



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Carga laboral y nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud
Materno Infantil Perú-Corea, Ventanilla 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Urbina Chachayma, Carmen Rosa

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7554-936X>

Asesor: Mg Quispe Casanova, Alexander Abel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0530-2315>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	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, Carmen Rosa Urbina Chachayma, egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Carga laboral y nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú-Corea, Ventanilla 2025" Asesorado por el docente: Mg. Quispe Casanova Alexander Abel. DNI: 43277477 ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0530-2315>. tiene un índice de similitud de **19 (diecinueve) %** con código 14912:607621244 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
Firma de autor 1
Urbina Chachayma, Carmen Rosa
DNI: 44668967

.....
Firma de autor 2
Nombres y apellidos del Egresado
DNI:



.....
Firma
Mg. Alexander Abel Quispe Casanova
DNI: 43277477

Lima, 9 de junio del 2026

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Justifico que el excedente del 7 % en fuentes primarias, que actualmente alcanza un 11 % frente al máximo permitido de 4 %, se debe a que los términos coincidentes corresponden al marco metodológico propio de una investigación. En ese sentido, se confirma la originalidad de la investigación, sustentando que la fuente identificada (11 %) proviene del repositorio uwiener.edu.pe, en el cual los títulos, subtítulos y términos detectados forman parte de la estructura metodológica establecida por la universidad. Asimismo, los demás términos coincidentes corresponden a expresiones de uso común en la redacción de investigaciones académicas.

DEDICATORIA:

A mi madre quién mientras estuvo físicamente conmigo nunca dejó de confiar en mí; espero que hoy esté orgullosa en el lugar donde se encuentre.

A mis hijos por su comprensión cuando les quitaba tiempo de estar con ellos.

A mis maestros quienes con su guía supieron trazar el camino a seguir

AGRADECIMIENTO:

A Dios por darme el regalo de la vida

A mi familia por brindarme su apoyo y comprensión en todo momento de mi etapa universitaria.

ÍNDICE

“Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice (general, de tablas)	iv
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA	01
1.1 Planteamiento del problema	01
1.2 Formulación del problema	04
1.2.1 Problema general	04
1.2.2 Problemas específicos	04
1.3 Objetivos de la investigación	05
1.3.1 Objetivo general	05
1.3.2 Objetivos específicos	05
1.4 Justificación de la investigación	05
1.4.1 Teórica	05
1.4.2 Metodológica	06
1.4.3 Práctica	06
1.5 Limitaciones de la investigación	07
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	08
2.1 Antecedentes de la investigación	08
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Formulación de hipótesis	17

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
3.1. Método de investigación	19
3.2. Enfoque investigativo	19
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción	23
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad	24
3.8. Procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos	25
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	26
4.1 Resultados	26
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	26
4.1.2. Análisis inferencial de resultados	31
4.1.3. Discusión de resultados	37
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
5.1 Conclusiones	41
5.2 Recomendaciones	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	53
Anexo 1: Matriz de consistencia	54

Anexo 2: Instrumentos	56
Anexo 3: Validez del instrumento	62
Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética	71
Anexo 5: Formato de consentimiento informado	72
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	73
Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin	74”

Índice de tablas

Tabla 1.	CL y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025	26
Tabla 2.	CL en su dimensión física y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025	27
Tabla 3.	CL en su dimensión psicológica y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025	28
Tabla 4.	CL en su dimensión comportamental y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025	29
Tabla 5.	CL en su dimensión afrontamiento y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025	30
Tabla 6.	Prueba de normalidad	31
Tabla 7.	Spearman entre la CL y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025	32
Tabla 8.	Spearman entre la CL en su dimensión física y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025	33
Tabla 9.	Spearman entre la CL en su dimensión psicológica y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025	34

- Tabla 10. Spearman entre la CL en su dimensión comportamental y el nivel de 35
estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú
-Corea, Ventanilla, 2025
- Tabla 11. Spearman entre la CL en su dimensión afrontamiento y el nivel de 36
estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú
-Corea, Ventanilla, 2025

Resumen

Introducción: Cuando las exigencias laborales superan la capacidad de respuesta del trabajador, pueden generarse manifestaciones de estrés que afectan su desempeño y equilibrio personal. **Objetivo:** determinar como la carga de trabajo se relaciona con el nivel de estrés que presenta el trabajador de salud del CS Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025. El estudio es de **tipo básica**, con **enfoque cuantitativo**, **diseño no experimental** con un corte transversal, con una **población** de 126 trabajadores de salud y una muestra de 95 trabajadores, que participaron mediante de uso de dos cuestionarios validados y con una alta confiabilidad de 0.817 y 0.843 de alfa de Cronbach. La investigación respeto los principios éticos que garantizaron la integridad, dignidad y derechos de los participantes, obteniendo su consentimiento informado y asegurando la confidencialidad de la información, asimismo siguiendo la Guía de Grados y Títulos según Resolución N.º 009-2023-R-UPNW y el estilo Vancouver. **Resultados:** Se identificó que el grupo con carga laboral baja presenta en su mayoría, un nivel de estrés bajo con un 18.9%. De igual manera, el conjunto de personal de salud con una carga laboral media presenta un estrés medio con un 36.8%. Por último, aquellos con una carga laboral alta presenta un estrés alto en un 22.1%. Se **concluyó** que existe una conexión directa entre la carga laboral y el nivel de estrés del personal de salud, con un coeficiente de Spearman de 0.626, indicando una relación fuerte entre ambos fenómenos.

Palabras claves: Carga laboral, estrés, personal de salud, salud y bienestar.

Abstract

Introduction: When work demands exceed the worker's capacity to respond, manifestations of stress can be generated that affect their performance and personal balance. **Objective:** To determine how the workload is related to the level of stress presented by the health worker of the Maternal and Child Health Care Peru -Korea, Ventanilla, 2025. **The study** is of a basic type, with a quantitative approach, a non-experimental design with a cross-sectional design, with a population of 126 health workers and a sample of 95 workers, who participated through the use of two validated questionnaires and with a high reliability of 0.817 and 0.843 of Cronbach's alpha. The research respected the ethical principles that guaranteed the integrity, dignity and rights of the participants, obtaining their informed consent and ensuring the confidentiality of the information, as well as following the Guide to Degrees and Degrees according to Resolution No. 009-2023-R-UPNW and the Vancouver style. **Results:** It was identified that the group with low workload mostly presents a low stress level with 18.9%. Similarly, the set of health personnel with a medium workload presents medium stress with 36.8%. Finally, those with a high workload present high stress in 22.1%. It was **concluded** that there is a direct connection between the workload and the stress level of health personnel, with a Spearman coefficient of 0.626, indicating a strong relationship between both phenomena.

Keywords: Workload, stress, health personnel, health and well-being.

Introducción

La carga laboral (CL) en el ámbito de la salud es un factor que influye directamente en el bienestar físico y emocional del trabajador de salud. En muchos centros de salud, especialmente en aquellos con alta demanda de atención, los trabajadores enfrentan una constante presión debido al número de pacientes y la escasez de recursos. Esta situación puede generar un entorno laboral estresante, afectando no solo la calidad del servicio brindado, sino también la salud y el rendimiento de los trabajadores. El estrés laboral en el personal de salud es un fenómeno comúnmente reportado en diversas investigaciones, y se ha relacionado con diversos problemas de salud, como la fatiga, la ansiedad, el agotamiento emocional.

El estrés en los trabajadores de salud, no solo afecta su salud como individuo también repercute en la calidad de su servicio, porque en un nivel elevado de estrés las capacidades del personal de salud disminuyen en especial en la certeza de la toma de decisiones, comunicarse de manera efectiva y mantener una interacción empática con los pacientes se ve mermada. Además, la alta carga laboral y el estrés continuo contribuyen a un ciclo de fatiga crónica, lo que aumenta el riesgo de errores médicos y disminuye la eficiencia operativa de los servicios de salud. La conexión entre la carga de trabajo y el estrés es especialmente relevante en instituciones como el Centro de Salud Materno Infantil Perú-Corea, donde el personal debe gestionar simultáneamente múltiples demandas y cumplir con las metas.

En este contexto, comprender cómo la carga laboral afecta el nivel de estrés del personal de salud es fundamental para generar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo como el bienestar del personal. La implementación de políticas de apoyo psicológico, una mejor gestión de los recursos humanos y la optimización de los procesos laborales podrían ser claves para mitigar los efectos negativos del estrés. Por lo tanto, el objetivo es determinar como la CL se asocia con el nivel de estrés de los trabajadores de salud en el CS Materno Infantil Perú-Corea, Ventanilla, 2025.

El estudio se divide en varios capítulos que estructuran su desarrollo. En el Capítulo I: El Problema, se plantea el contexto y la formulación del problema, objetivos y justificación teórica, metodológica y práctica, además de las limitaciones del estudio. El Capítulo II: Marco Teórico expone los antecedentes, las teorías y la estructuración de la hipótesis. Capítulo III: Metodología, se describe el enfoque, el diseño de la investigación, la población, muestra, y los las herramientas en la recolección de datos. El Capítulo IV: Presentación y Discusión de los Resultados se desarrolla un análisis y la discusión correspondiente, mientras que el Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones resume las conclusiones y plantea sugerencias para futuras investigaciones o mejoras prácticas. Asimismo, se presentan las referencias y anexos para complementar el trabajo realizado.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A escala global, el trabajador de salud enfrenta una CL excesiva y condiciones de alta presión que inciden negativamente en su bienestar. Se estima que cerca del 60 % experimenta estrés elevado, mientras que un 38 % presenta signos de agotamiento, agravados por la creciente demanda asistencial, la escasez de personal y las condiciones laborales deficientes. Estas circunstancias no solo deterioran el entorno profesional, sino que también comprometen la excelencia en la atención. Durante la pandemia por COVID-19, en algunos países la jornada laboral se incrementó hasta en un 50 %, intensificando aún más la fatiga corporal y mental del equipo sanitario (1).

De acuerdo con lo que se expone en el informe presentado por la Organización Mundial de la Salud en 2020, se estima que existen cerca de 28 millones de profesionales dedicados a la salud en todo el mundo, lo que representa aproximadamente el 50 % del total del personal que integra los sistemas de salud a nivel global. Esta cifra refleja la importancia y el peso que tiene este grupo profesional dentro del ámbito sanitario global. A pesar de ello, aún se evidencia una carencia significativa de recursos humanos en salud, con una brecha cercana a los seis millones de profesionales, situación que afecta con mayor intensidad a regiones como África, el sudeste asiático, el Mediterráneo oriental y determinadas zonas de América Latina (2).

Asimismo, la OMS advierte que estos trabajadores enfrentan múltiples factores que comprometen su salud ocupacional tales como la falta de capacitación, cargas de trabajo excesivas, horarios prolongados e inflexibles, y la falta de apoyo de colegas (3). Además, menciona la presencia de violencia, acoso, exclusión, funciones laborales poco claras y remuneración inadecuada, lo que agrava la situación del personal de salud (4).

En Irán, 2016, informaron que una proporción considerable del personal de salud, alrededor del 80%, experimentó dificultades vinculadas al exceso de tareas, lo cual repercutió directamente en su desempeño y bienestar profesional, manifestadas a través del agotamiento psicológico, la tensión emocional y las fricciones interpersonales asociadas a una sobrecarga laboral sostenida (5). Igualmente, en 2020, en Etiopía, entre el 40% y aproximadamente dos tercios del personal de salud, es decir, un 66 %, presentó niveles significativos de estrés relacionado con su actividad laboral, producto de una carga horaria extendida durante más de doce horas consecutivas, las cuales no fueron remuneradas. Estos factores, junto con las exigencias de los pacientes y las largas horas de trabajo, se configuraron como las principales causas del trabajo excesivo en el personal de salud (6).

De acuerdo con el documento emitido por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), publicado en 2022, se ha investigado cómo el (EL) es un problema significativo, afectando hasta el 30% de los empleados en América Latina y reduciendo tanto su salud como su eficiencia en el trabajo, lo que puede disminuir la productividad en un 20% (7).

En un estudio multicéntrico que incluyó a 2 608 trabajadores de seis países latinoamericanos, se encontraron variaciones notables en la prevalencia del estrés laboral entre los países evaluados. Venezuela presentó el mayor porcentaje de trabajadores estresados (63 %), seguido por Ecuador (54 %) y Panamá (49 %), mientras que Perú y Colombia registraron los valores más bajos, con 29 % y 26 % respectivamente. Además, los resultados mostraron que una mayor proporción de mujeres reportó estrés laboral (44,8 %) en comparación con los hombres (37,6 %), y que la edad promedio de quienes experimentaron estos síntomas fue de aproximadamente 32 años. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar las diferencias contextuales y sociodemográficas al abordar el estrés en el ámbito laboral latinoamericano (8).

En un estudio en Colombia del 2021 destacaron que el 76% del personal del sector

salud estaba expuesto a un alto riesgo psicosocial, afectando su salud laboral, especialmente en relación con la demanda y carga de trabajo. En Ecuador se identificó que aproximadamente el 83 % de las enfermeras que labora en servicios de emergencia consideraba que el factor generador de estrés era la excesiva carga laboral, destacándose así la influencia de las demandas asistenciales sobre su estado emocional. A esta situación le seguían el cansancio extremo (73%) y la limitación de espacio físico para desarrollar sus funciones (70%) (9).

Asimismo, el INEI refiere que el estrés en el trabajo afecta alrededor del 20% de personal de salud, deteriorando tanto su salud como su productividad (INEI, 12). En el 2022, también se ha observado que el 15% de los empleados se sienten abrumados por la carga de trabajo y la inseguridad laboral, lo cual podría repercutir de manera desfavorable en su capacidad para desempeñarse eficazmente en sus funciones. INEI (10). El Ministerio de Salud (MINSA). El estrés relacionado con el entorno laboral se reconoce como una dificultad prioritaria, afectando al 25% de los trabajadores y perjudicando su salud y rendimiento (11). La carga excesiva de trabajo y la fatiga son comunes, con el 20% de los profesionales de salud sintiendo que su carga es demasiado alta, aspecto que tiende a deteriorar el nivel de atención brindado dentro del ámbito asistencial y aumentar los errores (12).

En este escenario, resulta prioritario atender la problemática institucional reconocida en el Centro de Salud Materno Infantil (CSMI) Perú-Corea, situado en el distrito de Ventanilla. En el boletín epidemiológico del año 2021, se registraron 9.431 atenciones en las distintas áreas del servicio de emergencia (13). Para el año 2024, esta cifra ascendió a 11.735 pacientes, lo que representa un incremento del 24% en la demanda asistencial (14).

Este aumento, sumado a condiciones laborales exigentes, ha incrementado significativamente las cargas laborales del profesional de salud, comprometiendo su estabilidad emocional y bienestar psicosocial. Como consecuencia, se han evidenciado síntomas de

agotamiento mental, depresión y estrés, lo que ha desencadenado tensiones en la gestión interna y ha repercutido negativamente en el nivel de atención proporcionado a los pacientes. Aunque la institución ha implementado ciertas medidas para afrontar esta situación, dichas acciones continúan siendo limitadas si se comparan con la envergadura del problema, lo que evidencia que aún no logran responder de manera proporcional a la magnitud de esta situación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la carga laboral se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud en el CS Materno Infantil Perú-Corea, Ventanilla 2025?

1.2.2 Problema específicas

¿Cómo la carga laboral en su dimensión física se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud?

¿Cómo la carga laboral en su dimensión psicológica se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud?

¿Cómo la carga laboral en su dimensión comportamental se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud?

¿Cómo la carga laboral en su dimensión afrontamiento se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo la carga laboral se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar cómo la carga laboral en su dimensión física se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud

Explorar cómo la carga laboral en su dimensión psicológica se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud

Establecer cómo la carga laboral en su dimensión comportamental se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud

Verificar cómo la carga laboral en su dimensión afrontamiento se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud.

1.4 Justificación

1.4.1 Teórica

Las sobrecargas de actividades junto con los episodios de presión emocional constituyen elementos determinantes que repercuten de manera directa tanto en el estado de salud del personal sanitario como en la calidad del cuidado brindado a los usuarios. Para comprender esta dinámica, es fundamental recurrir al enfoque teórico del estrés propuesto por Lazarus y Folkman, el cual explica cómo las personas evalúan y enfrentan los desafíos que perciben como amenazantes. Del mismo modo, el modelo demanda-control de Karasek permite interpretar el impacto que tiene la combinación entre las exigencias del trabajo y el nivel de autonomía sobre la salud psicológica del profesional. En este marco, el estudio actual se orienta a analizar cómo se relacionan la CL y el estrés dentro del ámbito sanitario, con el propósito de aportar evidencia útil para el diseño de políticas institucionales que promuevan entornos de trabajo más saludables, favoreciendo tanto al personal como a quienes reciben los servicios de salud. Además de ello es un aporte teórico porque en el sitio de estudio aun no se han

documentado estudios que relacionen ambas variables y que sean actuales por lo que el estudio será fuente importante para la investigación de los fenómenos.

1.4.2 Metodológica

Optar por un enfoque cuantitativo se justifica en la medida en que permite recolectar información objetiva y verificable mediante instrumentos estructurados, como los cuestionarios estandarizados, asegurando validez y fiabilidad. Se empleará un diseño transversal para obtener información de la situación actual, facilitando la identificación de patrones. Además, se aplicaron técnicas estadísticas avanzadas, para explorar las interacciones entre carga laboral y estrés. Este enfoque integral contribuye a una mejor comprensión del tema y ayuda a desarrollar políticas efectivas a fin de fortalecer la salud ocupacional del personal y garantizar una atención segura y eficiente a los usuarios. Inclusive el estudio presenta una forma práctica de entender como la carga de trabajo sigue afectando al personal de salud sin que se esté trabajando para disminuir ello.

1.4.3 Práctica

Este estudio cuenta con un respaldo práctico relevante, puesto que los hallazgos obtenidos tienen el potencial de materializarse en avances concretos que beneficien los procesos y resultados en el ámbito analizado, explorar la relación entre los factores analizados permitirá identificar áreas críticas que requieren intervención inmediata, lo cual facilitará la formulación de estrategias efectivas con ello se busca contribuir a la gestión adecuada del estrés y fomentar un balance positivo entre las exigencias del trabajo y la salud integral del personal, fortaleciendo así su bienestar físico y emocional. Estas medidas no solo favorecerán la salud integral del personal sanitario, sino que además potenciarán el nivel de cuidado proporcionado a los pacientes, asegurando una atención más eficiente y centrada en sus necesidades ofrecida

a los usuarios. Abordar estas problemáticas contribuirá, además, al fortalecimiento de una cultura organizacional más saludable, incrementando la satisfacción y permanencia del personal en las instituciones sanitarias.

1.5 Limitaciones de la investigación

Se tuvo como limitación el hecho de que el acceso a los participantes se vio restringido por la carga laboral de los trabajadores de salud, lo que afectó su disponibilidad para participar en el estudio, prolongándose la recolección de datos unas 3 semanas. Otra limitación es la económica por lo que solo se desarrolló el estudio en una sola institución no pudiendo extrapolar los resultados a otras instituciones.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En el siguiente apartado, se abordarán estudios previos a nivel internacional que permiten contextualizar la problemática. En primer lugar, tenemos a Alzoubi et al. (15). Realizado en Jordania en el año 2024, este estudio “Analizó el impacto de la satisfacción laboral en la relación entre carga de trabajo, agotamiento y calidad de atención”. evaluando a 311 enfermeras. Se halló que tanto la sobrecarga laboral como el agotamiento emocional tienen una asociación negativa con el estándar de atención proporcionado en el ámbito asistencial. Sin embargo, la satisfacción laboral demostró un efecto moderador, atenuando dichos efectos adversos.

Un estudio desarrollado por Väisänen V. (16), en Finlandia en 2024, “examinó cómo las condiciones de la jornada laboral se relacionan con el nivel de estrés percibido por las enfermeras que laboran en el ámbito de cuidados a largo plazo”. Se encuestó a 503 enfermeras de 44 instalaciones, y los resultados indicaron que más eventos de atención y clientes con mayores necesidades estaban asociados con niveles más altos de estrés y presión de tiempo. También se observó que las interrupciones laborales contribuían a estos problemas. Las enfermeras bajo más estrés trabajaban en equipos con menos autonomía. Las conclusiones sugieren que una mejor distribución de la carga de trabajo, suficiente tiempo de descanso y regulación del personal podrían reducir el estrés y ayudar en la retención de talento en el sector. No obstante, los pacientes y enfermeras no participaron en el diseño ni en la interpretación del estudio.

Asimismo, Nababan (17), en 2024, en Indonesia, desarrolló un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés en enfermeras de la UCI

del Hospital General Regional Dr. Pirngadi” siendo un estudio analítico de diseño transversal. La población estuvo conformada por 24 enfermeras, seleccionadas mediante muestreo total, y los datos se recolectaron a través de cuestionarios y registros médicos. Los resultados de la prueba chi cuadrado evidenciaron que no existe relación entre las horas de trabajo y el nivel de estrés ($X^2=3,154$); sin embargo, sí se encontró una relación significativa entre el número de pacientes atendidos y el estrés de las enfermeras ($X^2=6,446$). En conclusión, el estrés se asocia con la cantidad de pacientes, pero no con las horas laborales.

Además, Salameh, B. et al. (18). En su estudio realizado en Palestina en 2024, “Se examinó la relación entre la fatiga causada por las alarmas y el nivel de estrés en un grupo de 187 enfermeras que laboraban en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) en Cisjordania”. El estudio reveló una puntuación promedio de fatiga de 23,36 con un 62,6% de las enfermeras reportando niveles medios a altos de fatiga y un 69,5% de estrés. Los factores que predicen la fatiga incluyen el estrés percibido, la relación enfermera-paciente y la experiencia, mientras que el estrés está asociado con la fatiga de alarmas y el tipo de turno. Se concluye que abordar estos problemas es determinante con el propósito de asegurar una atención de calidad, orientada al paciente, con altos estándares de seguridad y efectividad en el entorno laboral.

Mu H, et al. (19). del 2024, su estudio en China, “Evaluó la proporción de individuos afectados por el síndrome de agotamiento emocional y laboral, la **sobrecarga de trabajo** y la falta de armonía entre las responsabilidades laborales en la vida personal”. entre 3,299 médicos en diferentes especialidades en Liaoning, Los hallazgos revelaron una alta prevalencia de burnout (88.7%) y burnout severo (13.6%). Se observó que trabajar en obstetricia y ginecología, así como en gerencia, se asociaba con un menor riesgo de burnout, en contraste, las áreas de cuidados intensivos y cirugía evidenciaron un nivel de riesgo considerablemente más alto, destacándose frente a otros servicios. Se encontró que tanto la excesiva carga laboral como la falta orden entre el aspecto personal uy profesional, se asociaban de manera

significativa con la elevación de la probabilidad de agotamiento emocional o burnout. Estos resultados sugieren que abordar estos factores puede ayudar a reducir el burnout entre el personal médico.

En un estudio realizado por Triviño (20). Ecuador en 2023, El propósito de este estudio fue “Examinar la relación existente entre la **carga laboral** y el desempeño del personal sanitario perteneciente al servicio de Cirugía General”. Estudio cuantitativo y no experimental. La investigación incluyó a 37 profesionales de la salud, quienes proporcionaron la información mediante un cuestionario estructurado. Los análisis estadísticos evidenciaron un p-valor mayor a 0.05, demostrando así que existía una asociación significativa entre las variables evaluadas. En conclusión, tanto la CL física como la mental impactan directamente en la efectividad del personal de salud en sus labores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ramírez (21) en 2023, en la región de Apurímac, específicamente en una microred de Chincheros, cuyo objetivo fue “Comprender la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés en el personal de salud”. Esta investigación, de naturaleza básica, adoptó un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y correlacional, lo que permitió analizar los vínculos entre las variables sin manipulación directa. La muestra estuvo constituida por 41 profesionales seleccionados mediante muestreo no probabilístico, a quienes se aplicó un cuestionario. Los hallazgos mostraron que la mayoría percibía una carga laboral baja (51,2 %) y un 63,4 % indicó presentar niveles reducidos de estrés. Sin embargo, se identificó una correlación positiva entre ambas variables ($r = 0,823$), evidenciando que al incrementarse la carga laboral también aumentaban el estrés en el grupo estudiado.

Por otro lado, en 2023, Rodríguez (22) desarrolló un estudio en un centro de salud ubicado en Pucallpa, con el propósito de “Analizar cómo se relacionaban la carga laboral y la

satisfacción de los trabajadores del sector sanitario”. La investigación, de corte básico y con enfoque cuantitativo, incluyó a 51 colaboradores, quienes respondieron instrumentos estructurados. Se halló que el 80,4 % percibía una CL intermedia. El análisis estadístico mostró un valor p de 0,000, lo que confirmó la existencia de una relación significativa entre elementos evaluados ($r = 0,514$) reflejó un vínculo positivo de magnitud moderada entre la CL y la SL, sugiriendo que, en este contexto particular, al incrementarse las demandas laborales también se elevaba el nivel de satisfacción, posiblemente influenciado por aspectos organizacionales propios del establecimiento.

Durante el año 2023, Ramos (23) realizó una investigación en la Microred Yauri, situada en Cusco, con el propósito de “indagar la relación entre el ambiente laboral y los niveles de estrés que presentaba el personal asistencial”. Este estudio fue correlacional, contando con una muestra de 103 profesionales del área asistencial, quienes proporcionaron información mediante instrumentos estructurados. Se halló que el 33 % percibía su entorno de trabajo como adverso, principalmente por la presión orientada al cumplimiento de metas institucionales. Además, el 41,7 % señaló experimentar estrés asociado tanto a sus actividades diarias como a las particularidades del contexto minero en el que laboraban. La investigación concluyó que existía relación significativa entre las condiciones de trabajo y el estrés, resaltando así el impacto directo del entorno de trabajo en el equilibrio emocional del personal de salud.

En 2021, Juárez (24) realizó un estudio con el objetivo de “examinar cómo se relacionaba la carga laboral del personal asistencial con la calidad del servicio brindado a los pacientes”. Estudio cuantitativo, no experimental con 84 trabajadores del área asistencial. Se halló una relación directa, aunque débil, entre la carga de trabajo y la calidad de atención, lo que se interpretó como un posible reflejo del alto nivel de compromiso del personal, capaz de sostener estándares de calidad a pesar del incremento en las demandas propias del entorno sanitario.

En 2021, Cárdenas (25) llevó a cabo una investigación en el CS de San Jerónimo, buscando determinar si existía un vínculo entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, no experimental de tipo relacional con 32 trabajadores, quienes participaron respondiendo una encuesta estructurada. En el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de Spearman, obteniéndose un Rho de -0,127 y un valor p de 0,489, lo que indicó que no se encontró una conexión directa entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral de los participantes. De igual manera, se observó que el estrés no guardaba conexión significativa con dimensiones específicas del rendimiento como la orientación a resultados, la competencia profesional o la iniciativa, concluyéndose que, en este contexto, el estrés no influyó de manera relevante en el desempeño del personal administrativo.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Carga laboral.

La teoría de las demandas y recursos laborales, propuesta por Bakker et al. (26), explicó la interacción entre las exigencias del puesto y los recursos disponibles para que los trabajadores puedan afrontarlas. Según este enfoque, las demandas laborales, como tareas complejas o plazos exigentes, requieren un esfuerzo considerable y pueden generar estrés. En contraste, los recursos laborales, tales como el apoyo de los colegas, la capacitación y la autonomía, facilitan el manejo de estas exigencias y contribuyen al bienestar del trabajador, permitiéndole desempeñarse de manera más eficiente.

En esta misma línea, el modelo de demanda-control planteado por Karasek (27) se centró en la relación entre las exigencias del trabajo y el nivel de control que el trabajador percibe sobre sus actividades. Este autor sostuvo que el estrés laboral surge cuando existe un desequilibrio entre altas demandas y baja autonomía. No obstante, cuando el entorno laboral combina elevadas exigencias con un alto nivel de control, se favorece el bienestar y el rendimiento, ya que el trabajador cuenta con mayor capacidad para gestionar las presiones del

entorno. Este modelo ha sido ampliamente utilizado para analizar el impacto de las condiciones laborales en la salud física y mental del personal, así como para diseñar estrategias orientadas a mejorar su bienestar.

Asimismo, en relación con la carga laboral, Fitriya et al. (28) la definieron como la cantidad de actividades que un trabajador debe cumplir en un tiempo determinado y cómo esta influye directamente en su productividad. Los autores señalaron que una sobrecarga laboral puede generar fatiga, tensión y disminución del bienestar, afectando negativamente el desempeño laboral. Por ello, destacaron la importancia de equilibrar las exigencias del trabajo con los recursos disponibles, a fin de promover un entorno laboral saludable y sostenible.

De manera complementaria, Bakker y Demerouti (29) consideraron la carga laboral como una demanda fundamental dentro de la teoría de demandas y recursos laborales, señalando que niveles elevados de exigencia pueden incrementar el estrés y afectar el bienestar general, así como reducir la eficiencia laboral. En este sentido, enfatizaron la necesidad de equilibrar las demandas con recursos adecuados para prevenir efectos negativos y fortalecer un clima organizacional favorable.

Finalmente, Schaufeli y Taris (30) definieron la carga laboral como la combinación de exigencias físicas y emocionales que enfrentan los trabajadores en su entorno laboral. Estos autores destacaron que un exceso de responsabilidades puede incrementar la tensión psicológica, afectando el equilibrio físico y mental del trabajador. Además, resaltaron la importancia de evaluar adecuadamente la distribución de las tareas, ya que ello permite comprender su impacto en el bienestar y el rendimiento, así como diseñar estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones laborales.

Dimensiones de la carga laboral

Dimensión 1 Física: Conjunto de actividades físicas necesarias para realizar una tarea, las cuales requieren una determinada cantidad de energía. Cuanto mayor sea el esfuerzo físico

involucrado, mayor será el agotamiento experimentado. El trabajo muscular utilizado varía según el tipo de movimiento, pudiendo ser estático o dinámico, dependiendo de cómo se movilizan los músculos durante la actividad (31). Además, se entiende como las reformas corporales o transformaciones físicas que una persona realiza, las cuales generan fatiga debido a las exigencias físicas del trabajo (32).

Dimensión 2 Psicológica: En el contexto laboral, los esfuerzos mentales son necesarios para llevar a cabo las tareas, especialmente en profesiones como la salud, donde los profesionales deben estudiar e interpretar la información relevante para ejecutar las actividades eficientes. Pero, cuando las tareas exceden la capacidad intelectual del trabajador, pueden generar sobrecarga, afectando el rendimiento y bienestar (33). La carga mental, por lo tanto, hace referencia al conjunto de demandas cognitivas e intelectuales que una persona enfrenta durante su jornada laboral, es decir, al esfuerzo mental requerido para cumplir con las responsabilidades de un puesto (34).

Dimensión 3 Comportamental: Las cargas de trabajo también se manifiestan en el comportamiento de los trabajadores dentro de su entorno laboral, influenciadas por factores sociales, migratorios y académicos. Estas situaciones pueden generar respuestas tanto asertivas como pasivas en las interacciones laborales, dependiendo de cómo los individuos gestionan las demandas del trabajo (35).

Dimensión 4 Afrontamiento: El afrontamiento se refiere a las estrategias y respuestas adoptadas por las personas para reducir el impacto de los desafíos y el estrés relacionados con situaciones como enfermedades (36). No es algo que forme parte de la personalidad, sino de la experiencia de la interacción con el entorno, ya que las personas responden a los factores estresantes de manera diferente dependiendo de las circunstancias (37).

Variable 2 Estrés laboral

El estrés se define como una respuesta emocional, física y cognitiva del organismo que genera efectos conductuales en la persona, originándose cuando el individuo percibe presiones o demandas excesivas en su entorno laboral o personal (38). En el personal de salud, este fenómeno se manifiesta mediante reacciones físicas y psicológicas provocadas por las exigencias del contexto hospitalario, especialmente en áreas críticas como emergencia, donde la atención continua y precisa incrementa la carga emocional y funcional (39).

Asimismo, el estrés surge cuando las demandas laborales superan la capacidad de respuesta física y mental del trabajador, afectando su desempeño y exponiéndolo a presiones constantes, múltiples responsabilidades y toma de decisiones rápidas (40). En este sentido, se considera que el estrés laboral es una respuesta del organismo ante la dificultad de adaptarse a las exigencias profesionales, siendo factores como la sobrecarga laboral, la complejidad de las tareas y la limitada disponibilidad de recursos elementos que contribuyen a su aparición en los trabajadores de salud (41).

Dimensión 1 Factores ambientales

En cuanto a los factores ambientales, se refiere a aquellas situaciones externas al hospital que influyen en el desarrollo del personal. Estos factores pueden generar cambios en las personas y aumentar las exigencias físicas de sus actividades laborales (42). También son factores las disrupciones económicas, recortes de personal o salarios, cambios en la gestión, y avances tecnológicos generan incertidumbre y estrés, especialmente cuando los empleados no cuentan con las habilidades necesarias para adaptarse a las innovaciones. Además, un ambiente de trabajo inadecuado, con mala iluminación, ruidos excesivos, contaminación ambiental y ventilación deficiente, también contribuye al estrés laboral (43).

Dimensión 2 Factores organizacionales

Los factores organizacionales también juegan un papel crucial en el estrés laboral. Estos incluyen trabajar bajo presión, las exigencias del rol, y las condiciones laborales. Una estructura organizacional rígida, con reglas y normas excesivas, genera estrés al aumentar la carga de trabajo y la ansiedad (44). Además, el liderazgo organizacional puede ser un factor estresante cuando los gerentes crean un ambiente de miedo, lo cual se agrava por relaciones difíciles con colegas, provocando angustia y estrés adicional (45).

Dimensión 3 Factores individuales

Son aquellos problemas fuera del ámbito laboral que afectan el comportamiento de los trabajadores y su desempeño. Problemas familiares, como separaciones o conflictos con los hijos, pueden generar tensiones que se trasladan al trabajo. Además, las dificultades económicas, derivadas de una mala gestión financiera personal, también son una fuente importante de estrés para los trabajadores (46).

Teoría de la Adaptación de Callista Roy

La autora considera al ser humano como un sistema holístico que puede adaptarse a cualquier entorno con el que interactúa constantemente o con un entorno cambiante. Según esta teoría, la persona responde a estímulos a través de mecanismos de afrontamiento que le permiten mantener un equilibrio. Roy identifica 4 modos de adaptación: fisiológico, autoconcepto, rol funcional e interdependencia, los cuales son fundamentales para evaluar el estado de salud del individuo. El rol de la salud, en este marco, consiste en promover respuestas adaptativas positivas mediante intervenciones que faciliten la adaptación del paciente, contribuyendo así al logro de una salud óptima y a una mejor calidad de vida (47).

Asimismo, la Teoría se vincula directamente con la carga laboral y el estrés laboral de la enfermera, ya que considera a la persona como un sistema en constante adaptación ante

estímulos del entorno. En este contexto, el estrés laboral actúa como un estímulo negativo que afecta los modos de adaptación, especialmente el fisiológico y el del rol funcional. Si las demandas laborales como la carga laboral superan la capacidad de afrontamiento de la enfermera, se genera una respuesta ineficaz que impacta tanto en su bienestar como en la calidad del cuidado que brinda, haciendo necesario intervenir para restaurar el equilibrio adaptativo.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: La carga laboral se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

H0: La carga laboral no se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: La carga laboral en su dimensión física se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

H2: La carga laboral en su dimensión psicológica se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

H3: La carga laboral en su dimensión comportamental se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión afrontamiento se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se empleó el método hipotético-deductivo como eje metodológico, debido a que permitió formular hipótesis basadas en fundamentos teóricos y posteriormente contrastarlas mediante el análisis de los datos obtenidos. Este método facilitó establecer relaciones entre las variables de estudio, específicamente entre la carga laboral y el nivel de estrés en el personal de salud, contribuyendo a verificar o rechazar las proposiciones planteadas. Según De la Cruz (48), el método hipotético-deductivo constituye un procedimiento propio del conocimiento científico que permite explicar fenómenos mediante la formulación y comprobación sistemática de hipótesis, garantizando objetividad y rigor en el proceso investigativo.

3.2. Enfoque investigativo

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que se centró en la medición objetiva de las variables mediante la recolección de datos numéricos y su posterior análisis estadístico. Este enfoque fue pertinente porque permitió determinar la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés, utilizando instrumentos estructurados y procedimientos estadísticos que facilitaron la comprobación de las hipótesis planteadas. Asimismo, el enfoque cuantitativo permitió identificar patrones, establecer asociaciones entre variables y generar resultados verificables y generalizables dentro del contexto estudiado (49).

3.3. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, debido a que estuvo orientado a generar y ampliar conocimientos teóricos sobre la relación entre la carga laboral y el estrés en el personal de salud, sin buscar una aplicación inmediata. Este tipo de investigación permitió comprender los fundamentos y comportamientos de las variables analizadas, contribuyendo al fortalecimiento

del conocimiento científico en el ámbito de la salud ocupacional. Según lo señalado por (50), la investigación básica tiene como propósito explicar fenómenos y desarrollar teorías que sirvan como base para futuras investigaciones o intervenciones prácticas.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. Fue no experimental porque las variables se observaron en su contexto natural, sin manipulación deliberada por parte del investigador. Asimismo, fue transversal porque la recolección de los datos se realizó en un único momento temporal, permitiendo analizar la situación existente en el periodo de estudio. Finalmente, el nivel correlacional se justificó porque el propósito principal fue determinar la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés en el personal de salud, sin establecer relaciones de causa-efecto. Este diseño permitió describir y analizar la asociación entre ambas variables de manera objetiva y sistemática (51).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Se entiende como el conjunto completo de individuos, elementos o unidades que tienen atributos particulares y pertinentes para los objetivos del estudio. Representa el grupo objetivo al que se dirigen los objetivos de la investigación y sobre el cual se busca extrapolar los hallazgos obtenidos a partir del análisis de la muestra. Puede estar integrada por personas, objetos, eventos o cualquier entidad que comparta características relevantes para la investigación (52). La población fueron 126 trabajadores de la salud que ejercían funciones en el CSMI de Ventanilla.

Criterios de inclusión:

- Personal de la salud que firmaron el consentimiento informado.
- personal de la salud que tenga mínima experiencia asistencial durante 7 meses

Criterios de exclusión:

- Personal de la salud que no desee participar
- Personal de la salud que trabaje en la institución recientemente menos de 3 meses.

Muestra: Para definir el tamaño de la muestra en la encuesta se aplica la siguiente fórmula correspondiente a una ecuación de poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

N : Población (126)
 Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
 P : Probabilidad de éxito (0.5)
 Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
 E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{126 * 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(126-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{126 * 3.8416 (0.25)}{(125) \times 0.0025 + 3.8416 (0.25)}$$

$$n = \frac{484.0416 * (0.25)}{0.3125 + 0.9604}$$

$$n = \frac{121.0104}{1.2729}$$

$$n = 95.06$$

$$n = 95$$

Asimismo, la muestra estuvo conformada por 95 trabajadores de la salud que ejercían funciones en el CSMI de Ventanilla.

Muestreo: Probabilístico aleatorio simple, es una técnica de muestreo en la que todos los elementos que forman el universo y que por lo tanto están incluidos en el marco muestral tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra (53).

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escalas de mediciones	Escalas valorativas (Nivel y rango)
V1: Carga laboral	Se la entiende como la cantidad de actividades que un empleado debe ejecutar en un tiempo establecido y cómo esta carga incide directamente en su nivel de productividad. Se resaltó que una sobrecarga en las responsabilidades laborales podía generar niveles elevados de tensión y fatiga, lo que repercutía de manera adversa en el bienestar del trabajador y en su rendimiento dentro de la organización (28).	La primera variable se evaluará mediante un cuestionario de 37 ítems, abarcando las dimensiones física, psicológica, conductual y de afrontamiento.	Física	Posición del cuerpo Cargas pesadas Sueño Dolores Descansos Resistencia física	Cualitativa Ordinal	Alta (136-185) Media (86-135) Baja (37-85)
			Psicológica	Adaptación a la presión Control Agotamiento mental Ambiente de trabajo		
			Comportamental	Falta de experiencia Conflictos Falta de unión del personal		
			Afrontamiento	Adaptación Manejo de demanda Trabajo en equipo Valores		
V2: Nivel de estrés	Es un conjunto de respuestas de tipo emocional y cognitivo que generan consecuencias físicas y conductuales en la persona. Estas respuestas surgen cuando el individuo enfrenta presiones o exigencias percibidas como excesivas dentro de su entorno, ya sea en el ámbito laboral o personal (38).	La variable estrés se midió mediante sus tres dimensiones: factores ambientales, organizacionales e individuales. con el uso de un cuestionario de 34 ítems	Factores ambientales	Incertidumbre económica - Incertidumbres políticas - Incertidumbres tecnológicas	Ordinales	Estrés alto (103-136) Estrés medio (68-102) Estrés bajo (34-67)
			Factores organizacionales	Exigencias de las tareas Exigencia del rol Estructura de la organización Liderazgo organizacional		
			Factores individuales	Problemas familiares Problemas económicos		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Con la finalidad de recopilar los registros se empleó la encuesta para recolectar datos por medio de la indagación de los participantes. El principal objetivo de esta técnica es recolectar información de forma práctica a través de preguntas cerradas y estructuradas (54).

3.7.2. Descripción

Primer instrumento: Carga laboral

En este caso se utilizó para medir la variable 1 el cuestionario de Almeyda (55), en el año 2023 en Perú.

El instrumento consta de 37 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: física (12 ítems), psicológica (8 ítems), comportamental (8 ítems) y afrontamiento (9 ítems), con respuestas en una escala tipo Likert de 5 puntos; la variable se clasificará según los niveles de evaluación correspondiente:

Alta (136-185)

Media (86-135)

Baja (37-85)

Instrumento 2. Nivel de estrés

El cuestionario para evaluar el nivel de estrés del personal de salud fue el cuestionario del autor Cuyo (56) en el año 2022 en Perú. Este instrumento está compuesto por 34 preguntas divididas en 3 dimensiones: Factores ambientales con 7 preguntas, Factores organizacionales con 20 preguntas, y Factores individuales con 7 preguntas. Las respuestas se miden con una escala Likert que incluye las opciones: Nunca (1), Muy pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Para categorizar los resultados, se establecieron las siguientes escalas de evaluación:

Estrés alto (103-136)

Estrés medio (68-102)

Estrés bajo (34-67)

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Carga laboral

El cuestionario de Carga laboral fue validado en el estudio de Almeyda (55), en el año 2023 en Perú por 5 expertos obteniendo una V de Aiken de 0.98 indicando una alta validez.

Instrumento 2:

Fue realizada por 5 jueces expertos, en el estudio de Cuyo (56) en el año 2022 en Perú, se evaluaron los criterios de claridad, organización, pertinencia, consistencia y vocabulario y si los indicadores correspondían a cada dimensión, obteniendo resultados aplicables obteniendo una V de Aiken de 0.99 indicando una alta validez.

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad de instrumento 1

Almeyda (55), en el año 2023 en Perú aplicó una piloto de 20 personas de los cuales obtuvo un alfa de Cronbach de 0,817 considerando como una alta confiabilidad.

Confiabilidad de instrumento 2

Cuyo (56) en el año 2022 en Perú, utilizó el Alfa de Cronbach, se obtuvo 0,843, lo cual es un valor significativo y por consecuencia facilitará la aplicación de dicho instrumento

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para el desarrollo del estudio se aplicaron técnicas de recolección de datos, los cuales se organizaron en una base de datos en Excel y posteriormente se analizaron estadísticamente utilizando SPSS versión 25.0.

Posteriormente, los datos recibidos fueron analizados mediante métodos estadísticos para generar cuadros, gráficos y determinar los resultados del estudio. La visualización de los datos estadísticos y las estadísticas analíticas fueron descritas de acuerdo con los niveles respectivos para corroborar la hipótesis con el Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

La investigación, se atendió cuidadosamente a los principios éticos que orientaron todo el proceso investigativo. De acuerdo con lo planteado por Serpa (57), estos principios constituyeron un conjunto de normas y directrices destinadas a salvaguardar la integridad, la dignidad y los derechos fundamentales de los participantes. En este sentido, se obtuvo el consentimiento informado de cada sujeto, se garantizó la confidencialidad de los datos y se procuró minimizar cualquier riesgo asociado a su participación. Asimismo, se actuó con transparencia y honestidad durante la recolección de la información, asegurando tanto la fidelidad de los datos como el cumplimiento del compromiso ético y profesional del investigador, con el propósito de generar un aporte significativo a la sociedad.

El estudio se desarrolló siguiendo los lineamientos establecidos en la Guía de Grados y Títulos, conforme a lo dispuesto en la Resolución N.º 009-2023-R-UPNW. Se adoptó el estilo de citación Vancouver, tal como lo establece la normativa institucional. Para la ejecución de la investigación, se gestionó la presentación de la carta de solicitud de autorización ante la entidad correspondiente, así como el consentimiento informado, libre y esclarecido de los participantes involucrados en el estudio.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1.

Carga laboral y el nivel de estrés del personal de salud

			Nivel de estrés			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Carga laboral	Baja	R	18	1	3	22
		%	18,9%	1,1%	3,2%	23,2%
	Media	R	4	35	4	43
		%	4,2%	36,8%	4,2%	45,3%
	Alta	R	3	6	21	30
		%	3,2%	6,3%	22,1%	31,6%
Total		R	25	42	28	95
		%	26,3%	44,2%	29,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el grupo con carga laboral baja presenta en su mayoría, un nivel de estrés bajo con un 18.9%. De igual manera, el conjunto de personal de salud con una carga laboral media presenta un estrés medio con un 36.8%. Por último, aquellos con una carga laboral alta presenta un estrés alto en un 22.1%.

Tabla 2.

Carga laboral en su dimensión física y el nivel de estrés del personal de salud

			Nivel de estrés			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Física	Baja	R	19	2	4	25
		%	20,0%	2,1%	4,2%	26,3%
	Media	R	3	27	4	34
		%	3,2%	28,4%	4,2%	35,8%
	Alta	R	3	13	20	36
		%	3,2%	13,7%	21,1%	37,9%
Total		R	25	42	28	95
		%	26,3%	44,2%	29,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el grupo con carga laboral física baja presenta en su mayoría, un nivel de estrés bajo con un 20.0%. De igual manera, el conjunto de personal de salud con una carga laboral física media presenta un estrés medio con un 28.4%. Por último, aquellos con una carga laboral física alta presenta un estrés alto en un 21.1%.

Tabla 3.

Carga laboral en su dimensión psicológica y el nivel de estrés del personal de salud

		Nivel de estrés				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Psicológica	Baja	R	19	2	4	25
		%	20,0%	2,1%	4,2%	26,3%
	Media	R	3	30	3	36
		%	3,2%	31,6%	3,2%	37,9%
	Alta	R	3	10	21	34
		%	3,2%	10,5%	22,1%	35,8%
Total		R	25	42	28	95
		%	26,3%	44,2%	29,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el grupo con carga laboral psicológica baja presenta en su mayoría, un nivel de estrés bajo con un 20.0%. De igual manera, el conjunto de personal de salud con una carga laboral psicológica media presenta un estrés medio con un 31.6%. Por último, aquellos con una carga laboral psicológica alta presenta un estrés alto en un 22.1%.

Tabla 4.

Carga laboral en su dimensión comportamental y el nivel de estrés del personal de salud

			Nivel de estrés			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Comportamental	Baja	R	18	2	4	24
		%	18,9%	2,1%	4,2%	25,3%
	Media	R	4	32	7	43
		%	4,2%	33,7%	7,4%	45,3%
	Alta	R	3	8	17	28
		%	3,2%	8,4%	17,9%	29,5%
Total		R	25	42	28	95
		%	26,3%	44,2%	29,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el grupo con carga laboral comportamental baja presenta en su mayoría, un nivel de estrés bajo con un 18.9%. De igual manera, el conjunto de personal de salud con una carga laboral comportamental media presenta un estrés medio con un 33.7%. Por último, aquellos con una carga laboral comportamental alta presenta un estrés alto en un 17.9%.

Tabla 5.

Carga laboral en su dimensión afrontamiento y el nivel de estrés del personal de salud

			Nivel de estrés			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Afrontamiento	Baja	R	22	2	4	28
		%	23,2%	2,1%	4,2%	29,5%
	Media	R	1	38	1	40
		%	1,1%	40,0%	1,1%	42,1%
	Alta	R	2	2	23	27
		%	2,1%	2,1%	24,2%	28,4%
Total		R	25	42	28	95
		%	26,3%	44,2%	29,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el grupo con carga laboral de afrontamiento baja presenta en su mayoría, un nivel de estrés bajo con un 23.2%. De igual manera, el conjunto de personal de salud con una carga laboral de afrontamiento media presenta un estrés medio con un 40.0%. Por último, aquellos con una carga laboral de afrontamiento alta presenta un estrés alto en un 24.2%.

4.1.2. Análisis inferencial de resultados

Tabla 6.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,230	95	,000
Física	,245	95	,000
Psicológica	,233	95	,000
Comportamental	,228	95	,000
Afrontamiento	,211	95	,000
Nivel de estrés	,222	95	,000
Factores ambientales	,461	95	,000
Factores organizacionales	,423	95	,000
Factores individuales	,417	95	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Los resultados de Kolmogorov-Smirnova para muestras superiores a 50 unidades, indican que los elementos evaluados presentan una distribución no paramétrica, porque las significancias son menores a 0.05 con lo cual dio pase a que se elija la prueba de Spearman en el nivel inferencial de resultados.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Hi: La carga laboral se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

H0: La carga laboral no se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

Tabla 7.

Spearman entre la carga laboral y el nivel de estrés del personal de salud

			Carga laboral	Nivel de estrés
Rho de Spearman	Carga laboral	Es	1,000	,626
		Sig.	.	,001
		N	95	95
	Nivel de estrés	Rs	,626	1,000
		Sig.	,001	.
		N	95	95

Según los resultados, los fenómenos de estudio presentan un coeficiente de 0.626 evidenciando una conexión directa y con la significancia de 0.001 por debajo del 0.05, se aprueba la Hi y se rechaza la Ho.

Hipótesis específica 1

H1: La carga laboral en su dimensión física se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

Ho: La carga laboral en su dimensión física no se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

Tabla 8.

Spearman entre la carga laboral en su dimensión física y el nivel de estrés del personal de salud

			Física	Nivel de estrés
Rho de Spearman	Física	Rs	1,000	,557
		Sig.	.	,001
		N	95	95
	Nivel de estrés	Rs	,557	1,000
		Sig.	,001	.
		N	95	95

Según los resultados, los fenómenos de estudio presentan un coeficiente de 0.557 evidenciando una conexión directa y con la significancia de 0.001 por debajo del 0.05, se aprueba la H1 y se rechaza la Ho.

Hipótesis específica 2

H2: La carga laboral en su dimensión psicológica se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

Ho: La carga laboral en su dimensión psicológica no se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

Tabla 9.

Spearman entre la carga laboral en su dimensión psicológica y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025

			Psicológica	Nivel de estrés
Rho de Spearman	Psicológica	Rs	1,000	,587
		Sig	.	,001
		N	95	95
	Nivel de estrés	Rs	,587	1,000
		Sig	,001	.
		N	95	95

Según los resultados, los fenómenos de estudio presentan un coeficiente de 0.587 evidenciando una conexión directa y con la significancia de 0.001 por debajo del 0.05, se aprueba la H2 y se rechaza la Ho.

Hipótesis específica 3

H3: La carga laboral en su dimensión comportamental se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

Ho: La carga laboral en su dimensión comportamental no se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

Tabla 10.

Spearman entre la carga laboral en su dimensión comportamental y el nivel de estrés del personal de salud

		Comportamenta l		Nivel de estrés
Rho de Spearman	Comportamenta l	Rs	1,000	,529
		Sig	.	,001
		N	95	95
	Nivel de estrés	Rs	,529	1,000
		Sig	,001	.
		N	95	95

Según los resultados, los fenómenos de estudio presentan un coeficiente de 0.529 evidenciando una conexión directa y con la significancia de 0.001 por debajo del 0.05, se aprueba la H3 y se rechaza la Ho.

Hipótesis específica 4

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión afrontamiento se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

Ho: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión afrontamiento se relaciona significativamente con el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.

Tabla 11.

Spearman entre la carga laboral en su dimensión afrontamiento y el nivel de estrés del personal de salud

		Afrontamiento		Nivel de estrés
Rho de Spearman	Afrontamiento	Rs	1,000	,723
		Sig	.	,001
		N	95	95
	Nivel de estrés	Rs	,723	1,000
		Sig	,001	.
		N	95	95

Según los resultados, los fenómenos de estudio presentan un coeficiente de 0.723 evidenciando una conexión directa y con la significancia de 0.001 por debajo del 0.05, se aprueba la H4 y se rechaza la Ho.

4.1.3. Discusión de resultados

Según el objetivo general se evidencia una correlación directa entre la CL y el nivel de estrés del personal de salud, con un coeficiente de Spearman de 0.626. Esta relación se alinea con estudios previos, como el de Ramírez (21), quien también encontró una correlación positiva significativa en la región de Apurímac, con un coeficiente de 0.823. Aunque en su estudio la mayoría de los participantes percibió una carga laboral baja, el análisis mostró que la carga laboral alta estaba asociada con un alto estrés. Este hallazgo refuerza la idea de que la CL, tanto en su dimensión física como psicológica, genera más estrés.

Por otro lado, los estudios de Rodríguez (22) y Ramos (23) también muestran cómo la CL puede influir en el estrés del trabajador de salud, aunque con matices distintos. Rodríguez encontró una conexión inversa con la CL y satisfacción laboral, sugiriendo que factores organizacionales pueden influir en cómo el personal percibe la carga de trabajo. En contraste, Ramos evidenció cómo un entorno de trabajo adverso, con altos niveles de presión para cumplir metas institucionales, incrementaba el estrés, lo que subraya la importancia de un entorno laboral adecuado. En conjunto, estos estudios corroboran la necesidad de controlar estratégicamente la carga laboral que promuevan un ambiente saludable y equilibrado para el personal de salud, minimizando los riesgos asociados al estrés y mejorando la calidad del servicio prestado.

Según el objetivo específico 1 de este estudio, que busca evaluar la conexión entre la CL física y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú-Corea, los resultados muestran una relación directa con un Spearman de 0.557, lo que evidencia que a mayor carga física, mayor es el estrés experimentado por el personal. Este hallazgo es consistente con el estudio realizado por Juárez (24) en la Microrred de Salud Ocobamba, donde se observó una relación directa, aunque débil, entre la CL y la calidad del servicio brindado. A pesar de la relación débil, se interpretó como un reflejo del compromiso del personal para

mantener altos estándares de calidad frente a las crecientes demandas laborales. De manera similar, el presente estudio sugiere que la CL física incrementa el estrés del personal de salud, lo que resalta la necesidad de optimizar las condiciones laborales físicas para mejorar el bienestar del equipo.

Por otro lado, en contraste con los hallazgos de este estudio, el estudio de Cárdenas (25) en el Centro de Salud de San Jerónimo no encontró una relación entre el estrés y el rendimiento laboral. Los resultados con un Rho de -0.127 y un valor p de 0.489 sugieren que, en ese contexto, el estrés no tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral. Esto resalta una posible diferencia entre los perfiles de los trabajadores asistenciales y administrativos, en cuanto a la forma en que perciben y manejan el estrés, lo que puede depender de las exigencias físicas y emocionales específicas de cada rol. Este contraste subraya la relevancia de estudiar la carga laboral según las características y funciones específicas del personal para diseñar estrategias de intervención efectivas.

Según el objetivo específico 2 de este estudio, que busca evaluar la relación entre la CL psicológica y el estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú-Corea, los resultados muestran una relación directa significativa con un Spearman de 0.587, indicando que un aumento en la carga laboral psicológica está directamente relacionado con un aumento del estrés. Este hallazgo es consistente con el estudio realizado por Rodríguez (22), que también conexión significativa entre las demandas laborales y los niveles de satisfacción, lo que sugiere que el aumento de las demandas psicológicas en el trabajo puede afectar tanto el estrés como el bienestar general de los trabajadores. La magnitud moderada de la correlación obtenida en su estudio ($r = 0.514$) resalta la importancia de gestionar las demandas psicológicas para evitar un aumento en el estrés.

Por otro lado, los resultados de Ramos (23) también resaltan cómo el entorno laboral adverso y las presiones para cumplir con las metas institucionales pueden generar estrés

significativo en los trabajadores. En su estudio, el 41.7% del personal experimentó estrés relacionado con su trabajo diario y las condiciones específicas del contexto laboral, lo cual subraya el impacto directo que las condiciones laborales psicológicas tienen en el bienestar emocional de los trabajadores de salud. Este contexto de presión y demandas laborales resalta la necesidad de estrategias de intervención que aborden tanto la carga psicológica como las condiciones de trabajo para reducir el, especialmente en áreas de alta demanda como el sector salud.

Según el objetivo específico 3 de este estudio, que busca evaluar la relación entre la CL comportamental y el nivel de estrés en el Centro de Salud Materno Infantil Perú-Corea, los resultados obtenidos muestran una relación directa significativa con un Spearman de 0.529. Este hallazgo es consistente con el estudio realizado por Mu H et al. (19), que encontró una alta prevalencia de burnout en personal de salud en China, particularmente en áreas de cuidados intensivos y cirugía, donde la carga laboral comportamental (en términos de exigencias laborales y presión para cumplir metas) estaba significativamente asociada con el aumento del agotamiento emocional. Este tipo de carga laboral, vinculada con el rendimiento y las interacciones en el lugar de trabajo, refleja la importancia de un entorno que favorezca el bienestar emocional del personal, evitando sobrecargas que afecten su capacidad de manejo del estrés.

Por otro lado, el estudio realizado por Triviño (20) en Ecuador también resalta cómo la carga laboral física y mental impacta directamente en la efectividad del personal de salud, lo que coincide con los hallazgos de este estudio. Aunque su p-valor fue mayor a 0.05, lo que sugiere una asociación menos fuerte, la tendencia general en los resultados señala que el estrés derivado de la carga laboral comportamental afecta negativamente tanto el desempeño como la salud emocional del personal de salud. Esto subraya la necesidad de implementar estrategias

para reducir las exigencias comportamentales y promover un equilibrio adecuado en las tareas laborales.

Según el objetivo específico 4 de este estudio, que busca evaluar la relación entre la CL de afrontamiento y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú-Corea, los resultados obtenidos muestran una relación directa significativa con un Spearman de 0.723. Este hallazgo es consistente con el estudio realizado por Lee y Hwang (17) en Corea del Sur, donde se destacó que el estrés laboral tiene un impacto directo sobre el desarrollo de intervenciones para preservar la seguridad del paciente. Los resultados de su investigación también sugieren que factores como la vocación y el estrés laboral son determinantes clave para el bienestar del personal, lo que refuerza la necesidad de fortalecer las competencias organizacionales y el bienestar de los trabajadores a través de la formación vocacional y la mejora de las condiciones laborales.

Por otro lado, el estudio realizado por Salameh et al. (18) en Palestina también refuerza la idea de que el estrés y la fatiga están estrechamente relacionados, con una correlación significativa entre ambos factores (0.40, $P < 0.01$). En su investigación, el estrés percibido y la relación entre enfermera y paciente fueron identificados como factores que contribuyen significativamente a la fatiga, lo cual está alineado con los resultados de este estudio que muestra cómo las demandas laborales, tanto físicas como emocionales, influyen en los niveles de estrés y afectan su salud y rendimiento. Esto subraya la importancia de implementar estrategias que ayuden a gestionar el estrés y la fatiga, garantizando así una atención de calidad y un ambiente laboral más saludable.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se ha encontrado una conexión directa entre la carga laboral y el nivel de estrés del personal de salud, con un coeficiente de Spearman de 0.626, indicando una relación fuerte entre ambos fenómenos.

La dimensión física presenta conexión directa con el nivel de estrés del personal de salud, con un coeficiente de Spearman de 0.557. Esto sugiere que la carga física del trabajo tiene un impacto directo y relevante en los niveles de estrés experimentados por los trabajadores.

La dimensión psicológica muestra una conexión directa con el nivel de estrés, con un coeficiente de Spearman de 0.587. Esto indica que los factores psicológicos de la carga laboral tienen un impacto directo en el estrés del personal, reflejando la importancia de las demandas mentales en el entorno laboral.

La dimensión comportamental de la carga laboral también está significativamente relacionada con el nivel de estrés, con un Spearman de 0.529. Este hallazgo sugiere que las demandas comportamentales, como las interacciones laborales y la gestión de la conducta, influyen notablemente en los niveles de estrés.

Por último, la dimensión de afrontamiento de la CL también se muestra relacionada con el nivel de estrés, con un coeficiente de Spearman de 0.723. Esto indica que la capacidad de los trabajadores para afrontar las exigencias laborales tiene una influencia importante en su nivel de estrés, destacando la relevancia de las estrategias de afrontamiento en el bienestar laboral.

5.2 Recomendaciones

Para el director del Centro de Salud, es fundamental implementar una estrategia integral para gestionar la CL del personal de salud, enfocándose en mejorar las condiciones laborales físicas, psicológicas y comportamentales. Se recomienda realizar un diagnóstico detallado de las necesidades del personal y establecer protocolos de trabajo que reduzcan la presión laboral, promoviendo un ambiente saludable que beneficie tanto la calidad de atención como el bienestar del equipo.

Para el Departamento de Recursos Humanos, es importante crear programas de apoyo y capacitación en afrontamiento y manejo del estrés laboral, además de implementar programas que favorezcan el equilibrio laboral y personal. Es necesario también realizar un seguimiento continuo de la carga laboral para ajustar las condiciones de trabajo y evitar la sobrecarga laboral.

Para la jefa de salud, se sugiere fortalecer el apoyo psicológico y emocional dirigido al personal de salud, enfocándose en las dimensiones psicológicas y comportamentales del estrés laboral. Se pueden organizar sesiones de apoyo emocional y talleres de resiliencia para ayudar al equipo a gestionar mejor las tensiones diarias, promoviendo una cultura de autocuidado dentro del equipo de trabajo.

Para los Supervisores de Salud, es esencial promover la implementación de prácticas de trabajo más eficientes y menos demandantes físicamente. Proveer equipos ergonómicos adecuados, como sillas y camillas, y asegurar que el personal de salud cuente con descansos adecuados para evitar el agotamiento físico, lo cual impacta directamente en los niveles de estrés.

Para el Comité de Bienestar del Personal, sería útil crear espacios de socialización y descanso donde el personal pueda relajarse y compartir experiencias. Además, se podrían organizar jornadas de sensibilización sobre la importancia de la salud mental y el autocuidado, fomentando la participación del equipo en actividades recreativas o de esparcimiento que favorezcan la integración y el bienestar colectivo.

REFERENCIAS

1. Bajracharya SB, Gurung K, Mathema L, Sharma S, Mishra A. Forgotten contributors in the brick sector in Nepal. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021;18(12):6479. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18126479>
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el mundo. [Internet]. OMS; 2020. [Citado el 18 de diciembre del 2025] Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331675>
3. Organización Mundial de la Salud. Impacto de los factores psicosociales en la productividad laboral. [Internet]. OMS; 2020. [Citado el 18 de diciembre del 2025] Disponible en: <https://www.who.int/teams/occupational-health/psychosocial-factors>
4. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Internet]. OMS; 2024. [Citado el 18 de diciembre del 2025] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
5. Ghabaee N, Amir F, Velshkolaei H, Rajabzadeh R. Quality of life and its relationship to the Job stress in among nursing staff in Hospitals of Sari, in 2015. *Journal of Nursing Education* [Internet]. 2020 [Citado el 18 de diciembre del 2025];5(2):40–8. Disponible en: https://jne.ir/browse.php?a_id=652&sid=1&slc_lang=en
6. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PLoS One* [Internet]. 2020;15(8):e0236782. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
7. Organización Panamericana de la Salud. Estrés y salud laboral en América Latina y el Caribe: Un análisis integral. *Rev Salud Pública*. [Internet]. 2022;24(2):78-85. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1020-49892022000200005>

8. Mejia CR, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2020 [Citado el 18 de diciembre del 2025];28(3):204–11. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000300004&lng=es
9. Muñoz O, Guillén Y. Factores de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud de los profesionales de la salud en Colombia. Fundación Universitaria del Área Andina [Internet]. 2021 [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4201>
10. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Estrés laboral y sus efectos en el desempeño: Un estudio en Perú. Rev. Estad. Perú. [Internet]. 2022;19(1):45-52. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1872/COMPENDIO2022.html
11. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Carga de trabajo y seguridad laboral en el contexto peruano. J Labor Econ. [Internet]. 2023;15(2):67-74. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4659524/Panorama%20de%20la%20Econom%C3%ADa%20Peruana%3A%201950-2022.pdf?v=1686173312>
12. Ministerio de Salud (MINSA). Estrés y su impacto en el desempeño de los trabajadores de salud en Perú. Rev. Salud Pública. [Internet]. 2022;26(1):34-42. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/salud-mental/>
13. Ministerio de Salud. Seguro integral de salud. Perú. [Internet]. Minsa; 2021 [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1671379/>

14. Dirección Regional de Salud del Callao. Atenciones 2019 [Internet]. Callao: Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística – Unidad de Estadística; 2019 [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://www.diresacallao.gob.pe/wdiresa/portal/informacion/#tab-3>
15. Alzoubi MM, Al-Mugheed K, Oweidat I, Alrahbeni T, Alnaeem MM, Alabdullah AAS, et al. Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses. BMC Psychol [Internet]. 2024;12(1):495. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>
16. Väisänen V, Ruotsalainen S, Hietapakka L, Sulander J, Sinervo T. The role of workday characteristics on perceived stress and time pressure among nurses in Finnish long-term care - a cross-sectional study. BMC Health Serv Res [Internet]. 2024;24(1):878. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-024-11294-4>
17. Nababan T. Relación entre la carga de trabajo de enfermería y el nivel de estrés de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). jukep [Internet]. 27 de enero de 2025 [consultado el 17 de febrero de 2026];8(1):152-61. Disponible en: <https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/6406>
18. Salameh B, Abdallah J, Alkubati SA, ALBashtawy M. Alarm fatigue and perceived stress among critical care nurses in the intensive care units: Palestinian perspectives. BMC Nurs [Internet]. 2024;23(1):261. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-024-01897-x>
19. Mu H, Deng Y, Li Y, Xie Q, Na J, Mao C, et al. Cross-sectional study of the association between burnout and work overload and work-life imbalance among medical personnel in Liaoning, China: role of specialty. BMJ Open [Internet]. 2024;14(6):e079304. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079304>

20. Triviño H. Carga laboral en el desempeño de personal de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2. Universidad Cesar Vallejo; 2023. [Tesis de maestría] [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122807>
21. Ramírez C. Carga laboral y estrés del personal de salud de una Micro Red de Chincheros. Universidad Cesar Vallejo; 2023. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123399>
22. Rodríguez K. Carga laboral y satisfacción del personal de salud en un puesto de salud nivel I-2 de la ciudad de Pucallpa, 2023. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123883>
23. Ramos M. Condiciones de trabajo y niveles de estrés laboral en personal asistencial de la microred Yauri, con ubicación minera, Cusco, 2023. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126147>
24. Juárez K. Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a la Microred de Salud Ocobamba, Apurímac 2021 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84925>
25. Cárdenas Rodas KP. Estrés y desempeño laboral en el personal del centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73953>
26. Bakker A, Demerouti E, Sanz A, Rodríguez A. La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Rev Psicol Trab Las Organ* [Internet]. 2023;39(3):157–67. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5093/jwop2023a17>

27. Karasek RA join(Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Adm Sci Q* [Internet]. 1979;24(2):285. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
28. Fitriya F, Putri T, Wibowo SN. The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance Through Work Stress as a Mediation Variable at PT Dharma Kyungshin Indonesia. *IJSE* [Internet]. 20Aug.2025 [cited 19Dec.2025];8(3):9828-39. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/ijse/article/view/7708>
29. Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol* [Internet]. 2017;22(3):273–85. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
30. Schaufeli WB, Taris TW. The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart The views expressed in *Work & Stress* Commentaries are those of the author(s), and do not necessarily represent those of any other person or organization, or of the journal. *Work Stress* [Internet]. 2005;19(3):256–62. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500385913>
31. Ahmad L, Zahidullah, Ali S, Shahan khan, Attaullah, Sabir M, et al. Prevalence of mental effect of workload on nursing staff. *Journal of Health, Wellness and Community Research* [Internet]. 2026 [citado el 17 de febrero de 2026];e1225. Disponible en: <https://jhwcr.com/index.php/jhwcr/article/view/1225>
32. Silvera A, Prol S, Gallardo Y. Situación de carga física y mental en enfermería de Uruguay durante la pandemia Covid 19. *RUE* [Internet]. 2022; 17(2) [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/359>

33. Ahmad L, Zahidullah, Ali S, Shahan khan, Attaullah, Sabir M, et al. Prevalence of mental effect of workload on nursing staff. *Journal of Health, Wellness and Community Research* [Internet]. 2026 [citado el 17 de febrero de 2026];e1225. Disponible en: <https://jhwcr.com/index.php/jhwcr/article/view/1225>
34. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga mental de trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. [Internet]. 2018 [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
35. Liu Q, Lu Y, Zhai S, Dai C, Kan C, Chen C. Workflow interruptions, perceived workload and missed nursing: Their impact on nurses' health status-A structural equation model. *J Adv Nurs* [Internet]. 2026;82(1):311–20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jan.16855>
36. Doria S, Jiménez N, Montes J. Condiciones de vida y estrategias de afrontamiento de las mujeres con cáncer de mama en Córdoba, Colombia. *An Psicol* [Internet]. 2020;36(1):46–55. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s0212-97282020000100006&script=sci_arttext&tlng=es
37. Solberg L, Ehlers S, Patten C, Gastineau D. Self-regulatory fatigue, quality of life, health behaviors, and coping in patients with hematologic malignancies. *Ann Behav Med* [Internet]. 2014;48(3):411–23. [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s12160-014-9621-z>
38. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención. [Internet] 2018 [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

39. Nastri S. Estrés laboral ¿Por qué se produce? Hospital Aleman. Argentina. 2017. [Tesis de titulación] 2020 [Citado el 18 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
40. Kindi ZA, Yahyaei AA, Jabri WA, Zadjali MA. Workload, professional quality of life, and barriers to comprehensive school nursing practice in Oman: An explanatory sequential mixed-methods study. Nurs Forum [Internet]. 2026;2026(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1155/nuf/7734635>
41. 4. Kusuma AA, Survival S, Andriani L. Workload and work stress on nurses' transfer intention: Mediating role of burnout. ijmdsa [Internet]. 2026 [citado el 17 de febrero de 2026];5(1):254–67. Disponible en: <https://itscience-indexing.com/jurnal/index.php/ijmdsa/article/view/7896>
42. García HE, Mendoza J, Alarcón GJ. Factores organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores: una revisión de literatura. VinculaTégica [Internet]. 2022 [citado el 19 de diciembre de 2025];8(4):61–73. Disponible en: <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/212>
43. Hamdani HD. Dominant factors affecting stress levels among emergency room nurses at Waled Hospital. Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan [Internet]. 2026 [citado el 17 de febrero de 2026];5(1):124–9. Disponible en: <https://genius.inspira.or.id/index.php/indogenius/article/view/916>
44. Rivela C, Lanuque A, Oliveira S, Marmo J, Godinho S. Factores psicosociales y afrontamiento del estrés laboral en docentes universitarios, una revisión sistemática. Perspect Metodol [Internet]. 2025 [citado el 19 de diciembre de 2025];21(25):19. Disponible en: <https://revistas.unla.edu.ar/epistemologia/article/view/3432>
45. Reascos F. Factores de Riesgo Psicosocial en Marinos Mercantes del Sector del Transporte Marítimo Internacional: Revisión Sistemática. Hallazgos21 [Internet]. 2025

- [citado el 19 de diciembre de 2025];10(2):201–16. Disponible en: <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/705>
46. Carpio A. Estrés ocupacional del personal de enfermería en la unidad de críticos: revisión sistemática [Internet]. Universidad Europea. 2023 [citado el 19 de diciembre de 2025]. Disponible en: <https://titula.universidadeuropea.com/handle/20.500.12880/5359>
 47. Pickler L, Lima MM de, Roque ATF, Wilhelm LA, Curcio F, Guarda D, et al. Adaptation strategies for preparing for childbirth in the context of the pandemic: Roy's Theory. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2024;77(3):e20230159. [Citado el 25 de junio de 2025] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2023-0159>
 48. De La Cruz PR. El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de la ciencia*. 2020 enero-junio; 10(18):397. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.397>
 49. Guillén L. Los enfoques de la investigación a partir de la teoría del conocimiento. *Ciencia, cultura y sociedad*. 2020 diciembre; 6(1): [páginas]. <https://doi.org/10.5377/ccs.v6i1.10537>
 50. Bernal C. Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3rd ed. Bogotá: Pearson; 2010. Available from:
 51. Sampieri R, Torres C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2023. McGraw-Hill Interamericana Editores. ISBN 9781456294915. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=aq8y0AEACAAJ>
 52. Hadi M, Martel P, Huayta F, Rojas R, Arias L. Metodología de la investigación. Guía para el proyecto de tesis. Lima: Inudi; 2023. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
 53. López P. Población, muestra y muestreo. *Rev Punto Cero*. 2004;9(08):69-74.

Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

54. Useche M, Artigas W, Queipo B, Perozo E. Técnicas e instrumentos de recolección de datos cualitativos-cuantitativos. 2020. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/344256464_Tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos_Cuali-Cuantitativos
55. Almeyda M. Sobrecarga laboral en personal de enfermería y calidad de atención en un hospital de Lima, 2023. [Tesis de Maestría] Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f8b3e8b1-0cda-414c-bb71-8e010841ce90/content>
56. Cuyo L. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022. [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_93e5b5ff82c20e23a75b3e828012d356
57. Serpa DI. El principio de beneficencia y autonomía en el marco del consentimiento informado. Ecuador; 2021. Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11105>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Carga laboral y nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla 2025.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión física y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025? ¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión psicológica y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025? ¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión comportamental y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025?	Objetivo general: Determinar la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025. Objetivos específicos: Analizar cómo la carga laboral en su dimensión física se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud Explorar cómo la carga laboral en su dimensión psicológica se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud Establecer cómo la carga laboral en su dimensión comportamental se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud Verificar cómo la carga laboral en su dimensión afrontamiento se relaciona con el nivel de estrés del personal de salud.	Hipótesis general H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025. H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025. Hipótesis específico H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión física y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025. H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión psicológica y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025. H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su	V1: Carga laboral Física Psicológica Comportamental Afrontamiento V2: Nivel de estrés Factores ambientales Factores organizacionales Factores individuales	Tipo de investigación: - Aplicada Método y diseño de Investigación Método hipotético - Deductivo Diseño no experimental de corte transversal Población y Muestra 126 personas que conforman el personal de salud del CSMI Perú-Corea, Ventanilla 95 personas como muestra de estudio Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión afrontamiento y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025?		dimensión comportamental y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025. H4: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión afrontamiento y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla, 2025.		
---	--	--	--	--

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

PRESENTACIÓN

Buenos días, mi nombre es Carmen Urbina, soy estudiante de la Universidad Norbert Wiener y actualmente estoy desarrollando una investigación cuyo propósito es **determinar la relación entre carga laboral y el nivel de estrés del personal de salud en el Centro de Salud Materno Infantil Perú -Corea, Ventanilla 2025**. En este contexto, le solicito responder con total sinceridad las preguntas que se presentan a continuación. Agradezco profundamente su valiosa colaboración y le aseguro que toda la información proporcionada será tratada con absoluta confidencialidad y anonimato.

CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL

Se le presentará una lista de enunciados que detallan la frecuencia de sucesos que ocurren en el CSMI. Marque con (x) lo que usted crea conveniente.

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces. (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	-----------------	---------------------	----------------

Indicaciones: Este instrumento nos permitirá recopilar información sobre la sobre carga laboral que usted presenta por lo cual se le solicita que responda con total claridad y honestidad, sus datos y respuestas serán respetados. Asimismo, dicho instrumento tiene un tiempo de 20 a 25 minutos. Gracias

Instrucciones: A continuación, Ud. tiene que marcar la respuesta que mejor considere, en los casilleros con una (X).

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- Algunas veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN FÍSICA						
1	A Ud. sobrecarga laboral le permite combinar la posición de pie-sentado					
2	Ud. Mantiene la columna en posición recta durante su labor					
3	Ud. Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.					
4	Para Ud. sus tareas le exige desplazamientos					
5	Para Ud. El desplazamiento en tiempo inferior al 25% de la jornada laboral					
6	A Ud. Su trabajo le genera esfuerzo muscular					
7	Ud. Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña					
8	Ud. Durante su labor tiene mucho sueño					
9	Ud. Luego de terminar su jornada se siente cansada con ganas de querer dormir					
10	Ud. El trabajo de salud le genera dolor de cabeza					
11	Ud. Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos					
12	Para Ud. Los pesos que se manipulan son inferiores a 25 kg.					
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA						
13	Para Ud. El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo de salud es elevado.					
14	Ud. Siente mucha presión como interna de parte de las enfermeras					
15	Ud. Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento					

16	Ud. Tiene problema para concentrarse en su labor					
17	Para Ud. Su labor le genera desgaste mental					
18	Para Ud. La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.					
19	Para Ud. El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.					
20	Para Ud. El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como personal de salud					
DIMENSIÓN COMPORTAMENTAL						
21	Ud. Puede cometer algún error recibe mucha crítica					
22	Ud. El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta.					
23	Ud. Como personal de salud percibe que le falta experiencia práctica.					
24	Ud. Suele realizar su labor de personal de salud sin interrupciones					
25	Ud. Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad					
26	Ud. Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.					
27	Ud. Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás					
28	Ud. durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.					
DIMENSIÓN DE AFRONTAMIENTO						
29	Ud. En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo					
30	A Ud. recibió capacitación de la correcta manipulación de cargas					
31	Para Ud. El ritmo de trabajo es demandante					

32	Ud. Entiende las indicaciones con facilidad					
33	Para Ud. La rutina de trabajo es manejable.					
34	Ud. Percibe que es mejor organizarse en el trabajo					
35	Ud. recibe elogios por cumplir su jornada laboral					
36	Ud. Busca información sobre lo que desconoce					
37	Ud. considera que es importante observar los valores y confidencialidad					

Almeyda M. (55)

CUESTIONARIO DEL NIVEL DE ESTRÉS

Se le presentará una lista de enunciados que detallan la frecuencia de sucesos que ocurren en el CMI. Marque con (x) lo que usted crea conveniente.

Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	------------------------	-------------------	---------------------	----------------

Nº	Dimensiones	1	2	3	4	5
FACTORES AMBIENTALES						
1	Interrupciones frecuentes en el desempeño de sus funciones					
2	Cubrir temporalmente a otros servicios por falta de persona					
3	Personal y turno imprevisible (algo imprevisto)					
4	Realiza demasiadas tareas que no son de personal de salud (ejemplo: tareas administrativas)					
5	No contar con tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente					
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio					
7	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de personal de salud					
FACTORES ORGANIZACIONALES						
8	Realización de procedimientos de personal de salud que resultan dolorosos a los pacientes					
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora					
10	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana					
11	La muerte de un paciente					
12	Miedo a cometer un error en los cuidados del personal de salud de un paciente					
13	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio					
14	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha					
15	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo					
16	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente					
17	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente					
18	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes					
19	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente					
20	No disponer de una respuesta satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente					

21	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible					
22	Ver a un paciente sufrir					
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente					
24	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					
25	El médico no está presente en una urgencia medica					
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento					
27	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado					
FACTORES INDIVIDUALES						
28	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio					
29	Recibir críticas de un supervisor					
30	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios					
31	Problemas con uno o varios médicos					
32	Recibir críticas de un medico					
33	Problemas con un supervisor					
34	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionado al servicio					

Cuyo L. (56)

Muchas gracias

Anexo 3: Validez del instrumento

CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL

Validez

Variable 1: Sobrecarga laboral en enfermería

La sobrecarga de trabajo del personal de enfermería será medido por un cuestionario de 37 ítems que considera las dimensiones; física, psicológica, comportamental, afrontamiento (Sotelo, 2018)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Física (Definición operacional)

La sobrecarga física de trabajo del personal de enfermería será medido por 12 ítems, que considera indicadores como: Postura, desplazamiento, esfuerzo, hábitos, sueño, dolor, descanso, resistencia

DIMENSIONES / ítems e 1: Sobrecarga laboral en enfermería	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
SIÓN 1: Física							
Sobrecarga laboral de enfermería le permite combinar la posición de	✓		✓		✓		
ado							
tiene la columna en posición recta durante su labor	✓		✓		✓		
tiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
la tarea de enfermería le exige desplazamientos	✓		✓		✓		
El desplazamiento en tiempo inferior al 25% de la jornada laboral	✓		✓		✓		
enfermería le genera esfuerzo muscular	✓		✓		✓		
frecuencia tiene el hábito de rasarse y morderse la uña	✓		✓		✓		
nte su labor como interna de enfermería tiene mucho sueño	✓		✓		✓		
o de terminar su jornada como interna de enfermería se siente	✓		✓		✓		
con ganas de querer dormir	✓		✓		✓		
abajo de enfermería le genera dolor de cabeza	✓		✓		✓		
: descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos	✓		✓		✓		
Los pesos que se manipulan son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
SIÓN 2: Psicológica							
El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como	✓		✓		✓		
elevado.							
e mucha presión como interna de parte de las enfermeras	✓		✓		✓		
: relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento	✓		✓		✓		
problema para concentrarse en su labor como interna de	✓		✓		✓		
a							
Su labor le genera desgaste mental	✓		✓		✓		
a cantidad de documentos que se genera por cada paciente es	✓		✓		✓		
b.							
ii procesar la información es sencilla, se evita la memorización.	✓		✓		✓		
El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como interna de	✓		✓		✓		
c.							
SIÓN 3: Comportamental							

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Chacaliza Purillo Dela S
DNI: 21462682

Especialidad del
validador: Enfermería con mención en la Salud de la Mujer, del Niño
y del adolescente

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de Mayo del 2023


Lic. Delia Lucila Chacaliza Purillo
C.R.P. 24682
Médica "Miguel Alemán Cárdenas" HGO
Médica Especialista en Ginecología y Obstetricia
Médica de la Unidad de Ginecología y Obstetricia

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Aguirre Bravo Olivero Susana
DNI: 27423748

Especialidad del
validador: Psicología General del adulto y del adulto mayor

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de 05 del 2023



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vera Mory Yesenia Lizbeth

DNI: 76203393

Especialidad del

validador: Especialista en cuidados nefrológicos.

..... Maestría en gestión en los servicios de salud.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 05 del 2023


YESENIA LIZBETH VERA MORY
Lic. Enfermería
CEP 86860 RNE 23575
Mg. N°1453

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Rosa Dayanna Carquin Vargas

DNI: 73231386

Especialidad del

validador: Gerencia de Servicios de Salud

.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de Mayo del 2023


ROSA DAYANNA CARQUIN VARGAS
Lic. en Enfermería
CEP. 090173

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: MG. MARIA ELIZABETH REGALADO CUEVA

DNI: 46089052

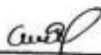
Especialidad del

validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de MAYO del 2023



María Elizabeth Regalado Cueva
LIC. EN ENFERMERIA
CEP. 62008 RNE. 12084

Firma del Experto Informante.

Confiabilidad

Confiabilidad Alfa de Crombach de la variable sobrecarga laboral

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
				Alfa de Cronbach	N de elementos
				.817	37
Casos	Válido	N	%		
	Excluido ^a	20	100,0		
		0	,0		
	Total	20	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
ITEM01	106,70	325,063	,164	,817	
ITEM02	105,80	329,747	,107	,818	
ITEM03	106,45	326,787	,133	,818	
ITEM04	106,20	347,326	-,265	,829	
ITEM05	106,55	322,261	,203	,816	
ITEM06	106,05	342,366	-,153	,826	
ITEM07	105,80	333,011	,021	,822	
ITEM08	105,70	326,642	,158	,817	
ITEM09	105,75	317,461	,372	,810	
ITEM10	106,25	335,882	-,025	,823	
ITEM11	106,05	306,471	,576	,803	
ITEM12	106,30	317,168	,309	,812	
ITEM13	106,10	324,095	,212	,815	
ITEM14	105,95	322,050	,295	,813	
ITEM15	106,50	320,895	,334	,812	
ITEM16	106,15	313,397	,429	,808	
ITEM17	106,30	300,537	,613	,801	
ITEM18	106,50	318,579	,346	,811	
ITEM19	106,35	305,292	,545	,803	
ITEM20	106,45	329,839	,110	,818	
ITEM21	106,30	331,905	,059	,820	
ITEM22	106,80	316,063	,344	,811	
ITEM23	106,05	317,945	,422	,809	
ITEM24	105,95	331,524	,103	,817	
ITEM25	106,15	318,766	,317	,812	
ITEM26	106,20	309,011	,638	,803	
ITEM27	106,20	324,168	,262	,814	
ITEM28	105,65	310,871	,482	,806	
ITEM29	106,10	302,095	,726	,799	
ITEM30	106,15	304,450	,584	,802	
ITEM31	106,05	317,103	,391	,810	
ITEM32	105,80	315,642	,387	,810	
ITEM33	105,75	320,197	,290	,813	
ITEM34	105,95	315,945	,438	,808	
ITEM35	106,45	319,313	,289	,813	
ITEM36	106,30	314,221	,397	,809	
ITEM37	105,85	313,082	,476	,807	

CUESTIONARIO DEL NIVEL DE ESTRÉS

Validez

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Factores Ambientales								
1	Interrupciones frecuentes en el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
2	Cubrir temporalmente a otros servicios por falta de personal	✓		✓		✓		
3	Personal y turno imprevisible (algo imprevisto)	✓		✓		✓		
4	Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas)	✓		✓		✓		
5	No contar con tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente	✓		✓		✓		
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	✓		✓		✓		
7	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Factores organizacionales								
8	Realización de procedimientos de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	✓		✓		✓		
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	✓		✓		✓		
10	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	✓		✓		✓		
11	La muerte de un paciente	✓		✓		✓		
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	✓		✓		✓		
13	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio	✓		✓		✓		
14	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	✓		✓		✓		
15	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	✓		✓		✓		
16	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente	✓		✓		✓		

17	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	✓		✓		✓		
18	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes	✓		✓		✓		
19	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	✓		✓		✓		
20	No disponer de una respuesta satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente	✓		✓		✓		
21	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	✓		✓		✓		
22	Ver a un paciente sufrir	✓		✓		✓		
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente	✓		✓		✓		
24	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	✓		✓		✓		
25	El médico no está presente en una urgencia médica	✓		✓		✓		
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	✓		✓		✓		
27	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Factores Individuales		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio	✓		✓		✓		
29	Recibir críticas de un supervisor	✓		✓		✓		
30	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) de otros servicios	✓		✓		✓		
31	Problemas con uno o varios médicos	✓		✓		✓		
32	Recibir críticas de un médico	✓		✓		✓		
33	Problemas con un supervisor	✓		✓		✓		
34	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionado al servicio	✓		✓		✓		

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Juan Carlos Le Tasse Valz DNI: 74294635

Especialidad del validador: Psicología Suficiencia

14 de Mayo del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Juan Carlos Le Tasse Valz DNI: 74294635

Especialidad del validador: Psicología Suficiencia

14 de Mayo del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

34	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionado al servicio	x		x		x	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Salvador Bernaz Flavio R. DNI: 04225234

Especialidad del validador: Psicología educativa

04 de Mayo del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): instrumento aplicable

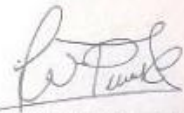
Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Puma Cabrera Alvarado DNI: 41402047

Especialidad del validador: Mg. en Ingeniería en Salud Pública
14 de Mayo del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Puma Cabrera Alvarado DNI: 41402047

Especialidad del validador: Mg. en Ingeniería en Salud Pública
14 de Mayo del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Confiabilidad

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre estrés

Encuesta	Edad	Sexo	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34	
1	42	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	
2	41	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	4	1	1	3	1	1	1	2	
3	40	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	3	
1	39	1	1	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	
5	29	1	3	3	2	2	1	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3
6	58	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	
7	52	1	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2
8	53	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	1	1	2	2
9	32	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
10	29	1	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,843	,840	34

Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 30 de julio del 2025.

Autor Responsable:

CARMEN ROSA URBINA CHACHAYMA

Exp. N°: 1863-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "CARGA LABORAL Y NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL PERU - COREA, VENTANILLA 2025" Versión Nro. 1, con fecha 21/07/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

CARMEN ROSA URBINA CHACHAYMA

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Alumna: Carmen Urbina.

Título: “Carga laboral y el estrés del personal de salud en un CSMI, Perú – Corea Ventanilla, 2025”

Propósito del estudio: “Determinar la relación entre carga laboral y el estrés del personal de salud en un CSMI, Perú – Corea Ventanilla, 2025”

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo e incentivos: Usted no hará ningún gasto durante el estudio.

Confiability: la información que proporcione estará protegida, ya que es una información totalmente confidencial.

Renuncia: Usted tiene todo el derecho de retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios que usted tiene derecho.

Consultas Posteriores: Si usted tiene preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o cerca de la investigación pueden comunicarse conmigo, Alumna: Carmen Urbina, al celular 912255541 correo:rosafem20@hotmail.com

Participación Voluntaria: Su participación es totalmente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

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.

Nombre participante:
investigador:

DNI:

Nombre

DNI

Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos




CONSTANCIA N°086-2025-COMITÉ DE ETICA/UI/DIRESACALLAO

El que suscribe, presidente del Comité de Etica para la Investigacion de la Direccion Regional de Salud del Callao, deja constancia que el proyecto de investigacion titulado "CARGA LABORAL Y NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL PERU COREA PACHACUTEC, VENTANILLA 2025" ha sido evaluado y aprobado por nuestro Comité Institucional de Etica en Investigacion, no habiendose encontrado objeciones en dicho protocolo de acuerdo a los estandares propuestos por nuestro Comité y se ejecutara bajo la responsabilidad de CARMEN ROSA URBINA CHACHAYMA.

La fecha de aprobacion tendra vigencia desde el 17 de noviembre del 2025 al 16 de noviembre del 2026; los tramites para su renovacion deberan iniciarse por lo menos 30 dias previos a su vencimiento.

Se debe notificar a este Comité cualquier cambio en el Protocolo, en el consentimiento informado o eventos adversos, de igual forma al finalizar la investigacion debera ser presentada de forma fisica y magnetica a traves de la Unidad de Investigacion de la DIRESA Callao.

Callao, 17 de noviembre del 2025



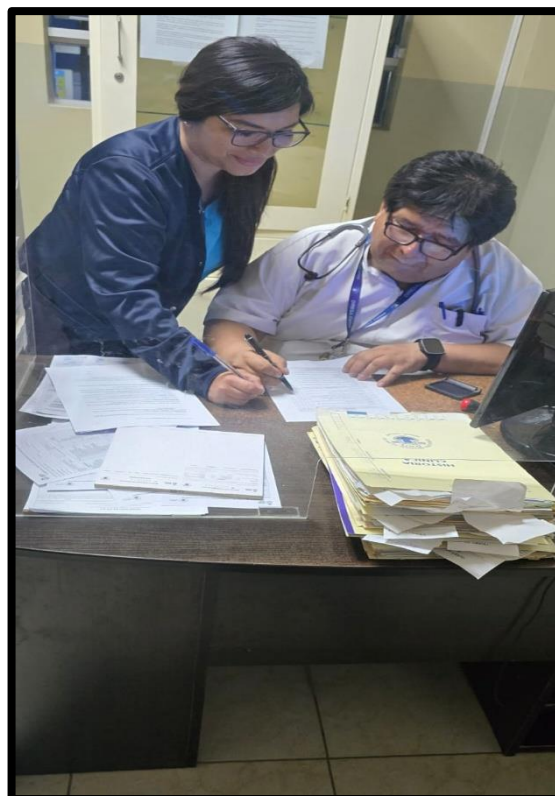
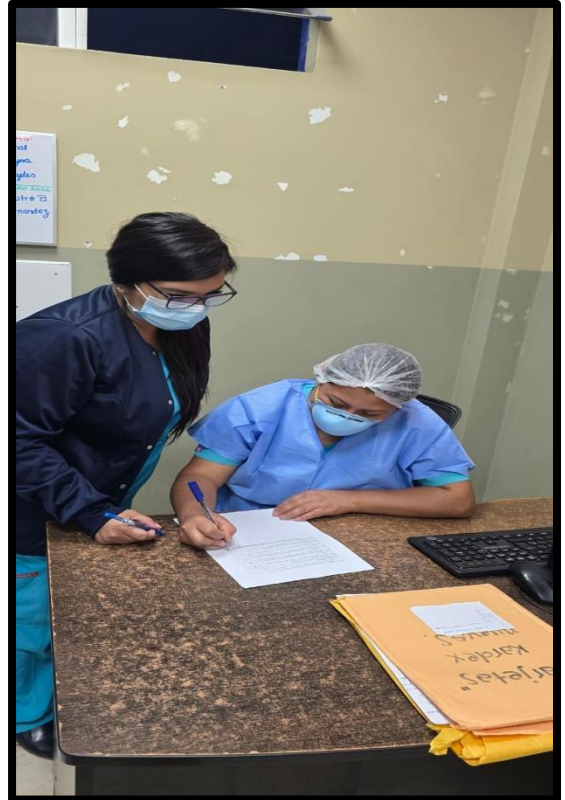
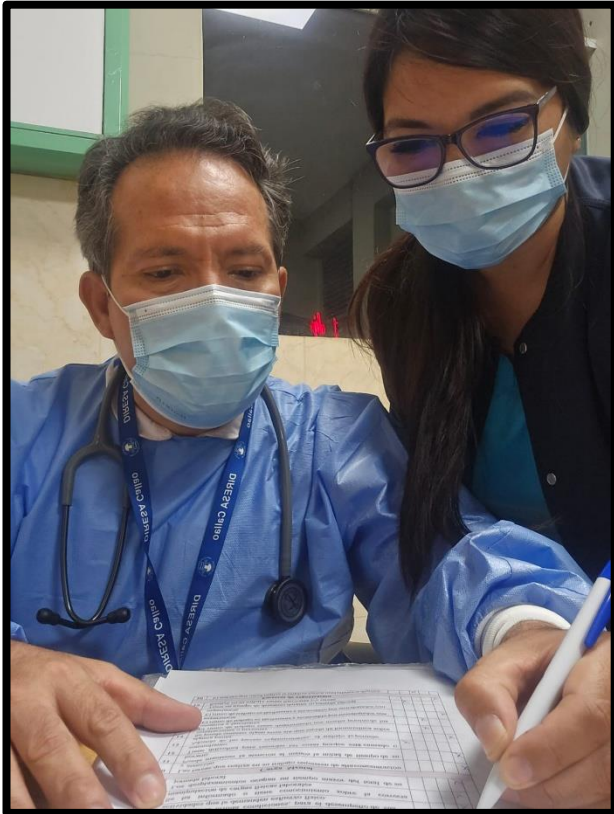


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

DR. RONALD ESPINOZA AYALA MONDINO
C.M. 272239
Presidente
Comité de Etica Para la Investigación
Direccion Regional de Salud del Callao

REAM/HAD/

Evidencias fotográficas



Base de datos

CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL																																					V		
Nº	DIMENSIÓN FÍSICA												DIMENSIÓN PSICOLÓGICA								DIMENSIÓN COMPORTAMENTAL								DIMENSIÓN DE AFRONTAMIENTO										
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36		Item37	
1	5	1	3	5	5	2	1	2	3	5	2	5	1	3	5	5	5	1	5	1	3	5	5	1	3	5	5	2	1	2	3	5	2	5	1	3	5	1	2
2	5	1	4	3	1	3	5	5	4	3	5	5	1	4	3	1	5	1	5	1	4	3	5	1	4	3	1	3	5	5	4	3	5	5	1	4	3	1	2
3	3	4	4	4	1	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	1	3
4	5	2	3	2	5	5	4	2	3	2	2	5	2	3	2	5	5	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	5	4	2	3	2	2	5	2	3	2	1	
5	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	1	0
6	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	8	
7	4	2	4	2	4	5	3	3	4	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	3	3	4	2	3	4	2	4	2	1	
8	2	5	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	5	2	2	8	

$\frac{2}{3}$	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1 1 1		
$\frac{2}{4}$	5	2	3	2	5	5	4	2	3	2	2	5	2	3	2	5	5	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	5	4	2	3	2	2	5	2	3	2	1 1 8
$\frac{2}{5}$	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	1 0 4
$\frac{2}{6}$	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	8 7
$\frac{2}{7}$	4	2	4	2	4	5	3	3	4	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	3	3	4	2	3	4	2	4	2	1 1 8
$\frac{2}{8}$	2	5	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	5	2	2	8 5
$\frac{2}{9}$	4	1	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	1	4	5	5	4	1	4	1	4	5	4	1	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	1	4	5	1 3 8
$\frac{3}{0}$	3	5	4	1	1	3	2	4	4	1	4	3	5	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	4	1	1	3	2	4	4	1	4	3	5	4	1	1 1 2
$\frac{3}{1}$	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	5 7
$\frac{3}{2}$	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4 2
$\frac{3}{3}$	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4 5
$\frac{3}{4}$	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4 6
$\frac{3}{5}$	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	1 0 4
$\frac{3}{6}$	3	5	4	1	1	3	2	4	4	1	4	3	5	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	4	1	1	3	2	4	4	1	4	3	5	4	1	1 1 2

5 0	3	5	4	1	1	3	2	4	4	1	4	3	5	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	4	1	1	3	2	4	4	1	4	3	5	4	1	1 2	
5 1	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	1 0 4	
5 2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4 2	
5 3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4 5
5 4	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4 6	
5 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1 1 1	
5 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1 1 1	
5 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1 1 1	
5 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1 1 1	
5 9	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	1 0 4	
6 0	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	8 7	
6 1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4 6	
6 2	5	1	3	5	5	2	1	2	3	5	2	5	1	3	5	5	5	1	5	1	3	5	5	1	3	5	5	2	1	2	3	5	2	5	1	3	5	1 2 1	

$\frac{6}{3}$	5	1	4	3	1	3	5	5	4	3	5	5	1	4	3	1	5	1	5	1	4	3	5	1	4	3	1	3	5	5	4	3	5	5	1	4	3	$\frac{1}{24}$
$\frac{6}{4}$	3	4	4	4	1	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	$\frac{1}{35}$
$\frac{6}{5}$	5	2	3	2	5	5	4	2	3	2	2	5	2	3	2	5	5	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	5	4	2	3	2	2	5	2	3	2	$\frac{1}{18}$
$\frac{6}{6}$	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	$\frac{1}{40}$
$\frac{6}{7}$	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	$\frac{8}{7}$
$\frac{6}{8}$	4	2	4	2	4	5	3	3	4	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	3	3	4	2	3	4	2	4	2	$\frac{1}{18}$
$\frac{6}{9}$	2	5	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	5	2	2	$\frac{8}{5}$
$\frac{7}{0}$	4	1	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	1	4	5	5	4	1	4	1	4	5	4	1	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	1	4	5	$\frac{1}{38}$
$\frac{7}{1}$	3	5	4	1	1	3	2	4	4	1	4	3	5	4	1	1	3	5	3	5	4	1	3	5	4	1	1	3	2	4	4	1	4	3	5	4	1	$\frac{1}{12}$
$\frac{7}{2}$	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	$\frac{1}{40}$
$\frac{7}{3}$	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	3	4	1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	4	3	$\frac{1}{40}$
$\frac{7}{4}$	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	$\frac{4}{5}$
$\frac{7}{5}$	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	$\frac{4}{6}$

CUESTIONARIO DEL NIVEL DE ESTRÉS																																		V 2	
° N	FACTORES AMBIENTALES							FACTORES ORGANIZACIONALES																	FACTORES INDIVIDUALES										
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33		Item34
1	5	5	4	2	1	5	1	1	1	3	2	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	1	3	2	1	5	5	1	1	1	3	2	1	83
2	1	1	5	3	5	5	2	5	2	1	3	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	2	1	3	5	5	5	2	5	2	1	3	5	118
3	2	5	5	1	3	2	1	2	5	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	5	1	1	3	2	2	1	2	5	1	1	3	75
4	5	1	5	1	4	5	4	4	3	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	1	4	5	5	4	4	3	5	1	4	130
5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	2	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	4	4	5	5	3	5	5	2	4	4	141
6	3	4	5	2	3	1	5	2	2	5	2	3	1	5	2	1	1	5	2	1	5	2	2	5	2	3	1	1	5	2	2	5	2	3	95
7	3	2	4	1	4	1	2	4	2	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	1	2	4	2	2	1	4	1	1	2	4	2	2	1	4	78
8	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89
9	1	1	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	95
10	3	1	2	5	2	2	4	3	1	5	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	1	5	5	2	2	2	4	3	1	5	5	2	101
11	2	5	4	1	4	5	3	3	2	3	1	4	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	2	3	1	4	5	5	3	3	2	3	1	4	111
12	3	2	3	5	4	1	5	1	1	1	5	4	1	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	4	1	1	5	1	1	1	5	4	87
13	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	39
14	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	54
15	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	39
16	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	49

1 7	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	39		
1 8	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
1 9	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	39		
2 0	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
2 1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
2 2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
2 3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	54
2 4	5	1	5	1	4	5	4	4	3	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	1	4	5	5	4	4	3	5	1	4	13 0	
2 5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	2	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	4	4	5	5	3	5	5	2	4	4	14 1	
2 6	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
2 7	3	2	4	1	4	1	2	4	2	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	1	2	4	2	2	1	4	1	1	2	4	2	2	1	4	78	
2 8	5	5	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	93	
2 9	1	1	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	95	
3 0	3	1	2	5	2	2	4	3	1	5	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	1	5	5	2	2	2	4	3	1	5	5	2	10 1	
3 1	2	5	4	1	4	5	3	3	2	3	1	4	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	2	3	1	4	5	5	3	3	2	3	1	4	11 1	
3 2	3	2	3	5	4	1	5	1	1	1	5	4	1	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	4	1	1	5	1	1	1	5	4	87	
3 3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	39	
3 4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	54

$\frac{3}{5}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
$\frac{3}{6}$	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	49
$\frac{3}{7}$	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	39	
$\frac{3}{8}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
$\frac{3}{9}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
$\frac{4}{0}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
$\frac{4}{1}$	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	54
$\frac{4}{2}$	1	1	5	3	5	5	2	5	2	1	3	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	2	1	3	5	5	5	2	5	2	1	3	5	$\frac{11}{8}$	
$\frac{4}{3}$	2	5	5	1	3	2	1	2	5	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	5	1	1	3	2	2	1	2	5	1	1	3	75	
$\frac{4}{4}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	
$\frac{4}{5}$	5	5	3	4	4	5	3	5	5	2	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	4	4	5	5	3	5	5	2	4	4	$\frac{14}{1}$	
$\frac{4}{6}$	3	4	5	2	3	1	5	2	2	5	2	3	1	5	2	1	1	5	2	1	5	2	2	5	2	3	1	1	5	2	2	5	2	3	95	
$\frac{4}{7}$	3	2	4	1	4	1	2	4	2	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	1	2	4	2	2	1	4	1	1	2	4	2	2	1	4	78	
$\frac{4}{8}$	5	5	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	93	
$\frac{4}{9}$	1	1	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	95	
$\frac{5}{0}$	3	1	2	5	2	2	4	3	1	5	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	1	5	5	2	2	2	4	3	1	5	5	2	$\frac{10}{1}$	
$\frac{5}{1}$	2	5	4	1	4	5	3	3	2	3	1	4	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	2	3	1	4	5	5	3	3	2	3	1	4	$\frac{11}{1}$	
$\frac{5}{2}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89	

5 3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	39		
5 4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	54	
5 5	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89
5 6	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89
5 7	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89
5 8	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	54
5 9	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	39	
6 0	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89
6 1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89
6 2	1	1	5	3	5	5	2	5	2	1	3	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	2	1	3	5	5	5	2	5	2	1	3	5	11 8
6 3	2	5	5	1	3	2	1	2	5	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	5	1	1	3	2	2	1	2	5	1	1	3	75
6 4	5	1	5	1	4	5	4	4	3	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	1	4	5	5	4	4	3	5	1	4	13 0
6 5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	2	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	4	4	5	5	3	5	5	2	4	4	14 1
6 6	3	4	5	2	3	1	5	2	2	5	2	3	1	5	2	1	1	5	2	1	5	2	2	5	2	3	1	1	5	2	2	5	2	3	95
6 7	3	2	4	1	4	1	2	4	2	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	1	2	4	2	2	1	4	1	1	2	4	2	2	1	4	78
6 8	5	5	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	93
6 9	1	1	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	4	95
7 0	3	1	2	5	2	2	4	3	1	5	5	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	1	5	5	2	2	2	4	3	1	5	5	2	10 1

$\frac{8}{9}$	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	54
$\frac{9}{0}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89
$\frac{9}{1}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89
$\frac{9}{2}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89
$\frac{9}{3}$	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	54
$\frac{9}{4}$	2	5	5	1	3	2	1	2	5	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	5	1	1	3	2	2	1	2	5	1	1	3	75
$\frac{9}{5}$	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	89

19% 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

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

- 17% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 16% 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.uwienner.edu.pe	11%
2	Trabajos entregados	uwienner on 2023-03-05	1%
3	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-06-07	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-10	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Científica del Sur on 2020-09-21	<1%
9	Trabajos entregados	uwienner on 2023-02-16	<1%
10	Trabajos entregados	Blackboard on 2026-07-03	<1%
11	Trabajos entregados	uwienner on 2023-02-21	<1%