



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

Trabajo Académico

Estrés laboral y clima organizacional del personal de Enfermería en centro
quirúrgico de un hospital de Callao, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Sánchez Mondragón, Isenia Yurel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0027-2722>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

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, **Sanchez Mondragon, Isenia Yurel**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Académica de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "**Estrés laboral y clima organizacional del personal de Enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Callao, 2025**" Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 09542548, ORCID N°: 0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de (30) (treinta) % con código **oid:14912:563487056** 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
Sanchez Mondragon Isenia Yurel
 DNI: 74646699



.....
 Firma
 Marcos Antonio Montoro Valdivia
 DNI: 09542548

Lima, 04/03/2026

 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.

El resultado de la similitud general muestra un 10% excedente; igualmente la primera fuente primaria presenta un 1% excedente del porcentaje permitido. Estos excedentes corresponden a aspectos metodológicos que se centran mayormente en los anexos los cuales son: la matriz de consistencia, los dos instrumentos y el formato de consentimiento informado.

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis padres en especial a mi hermana Neydi, por ser mi ejemplo de admiración, con sus palabras sabias que me guiaron para llegar lejos y a no rendirme.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme culminar un objetivo más, a mis hermanos, y profesora por su paciencia para cumplir este proyecto.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	III
Agradecimiento	IV
Índice	V
Resumen	VIII
Abstract.....	IX
1. EL PROBLEMA.....	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problema específico	13
1.3. Objetivo de investigación	13
1.3.2. Objetivo general.....	13
1.3.3. Objetivo específico	13
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.2.2 Metodológica.....	14
1.4.2. Práctica.....	14
1.5. Delimitación de la investigación.....	15

1.5.1.	Temporal.....	15
1.5.2.	Espacial.....	15
1.5.3.	Población o unidad de análisis.....	15
2.	MARCO TEÓRICO.....	16
2.1	Antecedentes.....	16
<u>2.2.</u>	Bases teóricas.....	19
2.3.2.	Hipótesis general.....	30
2.3.3.	Hipótesis específicas.....	31
3.	METODOLOGÍA.....	32
3.1.	Método de la investigación.....	32
3.2.	Enfoque investigativo.....	32
3.3.	Tipo de investigación.....	33
3.4.	Diseño de la investigación.....	33
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	33
3.6.	Variable y operacionalización.....	35
3.7.	Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.7.1.	Técnica.....	36
3.7.2.	Descripción de instrumento.....	36
3.7.4	Confidencialidad.....	38

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	38
3.9. Aspectos éticos	39
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	40
4.1 Cronograma de actividades.....	40
<u>4.2. Presupuesto.....</u>	<u>41</u>
5. REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	50
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	51
Anexo 2: Instrumento	52
Anexo 3: Formato del consentimiento informado	57

RESUMEN

A nivel internacional requiere de una cantidad suficiente de enfermeros y enfermeras que satisfagan la creciente demanda de paciente que aumenta hoy en día, la pandemia que ocurrió en estos últimos años es un claro ejemplo de la situación que se está viviendo con el personal de salud, en donde son sometidos a la sobrecarga de trabajo es una de las múltiples variables laborales que se utilizan hoy en día, es un escenario que a la larga se transforma en un factor estresante para estos profesionales de la salud, lo cual conduce al estrés laboral ya que es un problema frecuente en el profesional de enfermería que impacta tanto la salud física como mental y afecta de manera desfavorable en la atención de calidad que se debe dar a los pacientes, por lo tanto, el clima organizacional son parte esencial de la vida de los profesionales de enfermería, esto va influir de manera positiva en la atención del paciente, la productividad y el rendimiento, la calidad que pueden brindar y el compromiso con la organización y el buen desempeño de la profesión. **Objetivos:** “Determinar la relación existe entre la dimensión Superiores y recursos con clima organizacional del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Callao 2025” **Metodología:** es de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal, observacional. Población y muestra es de 60 enfermeros profesionales. Para la recolección de datos se utilizará una encuesta

Palabras claves: Estrés laboral, clima organizacional, profesionales de enfermería, centro quirúrgico.

ABSTRACT

Internationally, there is a need for a sufficient number of nurses to meet the growing demand from patients. The pandemic of recent years is a clear example of the situation faced by healthcare personnel, who are subjected to excessive workloads. This is one of the many workplace variables used today, and it is a scenario that, in the long run, becomes a stressful factor for these healthcare professionals, leading to work-related stress. This is a frequent problem among nursing professionals, impacting both their physical and mental health and negatively affecting the quality of care that should be provided to patients. Therefore, the organizational climate is an essential part of the lives of nursing professionals. It will positively influence patient care, productivity and performance, the quality they can provide, their commitment to the organization, and the overall performance of the profession.

Objective: “To determine the relationship that exists between the Superior dimension and resources with the organizational climate of nursing staff in a surgical center of a hospital in Callao 2025”. **Methods:** This study employs a quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional, and observational approach. The population and sample consist of 60 professional nurses. Data will be collected using a survey.

Keywords: Work stress, organizational climate, nursing professionals, surgical center

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés es un conjunto de respuestas cognitivas, conductuales, emocionales y fisiológicas que los individuos que tengan un nivel de estrés, evidencian varios síntomas como; dolor en el pecho, hormigueo, sudor en la palma de las manos falta de apetito, contractura muscular entre otros. Es un fenómeno cada vez más común que afecta la salud física y mental de los empleados y puede ocasionar un deterioro del clima organizacional de la compañía (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe el estrés como una serie de respuestas fisiológicas que acondicionan al organismo para la actividad. Se estima que la depresión asociada al estrés será la segunda causa de enfermedades cardiovasculares y endocrinas para 2030, lo que provocará una jubilación anticipada de los enfermeros. En la misma línea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe el estrés en el trabajo de la siguiente forma: la enfermedad amenaza a las economías de los países industrializados (2).

La Universidad de Panamá, publicó un estudio sobre una institución de salud pública, con las variables estrés laboral y clima organizacional donde participaron 65 personas los resultados los promedios son 17%, 16% y 15%. 75% señalan niveles de estrés bajos, concluyendo que los trabajadores presentan niveles de estrés bajo debido canalizan de manera adecuada el estrés mediante el afrontamiento y como resultado consiguen un clima laboral favorable (3).

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) realizó una encuesta a 537 personas trabajadores de la institución, en donde los resultados fueron los siguientes, el

31.1% (168) tiene estrés leve mientras que el 32.4% (174) presentan estrés alto y el 17.9% (96) un nivel grave, más afectadas fueron del sexo femenino, solteros y los médicos que están realizando su residencia (4). Por otro lado, a Universidad del Área Andina Valledupar, encontró que el 66% de los empleados de una organización tienen un bajo riesgo de estrés laboral, mientras que se comparó con otro estudio de Jully y Quispe donde obtuvieron sus resultados que el 87.50%, y el clima laboral favorable con un 44.05%, donde se evidencia que la mayoría de los trabajadores presentan estrés laboral (5).

En Ecuador realizaron un estudio sobre el estrés en el trabajo y ambiente de la organización en los miembros operativo del cuerpo de Bomberos de Portoviejo, demostraron el 56% de los empleados tienen nivel de estrés bajo, y el 3% expresó tener un alto nivel, los trabajadores manifestaron que se sienten cómodos dentro de su institución y tiene un alto nivel de compañerismos y un conjunto de personas manifestó que no se sentían cómodos con las actividades internas que llevan a cabo (6).

En Lima, un informe señaló que el nivel de estrés en los profesores peruanos es de nivel medio (80.7%), bajo (17,9%), alto (1,4%), lo profesores manifiestan que ellos realizan actividades que no son congruentes con las de su formación, por ese motivo adquieren sentimientos negativos respecto al su entorno laboral. Los resultados de este estudio permiten que las políticas establecidas por el Ministerio de Educación influyan de manera positivamente y algunas veces negativa en las relaciones de los docentes (7).

En Lambayeque la Universidad Pedro Ruiz Gallo, se realizó un estudio en una población administrativa de una organización, donde los trabajadores presentan estrés laboral médico (62%), se presenta una diferencia notable entre los trabajadores hombres y mujeres en cuanto al estrés laboral, las mujeres son más propensas al sufrir, mientras en

el clima organizacional es 71% nivel medio, no existe una diferencia entre mujeres y hombres en clima organizacional (8).

La Universidad Católica también realizó otro estudio donde participaron 253 colaboradores de un Gobierno Regional del Perú, donde 147 son varones y 102 son mujeres, llegaron a la conclusión que el estrés laboral impacta significativamente en el clima organizacional (9). Otro estudio similar se realizó en la institución Educativa San Juan De Miraflores, en el año 2020, participaron 103 personas, donde los resultados que lograron fue inverso y significativo el entorno de trabajo y el estrés laboral en los profesores de la institución, según los análisis estadísticos concluye que hay una relación, dijeron que el clima organizacional es bajo, lo que se debe a que un 33% nivel moderado de estrés, un 60% de los participantes indicaron que hay un estrés alto (10).

En el contexto actual, en centro quirúrgico de un hospital de Callao, se observado en los enfermeros sienten mucha la presión por parte de su jefatura, y no les da mucho tiempo entre cirugía y cirugía, donde ellos no pueden brindar una buena atención al paciente, ellos están pesando que el tiempo que se les agota, y se estresan cuando las cirugías no terminan en el horario de su salida y se tienen que quedar, algunas veces no tienen reemplazo y su jefa les hace quedar, el clima no es armonioso, no socializan entre compañeros, cada uno están pensando en sus cirugías, ellas mencionan que hablaron con su jefa inmediata para el aumento de personal y así no haya mucha sobrecarga laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe el estrés laboral y clima organizacional del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Callao, 2025?

1.2.2. Problema específico

- a. ¿Qué relación existe entre la dimensión Superiores y recursos con el clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital?
- b. ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y equipo de trabajo con el clima organizacional del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital?

1.3. Objetivo de investigación

1.3.2. Objetivo general

Determinar la relación existe entre estrés laboral y clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital.

1.3.3. Objetivo específico

- a. Determinar la relación existe entre la dimensión superiores y recursos con clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital.
- b. Determinar la relación existe entre la dimensión Organización y equipo de trabajo con clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Siguiente investigación se dará a conocer las variables, estrés laboral como influye de manera negativa o positiva a la segunda variable que el clima organizacional en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Callo, en el servicio de centro quirúrgico. Se busca aportar nuevos conocimientos con la ayuda de teorías que sostengan las consecuencias que el estrés laboral puede tener, los altos niveles de estrés y un mal ambiente laboral, además podría servir como referencia para futuros profesionales en la relación al tema.

1.2.2 Metodológica

Los métodos de la investigación se utilizarán para justificar metodológicamente debido a que estos instrumentos determinarán la relación entre las variables de estudio y los resultados obtenidos contribuirán a determinar si hay o no una conexión significativa entre las dos variables mencionadas.

1.4.2. Práctica

Consiste en dar a conocer los resultados encontrados de las variables de estudio, beneficiará a la población mencionada, dado que el objetivo es proporcionar una respuesta a las dificultades presentes asociados con elevados niveles de estrés en los enfermeros, mejorar el clima organizacional, de buscar hallar una estrategia que permita mantener un balance de salud mental y física, sin poner en riesgo la salud del paciente de esta forma dar un mejor servicio de calidad a los usuarios.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El proyecto se llevará a cabo desde mayo a diciembre 2025 en la población mencionada.

1.5.2. Espacial

La investigación será aplicada de un hospital de Callao.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Los profesionales enfermería del área centro quirúrgico del hospital del callao.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Guzmán et al. (11), en 2022, llevaron a cabo una investigación en Ecuador con el objetivo de “explicar el nivel y los factores de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica”. El estudio es de tipo descriptivo en diferentes bases científicas, se empleó la encuesta de estrés y la muestra fue compuesta por 100 enfermeros profesionales; se utilizó la encuesta de estrés laboral, resultados del profesional de enfermería en el área quirúrgica fue que los niveles de estrés que experimentan son altos debido a un desequilibrio entre factores individuales el ambiente laboral inadecuado. Se llega a la conclusión de que el estrés en los trabajadores de enfermería es alto, situación que demanda mucho esfuerzo físico y mental, carga excesiva en el trabajo.

Briñez et al. (12), en 2023, realizaron una investigación en Colombia con el objetivo “evaluar la relación entre el bienestar laboral y la capacidad de trabajo percibida por el personal de salud que labora en el servicio quirúrgico en dos instituciones de salud”. El estudio tiene una perspectiva correlacional y es de naturaleza cuantitativa, la muestra fue de 151 profesionales del hospital; se utilizó instrumento de bienestar laboral y la herramienta de capacidad para el trabajo. Los resultados en más de 50% del personal de enfermería perciben un nivel regular de calidad de vida profesional, a su vez influye la satisfacción laboral es percibida moderadamente por más de 50% del personal, se concluye que el personal de enfermería se evidencian mayor riesgo psicosocial y laboral.

Ferraz (13), en 2020, desarrolló una investigación en España con el objetivo de “medir aquellos factores derivados del trabajo que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería y técnicos de enfermería en el área quirúrgica hospitalaria”. El estudio cuantitativo, descriptiva de la prevalencia (transversal) y retrospectiva. La muestra consistió de 143; se utilizó la escala de estrés (PERCEIVED STRESS) el cuestionario de satisfacción laboral (S10/12) y la escala Goldberg (GHQ28) de salud general. salud general de y la escala de estrés Los resultados: el personal presenta muy buen estado general con el 84%, en satisfacción laboral con la mediana 58% y estrés laboral 56% máximo de nivel de estrés, se concluye que el personal tiene un buen estado general y se podría mejorar elevando la satisfacción en el trabajo y optimizando los factores laborales y sociales del estrés laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Moscoso (14), en el año 2023, desarrolló un estudio en Cusco con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo Callo Rodríguez de Sicuani – Cusco 2021”. El estudio fue de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional; con una muestra de 47 enfermeros; se utilizó el cuestionario de (MBI-HSS). Los resultados fueron un nivel de estrés medio con un 44% mientras en desempeño laboral bueno con 47%. Se concluye que, el rendimiento de los trabajadores en centro quirúrgico será mejor si hay menos estrés laboral.

Zúñiga (15), en el 2023, desarrolló un estudio en Arequipa con el objetivo de “determinar la influencia del clima organizacional con el síndrome de Burnout en el personal profesional de Enfermería de centro quirúrgico de la clínica San Juan de Dios Arequipa-

2023”. El estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal; con una muestra de 21 enfermeras; se utilizó un cuestionario de clima organizacional y un instrumento de Maslach. Los resultados fueron 52.4% perciben un buen clima organizacional, el 28.6% presentan un riesgo moderado, el 47% de los integrantes de síndrome de Burnout percibe un clima organizacional regular y el 23% tiene un riesgo leve. Se concluye que el clima organizacional más de la mitad del personal de enfermeros lo califica como bueno, mientras que menos de la mitad como malo, mientras en el síndrome de Burnout tiene una predisposición moderada y el riesgo es leve.

Bracho (16), en 2025, realizó un estudio en Lima con el objetivo de “determinar de qué manera el clima organizacional influye en el estrés laboral del personal que labora en centro endoscópico de la clínica Internacional 2022”. El estudio de un diseño transversal, descriptivo y correlacional; con una muestra de 20 enfermeros; utilizaron un instrumento de clima organizacional y estrés laboral (MBI). Los resultados fueron: en estrés laboral fue percibida un nivel de agotamiento emocional (4.93) fue alto en estrés laboral, mientras que en clima organización fueron: la comunicación tuvo el puntaje más baja (3.31) y la dimensión mejor valorada fue la segunda (3.52). se llega a la conclusión de que el grado de estrés entre los trabajadores de enfermería disminuye cuando se percibe un buen clima organizacional.

Mantilla (17), realizó una investigación en Trujillo con el objetivo de “determinar la relación entre clima organizacional con el estrés laboral de enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque, 2022”. El estudio fue descriptivo correlacional y transversal; la muestra estuvo conformado con 30 enfermeros; se utilizó instrumento de clima organizacional y el cuestionario de estrés. Los resultados se observaron que el 86.6% reportó un clima organizacional medianamente adecuado, y el 10% lo consideró adecuado, en tanto

que un 93.3% mostró un nivel medio de estrés laboral mientras que el 6,7% tiene un nivel bajo de estrés. Se llega a la conclusión de que gran parte del personal perciben algunas falencias en el entorno de trabajo, mientras que en el estrés laboral la mayoría indicó que está expuesto a niveles de estrés que, si bien no son extremos, pero si son lo suficientemente altos como para afectar su bienestar en su desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Conceptualización del Estrés

Indica que Hans definió al estrés ante la (OMS) como una “respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior y el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico”. El estrés es un fenómeno que ha sido parte de la humanidad, los estudios remontan desde los orígenes, el filósofo como Hipócrates ya hacían referencias al respecto, la adversidad, aflicción y experiencias negativas, así como el sufrimiento debido a una acumulación de energías negativas. La conceptualización del estrés es muy compleja debido a que esta variable de estudio es multifactorial (2).

Por otro lado, León y Fornés indicaron que el “estrés es un fenómeno multivariable resultante de la relación entre la persona y los eventos de su medio”, significa que según los autores el estrés son alteraciones producidos por el entorno donde se relaciona el ser humano día a día, los factores son infinitudes, pero dependen como se canalizan las situaciones

inesperadas que ocurre en su entorno y las respuestas psíquicas, fisiológicas, así como cognitivas dependerán de las experiencias que cada uno ha vivido (19).

Los teóricos consideran a esta variable como un agotamiento del esfuerzo y una dificultad para poder generar un equilibrio desgastado, los autores mencionan que la percepción del sujeto es algo amenazante, esto genera imposibilidad para poder visualizar con claridad su porvenir contribuyendo a un fenómeno llamado supervivencia humana (20).

Afirman que el estrés es una reacción interna del organismo frente a un agente estresor externo, esta reacción es muy diferente en cada individuo lo que nos obliga a los profesionales tener cuidado en el momento de intervención, tener claro que un agente estresor puede causar reacciones distintas en cada persona. (21) por otro lado, Maruris mencionan que el estrés es una reacción que tiene un organismo frente a un agente externo, es una reacción fisiológica psicológica hace que el cuerpo se prepare para una huida frente a una situación desagradable, incluso puede ser un lugar que desarrolle más enfermedades.

Definieron al estrés como un conjunto de relaciones del individuo con las situaciones presentes, estas pueden ser graves y poner amenaza al bienestar individual, enfocándose en los elementos psicológicos o cognitivos y en todo el proceso de evaluación (22).

Estrés laboral

El estrés laboral tienen sus orígenes de 1926, cuando Selye, un estudiante de medicina empezó detectar en sus pacientes signos como agotamiento, astenia, falta de apetito y bajo peso, dando el inicio de un estudio con profundidad llamando todo este conjunto de sintomatología “síndrome de estar enfermo” donde las investigaciones continuaron incluyendo en diferentes laboratorios con animales midiendo la segregación o el aumento de

hormonas relacionado a este problema como suprarrenales, desde aquel momento llamaron “estrés biológico” a partir de estos resultados empezaron conceptualizar estrés laboral con la finalidad de comprender que las demandas externas e internas podrían generar una alteración y malestares del trabajador en diferentes esferas de su vida (18).

Cuando se trata de estrés laboral es indudablemente mencionar una de las entidades más relevantes en el ámbito laboral, Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016) (26) que definen como “la respuesta de física, emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, recursos y capacidades” esto hace definición similar donde la Organización Mundial de la Salud indica lo siguiente (es una respuesta que un sujeto ante exigencias y presiones laborales que no ajustan a sus conocimientos y capacidades, provocando un desequilibrio y problemas en la capacidad del trabajador para hacer frente de la misma (23).

Estas instituciones internaciones de mayor relevancia tienen una coincidencia en su planteamiento y dan la mayor importancia a muchos factores que ocurren en muchos países como es la presión laboral donde todos las personas que trabajan en distintas instituciones sean privadas o públicos tienen que adaptarse a las exigencias de una empresa, muchos de ellos tienen dificultades distintas para adaptarse y esto provoca deficiente rendimiento en sus actividades que tienen que cumplir día a día en su centro laboral(24).

Cuando se trata de estrés laboral hace referencia a factores desencadenantes en una institución donde están conformados por un grupo de población que está experimentado conductas y signos que interfieran o provocan un mayor desenvolvimiento en sus actividades diarias provocando una afectación en diversos contextos donde el individuo no puede tener

control de situaciones estresantes y esto puede llevar a tener un desgaste laboral, emocional, personal y profesional (25).

Según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, define el estrés laboral como “las nocivas reacciones físicas emocionales que ocurre cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” la misma línea el Modelo de Karasek y Theorel afirma que el modelo también menciona la falta de un proceso de recuperación después de un tiempo prolongado de estrés, en el balance entre el nivel de control y la demanda determinará el grado de estrés en un momento específico y este a la vez puede llevar a tener estrés crónico (23).

Existen algunas teorías del estrés según los estudios de Sánchez los cuales se menciona y detalla a continuación

Teoría basada en respuestas

Esta teoría ocurre cuando una alteración de del equilibrio entre el organismo y un agente ya sea externo o interno, el organismo genera una reacción frente a un agente dicho equilibrio que ha sido desequilibrado, según este autor esta reacción del organismo ocurre en respuesta del estrés se le conoce también como síndrome general de adaptación y está compuesto por un mecanismo tripartito (26).

Teoría basada en estímulos

Dando énfasis en los estímulos externos y ambientales o agentes estresores que modifican o perturban el funcionamiento del cuerpo, se puede identificar los principales factores de estrés, psicosociales y biológicos. La primera hace referencia de las circunstancias

que no provocan directamente la respuesta, sino de aquellos que se conviertan en un agente estresor por las mismas interpretaciones dadas por el paciente mismo. La segunda parte hace referencia de que los estímulos se convierten en agentes estresores por las mismas características y su capacidad de producir cambios bioquímicos (26).

Teorías interaccionales

Esta teoría enfatiza los factores cognitivos ya que las cuales son encargados de medir las relaciones entre el estímulo y la reacción del estrés, así como la reacción del organismo frente a un agente estresor. Según el autor dentro de esta teoría hay dos definiciones que son la evaluación y el afrontamiento. Con relación primera actúa como mediador cognitivo de las respuestas frente al agente estresor, es un procedimiento por el cual los individuos evalúan la situación que ocurre, la segunda ocurre cuando existen tipos primaria, secundaria y terciaria (24).

Afirman que el afrontamiento se refiere a procesos que involucran tanto la conducta como los cognitivos que los sujetos desarrollan para optimizar las exigencias particulares, tanto internas como externas desbordantes de las respuestas del individuo. Para estos autores el afrontamiento que tiene cada individuo en términos de su eficacia. También hay dos tipos estrategias para enfrentar problemas y la regulación emocional, la primera consiste en manipular o modificar los problemas está generando o aumentando los recursos para enfrentar el problema y segundo está asociado en el momento de experimentar y que estos se convierten algo perdurable o inmodificable (25).

En correspondencia de estas definiciones se puede plantear algunas estrategias que permitan cumplir con sus actividades sin provocar un estrés que afecta la salud física y

emocional al trabajador en efecto reduce la productividad, para ellos los autores recomiendan algunas actividades cortas que pueden ayudar a reducir esa tensión como la relajación, pausas actividades que comprenden actividades cortas como juegos y movimientos antes de iniciar el trabajo en la mitad del día, según el autor Amutio estas técnicas aumentan la efectividad del trabajador en su producción teniendo como eficacia en la terapia de trastornos psicológicos y físicos relacionados con el estrés lo cual según los estudios queda evidenciado que ayuda a reducir considerablemente (26).

Dimensiones de la variable

a. Superiores y sus recursos: Esta dimensión hace referencia a las circunstancias de estrés que se produce cuando el empleado interactúa con su superior y sienten que ni lo protege, y por lo contrario muestran desconfianza ante su desempeño. Además, la falta de recursos y lugares contribuyen a esto, ya sea para realizar la tarea o por no poder gestionar las actividades de forma independiente (27).

b. Organización y equipo de trabajo: Esta dimensión señala que el desorden de la entidad en cuanto a procedimientos, políticas, control, dirección y formación de equipos es una fuente de estrés, en cuanto a estos últimos el trabajador considera que su equipo carece de prestigio dentro de la organización porque no es muy eficaz para ofrecer protección frente a las demandas laborales injustas, ni para proveer el apoyo técnico y motivación que se necesita para hacer frente a las exigencias del trabajo (27).

2.2.2. Clima organizacional

En su investigación desde la mirada de psicología organización, se instituyó formalmente en América inicios del ciclo XX, esto comenzó a tratar a partir de la segunda

guerra mundial a abordar sistemáticamente la selección de personas adecuadas para un cargo establecido y también las remuneraciones empezaron a establecer ciertas normas y exigencias (28).

Las investigaciones sobre la psicología organizacional han seguido fortaleciendo, las investigaciones realizadas por Edel, García y Casiano, también confirman que el crecimiento de esta disciplina ha ido ampliando considerablemente generando un bienestar laboral de los colaboradores de una organización, a la vez originaban las motivaciones de los individuos de esta manera las relaciones interpersonales seguían afianzando dentro de las organizaciones (28).

Según el informe de las Naciones Unidas 2021 las instituciones gubernamentales han puesto mayor interés en el desempeño de muchas instituciones sean de ámbito público y privado, evaluando sus fortalezas y las debilidades implementando diferentes métodos para que el clima organizacional sea óptimo donde cada trabajador desenvuelva con facilidad y su producción sea eficiente independientemente en el área donde se encuentra, asimismo, que el trabajador se identifique con su institución demostrado toda su potencial (26).

Por otro lado, las instituciones públicas cumplen un rol importante en el desarrollo de cada país y las instituciones en América Latina trabajan en conjunto con la finalidad de mejorar la confianza de ellos mismos y la operatividad continua que beneficia de manera mutua entre los organización y el contexto, esto a partir de que un informe emitido por Banco de Desarrollo de América Latina, donde muestra el 80 % de población no confía en algunas empresas o instituciones, estos informes ayuda a que las organizaciones puedan analizar y

elaborar estrategias que ayudan a cambiar su clima laboral donde los trabajadores experimentan un ambiente distinta(29).

Es para ello es importante buscar métodos, herramientas necesarias para poder cumplir las metas y ser productivos, haciendo que la población tenga otro concepto y tengan una visión más positiva, de esta manera las instituciones generen mayor confianza en las mismas (29).

Clima organizacional ha sido interés de los psicólogos derivados de los problemas como el agotamiento, la rutina y otros elementos que impactan el buen desempeño laboral de cada persona, junto con ellos abordaron otros campos como una habilidad de aprendizaje que se mantiene constante, la percepción y el análisis de la personalidad, las habilidades del liderazgo, y otras características propias del individuo, también se estudia la manera en que enfrentan diversas dificultades y su desempeño en el trabajo puede generar una carga o fatiga laboral(30).

Cada organización genera una cultura distinta a la vez específica según eso busca individuos que se adapten y puedan desarrollar sus habilidades en el mismo. La psicología organizacional encarga de identificar a las personas y entenderlas sus motivaciones, luego de ellos también se puede trabajar para mejorar las competencias que tienen que lograr cada individuo y adapte dentro de la organización (31).

Según la cámara de comercio de Lima, el desempeño de las instituciones públicas es muy deficientes, según el informe emitido un 80 % es deficiente en su desempeño una de las instituciones que tiene mayor desaprobación es el congreso peruano, seguido a ello ministerio

de salud y el ministerio de educación, el informe muestra instituciones que muestran mayor desempeño como es el ministerio de agricultura (32).

El banco de reserva del Perú y el ministerio de economía y finanzas, indica que estos resultados se dan debido a deficiente clima organizacional donde los colaboradores experimentan debido que estas instituciones no tienen herramientas suficientes y eso dificulta el cumplimiento de las metas con ello el bajo rendimiento de las instituciones ya mencionadas, esto a la vez genera una desconfianza por parte de la población (30).

Actualmente clima organizacional se define como el conjunto de características de un ambiente laboral, donde los empleados pueden percibir directa o indirectamente, positivo o negativo esto puede ser un factor para que una fuerza tenga un impacto en comportamiento de un trabajador. James y Jones, caracterizan el clima organizacional como un modelo integrador de conducta organizacional, estas a la vez tenían dimensiones que hacían intervenciones que integran nuevas actitudes para regular las influencias entre los elementos de la organización integrando nuevas actitudes de los individuos que van desarrollando dentro de su ambiente laboral (29).

La definición de clima organizacional ha propuesto muchas teorías y aportes, sin embargo, has sido muy difícil y concretar ello, consideran que existe un significativo consenso en esta área, el desarrollo del talento humano y la productividad están fuertemente influenciados por la calidad de vida en el trabajo, aun así, es importante orientar a los trabajadores sobre métodos de adaptación a la organización (30).

Algunas otras definiciones de clima laboral Sandoval considera que el clima organizacional es un entorno laboral donde los integrantes de la organización perciben, e

involucra la estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y las recompensas, todos estos elementos influyen de manera directa en la conducta y el desempeño de cada individuo (31).

Brunet afirma el clima organizacional de su investigación debe incluir las variables del entorno, como estructura de la organización, tamaño y la gestión que son previas al trabajo; las variables individuales, como las actitudes, las habilidades y los incentivos del personal; y las variables finales, como la productividad y la satisfacción que dependen de elementos personales y ambientales (32).

Lirwing y Stringer señalan el “clima organizacional como los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal” Estas definiciones permite entender mejor la importancia de implementar un ambiente adecuado para un desenvolvimiento mejor de las organizaciones a la ve mejorar su efectividad frente a la producción que el ambiente sea agradable, amigable, amistoso, para un mejor desempeño del trabajador (33).

Dimensiones de la variable

- a. Comportamiento organizacional:** Se enfoca en observar y analizar como las personas actúan y se relacionan dentro de una organización, y como esas conductas están influenciadas por el entorno laboral

- b. Estructuras organizacionales:** Representa la configuración formal de una organización, incluyendo sus normas, jerarquías, procedimientos y canales de comunicación. Esta dimensión del clima organizacional no solo define como se organiza el trabajo, sino también como influye en el comportamiento de los individuos que forman parte de ellas (34).

- c. Estilo de dirección:** se refiere en que el nivel directivo de una organización guía, orienta y asesora a sus colaboradores para alcanzar los objetivos institucionales. Esta dimensión del clima organizacional tiene un impacto directo en la motivación, compromiso y la productividad del personal.

2.2.3. Teoría del cuidado humanizado de Jean Watson

Se centra en la creación de las relaciones verdaderas, empáticas y respetuosas entre los pacientes y los profesionales de la salud. Esta teoría se basa en la armonía entre el cuerpo, mente y el alma, el cuidado no se limita a los procesos técnicos, y para ofrecer una atención completa es fundamental la parte humana, es esencial para una atención integral. La atención del profesional de enfermería no debería ser un acto que requiera de una legislación o una constitución para regularlos, dado que cuidar a los demás surge del respeto, proteger y realizar la dignidad humana (35).

Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo son fundamentales en el cuidado humanizado y se relaciona con clima organizacional en la medida en que ambos se enfocan en la importancia de establecer relaciones significativas, promover el bienestar y la dignidad de las personas, y crear un ambiente positivo y respetuoso. Al aplicar los principios de la teoría del cuidado humanizado en el clima organizacional, las organizaciones pueden mejorar el bienestar, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores, en el marco del ambiente dentro de la organización (36).

Relaciones interpersonales: Encontramos, trabajo en equipo y una comunicación efectiva.

Bienestar laboral: tenemos el ambiente laboral positivo que promueve el bienestar y salud positiva, reconocimiento y valoración.

Liderazgo y gestión: se enfoca en el liderazgo autocrático que priorice la buena salud y el desarrollo de los trabajadores puede mejorar la satisfacción laboral, gestión en conflictos es la importancia de resolver conflictos de manera respetuosa y constructiva (36).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.2. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa el estrés laboral con el clima organizacional del personal de Enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Callao, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral en el clima organizacional del personal de Enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Callao, 2025.

2.3.3. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión superiores y recursos con clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión organización y equipo de trabajo con clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Para esta investigación, se empleará el método hipotético deductivo, que significa que con los resultados encontrados puede proyectar una alternativa de soluciones. Este método de la investigación es un proceso sistemático que permite conocer una realidad estudiada, sus características y condiciones en un entorno específico del plan teórico, práctico: en función de las necesidades del investigador, en base a la aplicación de conocimiento científico, siendo capaz de abordar problemas sociales que deben ser tratados como problemas de ciencia que luego pueda encontrar soluciones coherentes y relevantes en la relación de la investigación (38).

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque que se empleará para esta investigación será cuantitativo porque parte de ese análisis y los resultados estadísticos proyectaran plantear soluciones posibles. El enfoque de la investigación es un punto de vista teórico o metodológico utilizado para resolver un problema. De manera similar, los enfoques, la perspectiva, la dirección y las formas en que el investigador ve la realidad, son factores que influyen en su enfoque hacia la realidad que busca estudiar. Los paradigmas y los diseños de investigación están estrechamente relacionados con los enfoques determinados y estas a la vez tienen la responsabilidad de liderar el proceso de resolución de problemas propuestos, y cada uno tiene sus propias características y métodos que se emplean para recopilar y examinar información específica (39).

3.3. Tipo de investigación

Se aplicará (37)

3.4. Diseño de la investigación

El diseño que se plantea para este trabajo es no experimental, ya que ninguno de las variables de la investigación será manipulados, es decir sin varias intencionalmente las variables dependientes. Este tipo de investigación también se llama exposfacto, en donde resulta imposible de manipular o asignar de manera aleatoria a los sujetos.

También será de corte transversal: se distingue por reunir datos en un solo momento, proporcionando una instantánea de un fenómeno o población en un cuanto temporal concreto (38).

El nivel será correlacional, llamado así, porque la investigación se realizará en un solo tiempo, que significa que las variables miden el problema en un tiempo determinado, el objetivo es examinar como se relacionan entre si las variables en un momento dado (38).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Estará conformada por 60 enfermeros, de ambos sexos que trabajan en el hospital, la muestra será finita por eso se utilizará toda la población.

3.5.2. Muestra

Es una fracción o parte del universo o totalidad donde se llevará a cabo la investigación. Programa que obtiene en una fórmula la cantidad de componentes de una muestra que representa a una población determinada (41). Para este estudio, no se aplicará

muestra por tratarse de una población con una cantidad mínima, es decir se trabajará con los 60 enfermeros.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Enfermeros que participaran en la investigación de manera voluntaria y firmen consentimiento informado.
- Profesionales de enfermeros que trabajen solo en centro quirúrgico.
- Profesionales de enfermeros que solo trabajen en un hospital de Callao.
- Profesionales que quieran participar mas no firmar consentimiento.
- Profesionales de enfermería que estes laborando más de 3 meses en el servicio de centro quirúrgico.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que no desean participar
- Enfermeros de otros servicios.
- Enfermeros que estén en licencia o permiso.

3.5.3. Muestreo

Consiste en una serie de procedimientos y técnicas además son normas a través de las cuales se eligen grupo de elementos dentro de una población u objeto que reflejan lo que está ocurriendo en dicha población (41). Para este caso se aplicará el muestreo no probabilístico y aleatoria, este consiste que no toda la población tiene las mismas posibilidades de participar, además este método sirve para ajustarse de acuerdo a las necesidades de la investigación que se plantea.

3.6. Variable y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Variable 1 Estrés laboral	“respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior y el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico” (21)	El estrés es un conjunto de signos y síntomas estas a la vez provocan cambios en el comportamiento de las personas quienes padecen, estas son causadas por diferentes factores, dentro de ello se encuentra la sobre carga de actividades laborales.	Superiores y sus recursos	1, 2, 3, 4,5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Ordinal	-Bajo nivel de estrés menor de 90 - Nivel intermedio 91-117 - Estrés 118-153 - Alto niveles de estrés mayor 154
			Organización y equipo de trabajo	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25		
Variable 2 Clima organizacional	se define como el conjunto de propiedades de un ambiente laboral, donde los empleados pueden percibir directa o indirectamente, positivo o negativo esto puede ser un factor para que una fuerza influya en la conducta de un empleado (28).	Clima organización es un ambiente donde las personas que formen de la institución se interactúan todos los días, esta área se encarga de identificar y conocer los motivos suficientes que un trabajador tiene para cumplir las obligaciones	Comportamiento organizacional	10, 15, 29, 35, 45, 2, 17, 22, 37, 48, 3, 18, 23, 38, 46	Ordinal	- Adecuado 60 a 100 - Riesgo 40 a 59 - Inadecuado 0 a 39
			Estructura organizacional	6, 11, 25, 30, 43, 1, 16, 21, 36, 47, 5, 20, 31, 40, 50		
			Estilo de dirección	7, 12, 26, 32, 41, 4, 19, 24, 39, 49, 9, 14, 28, 34, 44, 8, 13, 27, 33, 42		

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Según Rojas, menciona que la técnica es un procedimiento típico de una investigación, es un procedimiento que sirve para obtener, recolectar y transformar la información útil para plantear posibles soluciones ante los problemas de conocimiento en las disciplinas científicas (42).

Tanto para la primera variable como para la segunda variable se usará la misma técnica será la encuesta, Según Sierra la encuesta define, como la correlación de datos sociológicos relevantes a través del cuestionamiento a los integrantes de la sociedad. Aunque Tecla define la encuesta como una técnica que unifica la observación, también posibilita el aislamiento de problemas específicos que nos interesan (42).

3.7.2. Descripción de instrumento

Instrumento Variable 1. Estrés laboral

El instrumento como tal en su versión original fue diseñada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que corresponde la Organización Mundial de la Salud (OMS) presentada por Ivancevich y Matteson en 1989. Este instrumento mide los niveles de estrés laboral en forma general y sus dimensiones. Está conformada por 25 ítems, las alternativas de respuesta son: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7), la duración es de 10 minutos (40).

Instrumento Variable 2. Clima organizacional

Fue creado por Sergio en Cuba 2017 que consta de de 50 ítems distribuidos en 3 dimensiones y sus indicadores, comportamiento organizacional: 15 ítems, estructura organizacional: 15 ítems, estilo de dirección: 20 ítems. Su escala de Likert de medición es: nunca (0), a veces (1), siempre (2), indica que la categoría de medición es: inadecuado: 0-39 puntos, riesgo 40-59, adecuado 60-100 puntos (44), Fue adaptada en versión peruana en el año 2022 por Carrillo con una población de 37 participantes (43).

3.7.3. Validación

La validación del instrumento Estrés Laboral de la OIT-OMS muestra una validez de por medio de 5 expertos en la cual se obtuvo un 0.77 de validez relevante. Fue adaptada en versión peruana por Takamura en el año 2020, obteniendo una escala global de .94 adecuado y el coeficiente fue de .91 siendo elevado y bueno, se concluye que la prueba cuenta con aceptables índices de confiabilidad (44).

Segredo realizó la validación de clima organizacional en versión original en Cuba del cuestionario de clima organizacional (ECOS-S) con la participación de 11 expertos que cumplieron ciertos criterios que les permitían firmar los ítems del instrumento y poder dar buenos resultados, compuestos por profesional con 5 a 10 años de experiencia (44), Fue adaptada en versión peruana en el año 2022 por Carrillo con una población de 37 participantes, cuenta n con validez y juicios de expertos (45).

3.7.4 Confidencialidad

Para medir la confiabilidad del Estrés laboral, el autor aplicó la prueba de Alpha de Cronbach y se obtuvo 0.9218, lo que se surgiere una alta adecuación del instrumento para la población.

La confiabilidad del cuestionario ECOS-S que mide el clima organizacional se realizó la prueba piloto en 37 participantes, aplicando prueba de rangos de Wilcoxon para la valoración y la consistencia interna a través del alfa de Cronbach, Fue adaptada en nacionalidad peruana que se validó en el 2022 por Carrillo, se realizó la prueba piloto, obteniendo un resultado de alfa de Cronbach de 0,9432 (46).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se creará una base de datos en Excel, y SPSS en su versión más actual, la cual organiza los datos proporcionados asignándoles un código, luego se procesan y elaboran tablas y cuadros. La estadística descriptiva con el uso de gráficos y números para este tipo de estudio se utiliza para analizar los datos obtenidos, y luego análisis referencia con pruebas hipótesis de chip cuadrado (47).

El comité de ética de la universidad evaluará el estudio, posterior a ellos se emitirán un veredicto sea para continuar o cambiada para que sigue el proceso de su comprobación. Aceptando el proyecto se presentará en un hospital del Callao solicitando la aceptación para su ejecución. Posteriormente se coordinará con la coordinadora del servicio de centro quirúrgico, que nos facilite el ingreso y estar en contacto con los enfermeros de diferentes turnos correspondientes brindando confiabilidad de su participación.

La información se procesará usando herramientas para crear una base de datos con hoja de cálculo Excel 2016 y posteriormente se pasará al paquete estadístico SPSS.

3.9. Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta lo indicado por el Comité de ética de la Universidad Norbert Wiener, así como los principios bióticos de Belmont: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Autonomía: para garantizar que se respete el consentimiento informado y los derechos de cada participante, se proporcionará la información después de una breve explicación acerca del estudio a llevar a cabo.

Beneficencia: persigue el bienestar del participante a lo largo de todo el proceso de estudio. Los resultados del presente estudio posibilitarán la observación de los problemas actuales y plantear estrategias como una solución alternativa de mejora para el personal de centro quirúrgico.

No maleficencia: Instruye a los enfermeros para que no corran ningún riesgo al participar en este estudio, con el fin de evitar cualquier daño a los participantes.

Justicia: Busca una atención equitativa para cada uno de los participantes del estudio; se llevará a cabo un trato justo, considerando las diferencias y convicciones de cada enfermero.

4.2. Presupuesto

DETALLES	UNIDADES	COSTO INDIVIDUAL	COSTO TOTAL
A. MATERIALES			100
Manuscritos: copias, internet	2 millares	30	50
Papelería bond A4			200
Utensilios de escritorio			
B. Servicios			
Computadora	500 horas	1.5	1000
Impresión	200	0.5	100
Fotocopia	1500	0.5	750
Anillado	02		100
Empastado			120
C. Viáticos			
Pasajes			
TOTAL			2450

5. REFERENCIAS

1. Lucero J, Noroña D, Vega V. Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba. Ecuador: vol. 1, no. 225, 23-2020. https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945/pdf_1.
2. Betancourt M, Domínguez W, Peláez, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19. Ecuador: María. vol. 4, no. 3, 41-50, 2020. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>.
3. Arosemena A, Córdova N. Impacto del estrés en el clima organizacional en una institución de salud. Panamá: Amy. vol.8 no. 1, enero-junio, 2024. https://revistas.up.ac.pa/index.php/orbis_cognita/article/view/4604/3731.
4. Hernández A, Gonzalo V, López A, Kammar A, Vera O & Jiménez J. Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por covid-19. México: abihai. Soc. No. 5. 556-62. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10395996/pdf/04435117-60-5-556.pdf>.
5. Tirado MV, Cuadris LT, Redondo MM. Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que presentan servicios en primera infancia 2019-2020. Rev. Colombia Clio América. 2020 marzo; 14(27): 441-451. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3763>
6. Moreira D, Rodríguez A. Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del cuerpo de bomberos. Ecuador: vol. 4, No. 8, noviembre 2021. <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/43/76>.

7. Quispe OB, Sánchez RS, Saavedra EF. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Rev. Perú 2020 enero; 18(6): 1727-897.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>.
8. Deza G. Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.2020. [Tesis para el grado de doctor en administración]. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2023. Disponible en:
<file:///c:/users/hp/desktop/especialidad/segunda%20unidad/enfermeria%20basica%20en%20evidencias/investigacion/lambayeque-245.pdf>
9. Gonzales S, Salinas E. Influencia del estrés laboral en el clima organizacional de los colaboradores de un Gobierno Regional de Perú en el 2022. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Negocios Facultad de Ciencias Económicas y Humanas]. Arequipa: Universidad Católica San Pablo; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2354ab30-16a1-4c96-b68c-41517fdcc6f1/content>
10. Valverde CR. Estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital II-202. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. Ilo: Universidad José Carlos Mariátegui; 2021. Disponible en:
<file:///c:/users/hp/desktop/especialidad/segunda%20unidad/enfermeria%20basica%20en%20evidencias/investigacion/nacional%202020-272.pdf>.
11. Guzmán CS, Sánchez ZM, Toasa OF, Yáñez BA. El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. [revista de internet]. 2022 [citado 2022 febrero];

- 1669-1682. Disponible en: [El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica | Guzmán-Córdova | Polo del Conocimiento.](#)
12. Briñez FL, Ardila DS. Bienestar laboral y capacidad de trabajo en el personal que labora en el servicio quirúrgico de dos instituciones de salud de la ciudad-Cúcuta (ascender de grado) Colombia: Universidad Francisco De La Paula Santander; 2023. Disponible en: [opac-retrieve-file.pl](#).
 13. Ferraz MA. Factores laborales que incide sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria-España (Doctorado) España: Universidad De Mauricia; disponible en: [Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria - Dialnet.](#)
 14. Moscoso Vk. Estrés ocupacional y su relación con el desempeño laboral del personal de centro quirúrgico del hospital Alfredo callo Rodríguez de Sicuani-Cusco (tesis de segunda especialidad) Perú: Universidad Andina del Cusco. [588019212.pdf](#).
 15. Zúñiga CP. Influencia del clima organizacional en el síndrome de burnout del personal profesional de enfermería de centro quirúrgico clínica San Juan de Dios-Arequipa (tesis de segunda especialidad) Perú: Universidad católica de Santa Marí; 2023. Disponible en: [content](#)
 16. Braco AJ. El clima organizacional influye en el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el centro endoscópico de clínica internacional-Lima (tesis de segunda especialidad) Perú: Universidad Nacional Federico Villareal; 2025. Disponible en: [El clima organizacional influye en el estrés laboral del personal de enfermería que laboran en el centro endoscópico de clínica Internacional 2022.](#)

17. Mantilla CM. Clima organizacional y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital- Lambayeque (tesis de segunda especialidad) Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. Disponible en: [content](#).
18. Valverde CR. Estrés laboral y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital II-202. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. Ilo: Universidad José Carlos Mariátegui; 2021. Disponible en: <file:///c:/users/hp/desktop/especialidad/segunda%20unidad/enfermeria%20basica%20en%20evidencias/investigacion/nacional%202020-272.pdf>.
19. Sánchez, M. Estrés laboral. Perú 2010. Revista Hidrogénesis. 8 (2): 55-63.
20. León, M. & Fornés, J. (2015). Estrés psicológico y problemática musculoesquelética: revisión sistemática. Enfermería Global, 14(38), 276-300. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412015000200015&lng=es&tlng=es.
21. Corredor P. Marcel, E. Monroy, F. Paola, J. Colombia 2009. Revista Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y Burnout en personal sanitario. Revista Colombia hacia la promoción de la salud. 14(1), 109-123. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126691008.pdf>.
22. Maruris M, Cortes P. Gómez, L. y Godínez, J. Niveles de estrés en una población del sur de México. Psicología y Salud. 2011. 21 (2), 239 – 244. Disponible en: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/576/992>.
23. Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016). El estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm.

24. Organización Mundial de la Salud - OMS (2015). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo. Ginebra: OMS. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
25. Verduzco O F, Hernández CG. El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. Cultura Científica y Tecnológica 2018, enero 15-64. Disponible en: <https://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/issue/view/619>.
26. Naciones Unidas (2019). Informe Mundial sobre el Sector Público 2021. [Informe en línea]. disponible en: https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021_Spanish.pdf.
27. Hurtado A. Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Inambari-2023 (Tesis de pre grado). Lima. Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2bb5469e-6f60-4db8-92fe-6386d46c2a7b/content>.
28. Gómez L. Módulo de Psicología Organizacional. Universidad Nacional Abierta y a Distancia 2011 – UNAD; Bogotá. Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>.
29. Dávila, C. Delgado, J. Perú 2020. Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas." Horizonte Empresarial. 213-226. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1486/2070>.
30. Angulo, D. Rendón, V. Díaz, C. Aguirre, J. Peralta, G. et al. La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. Lecturas: Educación Física

- y Deportes. Ecuador 2020 Vol. 25, n^a 266. Disponible en: <https://efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/issue/view/33>.
31. Esquivel, J. Martínez, G. Silva, F. Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. Revista Ciencias de la Documentación. Chile 2020. Vol.: 6 n^a 2: 66-77. Disponible en: <https://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf01/ART%204%20VOL6JULDIC2020.pdf>.
32. Brunet, L. Castillo, M. y Pedraza, N. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México. (2010) El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México 2011. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>.
33. Moreno C, Gonzales, J. Garrosa E. Estrés laboral. Info-Estrés laboral en México. Recuperado de. [http://www. Estrés laboral](http://www.Estrés%20laboral.com). Disponible en: [info/index. Html](http://www.Estrés%20laboral.com/info/index.html).
34. Estrés laboral. Vol. 8, 2010. disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ams/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>.
35. Castellón A. Cuidado Humanizado de Enfermería. revista Chile [Internet]. 2023; 34(2) disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509266/1.pdf>
36. Guerrero R, Meneses M, De La Cruz M. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson servicios de medicina del hospital Daniel Alcides Carrión. Lima-Perú. 2016; 9(2): 133-142. Disponible en <file:///C:/Users/Huawei/Downloads/ojsadm,+a10.pdf>.
37. García J. Sánchez P. Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica: Colombia. Información tecnológica, 2020. Vol. 31(6), 159-170. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159.pdf>.

38. Savier F. Acosta F. Los enfoques de investigación en las ciencias sociales. Colombia. Revistas Latinoamericana Ogmios, 2023. Vol. 3(8), 82-95. Disponible en: <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226/237>
39. Haro A, Chisag E, Ruiz J, Caicedo J. Tipos y clasificación de las investigaciones. Ecuador [Internet]. 2024 [citado el 21 de abril de 2024]; 5(956) 2789-3855. [file:///C:/Users/Huawei/Downloads/DialnetTiposYClasificacionDeLasInvestigaciones-9541046%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Huawei/Downloads/DialnetTiposYClasificacionDeLasInvestigaciones-9541046%20(5).pdf)
40. López P. Población muestra y muestreo. Artículo. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
41. Rojas C. Ignacio R. Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. México. Revista. 2011. Vol. 12(24), 277-297. Disponible en: <file:///c:/users/huawei/desktop/yurel/antecedentes-%20yurel/tecnica%2034.pdf>
42. Guillén CE. Calidad de vida laboral y clima organizacional del personal de enfermería en un hospital- Lima, (tesis para magister) Perú: Universidad Norbert Wiener. [content](#).
43. Takamura I. Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de una empresa -Piura, (Tesis para licenciatura) Perú: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
44. Pérez S, Pérez J. López P. construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. Cuba. Revista cubana salud pública. 2015. Vol. 41(4), 603-619. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/214/21443545004.pdf>

45. Carrillo GC. Clima organizacional y satisfacción de maestría en gestión de los servicios de la salud-Chiclayo, (tesis para maestría en gestión) Perú: Universidad Cesar Vallejo. [Carrillo_GG-SD.pdf](#).
46. Villacis M. Márquez H. Zurita J. Novales G. Núñez A. El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. México. Revista alergia Mexica. 2018. Vol. 65(4), 414-421. Disponible en:
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Estrés laboral y clima organizacional del personal de Enfermería en centro quirúrgico del hospital de Callao, 2025”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E	DISEÑO METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Qué relación existe el estrés laboral y clima organizacional del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Callao, 2025?</p> <p>Problema específico 1. ¿Qué relación existe entre la dimensión Superiores y recursos con el clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital? 2. ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y equipo de trabajo con el clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital?</p>	<p>Objetivo General “Determinar la relación existe entre estrés laboral y clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital.</p> <p>Objetivo específico 1.Determinar la relación existe entre la dimensión superiores y recursos con clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital. 2. Determinar la relación existe entre la dimensión Organización y equipo de trabajo con clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital.</p>	<p>Hipótesis General Ha: Existe relación significativa el estrés laboral con el clima organizacional del personal de Enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Callao, 2025. Ho: No existe relación significativa el estrés laboral en el clima organizacional del personal de Enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Callao, 2025.</p> <p>Hipótesis Especifico HaE1: Existe relación significativa entre la dimensión superiores y recursos con clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital. HaE2: Existe relación significativa entre la dimensión organización y equipo de trabajo con clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital.</p>	<p>Primera variable: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones 1.superiores y recursos 2. organización y equipo en trabajo</p> <p>Segunda variable: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones 1.Comportamiento organizacional 2.Estructura organizacional 3.Estilo de dirección</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional y transversal</p> <p>Población: 60 enfermeros de centro quirúrgico del hospital de callo.</p>

Anexo 2: Instrumento I

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

En esta encuesta proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de estrés laboral para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Arque con una X su elección según los criterios:

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. Si la condición OCACIONALMENTE es fuente de estrés.
4. Si la condición ALUGAS VECES es fuente de estrés.
5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							

11	Las políticas generales indicadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimientos técnicos para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

Instrumento 2
INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº.	INCISOS	N	AV	S
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3	Las relaciones interpersonales entre jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan actividades.			
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10	El trabajo que realizo me gusta.			
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se trata como tal.			
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18	Existe armonía en las relaciones entre jefe y equipo de trabajo.			
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			

24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben renacimiento.			
30	Existe asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35	Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados.			
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesario que permiten dar soluciones a los problemas.			
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actividades y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que realiza.			
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43	Los trabajadores en la institución cumplen con horario laboral de forma regular.			
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			

47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que trabaja en la institución.			
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

Anexo 3: Formato del consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Lic. Isenia Yurel Sánchez Mondragón

Título: Estrés laboral y clima organizacional del personal de Enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Callao, 2025

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar de este estudio llamado: “Estrés laboral y clima organizacional del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Calla, 2025”. Este es un estudio desarrollado por EL investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Isenia Yurel Sánchez Mondragón. El propósito de este estudio es “Determinar la relación existe entre estrés laboral y clima organizacional del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital”. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer si relación que existe entre el estrés laboral y el clima organizacional en el personal de Enfermería que trabaja en el servicio de centro quirúrgico.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 min y (según corresponda, añadir a detalles).

Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confiabilidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costo e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

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

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Isenia Yurel Sánchez Mondragón tel. 901418172 o al comité que validó el presente estudio..., presidenta del comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Tel. +51924569790 e-mail: comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

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

.....

Participante

Nombre:

DNI:

.....

Investigador

Nombre:

DNI:




30% 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

- 27%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 27%  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

- 27% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 27% 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.ucv.edu.pe	5%
2	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2023-11-05	4%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
4	Trabajos entregados	Universidad de San Martín de Porres on 2021-06-29	2%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-14	2%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-06-21	1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-06	<1%
8	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
9	Internet	hdl.handle.net	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-05	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-26	<1%