar emocional de sus colaboradores son algunas causas que generan estrés en los centros de trabajo (34).

2.2.2 Calidad de vida

Ferrans (1990b) en general la calidad de vida se entiende como el completo bienestar de la persona que se refleja en el agrado o desagrado en ámbitos importantes de la persona. Hornquist (1982) define la calidad de vida en la función de satisfacción de necesidades en todas las esferas como son los aspectos físicos, sociales, psicológicos, estructurales, materiales y de actividades. Shaw (1977) mide la calidad de vida de forma cuantitativa y objetiva a través de una ecuación $QL=NE \times (H+S)$, donde (NE) representa la dotación natural del individuo, (H) la aportación a la familia y al hogar y S la contribución a la sociedad. Lawton (2001) evalúa a la calidad de vida de manera multidimensional y considera el criterio de la persona y socio normativos del entorno individual y del ambiente de la persona (35).

2.2.2.1 Calidad de vida laboral

La calidad de vida en el trabajo identifica aspectos laborales que afectan la calidad de vida de un individuo, se deben considerar múltiples factores en el ser, que van más allá del salario (36). Los entornos de trabajo adecuados fomentan la motivación en los trabajadores los hace más eficientes y les permite alcanzar las metas trazadas, esto también influye en el incremento de la productividad (37). Siendo el principal objetivo de la calidad de vida laboral brindar puestos de trabajo en condiciones seguras, puestos que sean ergonómicos, satisfaciendo las necesidades del trabajador, ofreciendo no solo desarrollo profesional sino a su vez desarrollo personal (38).

Bautil (2012) la CVL, está basada en las manifestaciones que expresan los trabajadores de las empresas referidas al nivel de satisfacción o insatisfacción relacionadas con el ambiente donde trabaja, afectando en el desempeño y los resultados de las organizaciones.

La OIT (2017) dice que el proceso de CVL está relacionado con que el trabajador tenga o acceda a un trabajo decente, esto quiere decir que tenga remuneraciones justas, seguridad en el puesto de trabajo, igualdad de oportunidades, tener protección social para él y su familia, crecimiento personal y tener libertad para expresar sus deseos (39).

2.2.2.2 Dimensiones

- 1. Carga de trabajo:** asociada a las prisas, la cantidad de trabajo, la presión por parte de los jefes o para mantener una buena calidad del trabajo, las responsabilidades del puesto, incomodidades físicas y la ausencia de vida personal. También se analizan las interrupciones molestas, los conflictos con otros trabajadores y las posibles consecuencias que pueda experimentar el trabajador que afecten la salud a causa del trabajo (40).
- 2. Apoyo directivo:** esta dimensión involucra la satisfacción en el ambiente de trabajo, esto incluye el salario, el reconocimiento dado a la labor realizada, la autonomía y la creatividad (41).
- 3. Motivación intrínseca:** está referida a la motivación de la persona impulsado por las metas personales y las necesidades generando un comportamiento motivador enfocado al bienestar profesional. Este incluye el apoyo del equipo de trabajo y la preparación recibida (42).

2.2.2.3 Modelo de Dorotea Orem:

Autocuidado: Conducta existente en condiciones concretas de la vida, orientadas y dirigidas a uno mismo o hacia las personas que la rodean, que regulan algunos

factores propios de su desarrollo y que sirven para su propio bienestar biopsico-social (43).

2.3. Formulación de hipótesis (si aplica)

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud de una clínica privada en la ciudad de Arequipa – 2024.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud de una clínica privada en la ciudad de Arequipa – 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi1: El estrés laboral en su dimensión Clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.

Hi2: El estrés laboral en su dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.

Hi3: El estrés laboral en su dimensión territorio organizacional se relaciona significativamente con calidad de vida en el personal de salud.

Hi4: El estrés laboral en su dimensión Tecnología se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.

Hi5: El estrés laboral en su dimensión Influencia del líder se relaciona significativamente con y la calidad de vida en el personal de salud.

Hi6: El estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.

HE7: El estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.

III. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación:

Será el método hipotético deductivo; aplicará procesos para lograr los objetivos del estudio y nos permitirá llegar a conclusiones válidas para la investigación (44).

3.2 Enfoque de la investigación:

Será cuantitativo, se centra en los datos los cuales pueden ser expresados de manera numérica y estadística, su proceso es secuencial y probatorio (45).

3.3 Tipo de la investigación:

Será de tipo aplicada, con el propósito de resolver los problemas planteados a partir del conocimiento teórico y su expresión en la realidad (46).

3.4 Diseño de la investigación:

Es como se desarrollará el análisis y recolección de los datos que se emplearán en este estudio (47). Será de diseño observacional, de nivel correlacional, descriptivo y con corte transversal.

Observacional, porque implican que el investigador se limite a observar y no realiza intervención o acción para alterar los hallazgos (48).

Correlacional, porque van a probar las hipótesis planteadas, mediante el uso de pruebas estadísticas, determinando si la hipótesis correlacional se acepta o se rechaza se determina como se relacionan las variables (49).

Descriptivo, porque su objetivo principal consiste en conocer las situaciones, costumbres y actitudes que predominan; a través de la descripción exacta de las actividades, procesos y personas (50).

Transversal, porque reúne los datos expuestos a factores de riesgo, así como los hallazgos que se determinan en un solo momento (51).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población: se considerará a 80 personas entre médicos, enfermeros y técnicos de enfermería, que laboran en la Clínica privada en la ciudad de Arequipa.

Criterios de Inclusión:

- Personal de salud médicos, enfermeras, personal técnico de enfermería.
- Personal de salud que estén de acuerdo en ser partícipes de la investigación
- Personal de salud que firmen el consentimiento informado.
- Personal de salud que no se encuentren de licencia, vacaciones o descanso médico
- Personal de salud que con más de 6 meses laborando en la Clínica.

-Criterios de Exclusión:

- Personal de salud que no están de acuerdo en ser partícipes de la investigación
- Personal de salud que no firmen el consentimiento informado.
- Personal de salud que se encuentren de licencia, vacaciones o descanso médico
- Personal de salud que cuente con menos de 6 meses laborando en la Clínica.

3.6 Matriz de Operacionalización de variables

Variabes y Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (Niveles)
Estrés laboral	El estrés laboral resulta de la interacción del trabajador y el medio ambiente laboral, el cual se da por un desequilibrio del esfuerzo y la recompensa en el trabajo (52).	El estrés laboral es el reflejo de acciones emocionales, cognitivas, psicológicas como conducta de defensa de los profesionales de salud; que laboran en una Clínica Privada de la ciudad de Arequipa, el que se medirá por un instrumento identificando las siguientes dimensiones: "Clima organizacional", "Estructura organizacional", "Territorio organizacional", "Tecnología", "Influencia del líder", "Falta de cohesión", "Respaldo del grupo" (53).	"Clima organizacional"	Cultura organizacional. Liderazgo	Ordinal	Bajo < 90 Promedio 91 – 117 Alto 118 - 152 Muy alto > 153
			"Estructura organizacional"	Roles. Responsabilidades.	Ordinal	
			"Territorio organizacional"	Espacio personal. Área de trabajo.	Ordinal	
			"Tecnología"	Recursos. Conocimiento.	Ordinal	
			"Influencia del líder".	Apoyo. Conducta.	Ordinal	
			"Falta de cohesión".	Comunicación. Organización.	Ordinal	
			"Respaldo del grupo".	Confianza. Compromiso.	Ordinal	
Calidad de Vida	La calidad de vida laboral es la expresión de insatisfacción o satisfacción del trabajador frente a su medio laboral, si esta es negativa influirá en el funcionamiento óptimo de la empresa (54).	La calidad de vida laboral es la expresión de insatisfacción o satisfacción del personal de salud que laboran en una Clínica Privada de la ciudad de Arequipa, el que se medirá por un instrumento identificando las siguientes dimensiones: "Apoyo directivo", "Demandas de trabajo", "Recursos psicológicos y organizaciones", "Calidad de vida Profesional" (55).	"Apoyo directivo"	Satisfacción. Reconocimiento. Apoyo. Comunicación.	Ordinal	Deficiente (35-70) Regular (71-175) Bueno (176-280) Excelente (281-350)
			"Demandas de trabajo"	Presión Carga laboral Conflictos	Ordinal	
			"Recursos psicológicos y organizaciones",	Motivación Capacitaciones Compromiso	Ordinal	
			"Percepción de la calidad de Vida"	Percepción de la calidad de Vida	Ordinal	

3.7. Técnicas e Instrumentos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará será la encuesta. La encuesta se aplica mediante cuestionarios a una población y se lleva a cabo por la necesidad de probar una hipótesis y posibles soluciones a un problema (56).

Variable 1: Técnica a aplicar será la encuesta.

Variable 2: Técnica a aplicar será la encuesta.

3.7.2 Descripción de Instrumentos

3.7.2.1 Instrumento 1:

Instrumento a utilizar fue diseñado por Ivancevich & Matteson, España 1989, “Escala de estrés laboral de la OIT-OMS”, adaptado por Suárez en el Perú en año 2013 (57).

El Cuestionario de Estrés laboral consta con 25 ítems, agrupando 7 dimensiones: “Clima organizacional” (4 ítems), “Estructura organizacional” (4 ítems), “Territorio organizacional” (3 ítems), “Tecnología” (3 ítems), “Influencia del líder” (4 ítems), “Falta de cohesión” (4 ítems), “Respaldo del grupo” (4 ítems).

Para la evaluación de la respuesta se utilizará la escala de Likert: Nunca (1), Raras veces (2), Ocasionalmente (3). Algunas Veces (4), Frecuentemente (5), Generalmente (6), Siempre (7).

3.7.2.2 Instrumento 2:

Diseñado por Robert Karasek en 1989, actualizado por Jesús Martín el 2004 en Barcelona-España (58).

El cuestionario de Calidad de Vida Profesional, consta de 35 ítems con 4 dimensiones: “Apoyo directo” (13 ítems), “Demandas de trabajo” (11 ítems), “Recursos Psicológicos y organización” (10 ítems), “Percepción de la calidad de vida” (1 ítem).

Para la valoración de las respuestas se tiene una escala de 1 al 10 tomando el número 1 como el valor mínimo y 10 como el valor máximo.

3.7.3 Validación

3.7.3.1 Instrumento 1:

Instrumento creado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, con el respaldo de Ivancevich y Matteson en 1980. En Perú, la Mg. Ángela Suárez lo adaptó en 2013. Validado a través de juicio de expertos, siendo 3 los evaluadores: Un juez con grado académico de Doctor, y dos jueces con grado académico de Psicólogas, dándole a este instrumento la Valoración de “APLICABLE” (57).

3.7.3.2 Instrumento 2:

Instrumento creado por Robert Karasek en la Universidad del Sur de California, Los Ángeles en el año 1989 y adaptado por Martín Jesús en la Universidad de Barcelona, España, en el año 2004.

Validado por una prueba piloto y por tres expertos: un metodólogo, un estadístico y un experto en el área (58).

3.7.4 Confiabilidad

a) Confiabilidad de instrumento 1:

La prueba estadística Alfa de Cronbach arrojó un coeficiente de 0.966, que oscila entre 0 y 1, lo que nos da la aceptabilidad del instrumento (57).

b) Confiabilidad de instrumento 2:

Se hizo la medición con el coeficiente Alfa de Cronbach y se obtuvo 0.821, que oscila entre 0 y 1, lo que nos da la aceptabilidad del instrumento (58).

3.7.5 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para desarrollar el proceso de procesamiento y análisis de los datos de debe continuar con los siguientes:

- Cuando el proyecto tenga la Aprobación por el comité de ética de la Unidad de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, entonces se procederá a solicitar el permiso mediante una solicitud dirigida al jefe de RRHH de la Clínica privada en la ciudad de Arequipa y realizar las coordinaciones con las jefaturas correspondientes.
- Se agendará una cita con los jefes inmediatos de cada área para que nos brinden el rol de turnos del personal de salud y las facilidades para tener el acceso a esta población.
- Para aplicar los instrumentos se tendrá en consideración los criterios de selección ya planteados.

- Realizada la obtención de los datos del personal de salud y el permiso de las jefaturas, se coordinará para realizar las visitas en las diferentes áreas.
- Los participantes seleccionados firmarán el consentimiento informado antes de la aplicación de los instrumentos.
- El instrumento que corresponde a estrés laboral, tendrá como promedio de tiempo de aplicación de 15 minutos para que puedan responder las preguntas.
- El instrumento de calidad de vida profesional, tendrá como promedio de tiempo de aplicación de 10 minutos para que puedan responder las preguntas.
- Una vez obtenida esta información, se desarrollará una tabla matriz en el programa de Microsoft Excel 2021, el siguiente paso será procesar la información mediante el paquete estadístico SPSS 27.0 y de acuerdo a los valores obtenidos se elaborarán las tablas o graficas según corresponda.

Los datos estadísticos obtenidos serán procesados y analizados a través de un análisis estadístico. El propósito de la estadística descriptiva es conocer o describir las frecuencias y categorías de cada variable. A través de la estadística inferencial comprobaremos la hipótesis planteada mediante la prueba de Rho de Spearman.

3.8 Aspectos éticos

Este estudio se basará en las normas de ética de la Universidad Norbert Wiener, basada en la protección ética en la investigación en los seres humanos (59) los cuales son:

Justicia: el profesional de salud tratará a todos por igual con respeto y cordialidad.

Se hará un uso adecuado y responsable de los datos obtenidos.

Autonomía: Se respetará la decisión del participante en el estudio, ya que esta debe ser libre y voluntaria se utilizará el consentimiento informado.

Beneficencia: a la población a analizar se le dará a conocer los objetivos del estudio, la que al concluir aportará mejoras en el desarrollo de las actividades.

No Maleficencia: Esta investigación evitará actos de imprudencia o negligencia que afecten o pongan en riesgo la integridad del participante, ya que esta se realiza con fines académicos, manteniendo en todo momento la confidencialidad de los datos obtenidos.

4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2024										
	JUN	JUN	JUN	JUN	JUN	JUN	JUL	AGS	SET	OCT	NOV
Elaboración de la problemática	■										
Redacción de referencias	■										
El marco teórico-referencial		■									
La importancia-justificación		■									
Formulación de problema y objetivos		■									
Definición del tipo y diseño de estudio			■								
Criterios poblaciones y de muestreo			■								
Procedimientos de recolección de los datos			■								
Inclusión de aspectos éticos				■							
Procedimiento de los datos				■							
Detalles administrativos del estudio				■							
Los anexos					■						
Confirmación de proyecto final					■	■					
Revisión del proyecto.							■				
Aprobación del proyecto.								■			
Desarrollo trabajo de campo.									■	■	
Presentación informe final											■

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Edición en word Tipeo	Hoja	100	1.50	225
	Web	Horas	500	1.50	750
	Recopilación de información	Unidad	06	30.00	180
	Viáticos	Unidad	60	7.00	420
	Transporte	Unidad	180	2.00	360
	Otros				300
	Subtotal				2235
Material	Hoja bond	Millar	01	15.00	15
	Bolígrafo	Unidad	06	2.00	12
	USB	1	01	25.00	25
	Otros				100
	Subtotal				152

Tabla Presupuesto Global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2235
2	Recursos didácticos	152
	Total presupuesto	2387

Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. [Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ergonomía. INSSST.2024;volumen (4): 1-4. [Internet]. [Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
3. Revista Internacional de Investigación e Innovación Tecnológica. Análisis del estrés laboral de los empleados en las empresas manufactureras de Zona Fronteriza en Reynosa Tamaulipas. RIIIT. 2024; 12(68): 44-69. [Internet]. [Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: https://riiit.com.mx/apps/site/idem.php?module=Catalog&action=ViewItem&id=5039&item_id=85606&id=5039
4. Pérez JP. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. Psicología desde el Caribe [Internet]. 2020;37(2): 31-67[Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21371298004>
5. Gestión N. [Internet]. 28 de mayo del 2024. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajadores-con-estres-laboral-que-tan-alta-es-su-intencion-de-renunciar-sindrome-de-burnout-gestion-de-personas-recursos-humanos-noticia/?ref=gesr>
6. Campó S. Una herramienta efectiva contra el estrés laboral: 6 beneficios de usar la pelota antiestrés en la oficina [Internet]. Infobae. 02 de abril del 2024. Disponible en: <https://www.infobae.com/peru/2024/04/03/una-herramienta-efectiva-contra-el-estres-laboral-6-beneficios-de-usar-la-pelota-antiestres-en-la-oficina/>
7. Viteri R. et al, Revisión literaria estrés y calidad de vida laboral del personal en el área comercial. Rev. Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación. 2022;7(2),50–61. [Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/2771>
8. Gonzales M. et. al., Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud, Rev. Colombiana de Salud Ocupacional [Internet]. 2019;9(1):1-5. [Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/10955
9. García J. et al., Impacto Del Sars-Cov-2 (Covid-19) En La Salud Mental De Los Profesionales Sanitarios: Una Revisión Sistemática. Rev. Española de Salud Pública [Internet]. 2020; 94: 1-20. [Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202007088.pdf

10. Ojeda R. et al., Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. Rev. Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas. [Internet]. 2020; 9(17): 50-58. [Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/205/955>
11. Torres A. et al, Factores Psicosociales Laborales y Estrés en el Personal Médico Asistencial. Rev. Rehabilitación Interdisciplinaria. [Internet]. 2023; 3:42. [Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: <https://ri.saludcyt.ar/index.php/ri/article/download/42/75?inline=1>
12. Cueva G. et al., Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Rev. San Gregorio [Internet]. 2023; 1(55):46–64. [Consultado el 05 de junio del 2024]. Disponible en: http://scielo.senescyt.gov.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046
13. Salinas L. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla [Tesis Para Obtener el Grado de Maestra en Enfermería]. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2022. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/b518ba71-e700-4949-81e5-247d5a8efdc6/content>
14. Pérez D. et al, Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19. [Tesis Para Obtener el título profesional de Lic. en Enfermería]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo [Internet]. 2021. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4754347>
15. Ojeda M. Estrés Y calidad de vida laboral Laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital III Yanahuara. [Tesis Para Obtener el título profesional de Lic. en Enfermería]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8881af4c-b6ae-418f-a358-106d00d81f5c/content>
16. Barrera J. et al. Calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID-19 en el centro quirúrgico y Hospitalización del Hospital de Pampas. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en centro quirúrgico].Tayacaja - Callao: Universidad nacional del Callao;2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8816/TESIS%20-%20BARRERA-NINANYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Estrés. Organización Mundial de la Salud.[Internet].21 de febrero del 2023. [Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
18. Información sobre PRL en Estrés laboral - Portal INSST [Internet].2020. [Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

19. Aumento de estrés laboral tiene efectos en la salud de 7 de cada 10 mexicanos. swissinfo.ch SWI. [Internet].14 de marzo 2023. [Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.swissinfo.ch/spa/aumento-de-estr%C3%A9s-laboral-tiene-efectos-en-la-salud-de-7-de-cada-10-mexicanos/48360068>
20. NIOSH - Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales [Internet].20 de mayo del 2022. [Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/estres.html>
21. OIT - La prevención del estrés en el trabajo. [Internet]. 14 de enero del 2020.[Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.uco.es/catedraprevencion/index.php/es/doc-tecnica/psicosociologia/288-oit-la-prevencion-del-estres-en-el-trabajo-lista-de-comprobacion>
22. Pérez C. Aplicabilidad del modelo de adaptación de Sor Callista Roy en el cuidado de personas con COVID-19. Rev. Cubana de Enfermería [Internet]. 2021; vol. 37: 1-3. [Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4222/711>
23. Ortiz A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. Rev. Daena: International Journal of Good Conscience. [Internet]. 2020; 15 (3): 2-19. [Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
24. INSSST, Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Internet]. Marzo del 2024. [Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
25. Zúñiga E. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Rev. Gestión en el Tercer Milenio. [Internet]. 2019; 22 (44): 115-120 [Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/17317/14574/60360>
26. Ubiopharma Laboratorios. Conoces las 3 fases del estrés [Internet]. España. 17 de marzo del 2021.[Consultado el 20 de junio del 2024]. Disponible en: <https://ubiopharma.com/es/blog/news/conoces-las-3-fases-del-estres#:~:text=Fase%20de%20agotamiento.>
27. Bada O. et al. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Rev. Medisur. [Internet]. 2020; 18 (6). [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
28. Atencio J. et al. Asociación entre estrés y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Banco Scotiabank - Lima, 2022 [Para optar el Título Profesional de Médico]. Lima. Universidad Continental; 2023. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13604/3/IV_FCS_502_TE_Atenocio_Lara_Vilca_2023.pdf

29. Tueros M. Influencia Del Estrés Laboral En El Desempeño De Los Trabajadores De La Empresa Constructora T&T Arquitectos SAC Lima -Perú [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Lima: Universidad de Lima; 2021 Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y
30. Alvarado G. Estrés Laboral Y Patrón De Conducta Tipo A En Estudiantes De Maestría De Una Universidad Privada De Trujillo 2023. [Tesis Para Optar El Grado De Maestra En Dirección y Gestión del Talento Humano]. Trujillo: Universidad Privada del Norte; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35113/Alvarado%20Lachira%2C%20Gina%20Abenell.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. LinkedIn. Liderazgo y estrés laboral: ¿Una relación directa? Rev. LinkedIn [Internet]. 23 de febrero 2023 [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/liderazgo-y-estr%C3%A9s-laboral-una-relaci%C3%B3n-directa-terapiapp>
32. Gaddex. Cohesión grupal: las claves para el éxito en equipo. Rev. Gaddex. [Internet]. 12 de junio 2024. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.gaddexapp.com/blog/cohesion-grupal?lng=es-ES>
33. Porta M. Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del hospital regional de Moquegua. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1757/1/Marco%20Antonio%20Porta%20%20C3%91avincopa.pdf>
34. Gonzalez J. ¿Qué factores desencadenan un estrés laboral? | Hospital Universitario. [sitio web]. 31 de enero del 2021. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.medicina.uanl.mx/hu/2020/01/21/que-factores-desencadenan-un-estres-laboral/>
35. Urzúa A. Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Rev. Terapia psicológica [Internet]. 2022; 30(1):61–71. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006
36. Amasifuen E. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022. Rev. Compendium. [Internet]. 2022; 9 (3), 241-253 : [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1064>
37. Aguilar-Hernández P. et al. Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. Rev. Telos [Internet]. 2023. 25 (3), 638-656. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074006/html/>

38. Frias E. Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. Rev. Digital Publisher CEIT. [Internet]. 2020. 5 (3), 185-190. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/234/461
39. Sánchez L. Programa de calidad de vida laboral para los colaboradores de la empresa Quimincol S.A.S., Colombia, 2022. [Tesis para obtener el título de especialista en psicología organizacional]. Colombia: Universidad de Antioquia; 2022. Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/27660/6/SanchezLeydy_2022_CalidadVidaLaboral.pdf
40. Abouzeid G. et al. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. Rev. Científica de Enfermería. [Internet]. 2020; 19: 24-39. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/109502/6/RECIEN_19_03.pdf
41. Vargas B. Calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital II Ramón Castilla-2022. [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7356/T061_41806792_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Romero L. Relación Entre Calidad De Vida Profesional Y Compromiso Organizacional En Los Trabajadores Del Área Cadena De Suministro En Una Empresa Del Estado En Lima Metropolitana. [Tesis Para Optar El Grado Académico De Maestra En Psicología Del Trabajo Y Las Organizaciones]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5666/ALEXANDER_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
43. Naranjo Y. Modelos metaparadigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. Rev. Archivo Médico Camagüey [Internet]. 2019; 23 (6):813–824. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6525/3460#:~:text=La%20teor%C3%A9tica%20del%20autocuidado>
44. Chiquiruna C. Calidad De Vida Y Apoyo Social En Pacientes Adultos Mayores Del Servicio De Hospitalización De Un Hospital De Lima 2020. [Trabajo Académico Para Optar El Título De Especialista En Cuidado Enfermero En Geriátrica Y Gerontología]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7340/T061_45920335_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
45. Rosales E. Abandono Familiar Y El Deterioro Del Estado Emocional De Los Adultos Mayores De La Clínica Oftalmológica De La Selva, 2021. [Trabajo Académico Para Optar El Título De Especialista En Cuidado Enfermero En Geriátrica Y Gerontología]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6050/T061_43732156_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

46. Ortega A. Calidad De Los Cuidados De Enfermería Desde La Percepción Del Paciente Post Operado Del Servicio De Cirugía De Un Hospital De Lima, 2022. [Trabajo Académico Para Optar El Título De Especialista En Cuidado Enfermero En Paciente Clínico Quirúrgico]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6670/T061_73093609_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
47. Muguira A. Diseño de investigación: elementos y características. QuestionPro. [Internet]. 2019. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/disenio-de-investigacion/>
48. Ramji S. Study Design: Observational Studies. Rev. Indian Pediatrics [Internet]. 2022; 59 (6):493-498. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35481482/>
49. Moscoso I. Rompiendo Paradigmas en la Investigación Científica. [Internet]. 1° edición digital. Cuzco: Repositorio Concitec: Delgado E; 2022 [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/server/api/core/bitstreams/fa822957-ee2e-b25b-abe6-84ebdba89550/content>
50. Valle A. La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación. [Internet]. 1° edición digital. Lima: Repositorio PUCP; 2022. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/184559/GU%c3%8dA%20INVESTIGACI%c3%93N%20DESCRIPTIVA%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
51. Rodríguez M. et al. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev. Médica Sanitas [Internet]. 2019; 21(3):141-146. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289>
52. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo. Rev. Salud Uninorte [Internet]. 2019;35(1):156-184. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
53. López L. Las Prácticas Autoritarias y la Generación de Ambientes Laborales Educativos bajo la Influencia del Estrés. Rev. Científica y Académica [Internet]. 2024; 4 (2): 1-17. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/view/217/343>
54. Olivera L. Calidad de vida laboral y Motivación laboral en trabajadores de una empresa avícola peruana. [Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2020. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652398>

55. Wauters M. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19 : revisión exploratoria. Rev. Panamericana de Salud Pública [Internet]. 2022; 46, 1-9. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55930/v46e302022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
56. QuestionPro. ¿Qué es una encuesta?. QuestionPro [Internet]. 2019. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
57. Catacora M. Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia. Microred Andagua, Castilla - Arequipa, 2021. [Tesis Para Optar El Título Profesional De Enfermera]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín: 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/921ebe7c-6b21-409e-8455-b7af504b9822/content>
58. Chumbislla R. Calidad de vida profesional y riesgo laboral de enfermeras de áreas críticas, Hospital III Goyeneche – Arequipa 2020. [Tesis Para Optar El Título Profesional De Enfermera]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín: 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1870149d-a67e-40f8-8e35-d7de6a7536ac/content>
59. Dirección del centro de investigación UPNW. Reglamento de código de ética para la investigación. [Internet].2020; versión 03. [Consultado el 21 de junio del 2024]. Disponible en: https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPNW-EES-REG-001%20Cod_Etica_Inv.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia: “Estrés laboral y calidad de vida en el personal de salud de una clínica privada en Arequipa -2024”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud de una clínica privada en la ciudad de Arequipa – 2024</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud.</p>	<p>GENERAL</p> <p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud de una clínica privada en la ciudad de Arequipa – 2024.</p> <p>H0 No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud de una clínica privada en la ciudad de Arequipa – 2024.</p>	<p>VI: Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1:Clima organizacional D2:Estructura organizacional D3:Territorio organizacional D4:Tecnología D5:Influencia del líder D6:Falta de cohesión D7:Respaldo del grupo</p>	<p>Método: Hipotético – Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada Diseño: observacional, descriptivo transversal, Correlacional.</p> <p>Población: 80 profesionales de salud. Muestra: 80 profesionales de salud. Técnicas: Variable 1: Encuesta Variable 2: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Estrés laboral. Calidad de Vida Profesional</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión clima organizacional y la calidad de vida en personal de salud en la clínica privada?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión Tecnología y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión Influencia del líder y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?</p> <p>6. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión Falta de cohesión y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?</p> <p>7. ¿Cómo se relaciona el estrés laboral según la dimensión Respaldo del grupo y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada?</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Clima organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.</p> <p>2. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión estructura organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.</p> <p>3. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión territorio organizacional y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.</p> <p>4. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Tecnología y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.</p> <p>5. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Influencia del líder y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.</p> <p>6. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Falta de cohesión y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.</p> <p>7. Establecer como se relaciona el estrés laboral según la dimensión Respaldo del grupo y la calidad de vida en el personal de salud en la clínica privada.</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>HE1 El estrés laboral en su dimensión Clima organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.</p> <p>HE2 El estrés laboral en su dimensión estructura organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.</p> <p>HE3 El estrés laboral en su dimensión territorio organizacional se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.</p> <p>HE4 El estrés laboral en su dimensión Tecnología se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.</p> <p>HE5 El estrés laboral en su dimensión Influencia del líder se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.</p> <p>HE6 El estrés laboral en su dimensión Falta de cohesión se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.</p> <p>HE7 El estrés laboral en su dimensión Respaldo del grupo se relaciona significativamente con la calidad de vida en el personal de salud.</p>	<p>VD: Calidad de Vida</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Apoyo directivo. D2: Demandas de trabajo D3: Recursos psicológicos y organizaciones. D4: Calidad de vida Profesional</p>	

Anexo 2:

Instrumento de Variable Independiente de Estrés Laboral

Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS (57)

Características sociodemográficas

Las respuestas se efectúan marcando con una "X"

Sexo: Hombre () Mujer ()

Edad: _____

Estado civil: Soltero/a () Casado/a () Divorciado/a o separado/a () Otros ()

Situación laboral: Contratado () Fijo () Otros ()

Puesto de trabajo: Médicos () Enfermeros () Técnicos de enfermería ()

Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted:

- Anote 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- Anote 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- Anote 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- Anote 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
	CLIMA ORGANIZACIONAL							
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
4	La organización carece de dirección y objetivo.							
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo							
8	La cadena de mando no se respeta.							
	TERRITORIO ORGANIZACIONAL							
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
	TECNOLOGIA							
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							
	INFLUENCIA DEL LIDER							
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
16	Mi supervisor no me respeta							
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
	FALTA DE COHESION							
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
22	Mi equipo me presiona demasiado							
	RESPALDO DEL GRUPO							
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							

Anexo 3:**Formato de Consentimiento Informado**

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Estrés laboral y calidad de vida en el personal de salud de una clínica privada en Arequipa -2024”, usted debe de entender el propósito de este estudio, de no ser así podría comunicarse con el investigador para que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Dalma Guillen Villanueva

Título del proyecto: Estrés laboral y calidad de vida en el personal de salud de una clínica privada en Arequipa -2024.

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud.

Participantes: Personal de salud de una Clínica Privada en la ciudad de Arequipa.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Declaración de consentimiento

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

Nombre y apellidos:

D.N.I:

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-11-22 Submitted works	4%
2	Universidad Wiener on 2023-01-08 Submitted works	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
4	uwiener on 2024-03-10 Submitted works	2%
5	uwiener on 2023-03-24 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-10-29 Submitted works	<1%
7	Universidad Católica de Santa María on 2023-01-17 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-09-10 Submitted works	<1%