



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima – 2026

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Autora: Rivera Chachas, Alicia

Asesora: Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0748-3848>

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, Alicia Rivera Chachas egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “ Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima – 2026” Asesorado por la docente: Mg. Matos Valverde Carmen Victoria, DNI 15729278, ORCID: 0000-0002-0748-3848, tiene un índice de similitud de 11% (ONCE) %, con código oid: 14912:600870531, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor
Nombres y apellidos del Egresado
DNI: 10587968



.....
Firma
Matos Valverde Carmen Victoria
DNI: 15729278

Lima, 21 de junio de 2026

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi madre ella es un ejemplo a seguir que me apoyó y me acompaña en todo momento.

A mi esposo que me brindó su apoyo y paciencia durante esta etapa.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a mi asesora,
cuya guía y valiosos conocimientos han sido
fundamentales en mi formación profesional

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	1
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Teórica.....	4
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Especial	6
1.5.3. Población	6
2. MARCO TEORICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. El estrés	9
2.2.2. El estrés laboral.....	11
2.2.3. Causa del estrés laboral.....	11

2.2.4. Dimensiones del estrés	11
2.3. Satisfacción laboral.....	12
2.3.1. Tipos de satisfacción laboral.....	12
2.3.2. Factores de satisfacción en el trabajo.....	13
2.3.3. Dimensiones de satisfacción laboral.....	14
2.3.4. Teoría del modelo de sistemas de Betty Neuman.....	15
2.4. Formulación de hipótesis	15
2.4.1. Hipótesis general.....	15
2.4.1. Hipótesis específicas.....	15
3. METODOLOGIA	17
3.1. Método de investigación	17
3.2. Enfoque de investigación	17
3.3. Tipo de investigación.....	17
3.4. Diseño de investigación.....	17
3.5. Población, muestra y muestreo.....	18
3.6. Variables y operacionalización	19
3.6.1. Operacionalización de las variables.....	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7.1. Técnicas.....	24
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	24
3.7.3. Validación.....	25
3.7.4. Confiabilidad.....	26
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	26
3.9. Aspectos éticos.....	27
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	28
4.1. Cronograma de actividades.....	28
4.2. Presupuesto.....	29
5. REFERENCIAS.....	31
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	37
Anexo 2. Instrumentos.....	38
Anexo 3. Formato de consentimiento informado.....	44

RESUMEN

El trabajo de investigación tendrá como objetivo: Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas– Lima 2026. Metodología: La investigación será cuantitativa y se empleará el método hipotético-deductivo, el tipo de investigación será aplicada, el diseño será no experimental, el corte será transversal y el nivel será correlacional, la población estará conformada por 60 enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en Lima. Para la recolección de datos se utilizarán dos instrumentos Cuestionario de The Nursing Stress Scale (NSS) para medir el nivel de estrés y el Cuestionario de satisfacción laboral-SL. Ambos instrumentos tienen confiabilidad y validados en Perú, dichos instrumentos fueron utilizados para la realización de estudios, por otra parte, una vez recolectada la información, los datos serán procesados en el programa estadístico SPSS V26, se obtendrán tablas de frecuencia, tablas y/o gráficos; además, las hipótesis serán contrastadas con la Prueba Estadística de Correlación Rho de Spearman.

Palabras clave: Estrés, satisfacción laboral, enfermería.

ABSTRACT

Objective: Determine how the level of work stress is related to the job satisfaction of nurses at the surgical center of the National Institute of Neoplastic Diseases – Lima 2026.

Methodology: The research will be quantitative and will employ the hypothetical-deductive method, the type of research will be applied, the design will be non-experimental, the cut will be cross-sectional and the level will be correlational, the population will consist of 60 nurses who work in the surgical center of the National Institute of Neoplastic Diseases in Lima. For data collection Two instruments will be used two instruments: The Nursing Stress Scale (NSS) Questionnaire to measure the level of stress and the job satisfaction questionnaire -SL. Both instruments are reliable and validated in Peru. These instruments were used to conduct studies. Furthermore, once the information was collected, the data will be processed in the SPSS V26 statistical program, and frequency tables, tables and/or graphs will be obtained; in addition, the hypotheses will be tested with the Spearman Rho Correlation Statistical Test.

Keywords: Stress , job satisfaction, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés es la reacción que confronta cierto desafío cumple la función de la liberación de hormonas, que son sustancias químicas que circulan por el torrente sanguíneo y controlan el funcionamiento de las diferentes partes del cuerpo del ser humano poniendo en alerta la presencia de enfermedades como la presión arterial, frecuencia cardíaca y la hiperglicemia (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) dispuso que el estrés se ha convertido en una epidemia del siglo XXI, en los últimos años ha aumentado las cifras a consecuencia del desequilibrio social, presiones de la vida cotidiana y el estilo de vida cada día enfrentamos a situaciones con alto nivel de exigencia y cierto grado de incertidumbre que lo atribuyen el estilo de vida tan frenético en la actualidad (2).

Del mismo modo, el Consejo General de Enfermería en España el año 2024; indica la sobrecarga laboral en la salud mental y física de las enfermeras debido por el aumento de ausentismo laboral, estrés, ansiedad y desmotivación. Se reveló que el 88,3% de las enfermeras muestra un impacto negativo en su salud mental. Así mismo un 86,1% de las enfermeras experimenta estrés, el 67% ansiedad, el 60% insomnio y el 27% con síntomas de depresión. Los datos muestran que el 56,1% de las enfermeras cree que su situación laboral ha empeorado y el 60% muestra sobrecarga laboral (3).

Por otro lado, un estudio realizado en Estados Unidos el año 2023, por American Psychological Association el estrés laboral es un problema grave de salud pública que afecta tanto a los trabajadores revelando que el 77% de los habitantes se han sentido estresados por su trabajo durante el último mes, el agotamiento laboral siendo la causa principal para los más jóvenes (4).

Según García, et al; publicado en la revista Iberoamericana de Ciencias de México en el año 2024, el estrés se ha convertido en uno de los síndromes amenazantes más comunes en el mundo laboral de uno de cada cinco trabajadores de salud. La prevalencia es alta ya que

unos ocho millones de personas están insatisfechas con su trabajo y los tres millones sufren efectos del estrés (5).

De la misma manera, en un hospital público de México en el 2025 se comprobó que los enfermeros con jornadas laborales irregulares tienen mayores factores de estrés debido al cambio fisiológico, el 45% presenta sobrecarga laboral, la falta de insumos y la afectación del desempeño laboral para ambos con una cifra del 70% (6).

Así mismo un estudio realizado por Consesosalud en el año 2024 en Argentina indicó que el 77.3% del personal de enfermería causa mayor nivel de estrés en el área de emergencia, seguido de UCI, quirófano y pediatría enfrentando a situaciones de alta presión, alta demanda de atención de pacientes críticos, la toma de decisiones rápidas indica que, el estrés laboral provoca un envejecimiento más rápido que puede causar enfermedades patológicas (7).

Por otra parte, el año 2023 en la revista ecuatoriana de Ciencia Tecnología e Innovación en Salud Publica publicado por Jiménez menciona que la profesión de enfermería juega un papel importante en la atención hospitalaria, asumiendo responsabilidades en la atención directa al paciente contribuyendo significativamente a mejorar la calidad de la atención contando con la colaboración de otros profesionales de la salud que abarca una atención integral y apoyo emocional. Las enfermeras presentan ciertos desafíos como el aumento del estrés laboral, la tensión en el trabajo, con consecuencias negativas para el bienestar físico y emocional causando sobrecarga de tareas, inseguridad, ambiente toxico (8).

Con respecto en la Escuela de Enfermería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, mostraron un estudio del año 2025 contaron con 8,000 profesionales de los cuales el 60% están laborando actualmente, el 67% de las enfermeras trabaja en el sector público mientras que el 33% en el sector privado con las mejores condiciones laborales a diferencia de que el sector público la situación laboral es inestable El personal de enfermería se siente cansado o cree que su trabajo se está desgastando al final de la jornada laboral, la mayoría refiere que no le estresa trabajar con personas y no se sienten frustrados con su trabajo, cerca del 50% del personal de enfermería volvería a escoger la misma profesión mientras que solo el 10% la abandonaría (9).

Sin embargo, en la ciudad de Lima en una publicación de la Revista Científica de Ciencias de la Salud las profesionales de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño (INSN) el año 2024 mostraron algunas evidencias de insatisfacción laboral y estrés se mostraron algunas evidencias de estrés laboral que el 60.4% revelan que el personal de enfermería tiene un nivel elevado de estrés y el 39.6% con nivel regular, del mismo modo el 66% de los profesionales muestra el nivel medio de satisfacción en su entorno laboral y el 34% indica que se encuentra totalmente satisfechos (10).

En el centro quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas-Lima, se observa la demanda de pacientes es mayor, la sobrecarga laboral se ve incrementada, causando estrés evidenciando situaciones carecimiento de trabajo en equipo, la falta de relaciones interpersonales, ausentismo, falta de personal, aumento de carga laboral, la demora de los reemplazos de las enfermeras para el almuerzo fuera del horario provocando agotamiento físico y mental. Al finalizar el turno quedan cirugías en varios quirófanos dada la necesidad de quedarnos fuera de horario, las dos enfermeras programadas en guardia nocturna no se abastecen atender varios quirófanos que puede causar un alto riesgo en la seguridad del paciente.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Lima 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión de ambiente físico con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico?

¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión de ambiente psicológico con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico?

¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión de ambiente social con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima 2026

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el estrés en su dimensión de ambiente físico con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.

Identificar la relación entre el estrés en su dimensión de ambiente psicológico con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.

Identificar la relación entre el estrés en su dimensión de ambiente social con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudios se justifica por su base sólida en teorías relacionadas con el estrés y satisfacción laboral. El estudio de estas teorías es esencial para comprender y mejorar el bienestar de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico e identificar los resultados de dichas variables. El estrés es el problema de salud de las enfermeras con la incapacidad de realizar sus actividades laborales afectando su desempeño laboral. El estudio permite respaldar la necesidad de evaluar el estrés y satisfacción laboral a través de la teoría de Neuman.

1.4.2. Metodológica

El presente estudio se utilizará dos instrumentos validados que han sido utilizado por otros investigadores serán empleados a las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico, los resultados revelados se tomaran en cuenta para fortalecer el mejoramiento de las funciones haciendo más productivo y satisfactorio, debido a la necesidad de emplear un

enfoque científico que permita analizar de manera objetiva la relación el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Lima 2026.

Este estudio se propone un enfoque cuantitativo, ya que permitirá medir ambas variables mediante instrumentos estandarizados y validados, garantizando precisión, confiabilidad y posibilidad de generalización de los resultados dentro del contexto institucional. El diseño será no experimental, dado que las variables no serán manipuladas, sino observadas en su contexto natural, respetando las condiciones reales del entorno laboral.

Del mismo modo, el estudio tendrá un alcance descriptivo–correlacional porque permitirá identificar los niveles de estrés y satisfacción laboral en la población de estudio, Este diseño resulta pertinente, ya que el objetivo principal es establecer si existe asociación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, sin intervenir directamente sobre ellas.

1.4.3. Práctica

La presente investigación sobre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima – 2026 posee una relevancia práctica significativa, ya que permitirá identificar la relación del estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del cual enfrenta diariamente factores estresantes situaciones de presión, toma de decisiones rápidas, exposición emocional y elevada carga laboral, especialmente en el contexto de atención oncológica. En este sentido, conocer los factores que influyen en el estrés y cómo estos impactan en la satisfacción laboral permitirá generar evidencia útil para la mejora de la gestión del talento humano.

Desde una perspectiva practica los resultados obtenidos de este estudio podrán servir como base para el diseño de estrategias de intervención a la prevención y el manejo del estrés, reducir errores en la atención proponer programas de bienestar emocional, contribuir a mejorar la calidad de atención a los pacientes y tener una comunicación cordial.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal:

La investigación se realizará de febrero a mayo del año 2026.

1.5.2. Espacial:

Este estudio se llevará a cabo en el área del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas- Lima en el distrito de Surquillo.

1.5.3. Población

Licenciadas de enfermería del centro quirúrgico del Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Wei, et al. (11), en el 2023, realizaron un estudio en China con el objetivo de “Evaluar la salud mental y el estrés laboral del personal de enfermería del sistema quirúrgico en China” con diseño transversal, se utilizaron el cuestionario de información general, la lista de verificación de síntomas 90 (SCL-90) y la Escala de Estresores Laborales de Enfermería (NJSS), con una población de 171 enfermeras, los resultados mostraron que el nivel de salud mental de las enfermeras es bajo, y la presión laboral es media. La profesión y el trabajo de enfermería, la distribución y el exceso del trabajo, el entorno y los recursos laborales, la atención al paciente, la gestión y las relaciones interpersonales se correlacionaron positivamente con la puntuación del SCL-90 de las enfermeras en quirófano. El análisis de regresión logística indicó que la edad, los años de experiencia laboral, los rangos y títulos profesionales son factores que influyen en la puntuación del SCL-90. Se concluye que la salud mental de las enfermeras se ve afectada por la presión laboral, la edad, experiencia y titulación profesional.

Mostafa et al (12) según su investigación se llevó a cabo en el 2022, en Egipto se plantearon como objetivo “Evaluar la relación entre el estrés ocupacional, el agotamiento y el desempeño laboral entre enfermeras que laboran en la UCI del Hospital Universitario de Benha”, con diseño descriptivo exploratorio correlacional, estudió una muestra de 100 enfermeras, utilizó un cuestionario sobre estresores asociados al trabajo y una escala de desempeño de seis dimensiones. Los resultados mostraron que cerca del 74 % de los encuestados padecieron un grado severo de estrés, el 18% nivel de estrés moderado y 8% nivel de estrés bajo, en cuanto al desempeño laboral aproximadamente el 67% de las enfermeras estudiadas tuvieron un buen desempeño y aproximadamente el 33% de las enfermeras estudiadas tuvieron un desempeño deficiente. Concluyeron que existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

Rodríguez et al. (13), en el 2022 en Cuba realizaron un estudio de investigación con el objetivo de “Determinar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional en el personal de enfermería de la Unidad Quirúrgica del Hospital Dr. Joaquín Castillo Duany en tiempos de la COVID-19”, el estudio fue descriptivo y transversal, con una población de 28 enfermeras utilizaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory, los resultados mostraron que los encuestados fueron mujeres, con el 85,7 %, la mayoría con más de 10 años de experiencia laboral, el 10,7%, con alto nivel de despersonalización, 14,3 %, con cansancio emocional y mientras que el 21,4 % con baja realización personal. Ningún trabajador fue diagnosticado con el síndrome de desgaste profesional, concluyendo que no existe homogeneidad entre los resultados obtenidos en diversas investigaciones respecto a la existencia de esta alteración en el personal de la salud.

Antecedentes Nacionales

Escudero (14), en 2021, desarrolló un estudio en Trujillo con el objetivo de "Determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral de los enfermeros del centro quirúrgico del hospital Belén“, el estudio es tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, de corte transversal, con una muestra de 15 enfermeros a quienes les aplicó el test psicométrico de estrés ocupacional de Maslach y Jackson y el test de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall y para la correlación de las variables utilizó la prueba no paramétrica Chi cuadrado, los resultados mostraron que el estrés ocupacional de los enfermeros fue bajo con el 53.3%, medio el 46.7% y alto con el 0%, así mismo en la satisfacción laboral fue alto con el 60.0%, medio 33.3% y bajo en el 6.7%, concluyendo que el estrés ocupacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral ($p < 0.05$).

Cortez (15), en el 2025, desarrolló el estudio en Chimbote con el objetivo de “Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el grado de desempeño profesional en enfermeras del centro quirúrgico Hospital III EsSalud”, el estudio es de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal, con una población de 30 enfermeras, aplicó dos cuestionarios de tipo Likert, para medir el nivel de estrés laboral y el grado de desempeño profesional, los resultados evidenciaron que las enfermeras presentaron estrés laboral, el 53,3% de nivel medio, el 26,7% nivel alto y el 20,0 % nivel bajo. Así mismo el desempeño profesional de grado regular obtuvieron el 50,0%, el 43,3% grado bueno y el

6,7% de grado deficiente llegando a la conclusión que existe relación significativa ($p=0.008$) entre el nivel de estrés laboral y el grado de desempeño profesional de las enfermeras.

Caruajulca et al. (16), en el 2025 realizaron un estudio en Cajamarca con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza”, tuvo un diseño de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva correlacional y no experimental de corte transversal, con una muestra de 30 profesionales de enfermería utilizando la encuesta como técnica de investigación y el instrumento un cuestionario. Los resultados de los factores laborales en los profesionales de enfermería mostraron que el 30,0% presenta en un nivel malo, el 46,7% en nivel regular y el 23,3% de nivel bueno y asimismo el estrés laboral presenta el 20,0 % como el nivel bajo, el 56,7% como nivel medio y el 23,3% de nivel alto, concluyendo que los factores laborales se relacionan de manera inversa con el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico, según la correlación de Spearman de -0.705 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01.

2.2. Base teórica

2.2.1 El estrés

Según OMS en el 2023, el estrés es un desequilibrio en estado de preocupación y de tensión mental afectando el bienestar de la persona, permitiendo no realizar nuestras actividades no nos permite concentrarnos, relajarnos, presencia de cefalea, alteración del apetito, irritabilidad, problemas para conciliar el sueño y puede llevarse a consecuencias más graves de salud que conlleva a una atención médica (17).

Mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al estrés como una respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento

y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (18).

Así mismo el Dr. Hans Selye, el padre en el estudio del estrés del año 1935, lo definió como la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Lo denominó «Síndrome general de adaptación» (19).

Según la psicóloga malagueña Regueiro, menciona al estrés como la reacción fisiológica del organismo teniendo un efecto de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenaza o de demanda incrementada. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, cuando este se repercute se produce una sobrecarga de tensión en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el funcionamiento y desarrollo normal del cuerpo humano (20).

Las mujeres son más propensas a padecer síntomas de estrés, entre ellos cefaleas y malestar estomacal, afecciones de salud mental que empeoran con el estrés, como la depresión y la ansiedad (21).

El estrés es la respuesta a un agente o estímulo, ya sea interno o externo, es decir a un agente estresor. Las causas más comunes serían; la falta de control sobre el trabajo que se realiza, realización de las mismas tareas, tiempo límite para completar tareas, realización de tareas con rapidez y condiciones de trabajo físicamente peligrosas (22).

Según el Centro Médico ABC, menciona 3 tipos de estrés, el estrés agudo; comúnmente se presenta como una respuesta inmediata a un desafío o amenaza, es de corta duración y desaparece una vez cuando encuentres la solución. Estrés agudo episódico; ocurre cuando una persona experimenta episodios frecuentes; usualmente ocurre en personas con vidas muy ocupadas o que tienden a preocuparse excesivamente, lo que genera la sensación constante de prisa y dificultad para relajarse y el estrés crónico; es el más perjudicial, ya que persiste durante largos periodos y puede ser causado por problemas personales o laborales. Este tipo de estrés suele causar una sensación de desesperanza y tiene un impacto negativo en la salud física y mental de la persona; siendo un factor de riesgo como enfermedades cardiovasculares y trastornos emocionales (23).

2.2.2 El estrés laboral

Con mucha presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal (24).

El estrés laboral se da en el entorno de trabajo, normalmente cuando se trabaja bajo presión o el ambiente laboral es tenso. La enfermería se ha identificado como una profesión con altos niveles de estrés. El estrés laboral ha tenido consecuencias perjudiciales no solo para la salud del personal de enfermería, sino también para su capacidad para afrontar las exigencias laborales (25).

2.2.3 Causas del estrés laboral

Si bien el estrés puede manifestarse por diversas razones, estas son algunas de las causas más comunes de estrés en el trabajo: carga de trabajo excesiva, falta de apoyo o recursos, inseguridad laboral, falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, expectativas o roles laborales poco claros, ambiente laboral negativo (26).

2.2.4 Dimensiones del estrés

Ambiente físico: Alteran la concentración y la tranquilidad, que son necesarias para llevar a cabo el trabajo de manera efectiva, como el bullicio de equipos y personas; condiciones de entorno laboral, iluminación, orden y salas estériles, ambiente reducido para realización de tareas de enfermería, personal que no pertenece al área de trabajo, la carga laboral es uno de los problemas más resaltantes que experimentan las enfermeras, ausencia de personal para cubrir turnos en diferentes áreas y falta de tiempo para completar las mismas, tareas adicionales (27).

Ambiente Psicológico: Preparación insuficiente para afrontar a las necesidades emocionales con preparación insuficiente experimentando la falta de apoyo del personal, jefe y supervisoras (27).

Ambiente social: El estrés surge en determinadas situaciones enfrentamos a críticas, conflictos con otro personal teniendo una mala organización del trabajo, carga laboral causando finalmente estrés de las enfermeras (27).

2.3 Satisfacción Laboral

Según March y Simón, en 1958, que de acuerdo al planteamiento mencionan que a un mayor nivel de recompensa para el trabajador mayor será la satisfacción laboral, así como la insatisfacción de un trabajador provocando el incremento o disminución en los niveles de rendimiento (28).

La satisfacción laboral se refiere al grado de bienestar, placer o conformidad que una persona experimenta respecto a su trabajo. No es simplemente “estar contento” en el empleo; va mucho más allá. Implica emociones, percepciones, valores y expectativas que se alinean (o no) con lo que el entorno laboral ofrece (29).

La satisfacción laboral se puede definir como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, demostrando en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su quehacer. Según Frederick Herzberg manifiesta que la satisfacción representa la correspondencia entre el trabajador y su puesto, puede ser intrínseca y extrínseca; es decir, que existen factores relacionados al ámbito interno del puesto de trabajo, así como factores externos que pueden influir en alta o baja satisfacción laboral (30).

2.3.1 Tipos de satisfacción laboral

Satisfacción laboral intrínseca: Este tipo de satisfacción surge del disfrute inherente que experimenta un empleado al realizar su trabajo. Está impulsada por la satisfacción de completar tareas, utilizar habilidades y alcanzar un propósito (31).

Satisfacción laboral extrínseca: La satisfacción laboral extrínseca se relaciona con factores externos, como el salario, los beneficios y las condiciones laborales. Si bien estos factores pueden no estar directamente relacionados con el trabajo en sí, influyen en la satisfacción general del empleado con su trabajo (31).

Satisfacción social laboral: La satisfacción social laboral se refiere al nivel de satisfacción que un empleado obtiene de las relaciones positivas con sus compañeros y supervisores. Un ambiente de trabajo acogedor y cordial puede contribuir significativamente a la satisfacción social laboral (31).

2.3.2 Factores de satisfacción en el trabajo

Factores motivacionales

Reconocimiento: Se refiere a las acciones que ejecuta el supervisor para elogiar, corregir o reprender a un trabajador. Esto indica que se incluye tanto los refuerzos de los aspectos positivos como los negativos en el empleado y sus efectos sobre el mismo.

Logros: Es un factor satisfactorio, debido a que es el impulso que poseen algunas personas de perseguir y alcanzar metas (32).

Promoción: Es el rango social de una persona. Es una señal del grado de reconocimientos, respeto y aceptación concedido a un individuo (32).

Factores higiénicos

Trabajo en sí mismo: Se refiere a las acciones que ejecuta el supervisor para elogiar, corregir o reprender a un trabajador. Esto indica que se incluye tanto los refuerzos de los aspectos positivos como los negativos en el empleado y sus efectos sobre el mismo (32).

Políticas y normas: Se refieren a las conductas intencionales, diseñadas para incrementar o proteger la influencia e intereses personales de los individuos de la organización (32).

Condiciones de trabajo: Se refiere a la favorabilidad o desfavorabilidad para los individuos de un entorno de trabajo en su totalidad (32).

Salario: Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades, acordes con sus expectativas (32).

Capacidad directa: Tiene que ver con las habilidades individuales que ésta posea, y usarlas de manera adecuada (32).

2.3.3 Dimensiones de satisfacción laboral

Condiciones físicas y/o confort: El personal de enfermería debe contar con un ambiente cómodo y ventilado, la presencia de ruidos molestos puede causar daño al trabajador durante la jornada laboral manifestando ansiedad, disminución de la concentración de sus funciones, falta de comunicación y errores de eventos laborales (33).

Beneficios laborales y/ remunerativos: Es el grado de satisfacción que recibe el personal luego de haber realizado algún trabajo sin duda alguna aumentando el grado de satisfacción laboral o recibimiento de incentivos o reconocimiento (33).

Políticos administrativos: Según la normativa los trabajadores se deben organizar tareas según corresponda cumpliendo con las funciones teniendo en cuenta el mejoramiento y bienestar de los trabajadores (33).

Relaciones sociales: Permite tener una comunicación asertiva con el personal logrando un buen ambiente laboral favoreciendo un trabajo en equipo (33).

Desarrollo personal: El trabajador debe ser competente en sus actividades diarias con una mejora continua, tener principios éticos para luego brindar servicios de calidad (33).

Desempeño de tareas: El trabajador debe ser responsable con el cumplimiento correcto de sus funciones con habilidades y destrezas (33).

Relación con la autoridad: Es la valoración que da un empleado sobre su relación con su jefe inmediato y sus actividades diarias, que es otro factor importante en la satisfacción del empleado con su trabajo (33).

2.3.4 Teoría del modelo de sistemas de Betty Neuman

Esta teoría se enfoca en la prevención y el manejo del estrés y el mantenimiento de la salud y el bienestar, el Modelo de Sistemas de Betty Neuman se erige como un referente de innovación y perspectiva holística. Se enfoca en la prevención y el manejo del estrés y la conservación de la salud y bienestar, las enfermeras brindan apoyo, atención y cuidados a los pacientes en estado de vulnerabilidad. el estrés es un factor que puede desencadenar desequilibrios en el sistema de salud de una persona. Estas tareas les imponen estrés y tensión emocional y física que pueden afectar su salud personal, bienestar psicológico y relaciones interpersonales (34).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima – 2026.

Ho: No existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima – 2026.

2.4.2 Hipótesis específicos

H1: Existe una relación significativa entre el estrés en su dimensión de ambiente físico y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.

H2: Existe una relación significativa entre el estrés en su dimensión de agotamiento psicológico y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.

H3: Existe una relación significativa entre el estrés en su dimensión de ambiente social y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

El trabajo de investigación es de hipotético-deductivo es un proceso para lograr el conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas con la formulación de hipótesis para llegar a una conclusión. (35).

3.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque se utilizará la encuesta, se hará la recolección de datos dando uso el análisis estadístico a través de cuadros estadísticos para medir las variables de estudio. La cuestión de la medición es esencial porque permite la observación empírica y su conexión con la dimensión conceptual de la investigación (36).

3.3. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, ya que se enfoca en la aplicación práctica de los conocimientos y teorías existentes en busca de innovar y solucionar problemas específicos mediante la implementación de resultados prácticos construyendo un trabajo confiable y estructurada (37).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio de tipo no experimental, transversal y correlacional. En el diseño no experimental, la evaluación de los sujetos se da en su contexto y sin intervención alguna, en el diseño no experimental transversal se recogen los datos una sola vez. Del mismo modo en el correlacional se va dar a conocer cómo se va a relacionar las variables de estudio (38).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población

Es el conjunto de personas a quienes se les realizarán el estudio para descubrir algo y a la vez recolectar datos en una investigación (39). La población de estudio está conformada por el personal de enfermería que laboran en el centro quirúrgico, esta población incluye 60 enfermeras.

Muestra

Es un subgrupo de una población, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (40). Se trabajará con toda la población que será parte del estudio.

Criterios de selección

Criterio de inclusión

Se considerarán dentro del estudio a:

- Personal de enfermería que laboran en centro quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.
- Personal de enfermería que deseen participar voluntariamente en la investigación y firme el consentimiento informado.
- Personal de enfermería con vínculo laboral nombrado y contratado
- Personal de enfermería que estén laborando con más de seis meses en el servicio del centro quirúrgico.

Criterio de exclusión

- Personal de enfermería que se encuentra con licencia prolongada durante el periodo de aplicación del instrumento.
- Personal de enfermería que no pertenecen al área del centro quirúrgico
- Personal de enfermería que laboran en área administrativa.

- Personal de enfermería que laboran con menos de 6 meses en el área del centro quirúrgico.

3.6. Variables y operacionalización

Primera variable: Estrés

Segunda variable: Satisfacción laboral

3.6.1 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Estrés	Para la Organización Mundial de la Salud el estrés es perjudicial dando como respuesta un desequilibrio de alguna exigencia laboral (41).	Las enfermeras experimentan estrés cuando hay carga laboral sin contar con el apoyo de jefa y supervisoras	Ambiente físico	Carga de trabajo	Ordinal	Alto: 69 -102
			Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento. Preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales. Falta de apoyo del personal. Incertidumbre sobre el tratamiento.		Medio: 35-68
			Ambiente social	Conflicto con los médicos. Conflicto con otras enfermeras y supervisoras.		Bajo: 0-34

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (niveles o rangos)
V2: Satisfacción laboral	Es una respuesta afectiva que experimenta el trabajador (42).	El personal tiene actitudes positivas en el cumplimiento de las funciones	Condiciones físicas y/o confort	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación, etc.) La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).	Ordinal	Alto: 141-175
				Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. Me siento mal con lo que gano. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		Bajo: 35-114
			Políticos Administrativos	Siento que doy más de lo que recibo de la institución. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. Me disgusta mi horario El horario de trabajo me resulta incómodo. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.		

Relaciones sociales	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. Me agrada trabajar con mis compañeros. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.		Alto: 141-175
Desarrollo personal	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	Ordinal	Medio: 115-140 Bajo: 35-114

Desempeño de tareas	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. Me siento realmente útil con la labor que realizo. Mi trabajo me aburre. Me siento complacido(a) con la actividad que realizo. Me gusta el trabajo que realizo.	Ordinal	Alto: 141-175
Relación con la autoridad	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo. Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. Mi enfermera jefa es comprensiva. La relación que tengo con mis superiores es cordial. No me siento a gusto con mi enfermera jefe. La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.		Bajo: 35-114

3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica son un conjunto de actividades que se recopila información en una investigación con la finalidad de responder preguntas mediante una encuesta por cada variable, así mismo el instrumento es una herramienta para recopilar y analizar la información durante el proceso de investigación (43).

Variable Estrés: La técnica a emplear es la encuesta.

Variable Satisfacción laboral: De igual modo, se empleará la encuesta para la recopilación de la información.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Escala de estrés de enfermería (NSS)

El instrumento que se emplea para evaluar el nivel de estrés laboral es el cuestionario Nurse Stress Scale (NSS) de escala tipo Likert, es versión original de James Anderson y Pamela Gray EEUU del año 1981, fue adaptado por Escriba et al. en su idioma español en el año 1998 (44) fue validado en Perú por Alvarado y Rojas que había realizado un estudio estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia de un hospital de ESSALUD, Callao en el año 2020 (45).

El cuestionario está compuesto por 34 ítems dividido en 3 dimensiones: ambiente físico (6 ítem), ambiente psicológico (18 ítem) y ambiente social (10 ítem), la calificación de respuesta en el cuestionario es: nunca (0 puntos), a veces (1 punto), frecuentemente (2 puntos), muy frecuentemente (3 puntos). Así mismo será categorizado las respuestas según el puntaje obtenido en la siguiente forma: alto 69 -102 puntos; medio 35- 68 puntos y bajo 0-34 puntos (45).

Instrumento 2: Escala de satisfacción laboral (SL)

Este instrumento se utiliza para evaluar la satisfacción laboral, y el instrumento será la escala tipo Likert, ha realizado la validación por la autora del instrumento de Sonia Palma el año 1999 en trabajadores de Lima Metropolitana. Este instrumento ha sido validado en Perú por Delgado el año 2017 para la realización de su investigación de nivel de

satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la clínica centenario peruano japonesa. (46).

El cuestionario está compuesto por 36 ítems compuesto con 7 dimensiones: condiciones físicas y/o confort (5 ítems), beneficios laborales y/o remunerativo (4 ítems), políticos administrativos (5 ítems), relaciones sociales (4 ítems), desarrollo personal (6 ítems), desempeño de tareas (6 ítems) y relaciones con la autoridad (6 ítems), con sus opciones de respuesta: TDA = Totalmente de acuerdo, DA = de acuerdo, I = indeciso, ED = en desacuerdo y TED = totalmente en desacuerdo (46).

Para la medición de la satisfacción laboral se asignó el siguiente valor: a las proposiciones positivas el valor de 5, 4, 3, 2, 1 y a las proposiciones negativas de 1, 2, 3, 4 y 5, en cuanto a la categorización se medirá de la siguiente forma: satisfacción alta: 141-175 puntos; satisfacción media 115-140 puntos y satisfacción baja 35-114 puntos (46).

3.7.3. Validación

El instrumento: Cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) fueron validado por juicio de expertos, conformado por 5 jueces, evidenciados en la investigación de Alvarado y Rojas 2020. La validez de contenido del instrumento fue de 86,4%, quienes valoraron ciertos criterios lo cual es aceptable, realizó una prueba piloto en una muestra poblacional de 30 participantes (45).

Se realizaron pruebas estadísticas para medir la validez, a través de la medida de adecuación muestral que dio un resultado de ,806 ($KMO > 0,5$); a su vez, se obtuvo un coeficiente de significatividad favorable en la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 1863,553$; $gl = 561$; $p < 0,001$). Ambas pruebas confirmaron que el instrumento es válido (45).

El instrumento Cuestionario de satisfacción laboral - SL, fueron validados por juicio de expertos estuvo conformado por 8 jueces, mostrando favorable = 1(Si) desfavorable = 0 (No), si la probabilidad < 0.05 la concordancia es significativa (46).

La validez mostró que si r de Pearson > 0.20 , el instrumento es válido en cada uno de los ítems, excepto en el ítem 13 que por su importancia en el estudio se conservan. Así mismo Delgado realizó el estudio de su investigación con una población de 35 personas (46).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Escala de estrés de enfermería (NSS)

El Nursing Stress Scale (NSS), calcularon mediante alfa de Cronbach teniendo una confiabilidad de ,905 (45).

Instrumento 2: Escala de satisfacción laboral (SL)

SL -SPC, el alfa de Cronbach tiene una confiabilidad 0,72 con 35 ítems válidos por lo tanto el instrumento es confiable (46).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos

Los datos obtenidos mediante los instrumentos validados para la recolección los cuestionarios de estrés y satisfacción laboral el cual incluyen preguntas cerradas con escala tipo Likert, toda la información será registrada en una base de datos electrónica empleando en el software de procesamiento de datos como el SPSS versión 26.0 y Microsoft Excel estadístico. Se realizará un proceso de depuración de datos, eliminando registros faltantes o inconsistentes y verificando la correcta digitación.

Además, los datos serán organizados según las variables de estudio:

Variable independiente: Estrés laboral

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Análisis de datos

El análisis de los datos se realizará en dos niveles: descriptivo e inferencial.

Análisis descriptivo

Se utilizarán medidas estadísticas para describir las características de la muestra y las variables del estudio, los resultados se presentarán en tablas y/o gráficos

Esto permitirá describir los niveles de estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.

Análisis inferencial

Para determinar la relación entre las variables estrés y satisfacción laboral, se aplicarán pruebas estadísticas inferenciales.

luego se evaluará las relaciones entre variables mediante análisis de evaluación de Pearson o Spearman si los datos no presentan normalidad.

3.9. Aspectos éticos

Autonomía: Antes de su participación en la investigación, se obtendrá el consentimiento informado de manera voluntaria. Se proporcionará a los participantes toda la información necesaria sobre el estudio, incluyendo su propósito, procedimientos, riesgos y beneficios, y se les permitirá hacer preguntas y retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas.

Beneficencia: A los participantes se les informará acerca de la finalidad del estudio, Se buscará que los resultados contribuyan a mejorar la atención de salud para el bienestar de los pacientes.

No maleficencia: No existirá daños a los participantes, se protegerá su integridad física y moral durante el estudio

Justicia: Los participantes tendrán igualdad de oportunidades, sin discriminación y de manera justa con trato equitativo. Asimismo, se gestionarán las autorizaciones correspondientes y se asegurará la confidencialidad de la información se atenderán las inquietudes que se presenta durante el estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

AÑO 2026					
Actividades	En	Feb	Mar	Abr	May
Identificación del problema	X				
Revisión de la bibliografía	X				
Planteamiento del problema		X			
Elaboración de objetivos, justificación, limitaciones		X			
Construcción del marco teórico		X			
Elaboración de la hipótesis	X				
Redacción del diseño metodológico		X			
Determinación de la población, muestra y técnicas de muestreo		X			
Definición conceptual y operacional de las variables			X		
Revisión de los instrumentos, validez y confiabilidad			X		
Elaboración del procesamiento y análisis de los datos				X	
Elaboración de los aspectos éticos				X	
Elaboración del cronograma y presupuesto			X		
Elaboración de las referencias según Vancouver			X		
Elaboración de los anexos				X	
Revisión final de proyecto					X
Aprobación del proyecto					X
Aplicación del trabajo de campo					X
Redacción del informe de investigación					X

4.2. Presupuesto

BIENES	COSTOS
Material de escritorio	50.00
Material de impresión	50.00
Laptop	50.00
	150.00
SERVICIOS	
Movilidad local	30.00
Fotocopia	20.00
Digitador	15.00
Internet	120.00
	185.00
TOTAL	335.00

ANEXOS

5. REFERENCIAS

1. MedlinePlus información de salud para usted. Estrés. [Internet]. Biblioteca Nacional de Medicina. [Consultado el 8 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/stress.html>
2. La epidemia del siglo XXI. [Internet]. Wikipedia. [Consultado el 28 de febrero 2026]. Disponible en: <https://www.infobae.com/espana/2025/12/07/la-epidemia-del-siglo-xxi-la-diferencia-en-el-nivel-estres-frente-al-de-nuestros-antepasados-frena-el-ritmo-evolutivo-del-ser-humano/>
3. Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España. Las enfermeras al límite. [Internet]. [Consultado el 25 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/actualidad-y-prensa/sala-de-prensa/notas-prensa/send/20-notas-de-prensa/2771-las-enfermeras-al-limite-9-de-cada-10-han-tenido-problemas-psicologicos-por-la-presion-asistencial-y-el-23-ha-necesitado-una-baja-laboral-por-la-sobrecarga-de-trabajo>
4. Management. Encuesta sobre el trabajo en Estados Unidos de 2023. {Internet}. {Consultado el 25 de febrero de 2026}. Disponible en: <https://rhmanagement.cl/encuesta-sobre-el-trabajo-en-estados-unidos-de-2023-estres-se-mantiene-en-nivel-preocupante/>
5. García. E, Miranda, A. Estrés laboral en el personal de enfermería. Revista Iberoamericana de Ciencias. 2024. 11 (3), 260- 272.
6. Fang. M. Nivel de Estrés Laboral del Personal de Enfermería en Áreas Críticas de UCI, UTIP y UCIN de un Hospital Público. Rev. Multidisciplinar Ciencia Latina. 2025. 9 (3), 2273-2281.
7. Consesosalud. El impacto del estrés laboral en enfermería. [Internet]. Argentina. [consultado el 26 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.consesosalud.com.ar/el-impacto-del-estres-laboral-en-enfermeria/>

8. Navas L., Humberto W., Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. Rev. Ecuatoriana de Ciencia, tecnología e Innovación en Salud Publica. 2023 (7); Num.esp.

9. Organización Panamericana de la salud, Organización Mundial de la Salud. Primera Encuesta Nacional de Enfermería es presentada en Chile por Centro Colaborador de OPS/OMS[Internet] [Consultado el 20 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/29-1-2024-primera-encuesta-nacional-enfermeria-es-presentada-chile-por-centro-colaborador>

10. Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño - Breña. (2024). Revista Científica De Ciencias De La Salud, 17(1), 16-24. Disponible en: https://rccs.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/2039/2153

11. Wei, L. Guo, Z. National library of Medicine NHI. Salud mental y estrés laboral de enfermeras en el sistema quirúrgico: ¿qué debemos cuidar? China. [Internet]. [Consultado el 11 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10666426/>

12. Mostafa S, Mohamed G, Mahmoud M, EL-Sayed R. Relationship between Occupational Stress, Burnout and Job Performance among Nurses Working in ICUs at Benha University Hospital. Journal of Nursing Science Benha University [Internet]. 1 de julio de 2022 [citado 15 de agosto de 2024];3(2):1067- Disponible en: [82.https://jnsbu.journals.ekb.eg/article_248846.html](https://jnsbu.journals.ekb.eg/article_248846.html)

13. Rodríguez Z, Ferrer J, De la Torre G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. Rev MEDISAN. [Internet].2022;26(5): e 4306. Disponible en: <https://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/4306>

14. Escudero, N. Estrés ocupacional y satisfacción laboral de los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Belén de Trujillo. [Tesis para optar el grado de la segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional de Trujillo; 2021. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ee3df767-dd21-4e8b-88ca-01022817526c/content>

15. Cortez, A. Estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital III EsSalud Chimbote. [Tesis para optar el grado de la segunda especialidad]. Chimbote: Universidad Nacional de Trujillo; 2025. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d94cb9ee-160e-4b29-bba0-02d5233b8e52/content>
16. Caruajulca, N, Uriarte, S. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico en el hospital Tito Villar Cabeza, Cajamarca. [Tesis para optar el grado de la segunda especialidad]. Cajamarca: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/603871410>
17. Organización Mundial de Salud. Estrés [Internet]. [Consultado el 11 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
18. Cátedra de prevención de riesgos laborales y salud pública de la UCO. OIT - La prevención del estrés en el trabajo. OIT [Internet] [Consultado el 10 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.uco.es/catedraprevencion/index.php/es/doc-tecnica/psicosociologia/288-oit-la-prevencion-del-estres-en-el-trabajo-lista-de-comprobacion>
19. Pérez, J. ¿Qué es el estrés? [Internet] [Consultado el 15 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
20. Regueiro, A. ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta? [Internet] [Consultado el 15 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
21. Oficina para la Salud de la Mujer. El estrés y tu Salud. [Internet]EEUU. El 03 de febrero de 2025. [Consultado el 11 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://espanol.womenshealth.gov/mental-health/good-mental-health/stress-and-your-health>

22. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrés laboral. España. [Internet]. [Consultado el 11 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
23. Centro Médico ABC. Tipo de Estrés. [Internet]. El 25 de noviembre de 2024. [Consultado el 11 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://centromedicoabc.com/revista-digital/tipos-de-estres/>
24. Gobierno de México. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
25. TopDoctors. Estrés laboral. [Internet]. [Consultado el 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres-laboral/>
26. Sabentis. Estrés laboral: causas. [Internet]. 19 de junio de 2024. [Consultado el 26 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.sabentis.com/blog/estres-laboral/>
27. Sánchez, Y, Fernández, R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018. [Tesis para optar la segunda especialidad del centro quirúrgico]. Cutervo. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9863>
28. Medina, Soncco Y. Estrés y satisfacción laboral: estudio realizado dentro de un programa del estado. Colombia.: Centro de Investigaciones y Capacitaciones Interdisciplinarias SAS – CICI; 2024. 63 p. ISBN: 9786289647952
29. Capia psicología. ¿Qué es la satisfacción laboral y porque es importante? [Internet]. Barcelona. [Consultado el 26 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.psicologiacapia.com/que-es-la-satisfaccion-laboral-y-por-que-es-importante/#::~:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20refiere,que%20el%20entorno%20laboral%20ofrece.>
30. Cabay k, Noroña D, Vega V. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. Revista Médica Electrónica [Internet]. 2022;44(1),6983. [Consultado el 04 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3782/378277400007/html/>

31. Hr Lineup. Satisfacción laboral. [Internet]. [Consultado el 26 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.hrlineup.com/job-satisfaction-definition-components-types-importance/>

32. People Keep. Factores de satisfacción en el trabajo. [Internet]. [Consultado el 27 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.peoplekeep.com/blog/factors-influencing-job-satisfaction>
33. Sánchez F. Satisfacción laboral y calidad del cuidado enfermero en el servicio de emergencia. [Tesis para optar el grado de segunda especialidad de enfermería en emergencias y desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cbe6824c-fe28-4dcf-bf5e-98879b66cbaa/content>

34. National library of medicine. Modelo de sistemas de Neuman de enfermería. {Internet}.[Consultado el 26 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK560658/>

35. Question Pro. Método deductivo: Qué es y cuál es su importancia. [Internet].[04 de octubre de 2025].Disponible en: https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/#que_es_el_metodo_deductivo

36. Question Pro. Metodología de la investigación cuantitativa. .[Internet].[04 de octubre de 2025].Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa/>

37. Appinio.R. ¿Qué es la investigación aplicada? Definición, tipos y ejemplos. [Internet]. [Comentario a entrada de blog]. Investigación aplicada, 08 de noviembre de 2024. [Consultado el 09 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.appinio.com/es/blog/investigacion-de-mercados/investigación-aplicada>

38. Arias, J, Coviños M. Diseño y metodología de la investigación. [Internet]. Arequipa: Enfoques consulting EIRL; 2021. [Consultado el 10 de octubre de 2025] Disponible en: <https://repositorio.cncytex.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

39. Hernández, R., (2014). Metodología de la investigación, Sexta Edición, Naucalpán

40. de Juárez, México: McGraw-Hill Interamericana de México.
41. Lidefer. Población y muestra. [Internet]. 15 de diciembre de 2022. [Consultado el 26 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/poblacion-muestra/>
42. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrés laboral. [Internet]. Madrid: [Consultado el 26 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
43. Grupo Castilla ¿ Que factores influyen en la satisfacción laboral y como medirla? [Internet]. [Consultado el 26 de febrero de 2026]. Disponible en: <https://www.grupocastilla.es/satisfaccion-laboral/>
44. Sánchez Martínez, D. V. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río, 9(17), 38–39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
45. Más, R, Escribá, V. La versión castellana de la escala” the nursing stress scale” proceso de adaptación transcultural. Rev. Esp salud pública. [Internet] (72).6
46. Alvarado C, Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao-2020 [Internet]. 2020. Available from <https://repositorio.uch.edu.pe/handle/20.500.12872/518?show=full>
47. Delgado, S. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japonesa 2016. [Tesis para optar la especialidad del centro quirúrgico]. Lima: Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/1f26ea24-0e48-4b6a-ac2e-d606e39e6be6/content>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima-2026

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema General ¿Cómo se relaciona el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Lima 2026?	Objetivo General Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Lima 2026.	Hipótesis General Hi: Existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima - 2026 Ho: No existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima – 2026.	Variable 1: Nivel de estrés laboral Dimensiones: Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social	Método de Investigación: Método: Hipotético-descriptivo. Enfoque: Cuantitativo.
Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión de ambiente físico con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico?	Objetivos específicos Identificar la relación entre el estrés en su dimensión de ambiente físico con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.	Hipótesis específicas H1: Existe una relación significativa entre el estrés en su dimensión de ambiente físico y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico	Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones: Condiciones físicas y/o confort Beneficios laborales y/o remunerativo Políticos administrativos Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Tipo de estudio: Aplicada. Diseño: No experimental, transversal y correlacional
¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión de ambiente psicológico con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico?	Identificar la relación entre el estrés en su dimensión de ambiente psicológico con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.	H2: Existe una relación significativa entre el estrés en su dimensión de agotamiento psicológico y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico		
¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión de ambiente social con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico?	Identificar la relación entre el estrés en su dimensión de ambiente social con la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.	H3: Existe una relación significativa entre el estrés en su dimensión de agotamiento social y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.		

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario Nurse Stress Scale (NSS)

I. Presentación

Estimada, soy Lic. Alicia Rivera, estoy realizando un estudio cuyo objetivo es determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas– Lima 2026. Se solicita su participación para que nos pueda brindar ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo del estudio. Su participación es anónima y voluntaria y se respetará la confidencialidad.

II. Datos Generales

Edad: ____ años Sexo: F () M ()

Estado civil: Soltera () Casada () Conviviente () Divorciada () Viuda ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria: ____

Condición Laboral: Nombrado () Contratado () Terceros ()

Grado Académico: Titulada () Magister () Doctor ()

Tiene Especialidad: Si () No ()

Marque según el tipo de familia que corresponda:

- () Nuclear. Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.
- () Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.
- () Ampliada; Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.
- () Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.
- () Persona sola: Convive sola.

III. Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de hospital. Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado ser estresantes en el actual servicio. Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted marcando con (X) en una de estas alternativas: Nunca: 0, A veces: 1, Frecuentemente: 2 y Muy frecuentemente: 3.

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes				
4	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
5	Problemas o conflictos con el supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área				
8	La muerte de un paciente				
9	Problemas o conflictos con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
12	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				

18	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El método prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.; tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia médica				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

Gracias por su colaboración

Cuestionario de satisfacción laboral - SL

Presentación Buenos días, soy la Lic. Alicia Rivera estoy realizando un estudio en coordinación con la institución, a fin de obtener información sobre nivel de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral de los enfermeros del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, lo cual solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y seriedad; expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco por anticipado la participación en el estudio.

Datos Generales

1. Edad: a. 21 a 30 años b. 31 – 40 años c. 41 – 50 años d. Mayor de 51 años
2. Tiempo de servicio: (Años)..... (Meses)
3. Situación Laboral: a. Contrato Indefinido b. Renovación de contrato c/ 6 meses
c. Renovación de contrato c/ 3 meses.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta una serie de premisas, Marque con un X la respuesta que considere correcta o la más conveniente. TDA = Totalmente de acuerdo DA = De acuerdo I= Indeciso ED = En desacuerdo TED = Totalmente en desacuerdo

Nº	Items	TDA	DA	I	ED	TED
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	La enfermera jefa es comprensiva					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

12	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación etc.)					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con la enfermera jefe					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					

35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Proporciona información de ayuda con el fin de que consideren su posible participación en el proyecto realizado por la Lic. Alicia Rivera Chachas.

Antes de decidir su participación, se recomienda leer cuidadosamente y entienda cada una de las secciones siguientes: Título del proyecto: “ESTRÉS Y SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRURGICO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS LIMA - 2026”

Participación voluntaria: Es decisión autónoma.

Beneficios: El beneficio directo no existe, el beneficio recae en la atención del paciente y los talleres psicosociales para las enfermeras sobre el tema en cuestión.

Inconvenientes y riesgos: Este estudio no implica ningún riesgo para los participantes.

Costos por participar: usted, como participante, no habrá ningún costo, ya que todos los gastos de la investigación serán financiados únicamente por el investigador.

Incentivos por participar: No existe pago por participar.

Confidencialidad: Se guardará total anonimato.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he revisado y entendido el contenido proporcionado, se me permitió formular preguntas y obtuve respuestas claras y satisfactorias. No he experimentado presión ni influencias indebidas para participar o continuar en el estudio. Por último, al responder la encuesta, manifiesto mi consentimiento voluntario para participar en la investigación. En virtud de ello, proporciono la siguiente información.

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador(a)

11% 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

- 8%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  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

- 8% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-12	1%
3	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	<1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-06	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-14	<1%
7	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-06-06	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-15	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-26	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-28	<1%