



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de
Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autor: Cabanillas Sanchez, Reinerio

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2561-141X>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

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, REINERIO CABANILLAS SANCHEZ.....egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN ENFERMEROS EMERGENCIÓLOGOS DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2025" Asesorado por el docente: PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA DNI 18150131 ORCID 0000-000192864225 tiene un índice de similitud de (NUMERO) (LETRAS) 11% con código OID: 14912:557624244 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.



REINERIO CABANILLAS SANCHEZ

Firma de autor

Nombres y apellidos del Egresado

DNI: 329029137.



.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Rosa María Pretell Aguilar

DNI: 18150131

Lima, 26 de FEBRERO de...2026...

DEDICATORIA

A mi familia y seres queridos, porque su valioso apoyo me ha permitido continuar caminando hacia el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A los especialistas que han sido nuestros guías durante esta etapa formativa y al excelente profesional que me ha orientado en la elaboración de esta investigación.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	vi
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.	4
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	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica.	6
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis.....	17

2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método de la investigación.....	18
3.2. Enfoque de la investigación.....	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación.....	18
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización.....	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1. Técnica	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	22
3.7.3. Validación	23
3.7.4. Confiabilidad.....	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	24
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
4.1. Cronograma de actividades	25
4.2. Presupuesto.....	26
5. REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	37
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	38
Anexo 2: Instrumentos	39

Anexo 3: Formato de consentimiento informado	45
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin	47

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025. Metodología: será una investigación cuantitativa, aplicada y correlacional. La población será de 40 enfermeros que trabajan en el entorno de emergencia. Se empleará la encuesta y se aplicará un cuestionario para medir la sobrecarga laboral, con una confiabilidad de 0,970 y otro para el estrés con un coeficiente de 0,961, en ambos casos obtenidos con el Alfa de Cronbach. Para el procesamiento de datos se empleará el SPSS versión 27 y el Rho de Spearman, previamente refrendada mediante Shapiro Wilk.

Palabras claves: “Sobrecarga laboral”, “estrés”, “enfermero”, “emergencia”.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between workload and stress in emergency nurses at a clinic in Lima, 2025. Methodology: This will be a quantitative, applied, and correlational study. The population will consist of 40 nurses working in the emergency department. A survey will be used, and a questionnaire will be administered to measure workload (with a reliability coefficient of 0.970) and stress (with a coefficient of 0.961), both obtained using Cronbach's alpha. Data processing will be performed using SPSS version 27 and Spearman's rho, previously validated using the Shapiro-Wilk test.

Keywords: “Work overload”, “stress”, “nurse”, “emergency.”

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la época actual es imperativo reflexionar acerca de las múltiples brechas que aún existen en materia sanitaria, una de ellas radica en la sobrecarga laboral que asumen los profesionales enfermeros realidad que puede estar relacionada a cuadros de estrés detectados en el ámbito de emergencia (1). Entre las causas de la sobrecarga de trabajo se encuentra el déficit de enfermeros que hasta el 2025 suman alrededor de 5,9 millones lo que se trae como consecuencia la presencia de agotamiento y estrés (2). Además, en un estudio realizado en Grecia el año 2025 se encontró que la sobrecarga laboral tuvo alta prevalencia en el 80,7% de enfermeros y una tasa de abandono de 74,3% (3).

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló que los problemas de salud mental, como el estrés, provocan pérdidas de 12 millones de dólares por cada día perdido en las labores y un billón de pérdidas en la productividad (4), mientras que el Instituto Americano del Estrés refirió que el 80% de las lesiones que sufren los enfermeros y el personal de salud se encuentran directamente relacionadas con cuadros de estrés (5). Por otra parte, en Grecia, el 2025, se encontró que entre las consecuencias del estrés laboral en enfermeros se halló un 74,3% de abandono silencioso del trabajo (6).

Así también, el 2025 en China, se halló que la incidencia de sobrecarga laboral fue de 59%, mientras que la presencia de estrés enfermero alcanzó 81,7% (7); panorama parecido se evidenció en Gambia el 2025, con un porcentaje de 53,6% de estrés en profesionales de enfermería que laboran en el entorno de emergencia, realidad compleja que puede provocar complicaciones dada la vulnerabilidad de los pacientes y la gravedad de los casos que ahí se atienden (8). Por su parte,

en China se halló que el estrés perjudicó al 65,26% de enfermeros lo que provocó situaciones de incumplimiento de responsabilidades hacia los pacientes y dificultades para desarrollar sus actividades laborales (9).

En el caso de Latinoamérica, se halló que el 2024, en un estudio efectuado en Argentina se comprobó que el 65,9% de enfermeros presentó estrés, mientras que el 34,1% lo sufre de forma continua y en el 48,8% de los casos la principal causa fue la sobrecarga laboral (10). Así también, el 2024, en Ecuador, se encontró que la sobrecarga laboral se constituyó en una dificultad para brindar los cuidados de enfermería en el 72% de dichos profesionales, hallando que la jornada de trabajo pueden superar las 50 horas por semana (11). En este mismo país, el año 2022 ya se habían encontrado registros de estrés laboral que alcanzaron un nivel moderado en el 68,80% y entre las principales causas se hallaron los estresores físicos con prevalencia moderada en el 51,20% de casos y los estresores psicológicos y sociales en el 87,50% de enfermeros (12).

En Perú también se encuentran situaciones muy complicadas para atender a la gran cantidad de pacientes que requieren de atención en emergencia, debido al insuficiente número de enfermeros, pues a pesar de existir un total de 118 342 enfermeros al 2025, no se abastecen; esto lleva a experimentar diversas emociones en los profesionales y dificultades para afrontar la carga de trabajo que asumen, provocando tensión e incrementando la posibilidad de estrés (13). A este panorama se suma la disparidad en la distribución de enfermeros en las diferentes regiones del país, encontrándose casos como Madre de Dios, donde sólo existen 414 enfermeros, cantidad ínfima en comparación de los 41 891 que se encuentran en Lima, lo que genera una alta sobrecarga laboral (14).

Este panorama es perjudicial ya que es uno de los factores que se asocian al estrés, tal como se halló en Lima el año 2023, donde se evidenció un nivel regular de estrés en el 65,7% de enfermeros, además de problemas de ansiedad en el 58,3% de estos profesionales de la salud (15).

En el nosocomio en el que se hará la investigación también se han detectado que existe dificultades para asumir la atención dentro del área de emergencia, las principales causas radican en la insuficiente cantidad de enfermeros y la escasez de profesionales especializados, lo que genera sobrecarga en sus funciones, tensión, mayor descarga emocional y predisposición al estrés. Si esto continúa así, pueden producirse afecciones en la salud física, mental y psicológica de los enfermeros, lo que puede conllevar a la ocurrencia de errores, eventos adversos u omisiones que podrían poner en riesgo a los pacientes (16).

Desde esta perspectiva, esta investigación se hace necesaria para tomar conocimiento respecto a la situación que se vive dentro de la entidad sanitaria en la que se efectuará la investigación respecto a la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros, de forma que se pueda tomar medidas que permitan disminuir su incidencia en enfermeros emergenciólogos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en enfermeros emergenciólogos?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en enfermeros emergenciólogos?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo y estrés en enfermeros emergenciólogos?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros emergenciólogos?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en enfermeros emergenciólogos

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en enfermeros emergenciólogos

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo y estrés en enfermeros emergenciólogos

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros emergenciólogos

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Un aspecto sustancial radica en la contribución que se realizará desde la propuesta del modelo de adaptación de Callista Roy, que se toma como sustento para la sobrecarga laboral y la propuesta de Imogene King con su teoría de los sistemas para la variable estrés, cuyos aportes se podrán confrontar con los hallazgos realizados en el contexto de estudio. De esta forma se ayudará a llenar algunos vacíos teóricos respecto a este fenómeno de investigación, dentro de un contexto y disciplina específicas, pues si bien es cierto ha sido un tópico tratado de forma recurrente no sucede lo mismo con estudios enfocados en el ámbito enfermero.

1.4.2. Metodológica

La ruta será cuantitativa correlacional y se considera de suma necesidad en la época actual, dados los permanentes avances que se van suscitando en el ámbito clínico y la alta exigencia para enfermeros que laboran en un entorno crítico como es el servicio de emergencia. Desde esta perspectiva, la elaboración de un estudio cuantitativo y correlacional puede significar un aporte metodológico significativo, ya que ayudará a cuantificar la ocurrencia de la problemática y determinar posibles relaciones entre las variables. Así también, el hecho de emplear instrumentos confiables y validadas en el entorno peruano, permitirán garantizar la obtención de información y los resultados; de esta forma, también se podrá abrir el camino hacia futuras investigaciones que aborden problemáticas similares.

1.4.3. Práctica.

Esta investigación tendrá especial valía porque podrá ser socializada con los directivos de la clínica y la jefa del servicio de emergencia, a fin de que tomen conocimiento respecto a los problemas de sobrecarga y estrés en enfermeros, de manera que se tomen decisiones para optimizar el entorno de trabajo en la que los enfermeros realizan sus acciones. Algunas medidas que se podrían considerar radican en la reorganización de los horarios y funciones, mejorar en el plan de rotación, promover acciones de apoyo psicológico y emocional lo que favorecerá a los enfermeros emergenciólogos; así también, la organización de talleres de fortalecimiento y uso de estrategias de afrontamiento, entre otras actividades que contribuir a reducir la sobrecarga laboral y una menor ocurrencia de estrés. Todo esto también beneficiará a las personas que acuden al área de emergencia, dado que al contar con enfermeros física y emocionalmente estables se contará con mayor precisión en los cuidados y en la ejecución de los procesos propios de cada caso que se atiende. Finalmente, el contar con enfermeros sanos que brindan con un mejor servicio a los pacientes permitirá alcanzar un mayor nivel de satisfacción, lo que redundará en una mejor imagen y posicionamiento de la clínica.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Entre diciembre 2025 a febrero 2026.

1.5.2. Espacial

Servicio de emergencia de la clínica Maison de Sante de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Profesionales enfermeros.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Tomilayo et al. (17), el 2025, en Gambia, consideraron el objetivo de “evaluar el estrés laboral y sus factores asociados en personal de enfermería”, mediante una metodología cuantitativa y transversal, en la que se integró una muestra de 192 enfermeros y se empleó dos cuestionarios que permitieron obtener información respecto a las variables. Los resultados obtenidos evidenciaron que el estrés en estos profesionales tuvo como principales causas la sobrecarga laboral en el 57,5% de participantes, el trabajo en áreas críticas en el 28,6% de enfermeros y jornadas de más de 8 horas de trabajo en el 57,0% de casos. La conclusión fue que el exceso de horas y la alta carga de trabajo, fueron los desencadenantes de estrés.

Tatala et al. (18), el 2025, en Polonia, plasmaron la finalidad de “examinar la relación entre el estrés y síndrome de burnout en enfermeras”, a través de un estudio transversal que incluyó una muestra de 463 enfermeros, quienes dieron respuesta a la Escala de Estrés Percibido y el Inventario de Burnout de Maslach. Los hallazgos reflejaron que el 97,51% de enfermeros evidenció cansancio, 45,09% despersonalización y 28,26% reducción de logro personal. Se concluyó que el factor que más afecta a los enfermeros es el agotamiento.

Sunarto et al. (19), el 2024, en Indonesia, precisaron el objetivo de “analizar la influencia de la carga de trabajo, el estrés laboral, la motivación laboral y el compromiso organizacional en el rendimiento de enfermeros”; para ello, siguieron una metodología transversal y observacional. La muestra incluyó a 64 enfermeros que aplicaron a un cuestionario integrado. Se halló que el estrés, la carga laboral, motivación y compromiso institucional influyó en la labor de los

enfermeros con un $p=0,000$; $p=0,000$; $p=0,000$ y un $p=0,003$ respectivamente. Estos hallazgos permitieron concluir que los cuatro aspectos estudiados, incluido el estrés influyeron en el trabajo que realizan los enfermeros.

Wong et al. (20), el 2024, en China, consideraron el objetivo de “evaluar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeras”. El estudio fue transeccional y tuvo una muestra de 502 individuos, que dieron respuesta a un cuestionario digital. Se evidenció que la sobrecarga de trabajo se manifestó en 69% de la muestra y el estrés se presentó en el 70%; a su vez la $sig = 0,000$, permitió concluir que la relación es directa, además de tener incidencia en la intención enfermera de dejar su trabajo.

Adriani et al. (21), el 2022, en Indonesia, se trazaron como propósito “determinar la relación entre carga laboral y el estrés en enfermeros”, mediante una metodología analítica, transversal y correlacional, que integró una muestra de 68 participantes. Se halló que 60,2% presentó problemas de carga laboral y 61,8% tuvo estrés moderado; además se encontró una $sig=0,000$ y se determinó que la relación es significativa.

Nacionales

Espinoza y Goñi (22), el 2023, en Lima, plasmaron el propósito de “determinar la relación entre sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del área de emergencia”, a través de una metodología de tipo básica, no experimental y correlacional. Participaron 65 integrantes del staff enfermero, quienes dieron respuesta al Test de Maslach y Jackson y un inventario de sobrecarga laboral. Se halló que 84,4% tuvo sobrecarga laboral leve y el 68,9% presentó estrés moderado. El $Rho = ,710$ y el $p<0,05$ ayudaron a determinar que la relación es significativa y alta.

Nunja (23), el 2023, en Trujillo, plasmaron el objetivo de “determinar la relación que existe entre estrés y sobrecarga laboral en enfermeros”, con una metodología cuantitativa, de tipo básica, no experimental y correlacional. La muestra tuvo 79 enfermeros que dieron respuesta a dos cuestionarios. Por otra parte, se halló un $r = 0,590$ y una $sig = ,000$, con lo que se concluyó que la relación es moderada y significativa.

Beltrán y Arévalo (24), el 2023, en Lima, definieron el objetivo de “determinar la relación entre carga laboral y estrés del profesional de enfermería en el servicio de emergencia” y siguieron una metodología correlacional, de tipo básica, no experimental. En cuanto a la muestra se integró a 70 enfermeros, quienes dieron respuesta al instrumento ECL para la medición de la carga laboral y la de estrés enfermero. Se evidenció un $p = 0,000$ y un $Rho = ,554$. Se concluyó que sí existió relación significativa.

Rosales (25), el 2022, en Lima, plasmaron el objetivo de “determinar cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros”, a través de una metodología cuantitativa, básica y correlacional. Los participantes fueron 100 enfermeros. Se halló que el 50% presenta sobrecarga laboral a nivel medio y el otro 50% nivel medio, mientras que el estrés alcanzó un porcentaje de 97%. Por otra parte, se encontró un $p = 0,562$ y un $Rho = -,059$ y se pudo concluir que no existe relación entre sobrecarga laboral y estrés.

Machaca y Quispe (26), el 2021, en Lima, plasmaron el propósito de “determinar si existe relación entre los niveles de estrés y sobrecarga laboral de enfermeros de emergencia”, mediante una metodología básica, no experimental y correlacional, que consideró a una muestra de 80 enfermeros, que respondieron dos cuestionarios. Los hallazgos mostraron que 43,8% de participantes tuvo estrés en grado medio y la sobrecarga laboral bajo nivel en el 32,5%; en cuanto al $Rho = 0,611$ y el $p = 0,00$, concluyendo que la relación fue significativa y moderada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Sobrecarga laboral

2.2.1.1. Definiciones

La sobrecarga laboral se conceptualiza como la diferencia entre las exigencias de trabajo y la capacidad que poseen los enfermeros para asumirla dentro del contexto de trabajo (27). Los enfermeros son el corazón del sistema sanitario, ya que sus esfuerzos se centran en la atención constante a los pacientes, el compromiso con su misión y las acciones clínicas para garantizar la seguridad de los pacientes; sin embargo, estas labores muchas veces van más allá de sus posibilidades generando sobrecarga de trabajo, agotamiento e intención de dejar sus labores (28).

Estudiar la sobrecarga laboral dentro del entorno de emergencia es importante, ya que en la actualidad la demanda de atención de pacientes es cada vez más alta e implica diferentes situaciones complejas que exigen un mayor involucramiento de los enfermeros y los conocimientos que les permita saber cómo manejar cada casuística desde su ingreso a este servicio, a fin de valorar el estado de la persona y derivarlo al área que corresponda (29).

Las principales barreras que se presentan para lograr este cometido radica en la falta de profesionales de enfermería que no se abastecen para brindar atención a los pacientes; a su vez, esto genera un alto nivel de rotación y sobrecarga de trabajo que tiene como consecuencia deficiencias en los cuidados que se deben realizar para lograr la estabilización y recuperación de los pacientes, además de los efectos físicos y emocionales que pueden afectar a los enfermeros debido a la impotencia ante al panorama que afrontan y el hecho de ver el sufrimiento que experimentan las personas, sin contar los casos de muerte que deben acompañar (30).

En ese sentido, el servicio de emergencia es concebido como un ámbito de atención compleja y sumamente disímil en cuanto a los casos de atención que alberga, aspectos que exigen de enfermeros especializados, además de la disposición de recursos que contribuyan a optimizar su labor y responder a los estándares de calidad que se exigen en el entorno sanitario (31). A pesar de ello, son diversas las problemáticas que aún se afrontan en este sector, no en vano se resalta la necesidad de tomar acciones que permitan afrontar la escasez de enfermeros que aún subsiste y que va en incremento; esto pone en riesgo la atención y cuidados que requieren los pacientes. A esto se suma, la relevancia de asegurar que los enfermeros realicen sus labores dentro de un contexto y condiciones adecuadas, de manera que puedan contribuir de manera efectiva a la recuperación de los pacientes (32).

Desde esta perspectiva, se puede entender que las circunstancias que rodean el servicio de enfermería no son las más idóneas, lo que muchas veces supera las posibilidades, fortaleza y habilidades de estos profesionales, llevándolos a una demanda de trabajo que les genera sobrecarga y exigencias que pueden traer consecuencias negativas para su salud integral (33).

2.2.1.2. Teoría de enfermería

Un aspecto elemental dentro de la investigación radica en su base teórica que, para el caso de sobrecarga laboral es la teoría de la adaptación de Callista Roy, centrada en las habilidades que tienen los enfermeros para reaccionar a las diversas circunstancias y variaciones que se producen en su entorno, con el objeto de mantenerse estables, mediante mecanismos de adaptación que ayuden a asumir de manera exitosa los retos que asumen de manera constante. En el caso de los profesionales que laboran en el entorno de emergencia es muy usual que existan múltiples casos, sumamente heterogéneos, con diversas características y nivel de dificultad, lo que lleva a hacer

necesario que los enfermeros cuenten con recursos internos y externos para responder satisfactoriamente, evitando afectaciones durante el proceso (34).

2.2.1.3. Dimensiones de la sobrecarga laboral

Dimensión 1: Carga física

Incluye competencias enfermeras para aplicar sus esfuerzos en el manejo de equipos, de los pacientes y de todos los materiales que se necesitan para cuidar a los pacientes. Aquí se consideran también todos aquellos procedimientos que exigen una alta demanda física que supera las fuerzas o capacidad del enfermero (35).

Dimensión 2: Carga mental

Esta dimensión se refiere a la carga psicológica que asumen los enfermeros en el proceso de tareas que realizan e incluye cargas emocionales y cognitivas; esta situación puede producirse debido a la falta de recursos humanos y de materiales, lo que incrementará la carga laboral que asumen, produciendo agotamiento en el profesional enfermero (36).

Dimensión 3: nivel de trabajos a turnos

En esta dimensión se consideran los roles que se asignan a cada profesional de enfermería y que están asociados a la habilidad que tienen para ejecutarlos y que muchas veces son repetitivos, lo que puede generar angustia y pesar por no poder llevar a cabo sus funciones de forma efectiva ya que no se cuenta con una suficiente cantidad de enfermeros ni los recursos necesarios (37).

Dimensión 4: relaciones interpersonales

Se refiere a la interacción entre los pacientes, familiares, colegas de trabajo, enfermeros y otras personas que se encuentren inmersas en el proceso de atención sanitaria, manteniendo una comunicación constante, disposición y asertividad (38).

2.2.2. Variable 2: Estrés

2.2.2.1. Definiciones y alcances

El estrés se conceptualiza como un factor que tienen impacto negativo en la salud de los enfermeros y surge cuando se perciben situaciones amenazantes o difíciles de manejar; sus efectos van a depender de la naturaleza de los factores estresantes que pueden provenir del entorno de trabajo; en ese sentido, es importante recordar que los enfermeros tienen como principal función la atención y cuidados directos a los pacientes y ello supone constantes desafíos que involucran el ámbito de atención, el clima de trabajo y las condiciones de la persona (39).

El estrés puede producir una diversidad de manifestaciones como irritabilidad, trastornos del ánimo, comportamientos poco adecuados, escasa motivación y otros síntomas somáticos que pueden poner en riesgo no sólo a los enfermeros sino también a los pacientes, quienes pueden ver afectada su atención, la calidad de los cuidados y la posibilidad de recuperación. En ese sentido, el estrés conlleva diversos efectos que pueden perjudicar la labor que realizan los profesionales de enfermería (40).

En el caso de entornos de emergencias y desastres este panorama es preocupante, dado que el tipo de trabajo que efectúan implica mayor exigencia, rapidez, toma de decisiones que pueden significar la diferencia entre la vida y la muerte; estos considerando se evidenciaron en el periodo

de pandemia, ya que los servicios de emergencia y de áreas críticas se saturaron, no se contaba con profesionales suficientes, no había recursos adecuados, el contagio también era un peligro constante para todos, entre otras situaciones que generaron altos niveles de estrés (41).

Si bien es cierto, los profesionales de enfermería tienen un alto espíritu de cooperación y buscan mecanismos para no mermar su motivación, de forma que se puedan brindar cuidados holísticos a los pacientes; pero esto no es suficiente debido a la realidad ya descrita, más aún en servicios de emergencia, donde la atención debe ser inmediata, constante y altamente demandante por la cantidad de pacientes que se reciben (42).

A esto se suma las múltiples casuísticas que se presentan, los cuales varían en gravedad e involucran riesgo de muerte para los pacientes; esto hace que los desafíos se incrementen, ya que no sólo basta la valoración al ingreso y la atención inmediata, sino el seguimiento, cuidados, derivación o acompañamiento, dependiendo de la situación. Esta situación tiene un grave impacto emocional en los profesionales enfermeros e implica un alto nivel de sensibilidad, ya que se trata de pacientes que sufren de dolor, dificultades emocionales para asumir su condición o el temor a la muerte, procesos que pueden generar alto estrés en el personal de salud (43).

2.2.2.2. Teoría de enfermería

La teoría que propone Imogenes King centrada en los sistemas dentro de un determinado entorno encuentra su base en los postulados de Bertalanffy, quien señala que el ser humano se encuentra en constante interacción con el espacio que le rodea y es necesario que exista un balance adecuado en todos sus elementos, ya que el desequilibrio puede modificar la forma de actuar de las personas; tal como sucede con los enfermeros dentro del ámbito de emergencia, donde la

interrelación se da con diferentes personas, en distintas circunstancias y con múltiples tipos de reacción ante la presión lo que puede provocar situaciones de estrés (44).

2.2.2.3. Dimensiones de la variable estrés

Dimensión 1: Fuentes de presión

Considera los aspectos relacionados con la carga de trabajo funcional que es asumido por los profesionales de enfermería dentro del entorno de trabajo, las dotes de liderazgo que poseen los directivos, las habilidades para asumir responsabilidades y roles que son asignados dentro y fuera del entorno de trabajo (45).

Dimensión 2: Manifestaciones del estrés

Son los signos que muestran los enfermeros referidos al desgaste que sienten, la falta de motivación, el escaso compromiso con la institución, entre otras que son consecuencia de la falta de estabilidad psicológica y emocional; del mismo modo, la capacidad física que pone de manifiesto en sus actitudes y en el desarrollo de acciones poco favorables (46).

Dimensión 3: Estrategias de afrontamiento

Se incluyen todos aquellos mecanismos que emplean los enfermeros para realizar sus labores, buscando que los factores o elementos estresantes no los afecten y evitar que su trabajo se vea afectado (47).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi₁. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en enfermeros emergenciólogos.

Hi₂. Existe relación estadísticamente significativa relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en enfermeros emergenciólogos

Hi₃. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo y estrés en enfermeros emergenciólogos.

Hi₄. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros emergenciólogos.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Seguiré el método hipotético deductivo considerando que tomaré como base las teorías que emergen acerca de la sobrecarga laboral y el estrés, de manera que pueda tomarse como punto de apoyo para contextualizarla a un determinado ámbito, en este caso el servicio de emergencia y con profesionales enfermeros (48).

3.2. Enfoque de la investigación.

Considerando las características del estudio, orientado a la medición y cuantificación de los niveles de variables y dimensiones, así como a la determinación de posibles relaciones, emplearé el enfoque cuantitativo, dado que también permitirá la posterior generalización de resultados (49).

3.3. Tipo de investigación

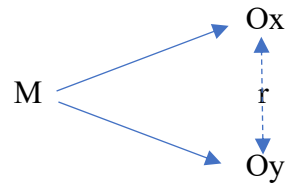
Será aplicado porque los resultados serán un importante apoyo para proponer soluciones que permitan mejorar la problemática detectada (50).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio se enfoca en el diseño no experimental porque no realizaré cambios respecto a la problemática, todo lo analizaré en su contexto natural (51); asimismo, será de corte transversal dado que recolectaré los datos en un momento específico (52).

Por otra parte, será de alcance descriptivo, ya que detallaré las variables respecto a sus niveles y frecuencias. Así también, será correlacional ya que haré el contraste de las hipótesis para determinar si existen o no relaciones (53).

Figura 1. Diagrama de correlación



Donde

M= enfermeros emergenciólogos

Ox= sobrecarga laboral

Oy= estrés

r = posible relación

3.5. Población, muestra y muestreo

Se incluirá a 40 enfermeros emergenciólogos.

Muestra: serán 40 Enfermeros

Muestreo: será de tipo censal

Criterios de inclusión:

- Enfermeros plasmen su rúbrica en el consentimiento.
- Que estén trabajando por lo menos seis meses dentro del área señalada.

Criterios de exclusión:

- Con licencia o periodo vacacional.
- Contratados de forma posterior al periodo de estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Sobrecarga laboral	Diferencia entre las exigencias de trabajo y la capacidad que poseen los enfermeros para asumirla dentro del contexto de trabajo (27).	Se realizará la investigación a partir de la valoración de las dimensiones precisadas y se medirán mediante un cuestionario.	Carga física	Postura Exceso de esfuerzo Movilidad	Ordinal	Nivel alto 46-68 Nivel medio 23-45 Nivel bajo 0-22
			Carga mental	Actividad laboral Espacios de descanso Ritmo laboral Experiencias		
			Trabajo a turnos	Rotación Registro		
			Factores de organización	Labores Preparación Acciones Interacción		
Estrés	Aspecto que tienen impacto negativo en la salud de los enfermeros y surge cuando se perciben situaciones amenazantes o difíciles de manejar (39).	Afección que tienen los enfermeros, tomando en cuenta las dimensiones señaladas que serán medidas con el Nursing Stress Scale (NSS).	Presión	Ámbito Rol Habilidad de afrontamiento	Ordinal	Leve (<24-55>), Moderado (56-87), Severo (88-120).
			Síntomas	Motivación Compromiso Estabilidad		
			Estrategias para afrontar	Apoyo Eficiencia Resolución de problemas		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Ambas variables requerirán de la encuesta, técnica que se define como los procedimientos que se llevan a cabo para recoger información, a través de la utilización de reactivos o cuestiones que se plasman en un instrumento (54).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario para la medición de la sobrecarga laboral

Fue realizado el 2023 por Camacho (55) y se orienta a una aplicación individual o grupal, con un tiempo estimado de media hora. Se incluyen 68 ítems, organizados en 4 dimensiones: carga física (16); carga mental (15); trabajo a turnos (13) y factores de organización (24). Los niveles serán: Alto = 46-68, Medio = 23-45 y Bajo = 0-22 y la escala para responder será: no (0) y sí (1).

Cuestionario para medir el estrés

Fue elaborado en el 2021 por Oroya (56) y cuenta con 24 preguntas, organizadas en 3 dimensiones: fuentes de presión (8); manifestaciones del estrés (9) y estrategias de afrontamiento (7). Los niveles serán: Leve (<24-55>), moderado (56-87), severo (88-120) y las valoraciones de respuesta serán: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).

Es importante resaltar que en ambos casos, poseen sus respectivas validaciones y confiabilidad.

3.7.3. Validación

La validez es un proceso que se realiza con el objetivo de garantizar la congruencia y veracidad de los instrumentos que se utilizarán para recolectar la información (57).

Validación del cuestionario para medir la sobrecarga laboral

Se llevó a cabo mediante la participación de jueces expertos, especializados en la materia de estudio y se siguieron los criterios de coherencia, claridad y relevancia, obteniendo un puntaje de 4, que significa representativo o relevante (55).

Validación del cuestionario para medir la variable estrés

Para la validación de este instrumento se contó con el apoyo de jueces expertos que efectuaron su evaluación considerando los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, obteniendo un puntaje promedio de 1, lo que se considera como nivel alto (56).

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad del cuestionario 1

Camacho (55) desarrolló una prueba piloto en la que participaron 11 enfermeros; los datos fueron procesados mediante el Alfa de Cronbach y se obtuvo un coeficiente de 0,970, que tiene rango excelente.

Confiabilidad del cuestionario para medir la variable estrés

Oroya (56) realizó una prueba piloto con 20 enfermeros y los datos fueron procesados a través del Alfa de Cronbach, alcanzando un coeficiente de 0,961, que se considera excelente.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La data será trabajada en una tabla que ayude a sacar totales que luego se trasladarán al SPSS vs 27, donde se realizarán las tablas y figuras que describan los niveles y frecuencias de cada variable, lo que también será completado con sus correspondientes figuras. Asimismo, se procederá a ejecutar el coeficiente de Shapiro Wilk (menos de 50 participantes) con el objeto de asegurar que la prueba para contrastar hipótesis será Rho de Spearman, ya que las variables son cualitativas, con lo cual se podrán determinar las correlaciones existentes.

3.9. Aspectos éticos

Se considerarán los principios de Helsinki, enfocados en la autonomía, ya que se respetará en todo momento lo que decidan los participantes de ser parte de la investigación o de expresar su negativa. En los casos que vean conveniente su participación firmarán el consentimiento informado. Asimismo, la justifica, porque todo será homogéneo en cuanto al trato con los participantes, sin discriminación o falta de respeto. No maleficencia, porque el estudio no comporta daño alguno para los participantes y beneficencia, porque se busca beneficiar a los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia, proponiendo alternativas de solución que permitan reducir la sobrecarga laboral y el estrés (58).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025											2026
	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOST	SET	OCT	NOV	ENE	
	Identificar problema	■										
Revisar literatura	■											
Elaborar realidad problemática y preguntas.		■										
Precisar objetivos		■										
Redactar las justificaciones		■										
Precisar limitaciones		■										
Elaborar marco teórico			■									
Formular hipótesis			■									
Elaborar la metodología				■								
Elaborar población, muestra y muestreo.				■								
Definir conceptual y operacionalmente las variables				■								
Elaborar técnicas e instrumentos					■							
Detallar el procesamiento de datos					■							
Elaborar aspectos éticos					■	■						
Elaborar aspecto administrativos					■	■						
Elaborar referencias						■						
Elaborar anexos.						■						
Realizar la revisión final del proyecto						■	■	■				
Aprobar el proyecto.									■			
Aplicar el trabajo de campo.										■		
Redactar el informe											■	

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2. Presupuesto

TIPOS	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Asesoría estadística	1200.00	1	1200.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Laptop	2700.00	1	2700.00
Impresora	600.00	1	600.00
SERVICIOS			
Copias	0.10	500	50.00
Espiralado	10.00	3	30.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Transporte	20.00	10	200.00
Refrigerios	12.00	10	120.00
Otros	100.00	1	100.00
TOTAL			5000.00

5. REFERENCIAS

1. Rotenstein L, Brown R, Sinsky C, Linzer M. The Association of Work Overload with Burnout and Intent to Leave the Job Across the Healthcare Workforce During COVID-19. *J Gen Intern Med*. [Internet]. 2023; 38(8): 1920-1927. [Consultado el 11 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11606-023-08153-z>
2. International Council of Nurses. International Nurses Day 2025. Caring for nurses strengthens economies. [Internet]. Suiza: ICN; 2025 [Consultado 16 mayo 2025]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-04/ICN_IND2025_report_EN_A4_FINAL_0.pdf
3. Galanis P, Moisoglour I, Katsiroumpa A, Gallos P, Kalogeropoulou M, Meimeti E et al. Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: evidence from Greece. *AIMS Public Health*. [Internet]. 2025; 12(1):44 – 55. [Consultado el 1 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025004>
4. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Internet]. Suiza: OMS; 2024 [Consultado el 12 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
5. Hanif U, Safia A, Sher A, Chang L, Muhammad F, Yali T et al. Work-Related Stress, Professional Respect, and Psychological Counseling Among Nurses: A Cross-Sectional Study. *J Nurs Manag*. [Internet]. 2025; 2413658. [Consultado el 6 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1155/jonm/2413658>
6. Galanis P, Moisoglou I, Katsiroumpa A, Gallos P, Kalogeropoulou M, Meimeti E et al. Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: evidence from Greece. *AIMS Public Health*. [Internet]. 2025;12(1):44-55. [Consultado el 9 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025004>

7. Po , Zhang B, Jie Y, Kam F, Kam C, Lai Y et al. Impacts of Job Demands on Turnover Intention Among Registered Nurses in Hong Kong Public Hospitals: Exploring the Mediating Role of Burnout and Moderating Effect of Pay Level Satisfaction. *J Nurs Manag.* [Internet]. 2024; 16:3534750. [Consultado el 3 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1155/2024/3534750>
8. Tomilayo O, Tabiloba A, Bass P. Work-related stress and its associated factors among nurses in public hospitals in the Greater Banjul Area, The Gambia. *Int. J Afr Nurs Scienc.* [Internet]. 2025;22:100842. [Consultado el 18 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2025.100842>.
9. Luo Z, Liu T, Wang D, Qi N, Zhang J, Tian L. The impact of nurses' adversity quotient on their work stress: the mediating role of professional identity. *BMC Nurs.* [Internet]. 2025, 24(231). [Consultado el 7 mayo 2025]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-02865-9>
10. Alba R. Carga laboral percibida: principal factor estresante de la crisis económica actual en enfermería. *Enf 21.* [Internet]. 2024. [Consultado el 19 mayo 2025]. Disponible en: <https://enfermeriadeurgencias.com/wp-content/uploads/2024/08/carga-laboral-percibida-enfermeria.pdf>
11. Vargas C, Muñoz L, Torres A, Mena F. Impacto de la sobrecarga laboral en la aplicación del cuidado humanizado de enfermería. *Pol Con.* [Internet]. 2024; 9(9):34-37. [Consultado el 13 mayo 2025]. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8011>

12. Balladares P, Moyano W. Estrés laboral en personal de enfermería durante la pandemia por COVID-19. *Rev. Epistemia*. [Internet]. 2022;6(2):1-16. [Consultado el 14 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.26495/re.v6i2.2292>
13. Colegio de enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. Lima: CEP; 2025 [Consultado 16 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>
14. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Número de enfermeras / os colegiadas /dos, según departamento, 2013-2024. [Internet]. Lima: INEI; 2024. [Consultado 13 mayo de 2025]. Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
15. Marcatoma L, Arévalo R. Nivel de estrés y ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. [Internet]. 2023;4(4). [Consultado el 22 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1245><https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1245>
16. Pappa D, Koutelekos I, Evangelou E, Dousis E, Mangoulia P, Gerogianni G et al. Investigation of Nurses' Wellbeing towards Errors in Clinical Practice—The Role of Resilience. *Med*. [Internet]. 2023;59(10):1850. [Consultado el 25 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/medicina59101850>
17. Tomilayo O. Work-related stress and its associated factors among nurses in public hospitals in the Greater Banjul Area, The Gambia [Internet]. 2025;22. [Consultado el 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2025.100842>
18. Tatal M, Wojtansinski M, Janowski K. Perceived stress and burnout in nurses – the moderating role of age and network analysis perspective. *Annals Agr Env Med*. [Internet]. 2025;32(1):85-

97. [Consultado el 14 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.aaem.pl/pdf-191048-113000?filename=Perceived%20stress%20and.pdf>
19. Sumarto N, Sabilu Y, Yuniar N. The Influence of workload, work stress, work motivation and organizational commitment on nurse performance in the intensive room at Bahteramas Regional Hospital, Southeast Sulawesi Province in 2023. *World J Adv Research Rev.* [Internet]. 2024; 22(03):1582-1589. [Consultado el 12 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.3.1874>
20. Wong K, Zhang B, Jie Y, Yuet F, Kam C, Shu C. Impacts of Job Demands on Turnover Intention Among Registered Nurses in Hong Kong Public Hospitals: Exploring the Mediating Role of Burnout and Moderating Effect of Pay Level Satisfaction. *J Nurs Manag.* [Internet]. 2024; (1):3534750. [Consultado el 6 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1155/2024/3534750>
21. Adriani P, Triana Y, Rani P. The effect of workload on work stress of nurses in hospital. *J Health Stud.* [Internet]. 2022;6(2):50-59. [Consultado el 8 mayo 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.31101/jhes.2727>
22. Espinoza A, Goñi R. Sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2023. [Tesis para obtener la Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c9ac9cebe196414ed9a8e3056b8378c9
23. Nunja J. Estrés y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital público de La Libertad, 2023. [Tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_3c471aaf3a77196b0e1619e880342fc5/Details

24. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. 2023; 4(2):1–13. [Consultado el 17 mayo 2025]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948>
25. Rosales C. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021. [Tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2022 Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_527f4a239967a27f47c98d360262a7c8
26. Machaca M, Quispe C. Estrés y Sobrecarga Laboral del Profesional de Enfermería en Emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021 [Tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70534/Machaca_IML-Quispe_UCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Salazar M, Venegas A, Alarcón C. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en cuidados intensivos. *Reincisol*. [Internet]. 2024; 3(6):1798 – 1817. [Consultado el 22 mayo 2025]. Disponible en: [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)1798-1817](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)1798-1817)
28. Alzoubi M, Al-Mugheed K, Oweidat I, Alrahbeni T, Alnaeem M, Anwar A et al. Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses. *BMC Psychology*. [Internet]. 2024;12(495). [Consultado el 21 mayo 2025].

- Disponible en: <https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-024-01891-7>
29. Yao H, Guo P, Duc W, Zhang Y, Li T, Xiao G. Service demand analysis and optimization strategy construction of emergency observation patients based on the Kano model. *Helv*. [Internet]. 2024; 10(16):e36323. [Consultado el 16 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36323>
 30. Sánchez D, Ortiz K, Portocarrero T, Ortiz Y. Experiencia y satisfacción del paciente respecto a la atención de enfermería en el servicio de urgencias. *Enferm*. [Internet]. 2024; 13(2):e3991. [Consultado el 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.22235/ech.v13i2.3991>
 31. Lima R, Teixeira E, Chaves D, Goncalvez B, Cunha P. Hospital operations management – characterising patients’ process flows in emergency departments. *Bus Process Manag J* [Internet]. 2024; 30(8). [Consultado el 25 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/bpmj-08-2023-0632/full/html>
 32. Organización Panamericana de la Salud. En el Día Internacional de la Enfermería, la OPS advierte sobre una disminución drástica de graduados de enfermería. [Internet]. Washington: OPS; 2025 [Consultado 14 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2025-dia-internacional-enfermeria-ops-advierte-sobre-disminucion-drastica-graduados#:~:text=El%20llamado%20se%20da%20tras,por%20cada%2010.000%20en%202023.>
 33. Buchan J, Catton H, Shaffer F. La fuerza laboral de enfermería global y la Covid-19. [Internet]. 2022. [Consultado el 24 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond->

%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic_SP.pdf

34. Tomaszewska K, Kowalczyk K, Kadučáková H, Lehotská M, Papp K, Majchrowicz B. Occurrence of Stress and Burnout Among Nurses Employed in a Psychiatric Hospital and a Somatic Hospital—A Comparative Analysis (Nursing Workload KEGA č. 011KU-4/2024). *Healthcare*. [Internet]. 2024; 12(23):2443. [Consultado el 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare12232443>
35. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Rev Greg*. [Internet]. 2021; 1(47): 165-179. [Consultado el 28 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
36. Li L, Feng Z, Zhu M, Yang J, Yang L. The influencing factors of nurses' job engagement in tertiary, A grade hospitals in East China: A cross-sectional study. *Nurs Open*. [Internet]. 2024; 11(9):e70037. [Consultado el 29 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/nop2.70037>
37. Abanto A. Carga laboral del enfermero en el nivel hospitalario: una revisión bibliográfica. *Cietna*. [Internet]. 2024; 11(2): 54-57. [Consultado el 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/issue/view/71>
38. Cabrera C, Juna C. Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. *Enferm Glob*. [Internet]. 2024; 23(74):460-471. [Consultado el 30 mayo 2025]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.601771>
39. Notarnicola I, Lommi M, Ivziku D, Carrodano S, Rocco G, Stievano A. The Nursing Theory of Complex Adaptive Systems: A New Paradigm for Nursing. *Healthcare*. [Internet]. 2024;

- 12(19):1-11. [Consultado el 28 mayo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare12191997>
40. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Rev Cienc Salud*. [Internet]. 2020; 2(2): 51-59. [Consultado el 21 mayo 2025]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
41. Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm*. [Internet]. 2021; 29(4). [Consultado el 2 junio 2025]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
42. Torrecilla N, Victoria M, Richaud M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con COVID-19, Mendoza, 2021. *Rev. Argent. salud pública*. [Internet]. 2021; 13(1). [Consultado el 4 junio 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025
43. Myung L, Ye K, Jung S, Hee W, Hyunsook L. Nurses' Experience of Good Nursing Care for Terminally Ill and End-of-life Patients: The Client-Nurse, Practice, and Environment Domains. *J Hosp Palliat*. [Internet]. 2024; 17(4): 120-130. [Consultado el 6 junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.14475/jhpc.2024.27.4.120>
44. Onyango F. Theory of Goal Attainment. Imoge King. [Internet]. 2025. [Consultado el 3 junio 2025]. Disponible en: <https://nursesdelight.com/theory-of-goal-attainment-by-imogene-king/>
45. Sala V, Pereira M, Martin J, Olano M. Development of burnout and moral distress in intensive care nurses: An integrative literature review. *Enferm Int*. [Internet]. 2024; 35: 376-409. [Consultado el 7 junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfie.2024.02.002>

46. Hossein A, Nikbakht A, Sharif H, Farhadi B, Navab E. Exploring the concept and management strategies of caring stress among clinical nurses: a scoping review. *Front Psych.* [Internet]. 2024; 15:1337938. [Consultado el 8 junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1337938>
47. Alodhialah A, Almutairi A, Almutairi M. Exploring Nurses' Emotional Resilience and Coping Strategies in Palliative and End-of-Life Care Settings in Saudi Arabia: A Qualitative Study. *Healthcare.* [Internet]. 2024; 12(16):1647. [Consultado el 9 junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare12161647>
48. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la Investigación*. 1ra. ed. México: McGraw Hill. 2018. 753 p.
49. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. 5ta. ed. Lima: Ediciones de la U, 2018. 560 p.
50. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Rivera O, Acuña L, Arellano C. *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. 1ra. ed. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador; 2020. 131 p.
51. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma, 2018. 146 p.
52. Cabezas E., Andrade D., Torres J. *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: ESPE; 2018. 138 p.
53. Hernández R, Méndez S, Mendoza P, Cuevas A. *Fundamentos de Investigación*. México: McGraw-Hill, 2017. 268 p.
54. Hernández R y Mendoza P. *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 2da. ed. México: McGraw Hill. 2023. 748 p.

55. Camacho P. Carga laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública – privada, Lima 2023. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131473/Camacho_MPD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
56. Oroya A. Estrés laboral y gestión de la calidad de atención de enfermería a pacientes COVID del Hospital Hipólito Unanue – 2021. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69153/Oroya_MAT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
57. Fernández T, Perez M. Hacia una mejor comprensión de la validez y confiabilidad de la investigación: apuntes desde el entorno universitario. *Rev. Spirat*. [Internet]. 2024;2(3):35-46. [Consultado el 5 junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/spirat.v2i1.5247>
58. Honorato M, Pinto N, De Souza R, De Carvalho R, Santos F, Cordero J. Principio bioético de la autonomía en la atención a la salud indígena. *Rev Bioét*, [Internet]; 2022;30(2): 373–381. [Consultado el 11 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1983-80422022302533es>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros Emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en enfermeros emergenciólogos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en enfermeros emergenciólogos?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo y estrés en enfermeros emergenciólogos ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros emergenciólogos ?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de lima 2025</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en enfermeros emergenciólogos?</p> <p>Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en enfermeros emergenciólogos?</p> <p>Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo y estrés en enfermeros emergenciólogos?</p> <p>Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros emergenciólogos?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025.</p> <p>Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi1. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en enfermeros emergenciólogos</p> <p>Hi2. Existe relación estadísticamente significativa relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés enfermeros emergenciólogos</p> <p>Hi3. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo y estrés en enfermeros emergenciólogos.</p> <p>Hi4. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros emergenciólogos.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Carga física 2. Carga mental 3. Trabajo a turnos 4. Factores de la organización <p>Variable 2: estrés</p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fuentes de presión 2. Manifestaciones del estrés 3. Estrategias de afrontamiento 	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Método y diseño de investigación:</p> <p>Método: hipotético deductivo</p> <p>Tipo: aplicado</p> <p>Diseño: No experimental –</p> <p>Nivel: correlacional de corte transversal</p> <p>Población/muestra:</p> <p>40 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia de una clínica privada de Lima</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>instrumento1: cuestionario para medir la sobrecarga laboral.</p> <p>Instrumento 2: cuestionario para medir el estrés.</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario 1

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SOBRECARGA LABORAL

Estimado (a) enfermero (a) el presente cuestionario solo tiene fines académicos. Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considere los siguientes valores: No = 0 y Sí = 1.

Edad: _____

Sexo: _____

	ÍTEMS	No	Sí
Nº	Dimensión 1: carga física		
	Postura		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
	Desplazamiento		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg		
	Esfuerzo muscular		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta		
	Dimensión 2: Carga mental		
	Atención		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
	Pausas		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		

	Ritmo de trabajo		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia		
	Tratamiento		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	Información		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	Experiencias		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos		
	Turnos		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
	Calendario		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
	Estabilidad		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
	Registro adecuado		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	Evaluación de la salud		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral		
	Respeto al ciclo de vida		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
	Protección y seguridad		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	Limitaciones		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		

Dimensión 4: Factores de la organización			
Tareas			
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
Preparación			
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
Iniciativa			
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
Informes			
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
Toma de decisiones			
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
Relaciones interpersonales			
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ESTRÉS

PRESENTACIÓN:

Buenos días estimado enfermero (a) estamos haciendo una investigación para conocer su apreciación y opinión respecto a la presencia de estrés laboral en el Servicio de Emergencia de una clínica privada de Lima. Esperamos contar con su colaboración, le agradecemos ser lo más sincero (a) y honesto (a) posible.

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario consta de 24 preguntas y cinco alternativas de respuesta, de las cuales solo debe marcar una en cada pregunta. Las alternativas de respuesta son: Siempre= 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Casi nunca = 2 y Nunca = 1. Duración: 15 minutos,

INVESTIGADOR: Lic. Cabanillas Sanchez, Reinerio

EJECUCIÓN:

Opciones: Siempre = 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Casi nunca = 2 y Nunca = 1.

N°	ÍTEM	Opciones				
	FUENTES DE PRESIÓN (ESTRESORES)	1	2	3	4	5
1	¿El exceso de las funciones en su área de trabajo le parece intenso?					
2	¿Dentro de su equipo de trabajo considera que existe una relación armoniosa?					
3	¿En su centro laboral le parece que su jefe(a) inmediato expresa reconocimiento por su trabajo realizado?					
4	¿El ambiente de trabajo en su institución le parece que se encuentra en óptimas condiciones?					
5	¿En su área de trabajo le parece que la enfermera(o) asume su responsabilidad en la atención del paciente? .					
6	¿En su área de trabajo le parece que su jefe(a) se encuentra al frente de su organización y dirige adecuadamente a su personal?					
7	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que hay enfermeras(os) que tienen problemas para desconectarse de las actividades casa/trabajo? .					
8	¿En su área de trabajo le parece que las enfermeras(os) tienen la capacidad suficiente para la atención del paciente, a pesar de las dificultades presentadas durante su turno?					

MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS						
	Nivel organizacional					
9	¿Actualmente Ud. se siente motivado y satisfecho en su área de trabajo?					
10	¿Actualmente Ud. se siente motivado y satisfecho con la estructura organizacional y clima organizacional del hospital donde labora?					
11	¿Actualmente en su institución le parece que el personal se siente seguro en su área de trabajo?					
12	¿Actualmente en su institución, le parece que existe un compromiso total de las enfermeras(os) con el trabajo que realizan en la atención del paciente?					
	Nivel personal					
13	¿En su área de trabajo le parece que el personal de enfermería posee equilibrio emocional y psicológico óptimo para la atención del paciente?					
14	¿En su área de trabajo le parece que el personal de enfermería se adapta fácilmente al equipo de trabajo, demostrando buena actitud en la atención del paciente?					
15	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la suficiente confianza y seguridad en la atención del paciente?					
16	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la capacidad física adecuada para la atención del paciente?					
17	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la fuerza suficiente en la atención del paciente?					
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO						
18	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería es capaz de contribuir en la recuperación del paciente?					
19	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que hay enfermeras(os) que durante su turno les falta tiempo para la atención del paciente?					
20	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería desempeña eficientemente sus actividades en la atención del paciente?					
21	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería toma las decisiones adecuadas durante la atención del paciente?					
22	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la capacidad suficiente para resolver a tiempo los problemas suscitados durante la atención del paciente?					

23	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que las enfermeras(os) realizan un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal sin descuidar la calidad de atención?					
24	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería generalmente valora y demuestra aprecio por el paciente?					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Cabanillas Sanchez, Reinerio

Título: “Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025”

Propósito del estudio:

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025”. Este es un estudio desarrollado por el investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener *Lic. Cabanillas Sanchez, Reinerio*. El propósito es: Determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros emergenciólogos de una clínica de Lima, 2025. Su ejecución ayudará/permitirá reducir la sobrecarga laboral y el nivel de estrés en enfermeros del área de emergencia.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

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

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este 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 el Lic. *Cabanillas Sanchez, Reinerio* al 998 883 704 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. +51 924 569 790. 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**Nombres:****DNI:**

Investigadora**Nombre:****DNI:**




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

- 10%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 10%  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

- 10% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe		4%
2	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2026-01-24		1%
3	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-11-12		1%
4	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-04-12		<1%
5	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2024-10-27		<1%
6	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-04-07		<1%
7	Trabajos entregados		
	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-10-17		<1%
8	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-01-23		<1%
9	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-11-04		<1%
10	Publicación		
	Ramos Cardenas, Edith Stephany. "Responsabilidad parental y absentismo académic...		<1%
11	Trabajos entregados		
	Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-06-16		<1%