



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
SEGUNDA ESPECIALIDAD DE GESTIÓN EN CENTRAL DE  
ESTERILIZACIÓN**

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y calidad de vida en el personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital de nivel III – 2 de Lima, 2025

**Para optar el Título de  
Especialista de Gestión en Central de Esterilización**

**Presentado por:**

**Autor:** Pacheco Pezua, Angel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8546-1679>

**Asesor:** Mg. Gallegos Pacheco, Rutsmy Angel Manuel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5426-398X>

**Lima – Perú**

**2025**

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

Yo, **Angel pacheco pezua**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad de Gestión en Central de Esterilización**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Estrés laboral y calidad de vida en el personal de Enfermería de la Central de Esterilización de un hospital de nivel III – 2 de Lima, 2025”**

Asesorado por el docente: **Mg. Gallegos Pacheco, Rutsmy Angel Manuel**

DNI: 45525049 ORCID **0000-0001-5426-398X** tiene un índice de similitud de (12) %

(doce) con código OID: 14912:535574636 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
Firma de autor

Nombres y apellidos: Angel pacheco pezua

DNI: 41512554



.....  
Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Rutsmy Angel Manuel Gallegos Pacheco

DNI: 45525049

Lima, 3 de diciembre de 2025

### **DEDICATORIA**

Dedico a mis hijos, por su amor, apoyo incondicional permanente en cada etapa de mi existencia. Sin su aliento, motivación, este logro no hubiese sido posible. A mis profesores, por su dedicación y por inspirarme siempre a buscar el conocimiento y la verdad. Y, por supuesto, a mis amigos, que me acompañaron en los momentos de duda y celebraron conmigo cada pequeño logro.

### **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a mi familia, por su amor, comprensión y ayuda constante en cada ocasión de este viaje. Sin ustedes, nada de esto habría sido posible.

**JURADOS:**

Presidente : Dr. José Gregorio Molina Torres  
Secretario : Mg. Rosa María Pretell Aguilar  
Vocal : Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

**ÍNDICE**

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurados	v
Resumen	xiii
Abstract	ix
<b>1. EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.1.1 Problema general	4
1.1.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1 Temporal	6
1.5.2 Espacial	6
1.5.3 Población o unidad de análisis	

<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	10
2.3. Formulación de hipótesis	14
2.3.1 Hipótesis general	16
2.3.2. Hipótesis específicas	17
<b>3.- METODOLOGÍA</b>	<b>18</b>
3.1. Método de investigación	18
3.2. Enfoque de investigación	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y Operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de datos	21
3.7.1. Técnica	22
3.7. 2.Decripcion del instrumento	22
3.7.3. Validación	23
3.7.4. Confiabilidad	24
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.9 Aspectos éticos	24
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>26</b>
4.1. Cronograma de actividades	26
4.2. Presupuesto	

<b>5. REFERENCIA</b>	28
6. Anexos	40
6.1. Matriz de conciencia	41
6.2. Instrumentos	42
6.3. Consentimiento informado	46

## RESUMEN

**Introducción:** La labor de enfermería, debido a su naturaleza, requiere enfrentarse constantemente a situaciones que demandan un alto nivel emocional, físico y mental, lo cual puede conducir a la aparición de niveles considerables de estrés. Si este estrés no es gestionado de manera adecuada, Puede ocasionar impactos adversos en la salud mental y física en los profesionales, además de influir en su rendimiento laboral y en su bienestar general. **Objetivo:** Determinar la relación del estrés laboral como se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería que trabaja en la Central de Esterilización de un hospital de nivel III – 2 en Lima, en el año 2025. **Metodología:** Se empleará un enfoque cuantitativo basado en un método hipotético-deductivo, llevado a cabo en un estudio de investigación aplicada, con un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. La población estará integrada por 100 profesionales de enfermería que laboran en la Central de Esterilización del mencionado hospital. La recolección de datos se realizará mediante encuestas y observaciones, utilizando como instrumentos dos cuestionarios y una guía de observación, respectivamente. Estos instrumentos se basarán en trabajos previos de Castillo Pisfil (2020) y López (2018). La validez del primer instrumento fue establecida mediante juicio de expertos, logrando un valor de 0.37, mientras que la validez del segundo fue de 0.81. La confiabilidad de ambos instrumentos fue verificada mediante una prueba piloto utilizando el coeficiente de correlación de Pearson y el alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.35 y 0.99, respectivamente. Los datos serán analizados con el software estadístico SPSS, permitiendo presentar los resultados en gráficos y tablas que muestren las distintas dimensiones de las variables estudiadas. Para analizar la relación entre las variables, se aplicará la prueba de Spearman.

**Palabras clave:** Estrés, calidad de vida y estrés laboral

## ABSTRACT

**Introduction:** Nursing work, due to its nature, requires constantly facing situations that demand a high emotional, physical and mental level, which can lead to the appearance of considerable levels of stress. If this stress is not managed appropriately, it can cause adverse impacts on the mental and physical health of professionals, in addition to influencing their job performance and general well-being. **Objective:** To determine the relationship between work-related stress and the quality of life of nursing staff working in the Sterilization Center of a level III - 2 hospital in Lima, in the year 2025. **Methodology:** A quantitative approach based on a hypothetical-deductive method will be used, carried out in an applied research study, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The population will be made up of 100 Nursing professionals working in the Sterilization Center of the aforementioned hospital. Data collection will be conducted through surveys and observations, using two questionnaires and an observation guide, respectively. These instruments will be based on previous work by Castillo Pisfil (2020) and López (2018). The validity of the first instrument was established through expert judgment, achieving a value of 0.37, while the validity of the second was 0.81. The reliability of both instruments was verified through a pilot test using Pearson's correlation coefficient and Cronbach's alpha, obtaining values of 0.35 and 0.99, respectively. The data will be analyzed using SPSS statistical software, allowing the results to be presented in graphs and tables showing the different dimensions of the variables studied. Spearman's test will be applied to analyze the relationship between the variables.

**Keywords:** Stress, quality of life, and work-related stress.

## **1. PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

A nivel mundial, el estrés laboral en los profesionales de enfermería que trabaja en las centrales de esterilización es un tema de gran importancia, abordado por diversas organizaciones, incluyendo la (OMS) Organización Mundial de la Salud. Esta angustia es originada por la naturaleza de sus funciones, ya que las enfermeras enfrentan una sobrecarga laboral y la necesidad de trabajar a un ritmo acelerado para cumplir con la programación de cirugías. Además, operan en ambientes ruidosos, expuestos a riesgos biológicos y químicos, y enfrentan la escasez de personal y recursos humanos, lo que incrementa significativamente su nivel de estrés (1).

Por otro lado, la calidad de vida en el ámbito profesional del personal de enfermería igualmente está condicionada a través de múltiples elementos, como el entorno en el que desempeñan sus funciones, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo tanto de compañeros como de superiores, la insuficiencia de insumos y la capacidad de equilibrar las responsabilidades laborales con las necesidades personales y familiares. Este equilibrio es fundamental para promover una buena calidad de vida (2).

Asimismo, en América Latina se analizaron diez estudios que incluyeron a 102 enfermeras. Los hallazgos indicaron que el equipo de enfermería experimenta una calidad de vida deficiente causada principalmente por altas cargas de trabajo, escasez de recursos humanos, entornos laborales hostiles y la falta de oportunidades de capacitación. Estas condiciones derivan en consecuencias como baja satisfacción laboral, rotación de personal, problemas de salud y falta de compromiso laboral (3).

Según el Instituto Americano del Estrés (American Institute of Stress), el personal de enfermería enfrenta niveles elevados de estrés debido a diversas demandas laborales. Entre ellas se encuentran la carga de trabajo, la estricta implementación de los protocolos de bioseguridad, la escasez de personal, así como condiciones laborales inadecuadas, como ruidos, temperaturas extremas y problemas ergonómicos. Estas condiciones impactan negativamente en el bienestar del personal de enfermería (4).

Asimismo, unas investigaciones realizadas en Brasil, pues evaluó la calidad de vida laboral en personal de enfermería de una institución del estado, identificó aspectos insatisfactorios en diferentes áreas. Se reportaron dificultades en la calidad de vida laboral en un 33,65% de los casos, así como en el tiempo de descanso (46,96%), desarrollo personal y profesional (46,15%), beneficios adicionales (48,56%), jornada laboral (43,43%), condiciones de trabajo (40,06%) y oportunidades de crecimiento profesional (40,06%) (5).

De manera similar, en Argentina se llevó a cabo un estudio sobre el estrés, que evidenció que este país está entre los más afectados, con un 65% de la población reportando niveles altos de estrés. Las principales causas identificadas fueron la sobrecarga laboral (40%), la falta de personal de enfermería (30%) y las dificultades en las relaciones interpersonales (30%), además del estrés laboral en las actividades diarias, que alcanzó un 20% (6). Por otro lado, en Cartagena, Colombia, el grado de tensión del personal de enfermería es relativamente bajo, a un 33,7%. Asimismo, la calidad de vida laboral en esa región se encuentra en un nivel bajo, representando un 27,9% (7).

Según el informe del Consejo Internacional de Enfermeras, el estrés laboral en el personal de enfermería constituye una causa ocupacional potencialmente dañina, vinculada tanto al estado del sistema de salud como a su organización. Este estrés provoca problemas de salud física, como dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, fatiga crónica y deterioro de la salud

general. Se estima que afecta al 80% de los trabajadores del sector sociosanitario, siendo considerado un problema de gran relevancia en el ámbito de la salud (8).

Según estudios nacionales, el estrés afecta de manera significativa a enfermeras que laboran en la central de esterilización. un 72% experimenta agotamiento emocional, el 96% presenta tensión muscular, el 90% sufre de nerviosismo o angustia, y el 85% padece trastornos del sueño. Además, el 87% tiene dificultades para concentrarse, lo que provoca que aproximadamente 7 de cada 10 enfermeras tengan problemas para tomar decisiones (9). De manera similar, en un hospital de Arequipa, se identificó que el 33% de las enfermeras enfrenta conflictos con sus empleadores, y el 82% reporta una baja calidad de vida laboral en la central de esterilización. Es importante destacar que las mujeres son más susceptibles a desarrollar niveles elevados de estrés (10).

El personal del Centro de Esterilización, en el centro de salud donde se desarrollará este proyecto, enfrenta constantemente diversos riesgos y conflictos interpersonales. Entre los desafíos más importantes se encuentran la escasez de personal de enfermería en esta sección, la manipulación de instrumentos quirúrgicos contaminados y la realización de movimientos repetitivos en tareas como el etiquetado y el sellado. Además, los empleados trabajan largas horas de pie, en posiciones incómodas y con movimientos que generan trastornos musculoesqueléticos y dificultades psicológicas. Estas condiciones afectan su desempeño laboral, especialmente en casos de artritis y dolor de espalda, lo que limita sus tareas en varios campos de servicio y genera tensión entre las colegas durante la jornada laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de un hospital nivel III – 2 de Lima, 2025?

### **1.1.2 Problemas específicos**

- ✓ ¿Cómo el estrés laboral según dimensión nivel organizacional se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de Central de Esterilización?
- ✓ ¿Cómo el estrés laboral según dimensión nivel individual se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización?
- ✓ ¿Cómo el estrés laboral según dimensión nivel entorno se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- ✓ Establecer cómo el estrés laboral según dimensión nivel organizacional se relaciona con la calidad de vida en personal de enfermería en la Central de Esterilización.
- ✓ Establecer cómo el estrés laboral según dimensión nivel individual se relaciona con la calidad de vida en personal de enfermería en la Central de Esterilización
- ✓ Establecer cómo el estrés laboral según dimensión nivel entorno se relaciona con la calidad de vida en personal de enfermería en la Central de Esterilización.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Esta investigación es importante porque, aunque hay investigaciones de estas variables, persisten agujero y escasez de artículos recientes que investiguen la relación del estrés en el trabajo y el bienestar general del personal de enfermería, en la institución en la cual se llevará a cabo el estudio. Es fundamental comprender diferentes tipos de estrés a los que está propenso el personal en la central de esterilización y cómo estos se relacionan con su bienestar. Asimismo, el estudio aportará al fortalecimiento del marco teórico sobre dichas variables y se conecta con la adaptación de la teoría de Callista Roy, ya que aporta una perspectiva completa para potenciar la calidad de vida de las enfermeras. de la central de esterilización enfrentados al estrés, considerando Esta teoría considera tanto factores internos como externos, lo que facilita la creación de intervenciones adaptadas que disminuye el estrés laboral y fomentan del equipo de salud

### **1.4.2. Metodológica**

Desde una perspectiva metodológica, el objetivo del estudio es recopilar datos con el fin de evaluar conceptos mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos que permitan detectar patrones de comportamiento. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, la investigación proporciona nuevos análisis que serán de utilidad para futuros investigadores, además de facilitar una comprensión del impacto científico de este estudio en el ámbito del centro de esterilización.

De manera similar, la recopilación de datos se realizará utilizando el cuestionario de (OIT-OMS) Escala de Estrés Laboral, correspondiente al año 2020, así como el instrumento de (CVP-35) calidad de vida profesional, elaborado en 2018, para evaluar Las dos variables de interés. Los instrumentos utilizados fueron examinados aprobados a nivel nacional por los autores

### **1.4.3. Práctica**

En este contexto, la contribución práctica de la investigación consiste en identificar las variables relacionadas con el nivel de bienestar y el estrés del profesional de enfermería que laboran en la central de esterilización en un hospital en Lima. Este hallazgo facilitará que las instituciones y el equipo de enfermería puedan implementar medidas preventivas y de manejo del estrés. El objetivo es contar con profesionales de la salud que estén libres de estrés, mejorando así su bienestar y el cuidado que brindan.

Por lo tanto, es fundamental que los profesionales de enfermería reconozcan los impactos del estrés laboral puede tener en su bienestar físico y psicológico, y que adopten hábitos de vida saludables que les ayuden a manejar de manera efectiva la carga de trabajo a la que se enfrentan diariamente.

## **.1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Este proyecto se realizará desde julio hasta noviembre del año 2025.

### **1.5.2. Espacial**

El presente proyecto se ejecutará en el servicio de Central de Esterilización de un hospital de nivel III – 2 de Lima.

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

Se tomará en cuenta a todo el equipo de enfermería que labora en la Central de Esterilización.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Li, et al. (15) en el año 2021, en China, tuvieron como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral, el burnout y la calidad de vida en enfermeras quirúrgicas de Xinjiang. Para ello, emplearon un enfoque cuantitativo y utilizaron tres instrumentos Para recopilar la información, Se empleó el cuestionario sobre el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa. (ERI), el Inventario de Burnout de Maslach en su versión el instrumento de Bienestar General con Múltiples Ítems (MBI-GS) y la versión abreviada de 36 preguntas de la encuesta de salud (SF-36). La muestra estuvo formada por 488 enfermeras especializadas en centro quirúrgico provenientes de cinco hospitales. Los hallazgos revelaron que las enfermeras del grupo con alto nivel de estrés presentaron puntuaciones significativamente bajas en calidad de vida en comparación con aquellas del grupo con bajo estrés ( $t = 2.749$ ,  $P = 0.006$ ). En conclusión, las enfermeras quirúrgicas con altos niveles de estrés laboral también presentaron mayores niveles de agotamiento y una calidad de vida inferior.

Pinheiro et al. (16) en el año 2023, en Brasil, tuvieron como objetivo identificar los niveles de calidad de vida profesional y el estrés ocupacional en profesionales de enfermería, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo. La recolección de datos se llevó a cabo mediante dos escalas: Se llevó a cabo un estudio que abordó dos aspectos: uno vinculado al nivel de estrés en el entorno laboral y otro enfocado En relación de calidad de vida laboral, con 150 participantes de enfermería. Las respuestas revelaron que la media en la escala de estrés laboral fue de 1,9 ( $\pm 0,71$ ), lo que corresponde a un nivel moderado de estrés. En cuanto a los componentes de la calidad de vida profesional, se encontraron los siguientes valores medianos: satisfacción por compasión, 50,3

(rango: 9,1–64,6); burnout, 48,5 (rango: de 32,2 a 84,8; y el trastorno de estrés postraumático secundario, con un porcentaje de 47,1 (rango: 38,6–98,3). En conclusión, el estudio evidenció la presencia de estrés laboral y fatiga por compasión en los profesionales encuestados, subrayando la urgente necesidad de implementar estrategias efectivas para prevenir y mitigar los daños psicoemocionales en el personal de enfermería.

Lebni et al. (17) en el año 2020, en España, tuvieron como objetivo evaluar los estándares de calidad de vida laboral y familiar de las enfermeras, así como analizar cómo las variables demográficas influían en estos aspectos en el Hospital Imam Reza en Kermanshah, ubicado en el oeste de Irán. Para ello, se empleó una metodología de carácter cuantitativo y analítico-descriptiva, basada en la aplicación de un cuestionario para recopilar datos, con una muestra conformada por 271 profesionales de enfermería. Los hallazgos indicaron el 57,5% de los participantes reportan niveles altos de calidad de vida, mientras que un 36,5% presentaron niveles moderados y el 5,2% evidenciaron niveles bajos en este aspecto. En conclusión, los hallazgos sugieren que la calidad de vida de las enfermeras superaba el nivel promedio, lo que indica un nivel relativamente favorable en este ámbito. que sugiere que, si bien los niveles son generalmente positivos, es fundamental que los formuladores de políticas y los administradores de salud se enfoquen en renovar la calidad de vida en las enfermeras, con el fin de asegurar su tranquilidad y un rendimiento óptimo en el ámbito laboral.

Bejarano et al; (18), en el año 2020, en Colombia, tuvieron como objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de enfermería en un hospital de Medellín. La investigación utilizó la metodología cuantitativa, de enfoque transversal y correlacional, la muestra conformada por 87 participantes. Para la recopilación de datos, se emplearon dos instrumentos: (MBI-HSS) Inventario de Estrés Laboral de Maslach

para Servicios Humanos, que fue utilizado para señalar la intensidad del estrés en el trabajo, y la escala de Gencat, que se utilizó para valorar la calidad de vida. Los beneficios presentaron las puntuaciones altas se relacionaron con las preguntas vinculadas al agotamiento mental. Estaban asociadas tanto al estrés laboral como a una menor calidad de vida, mientras que las puntuaciones más bajas indicaban una relación inversa. En conclusión, el estudio encontró una correlación relación importante entre el nivel de estrés en el trabajo un bienestar global del profesional de enfermería subrayando la magnitud de afrontar aquellos componentes para modernizar el confort de los profesionales.

Cueva-Pila et al, (19) en el año 2023, en Ecuador, tuvieron como objetivo analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés laboral en enfermeras y enfermeros de tres hospitales públicos. presente estudio utilizó un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, transversal y correlacional. Para la recopilación de información, se administraron Dos instrumentos de evaluación: el formulario de (CVT) Calidad de la actividad y el instrumento de valoración del Estrés, edi. III. una muestra compuesta por 217 enfermeros y enfermeras. Los hallazgos indicaron El 61,3% de participantes mostraban nivel reducido en la calidad de vida laboral según CVT, mientras un 80,6% indicaron experimentar altos niveles de estrés en su trabajo. La información apunta a una asociación relevante de la calidad de vida en el ámbito laboral y la existencia de indicios de estrés del trabajo, donde destaca la relevancia de intervenir en ambos aspectos para promover el bienestar y la eficiencia de los profesionales de la salud.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Collana (20), en el año 2023, en Lima, tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y descriptivo, Se realizó un estudio de diseño no experimental de carácter correlacional, en el cual participaron 94 profesionales. Para la evaluación de las variables, se emplearon dos instrumentos: Nivel de estrés en enfermería desarrollada por Anderson y Gray-Toft, destinada a medir el nivel de estrés, y una herramienta específica diseñada para evaluar la calidad de vida laboral. Los hallazgos evidenciaron un 76,7% de enfermeros tenían niveles altos de estrés en el trabajo, siendo la dimensión social la más afectada, con un 93,3% de los participantes reportando altos niveles de estrés en esa área. En vínculo con la calidad de vida laboral, el 39,5% de los profesionales alcanzó puntuaciones en niveles bajos. En resumen, el estudio evidenció que un incremento en el estrés laboral está asociado con una disminución en la calidad de vida del entorno laboral. Resaltando una necesidad de adoptar estrategias que reduzcan el estrés y promuevan el bienestar en este ámbito.

Mítac (21), en el año 2021, en Ica, tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y la calidad de vida en el personal de enfermería. La estrategia metodológica implementada se realizó mediante un enfoque de tipo descriptivo correlacional y transversal, empleando un diseño no experimental. Con población compuesta por 42 enfermeras. Para la evaluación de las variables, emplearon dos cuestionarios el WHOQOL-BREF, para evaluar la calidad de vida, el cuestionario de Maslach reveló un 30% de enfermeras presentaron niveles elevado de estrés, y el 19% reportaron una baja calidad de vida. Por último, se determinó que existe significativa concordancia de calidad de vida y nivel de estrés en el profesional de enfermería, lo

que resalta una necesidad en abordar ambos aspectos para mejorar el bienestar laboral de este grupo profesional.

Culé et al; (22) en el año 2022, en Lima, tuvieron como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el nivel de estrés en el personal de enfermería. Su metodología empleada era descriptiva, de tipo transversal correlacional, empleó diseño no experimental, la población constituida por 54 profesionales de enfermería. Para evaluar las variables, se emplearon dos instrumentos: el Inventario de Maslach de Burnout, que permitió determinar el estrés, y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral, destinado a valorar el bienestar en el entorno laboral. Los resultados mostraron un 81,3% de personal de enfermería reportó niveles elevados de estrés laboral, y 18,8% presentaron nivel moderado. En concordancia con la calidad de vida en el trabajo, el 79,7% de los participantes tenían buena calidad de vida en su entorno laboral. Finalmente, el análisis reveló existe una conexión significativa entre la satisfacción vital y los grados de tensión en profesionales de enfermería sugiriendo la necesidad en implementar estrategias que aborden ambos aspectos para mejorar el bienestar de los profesionales de la salud.

Lizana (23), en el año 2021, en Lambayeque, tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida de las enfermeras y enfermeros del centro quirúrgico del Hospital de Lambayeque. El análisis se llevó a cabo mediante un enfoque descriptivo con un diseño correlacional. La muestra compuesta por 40 profesionales de enfermería. Para recopilar la información, utilizaron dos instrumentos: El Cuestionario sobre Bienestar en el Trabajo (CVP35) y el Inventario de Agotamiento Maslach. Los datos recogidos analizaron con el programa SPSS versión 21. El resultado fue un 57% de enfermeros presentaron niveles bajos sobre el síndrome de agotamiento, y mencionaron una calidad de vida en el trabajo que oscilaba entre excelente y buena. En conclusión, se observó una

correlación negativa y fragilidad en relación con el síndrome de agotamiento laboral y calidad de vida. Lo que sugiere que los profesionales del estudio presentan una baja incidencia de burnout y, en general, mantienen un buen nivel de calidad de vida profesional.

Alvarado C, et al. (24), en el año Callao, tuvieron como objetivo determinar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia del Hospital de ESSALUD. La investigación descriptivo, transversal y correlacional, con enfoque no experimental, la población estuvo conformada por 131 enfermeros del área, y se utilizó La Escala de Estrés en Enfermería (NSS) fue utilizada como herramienta para evaluar los niveles de estrés en las profesionales de la salud. Los hallazgos indicaron que la mayor parte de las enfermeras experimentaba un nivel moderado de estrés. (65,6%), seguido de un 32,8% con un nivel bajo de estrés y un porcentaje mínimo (1,6%) con un nivel alto de estrés. Al analizar las dimensiones evaluadas, se encontró que en el ambiente físico, psicológico y social prevaleció el nivel medio de estrés, siendo el ambiente físico la dimensión con el mayor puntaje de estrés (9,1%). En conclusión, se identificó que el nivel medio de estrés predominó entre las profesionales de enfermería, destacando que la dimensión del ambiente físico fue la que tuvo el mayor impacto en el estrés reportado.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Estrés laboral**

#### **a. Definición conceptual del estrés**

El estrés es una reacción fisiológica del cuerpo ante situaciones percibidas como desafiantes, amenazantes o de presión. Al activarse el sistema nervioso simpático, se originan diversas respuestas físicas y emocionales que facilitan la adaptación del organismo a la circunstancia. En niveles moderados, el estrés puede ser positivo, ya que incrementa el rendimiento

y la concentración. No obstante, cuando se vuelve crónico o excesivo, puede causar efectos negativos sobre la salud, como alteraciones en el sueño, ansiedad, depresión y problemas digestivos, entre otros (25).

#### **b. Nivel de estrés**

**Estrés agudo:** Es una reacción natural del cuerpo frente a situaciones de peligro o amenaza inminente. Este tipo de estrés generalmente es de corta duración; una vez que la situación estresante ha cesado, el organismo regresa a su estado de equilibrio.

**Estrés episódico:** El estrés episódico ocurre cuando una persona enfrenta recurrentemente episodios de estrés. Este tipo de estrés puede derivarse de diversas causas, como problemas laborales, familiares o financieros, entre otros. Quienes padecen de estrés episódico a menudo se sienten constantemente abrumados, irritables y fatigados.

**Estrés crónico:** El estrés crónico es la forma más intensa y duradera de estrés. Se manifiesta cuando una persona no consigue gestionar adecuadamente las situaciones estresantes, lo que provoca una sensación constante de agobio, ansiedad y cansancio. Este tipo de estrés puede acarrear serias repercusiones para la salud física y mental, incluyendo enfermedades cardíacas, depresión, trastornos de ansiedad y problemas para dormir (26)

#### **c. Estrés laboral**

El estrés laboral es un tipo de estrés que surge a partir de las condiciones del entorno de trabajo, las exigencias del puesto y las presiones propias del ambiente profesional. Este fenómeno puede originarse por diversos factores, como la sobrecarga de tareas, la falta de control sobre las responsabilidades, un entorno de trabajo tóxico, conflictos entre compañeros o con superiores, y la ausencia de apoyo por parte del equipo de trabajo, entre otros (27).

El estrés laboral puede afectar de manera considerable la salud física y mental de los individuos, presentándose comúnmente a través de síntomas como cansancio, irritabilidad,

problemas para concentrarse, dolores de cabeza, alteraciones en el sueño, ansiedad y depresión. Por esta razón, es crucial identificar y manejar adecuadamente el estrés en el ámbito laboral para evitar sus efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los empleados (28).

#### **d. Teoría de Richard Lazarus y Susan Folkman:**

Son psicólogos reconocidos por sus contribuciones al estudio del estrés y la psicología emocional. Son especialmente conocidos por su teoría sobre el estrés, que se enfoca en cómo los individuos perciben y gestionan el estrés en sus vidas. En 1984, Lazarus y Folkman introdujeron el modelo de evaluación del estrés, que consta de dos etapas principales.

**Evaluación primaria:** En esta etapa, la persona evalúa si un evento es relevante para su bienestar. Se determina si el evento es percibido como una amenaza, un desafío o algo benigno.

**Evaluación secundaria:** Aquí, la persona evalúa sus recursos y opciones para hacer frente a la situación estresante. Esto implica considerar qué acciones se pueden tomar para manejar el estrés y si la persona cuenta con los recursos necesarios para enfrentar la situación (29).

#### **e. Dimensiones**

##### **Dimensión 1: Estrés a nivel organizacional**

Es la tensión o presión que enfrentan tanto los empleados como la empresa en su conjunto, como resultado de factores internos y externos que impactan el funcionamiento y rendimiento de la organización. Tales factores pueden abarcar problemas de comunicación, conflictos interpersonales, altas exigencias laborales, cambios frecuentes dentro de la empresa, escasez de recursos, entre otros (30).

##### **Dimensión 2: Estrés a nivel individual**

Es una reacción fisiológica y emocional del organismo ante situaciones que percibe como amenazantes, desafiantes o que requieren adaptación. Este estado de estrés puede manifestarse de

diversas maneras, como tensión muscular, ansiedad, irritabilidad, insomnio y dificultades de concentración, entre otros síntomas (31).

### **Dimensión 3: Estrés a nivel entorno**

Hace referencia a las tensiones y presiones originadas por el entorno en el que vivimos, como el trabajo, la familia, las relaciones interpersonales y las condiciones económicas, entre otros. Este tipo de estrés puede impactar considerablemente nuestra salud física y emocional, ya que estamos continuamente expuestos a factores estresantes que pueden provocar reacciones adversas en nuestro cuerpo y mente. Por eso, es crucial identificar y manejar de manera adecuada el estrés en nuestro entorno para evitar problemas de salud a largo plazo (32).

#### **f. Teoría de Callista Roy**

A lo largo de durante las últimas cinco décadas, El paradigma de Adaptación de Roy (RAM) ha sido esencial entender guiar las estrategias que emplean las enfermeras para enfrentar el estrés laboral. Este modelo resalta la relevancia de las estrategias de afrontamiento que utiliza el personal de enfermería al enfrentarse a situaciones estresantes, particularmente en entornos de trabajo con jornadas laborales exigentes (33). Por esta razón, Roy destaca que el RAM es una herramienta muy valiosa para estudiar cómo desempeña su labor la enfermera y las intervenciones que lleva a cabo para mitigar los factores que generan estrés, basándose en cuatro modos adaptativos: fisiológico, autoconcepto de grupo, desempeño e interdependencia (34).

#### **2.2.1. Variable 2: Calidad de vida**

##### **a. Definición conceptual**

**Calidad:** Hace referencia al nivel en el que un producto, servicio o proceso satisface determinados requisitos, expectativas o estándares preestablecidos. Esto puede incluir aspectos

como durabilidad, efectividad, confiabilidad, precisión y satisfacción del cliente. En un sentido más amplio, el concepto de calidad se puede aplicar a diversos contextos, como la calidad de productos, servicios o la gestión de calidad (34).

**Calidad de vida:** La calidad de vida hace referencia al bienestar y la satisfacción general de una persona en su vida diaria. Este concepto engloba varios aspectos, como la salud física y mental, el nivel económico, el acceso a la educación y servicios básicos, así como las relaciones personales el balance entre las responsabilidades laborales y la vida privada, entre otros. Tener una alta calidad de vida significa vivir de manera plena y satisfactoria, alcanzando un bienestar óptimo en todos los aspectos de la vida (35).

#### **b. Dimensiones de la calidad de vida**

##### **Dimensión 1: Carga laboral**

La carga laboral se refiere al volumen de tareas, responsabilidades y proyectos que una persona o un equipo debe realizar en un tiempo determinado. Esta carga puede variar debido a diversos factores, como el volumen la carga laboral asignada, la dificultad de las actividades y los tiempos establecidos de entrega, entre otros. Una carga de trabajo excesiva puede ocasionar estrés, fatiga y dificultades para cumplir con todas las responsabilidades. Por otro lado, una carga laboral equilibrada permite una gestión más eficiente del tiempo y favorece una mayor productividad (36).

##### **Dimensión 2: Apoyo directivo**

El apoyo directivo se entiende como el respaldo y la guía que un líder o directivo brinda a sus colaboradores, lo que les permite desempeñar eficazmente sus funciones y alcanzar los objetivos de la organización. Este apoyo incluye diversas acciones, como la asignación de recursos, la resolución de problemas, la comunicación efectiva, la motivación y el fomento del desarrollo

profesional de los empleados. En este contexto, el apoyo directivo es crucial para crear un ambiente laboral colaborativo, motivador y productivo (37).

### **Dimensión 3: Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca surge desde el interior de una persona, proviniendo de la satisfacción y el placer que la actividad en sí misma genera. Aquellos que experimentan esta motivación se dedican a una tarea porque la consideran interesante, entretenida, desafiante o significativa, en lugar de buscar recompensas externas como dinero, reconocimiento o estatus. Este tipo de motivación está relacionado con la autonomía, el sentido de competencia y las conexiones interpersonales, lo que puede conducir a un mayor compromiso, creatividad y desempeño en las actividades realizadas (38)

#### **c. La Teoría de la enfermera de Dorothea Orem**

La Teoría del Autoconfianza enfocado en la habilidad de los individuos para llevar a cabo actividades de autocuidado esenciales para su salud y bienestar. En el marco de la calidad de vida laboral, esta teoría sugiere que los enfermeros deben apoyar a los empleados en el desarrollo de sus habilidades de autocuidado, lo cual puede mejorar su salud y satisfacción en el trabajo. Esto implica identificar las necesidades de autocuidado de los trabajadores y ayudarlos a implementar prácticas que favorezcan su bienestar físico, mental y emocional (39).

## 2.3. Formulación de hipótesis

### 2.3.1 Hipótesis general

- ✓ **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés laboral y la calidad de vida del personal de Enfermería que laboran de la Central de Esterilización de un Hospital de Nivel III – 2 de Lima, 2025.
- ✓ **Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés laboral y la calidad de vida del personal de Enfermería que laboran de la Central de Esterilización de un Hospital de Nivel III – 2 de Lima, 2025.

### 2.3.2. Hipótesis específicas

- ✓ **Hi<sub>1</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según dimensión nivel organizacional con la calidad de vida en personal de enfermería que laboran en la Central de Esterilización de un hospital.
- ✓ **Hi<sub>2</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según dimensión nivel individual y la calidad de vida en personal de enfermería que laboran en la Central de Esterilización de un hospital.
- ✓ **Hi<sub>3</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según dimensión nivel entorno y calidad de vida en personal de enfermería que laboran en la Central de Esterilización de un hospital.

### **3.METODOLOGIA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El presente estudio utilizará el método hipotético – deductivo porque inicia en base aseveraciones hipotéticas la cual será confirmada o negada después de los resultados obtenidos, el cual serian reemplazadas por otras de acuerdo a sus características (40).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El presente proyecto de investigación será de enfoque cuantitativo dado que la finalidad es probar la hipótesis debido a la existencia de una necesidad de estimar y dar un valor numérico a la información recolectada, lo cual será realizado mediante el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (41).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El presente estudio será de tipo aplicada, por lo tanto, requiere de marco teórico la cual permitirá identificar (metodologías, tecnologías y protocolos) la cual servirá para aportar mediante el planteamiento de alternativas de solución ante una necesidad observada (42).

#### **3.4 Diseño de la investigación**

El presente estudio se hará con un diseño que no sea experimental en vista de no existirá la manipulación de las variables, de alcance correlacional por lo tanto busca reconocer el rango relacional entre dos variables en un grupo poblacional definido, en su contexto particular o específico. Por último, la investigación que se realizará es de corte transversal en razón de que los datos serán recogidos en una sola oportunidad (43).

#### **3.5 Población, muestra y muestro**

##### **Población:**

La muestra del estudio estará conformada por 100 personal de enfermería que trabajan en la Central de Esterilización de un hospital de nivel III-2 en Lima

**Muestra:**

Será censal donde hace referencia a la totalidad de la población de estudio, por consiguiente, la cantidad de personal será igual, equivalente a 100 personal de enfermería que trabajan en un centro de Esterilización de un hospital de nivel III-2 en Lima.

**Muestreo:**

El muestreo será de carácter por conveniencia, lo que implica que no será de tipo probabilístico, ya que se elegirá toda la población del estudio, que consta de 100 personal de enfermería.

**Criterios de inclusión y exclusión****Criterios de inclusión**

- ✓ Personal de enfermería que trabaja en el servicio de Central de Esterilización de la institución.
- ✓ Personal de enfermería nombrado y contratado que trabaje en el servicio Central de Esterilización de la institución.
- ✓ Personal de enfermería que laboran en el servicio de Central de Esterilización que esté de acuerdo y registro de consentimiento informado.
- ✓ Personal de enfermería que laboran manejando los equipos de autoclaves en el servicio Central de Esterilización de la institución.

**Criterios de exclusión**

- ✓ Personal de enfermería que no forma parte del equipo de la Central de Esterilización de la institución.
- ✓ Personal de enfermería que no tiene contrato por terceros.
- ✓ Personal administrativo, que no participa en el manejo de los equipos de autoclaves.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>V1 Estrés laboral del personal de enfermería que laboran en la central de esterilización</b>	Es una respuesta emocional, física y mental que ocurre cuando las demandas del trabajo superan las capacidades, recursos o expectativas de un individuo (43).	Conjunto de reacciones que sufre cuando se ve sometida a diversos factores por parte del personal de enfermería de una institución hospitalaria, que será medido a través del cuestionario estrés laboral donde comprende las dimensiones nivel organizacional, nivel individual, nivel entorno (44).	Nivel organizacional  Nivel individual  Nivel entorno	Recarga laboral Relación interpersonal Comunicación sobrecarga de trabajo  Conflictos familiares Problemas económicos  Incertidumbre económica Incertidumbre política.	Ordinal <b>Respuesta</b> Nunca: 1 Casi nunca: 2 casi siempre: 3 Siempre: 4	Bajo: 0 – 19 Medio: 20- 38 Alto: 39- 57
<b>V 2 Calidad de vida en personal de enfermería que laboran en la central de esterilización</b>	Percepción que tiene un individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en que vive y en relación con sus objetivos (45).	Conjunto de condiciones y experiencias relacionadas con el entorno de trabajo del personal de enfermería de una institución hospitalaria, que se evaluará mediante un cuestionario de calidad de vida que abarca las dimensiones apoyo directivo Carga de trabajo, Motivación intrínseca (46).	Apoyo directivo  Carga laboral  Motivación intrínseca	Satisfacción con el tipo de empleo Satisfacción con el pago Reconocimiento del esfuerzo Apoyo de los jefes  Calidad de trabajo Presión para mantener el trabajo Prisas y agobio por falta de tiempo  Apoyo familiar Ganas de ser creativo Capacitación necesaria Desconexión al acabar la jornada laboral	Ordinal <b>Respuesta</b> Nada (1) Casi nada (2) Algunas veces (3) Regularmente (4) Muy Regularmente (5) Algo Bastante (6) Bastante (7) Muy bastante (8) Casi mucho (9) Mucho (10).	Buena o alta: 100 – 130 Media o regular: 70- 99 Baja o mala: Menor de 69

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

#### **3.7.1 Técnica**

##### **Técnica de la variable 1:**

La técnica que se utilizará será la encuesta; la cual se define como una agrupación de preguntas agrupadas en dimensiones relacionada con una o más variables de forma adecuada es eficiente (44). En el estudio se aplicará la encuesta para ambas variables

##### **Técnica de la variable 2:**

Se empleará la técnica de encuesta, la cual consiste en una recopilación de preguntas organizadas en dimensiones relacionadas con una o varias variables, resultando ser un método eficiente (45).

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

##### **Variable 1: Cuestionario diseñado para medir el nivel de estrés en el personal de enfermería**

Para esta variable se tomará como instrumento el trabajo de Castillo Pisfil quien adapto y aplico este cuestionario en Perú en el 2020. El instrumento compuesto por 19 ítems con alternativas de respuestas agrupados en 3 dimensiones: estrés a nivel organizacional con 9 ítems (1 al 9), nivel individual con 5 ítems (10 al 15), nivel del entorno 4 ítems (16 al 19). Con escala de medición ordinal cuya escala de medición es la siguiente respuesta es Nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (3) y siempre (4). Por lo tanto, la escala valorativa Bajo: 0 – 19 puntos, Medio: 20- 38 puntos, Alto: 39- 57 puntos (46).

### **Variable 2: Cuestionario de calidad de vida (cvp-35)**

Para esta variable se considerará como instrumento de López quien adopto y aplico este instrumento en el Perú en el año 2018. El instrumento contiene 35 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: Carga laboral 12 ítems (1-12), Apoyo directivo 12 ítems (13-24), Motivación intrínseca 11 ítems (25- 35). Cuya escala de medición es lo siguiente: Nada (1), Casi nada (2), Algunas veces (3), Regularmente (4), Muy Regularmente (5), Algo Bastante (6), Bastante (7), Muy bastante (8), Casi mucho (9), Mucho (10). por lo tanto la escala valorativa será buena o alta 100-130 puntos, Media o regular 70-99 puntos, Baja o mala, menor de 69 puntos (47).

### **3.7.3. Validación**

#### **Variable 1: Cuestionario de estrés laboral**

La validez de instrumento fue realizada mediante el procedimiento de juicio de expertos, donde participaron 10 profesionales que calificaron a través de la prueba estadística de r de Pearson 0.5; determinando que el instrumento es válido (48).

#### **Variable 2: Cuestionario de calidad de vida (cvp-35)**

La validez de instrumento del instrumento se determinó con el coeficiente de coeficiente alfa de Cronbach, el resultado fue un valor de 0.81, lo que indica que el instrumento tiene un alto valor de confiabilidad, por lo tanto, es apropiado para su uso en el procedimiento de recolección de datos (49).

### **3.7.2. Confiabilidad**

#### **Variable 1: Cuestionario de estrés laboral**

Para evaluar la confiabilidad del instrumento para el estudio se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, El resultado fue un valor de 0,99, lo que indica que el instrumento tiene

un alto valor de confiabilidad y, por lo tanto, es apropiado para su uso en el procedimiento de recolección de datos (50).

### **Variable 2: Cuestionario de calidad de vida (cyp-35)**

Para determinar su fiabilidad del instrumento utilizado en el estudio, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados arrojaron un valor de 0.81, lo cual refleja que el instrumento presenta un nivel adecuado de confiabilidad y, por consiguiente, es apto para ser empleado en el proceso de recopilación de datos (45).

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

La aprobación de la propuesta de investigación por parte de la Universidad Norbert Wiener será el primer paso para comenzar a recopilar datos para este proyecto. Se enviará una carta de presentación al director del hospital Nacional de nivel III-2 en Lima, lugar donde se realizará la investigación.

En el presente estudio, se emplearán dos formularios de encuestas, y el cronograma para la recopilación de datos será determinado en coordinación con el servicio de central de esterilización del hospital que será objeto de análisis.

Luego, los datos serán ingresados en una hoja de cálculo de Excel. Los resultados se analizarán en conjunto con los conceptos teóricos y las interpretaciones correspondientes. Los participantes de la muestra que cumplan con los requisitos establecidos podrán emplear ambos instrumentos. Para el análisis y la presentación de los datos relacionados con las distintas dimensiones de las variables del estudio, se hará uso del software estadístico SPSS, generando gráficos y tablas. También, se empleará la prueba de Spearman para determinar las correlaciones las variables.

### 3.9 Aspectos éticos:

**Principio de Autonomía:** La firma del consentimiento informado por parte de la persona participante demuestra que esta posee autonomía y capacidad para decidir libremente si desea colaborar en la investigación.

**Principio de Beneficencia:** Es salvaguarda el beneficio de participantes preservando su prestigio y rectitud como profesionales.

**Principio de No Maleficencia:** Que garantiza a los encuestados no experimenten ningún perjuicio, ya que el proyecto tiene un carácter únicamente académico.

**Principio de Justicia:** Todos los voluntarios que formen parte del estudio recibirán atención con equidad y honradez, sin realizar distorsión ni establecer privilegios.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

La presente investigación abarcará el período comprendido desde julio hasta noviembre de 2025, durante el cual se llevará a cabo la recopilación de la información requerida para la investigación.

ACTIVIDADES	2025																			
	JULIO				AGOSTO				SEP				OCT				NOV			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Problemática	■	■	■	■	■	■														
Información bibliográfica			■	■	■	■	■													
Marco teórico						■	■	■	■											
Justificación							■	■	■	■										
Objetivos de la investigación							■	■	■	■										
Enfoque y diseño de investigación							■	■	■	■										
Población, muestra y muestreo							■	■	■	■										
Técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■										
Aspectos éticos									■	■										
Métodos de análisis de información									■	■										
aspectos Administrativos									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Anexos									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Aprobación del proyecto																				■
Sustentación de informe final																				■

## 4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
<b>Servicios</b>	Asesoría	Horas	1h	4	400
	Internet	Horas	8	4	40
	<b>Subtotal</b>				<b>440</b>
<b>Recursos materiales</b>	Laptop	Unidad	1	1	1500
	USB memoria	Uno	1	30	30
	<b>Subtotal</b>				<b>1530</b>
<b>N.º</b>	<b>ÍTEMS</b>				<b>COSTO (S/.)</b>
1	Servicios				440
2	Materiales y recursos				1530
<b>TOTAL</b>					<b>1970</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). (Año 2023). Informe sobre la salud en el trabajo. Salud mental en el lugar de trabajo. Ginebra. Organización Mundial de la Salud.
2. Trejo P, Esperanza F, Zorrilla B, Valdés, Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 2022 [citado 18 ene 2022]; 559. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.72.57](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.72.57).
3. Pérez J, Martínez L, Gómez R. Análisis de la calidad de vida laboral del personal de enfermería de América Latina. *Revista de Enfermería Latinoamericana*. 2022[citado diciembre 2022], 12(3),234-24.
4. Alejandrina, B., Moran V. Villagómez, Castro. Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital IESS. *Latham Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 2022 [citado 30 ene 2022]; 4(1), 683–692. <https://doi.org/10.56712/latam.285>.
5. Santos E, Vieira E, Albuquerque L, Nogueira W, Nogueira L. Calidad de vida en el Trabajo de enfermeros de Instituciones hospitalarias de la red pública. *Enferm. glob.* [Internet]. 2021 [citado 18 noviembre 2023]. 461-501. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412021000300015](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300015)
6. Vásquez S, Mendoza, Virginia G, El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes, *Más Vita. Rev. Cien. Salud. Volumen 2 N° 2* [citado abril -junio 2020]; 2665 0150 disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

7. Pérez J, López M. Estudio sobre el estrés en el personal de enfermería en Argentina. Rev Salud Pública. 2023;15(2):123-130. [citado noviembre 2023] disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149811/html/>
8. Trujillo R, Quispe A, Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao. Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública. 2021 [citado en junio 2021]; 1(2). 46-53. DOI. 10.53684. disponible en. <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
9. Instituto Especializado de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi del Ministerio de Salud (MINSA). <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/43525-estresafecta>, más del-30-de-limeños.
10. Vásquez S, Estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería de la central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur del Perú 2022, Tesis para optar especialista en gestión de central de esterilización. 2022, [informe] disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7927/T061\\_42998531\\_S.pdf?sequence,1&isAllowed](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7927/T061_42998531_S.pdf?sequence,1&isAllowed).
11. Sánchez J, Estrés laboral Hidrogénesis Vol.8. N°2. 2010 dirección Gestión de Capital Humano. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
12. Angulo R. Estrés Organizacional; 2020 [citado 2020 Setiembre 03] disponible en: <https://clickbalance.com/blog/contabilidad->.

13. Gonzales B, Ana P, Estrés y calidad de vida laboral en licenciadas de enfermería de la unidad de cuidados intensivos [Informe]. 2023 disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8288/T061\\_70016906\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8288/T061_70016906_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
14. García M, El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. 19, pp. [citado 11-30-2018], 2018, disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
15. Li, X., Jiang, T., Sun, J., Shi, L., & Liu, J. The relationship between ocupacional stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. BMC nursing. 202. 20, 1-11.
16. Pinheiro, J., Macedo, A., Antonioli, L., Vega, E., Tavares, J., & Souza, S. Professional quality of life and occupational stress in nursing workers during the COVID-19 pandemic. Revista gaucha de enfermagem. 2023, 44, e20210309. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20210309>.
17. Lebni J, Toghroli R, Ziapur A, Moradi F, Chaboksavar F, Abbas J. La calidad de vida relacionada con el trabajo de las enfermeras y sus factores demográficos que influyen en un hospital público del oeste de Irán: un estudio transversal. 2020. 42(1): p. 37-45.
18. Bejarano Z, Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros, en Bogotá, [citado marzo - junio 2020]. 2020 disponible en: [https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1981/1.%20estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida en%20enfermeros%2027%20de%20junio.pdf](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1981/1.%20estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20enfermeros%2027%20de%20junio.pdf)
19. 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.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528)

20. Collana M, Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Vitarte, Lima Perú, Tesis Para optar el título de licenciada en enfermería, 2023 [citado en el 2023]. disponible en.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/9250/13769?>

21. Mitac A, Nivel de estrés y calidad de vida de los enfermeros del servicio de cirugía, hospital maría auxiliadora, 2021” Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería Chincha, Ica, 2021, disponible en:  
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1385/1/Yeni%20Elid%C3%AD%20Mitac%20A%C3%B1aguari.pdf>

22. Culé Z, Núñez S, Carlos. Relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en personal de enfermería, en un centro de salud de Lima [citado 2022], disponible en.  
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500,12805/2749>

23. Lizana. Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque [Tesis]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2021.

24. Alvarado C, Rojas J. Estres En Profesionales De Enfermería Que Laboran En El Área De Emergencia Covid-19 De Un Hospital De Es salud Callao. Rev la Univ. Ciencias y Humanidades [Internet]. 2020;1(1):1–50. Available from:  
[https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado\\_CR\\_Rojas\\_JD\\_tesis\\_enfermeria\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado_CR_Rojas_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

25. Barrio, J.A.; García, M.R, Ruiz, I. Arce, A. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 1, núm. 1, 2006, pp. 37-48 disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
26. American Psicológica Associaton. 2024 American Psychological Association 750 First St. NE, Washington, DC 20002-4242.Telephone: (800) 374-2721; (202) 336-5500 | tdd/tty: (202) 336-6123
27. Patlán J, Pérez M, Revista Salud Uninorte, vol. 35, núm. 1, pp. 156-184, 2019 disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
28. Watson J. Caring Science as Sacred Science. 2 ed. Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning; 2018
29. Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.diponible en: <https://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>
30. Gómez R, Fernández A. Estrés laboral: causas y consecuencias en la empresa moderna. Barcelona: Ediciones Psicológicas, 2021.
31. Pérez J, González M. Estrés y sus manifestaciones. Rev Psicol. 2023;12(3):45-56.
32. Angulo R. Estresor Organizacional, 2020 [citado septiembre 2020], Disponible en: <https://clickbalance.com/blog/contabilidad-y-administración/estresorganizacional/>.
33. García-López M, Pérez-Rodríguez A. El Modelo de Adaptación de Roy y su aplicación en el afrontamiento del estrés laboral en enfermería. Rev Enferm. 2023;15(2):45-50.
34. ISO. Quality management systems [Internet]. Geneva: International Organización for Standardization; 2020 [citado 10 de octubre 2023], disponible en: <https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html>

35. Ardila R, Calidad de vida, Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164, Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Bogotá, Colombia. disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535203>
36. Smith J, Jones A. Calidad de vida y sus determinantes: una revisión. Rev Salud Pública. 2020;12(3):215-25.
37. Alonso M. Alta exigencia laboral contribuye a una peor salud mental. PSYCIENCIA. [Internet] 2020 [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <https://www.psyciencia.com/el-nivel-de-entrenamiento-tendria-unimportante-impacto-en-la-atencion-y-concentracion-de-adolescentes>
38. Vázquez F. La Importancia de percibir el apoyo del jefe. Soluciones integrales en Workplace, [Internet] 2016 [citado el 24 de febrero de 2024] Disponible en: <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
39. Orem D. Nursing: Concepts of Practice. 6th ed. St. Louis: Mosby; 2001
40. Mesquita E, López M, Teorías de enfermería, importancia de la correcta aplicación de los conceptos. Enferm Glob [Internet]. 2009 [citado el 24 de febrero de 2024];(17):0–0. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412009000317](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000317).
41. Robert B, Brown EB. La investigación científica. 2004;(1):1–14. Available from: <https://drive.google.com/file/d/1tx4-11bf3paW3dVOd-KfTE5QNEcbApCJ/view>
42. Sugawara E, Nikaido H. Metodología de la investigación [Internet]. Vol, Antimicrobial agents and chemotherapy. 2014. 7250 disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp->
43. Robert B, Brown EB. La investigación científica. 2004;(1):1–14. Available from: <https://drive.google.com/file/d/1tx4-11bf3paW3dVOd-KfTE5QNEcbApCJ/view>

44. Casas J; Anguita R; La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos en España 2002 [citado 2002], disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
45. Sugawara E, Nikaido H. Metodología de la investigación [Internet]. Vol. 58, Antimicrobial agents and chemotherapy. 2014. 7250–7 p. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25246403> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4249520>
46. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.) disponible en: [file:///C:/Users/FLOR/Downloads/wcms\\_475146%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/FLOR/Downloads/wcms_475146%20(2).pdf)
47. Botero M, Beatriz E, Calidad de vida relacionada con la salud en adultos mayores 2018, vol.12, pp.11-24. [citado abril-junio 2018], disponible en: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-5772007000100002&script=abstract&tlnges>
48. Botero M, Beatriz E, Calidad de vida relacionada con la salud en adultos mayores 2018, vol.12, pp.11-24. [citado abril-junio 2018], disponible en: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-5772007000100002&script=abstract&tlnges>
49. Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
50. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - labadmin/osh. ginebra: 2016. 62 p.) disponible en: [file:///c:/users/flor/downloads/wcms\\_475146%20\(2\).pdf](file:///c:/users/flor/downloads/wcms_475146%20(2).pdf)

## **6. ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño/Metodológico
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de un hospital nivel III – 2 de Lima, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>Hi:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés laboral y la calidad de vida del personal de Enfermería que laboran de la Central de Esterilización de un Hospital de Nivel III – 2 de Lima, 2025. <b>Ho:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés laboral y la calidad de vida del personal de Enfermería que laboran de la Central de Esterilización de un Hospital de Nivel III – 2 de Lima, 2025.</p>	<p><b>V1</b> <b>Estrés laboral en personal de enfermería</b>  DIMENSIONES: <b>Nivel organizacional</b> <b>Nivel individual</b> <b>Nivel entorno</b></p>	<p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> No experimental Transversal Correlacional  <b>Población:</b> 100 profesionales de enfermería que laboran en central de esterilización de un hospital nacional de nivel III-2 de Lima.</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo el estrés laboral según dimensión nivel organizacional se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización?</p> <p>¿Cómo el estrés laboral según dimensión nivel individual se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización?</p> <p>¿Cómo el estrés laboral según dimensión nivel entorno se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Establecer cómo el estrés laboral según dimensión nivel organizacional se relaciona con la calidad de vida en personal de enfermería en la Central de Esterilización.</p> <p>Establecer cómo el estrés laboral según dimensión nivel individual se relaciona con la calidad de vida en personal de enfermería en la Central de Esterilización</p> <p>Establecer cómo el estrés laboral según dimensión nivel entorno se relaciona con la calidad de vida en personal de enfermería en la Central de Esterilización</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> <b>Hi1:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según dimensión nivel organizacional con la calidad de vida en personal de enfermería que laboran en la Central de Esterilización de un hospital. <b>Hi2:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según dimensión nivel individual y la calidad de vida en personal de enfermería que laboran en la Central de Esterilización de un hospital. <b>Hi3:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según dimensión nivel entorno y calidad de vida en personal de enfermería que laboran en la Central de Esterilización de un hospital.</p>	<p><b>V2</b> <b>Calidad de vida en personal de enfermería</b>  DIMENSIONES: <b>Carga de trabajo</b> <b>Apoyo directivo</b> <b>Motivación intrínseca</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos:</b> Para ambos instrumentos será la encuesta</p>

**Anexo: 2 Instrumentos****CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA****INSTRUCCIONES:**

Estimada (o) licenciada (o) se le ruega colaborar respondiendo las siguientes preguntas para poder mejorar aspectos relacionado al estrés laboral. Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y solamente luego que haya comprendido, proceda a contestarla en la respectiva hoja. Pregunta que no sea entendida puede solicitar ayuda al investigador

**I. DATOS GENERALES**

1. **Edad** \_\_\_\_ años cumplidos

2. **Sexo:** \_\_\_\_\_

**3. Formación académica**

a) Licenciatura en enfermería

b) Especialidad

c) Diplomado

d) Maestría

4. **Tiempo de servicio** \_\_\_\_ años

**II. ESTRÉS LABOARL EN PERSONAL DE ENFERMERIA**

NRO.	ITEM	INDICES				OBSERVACIONES
		N	CN	CS	S	
	<b>DIMENSIÓN ESTRÉS A NIVEL ORGANIZACIONAL</b>					
1	¿Consideras que la relación con tus colegas de labor es apropiada?					
2	¿Crees que la relación entre tus colegas convendría mejorar?					
3	¿Consideras que la relación con tus colegas es motivadora?					

4	¿Consideras que la comunicación en la institución con los participantes funda estrés laboral?					
5	¿Crees que la comunicación es un factor importante para el progreso de las actividades de tu trabajo?					
6	¿Consideras que una mala comunicación con el equipo de trabajo crea estrés en la institución?					
7	¿Consideras que la imposición laboral que tienes en la institución, le puede causar estrés laboral?					
8	¿Piensas que el sobretiempo laboral, ocasiona a que no se desempeñen las actividades de tu trabajo, lo cual genera estrés?					
9	¿Piensas que las actividades que sobrellevan a una recarga laboral es un inconveniente de estrés laboral?					
	<b>DIMENSIÓN ESTRÉS A NIVEL INDIVIDUAL</b>					
10	¿Crees que los inconvenientes familiares son producidos por estrés propio?					
11	¿Piensas que el estrés es un elemento importante que implica a tu familia?					
12	¿Piensas que las dificultades familiares ajorarían si realizas actividades que conlleven a reducir el estrés?					
13	¿Opinas que el pago de tus servicios de trabajo, admitidos con demora te genera estrés personal cómo familiar?					
14	¿Piensas que los problemas financieros te general estrés?					
15	¿Crees que una de las causas principales del estrés personal es generada por problemas financieros?					
	<b>DIMENSIÓN ESTRÉS A NIVEL DEL ENTORNO</b>					
16	¿Crees que el cambio de autoridad conlleva a una inseguridad económica por ser una posibilidad de estrés laboral?					
17	¿Crees que, ante un recorte de presupuesto, te generaría una inseguridad a nivel					





### **Anexo N°3: Consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener.

**Investigador:** Pacheco Pezua, Angel

**Título** : “Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería que labora en la central de Esterilización de un Hospital Nivel III -2 Lima, 2025”

**Propósito del estudio:** El presente estudio llamado: “Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería que labora en la central de Esterilización de un Hospital Nivel III -2 Lima, 2025” Desarrollado por EL investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener *Pacheco Pezua, Angel* con el propósito de “Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con la calidad de vida en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de un Hospital nivel III – 2 de Lima, 2025”

**Procedimientos:**

Dirigido a la jefa del servicio de central de esterilización del Hospital nivel III – 2 de Lima, de este modo se recomienda:

- Leer detenidamente todo el documento y acceder un tiempo aproximado para desarrollar el cuestionario
- Facilitar el procedimiento de recolección de datos para este estudio.
- Firmar el consentimiento informado

El procedimiento puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno

**Beneficios:** La jefa del servicio de central de esterilización se beneficiará al conocer los resultados de la investigación manera individual o grupal, ya que será de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Costos e incentivos**

No se pagará nada por la participación.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus datos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante:**

Si existe alguna incomodidad al momento de recolectar la información para la investigación, puede comunicarse con la Lic. **Martínez Castellano, Jehan Carlos** al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, telf. 7065555 anexo 3285.

[comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este

#### **Investigador**

**Nombre:**

**DNI:**

#### **Participante**

**Nombres:**

**DNI:**

**Anexo: 4 informe del asesor de turnitin**




# 12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**  
5 caracteres sospechosos en N.º de páginas  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe		4%
2	Trabajos entregados		
	Submitted on 1687388507420		1%
3	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-02-25		1%
4	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-04-16		<1%
5	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-10-15		<1%
6	Trabajos entregados		
	Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22		<1%
7	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-01-26		<1%
8	Internet		
	hdl.handle.net		<1%
9	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-05-17		<1%
10	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-04-14		<1%
11	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-03-31		<1%