Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería que labora en un Hospital de Policía de Lima 2025

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Cárdenas Calero, Katherine Tania

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0008-1621-670X

Asesor: Mg. Velez Delgado, José Victor

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7804-5637

Lima – Perú

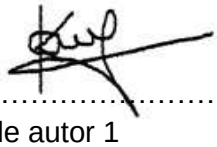
2026

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, CÁRDENAS CALERO KATHERINE TANIA egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **"SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UN HOSPITAL DE POLICÍA DE LIMA 2025"** Asesorado por el docente: VELEZ DELGADO JOSE VICTOR DNI 46906205 ORCID https://orcid.org/0000-0001-7804-5637 tiene un índice de similitud de **17 (diecisiete) %** con código **14912:609844916** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

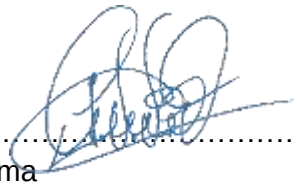
1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4.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



…… ……

Firma de autor 1
KATHERINE CÁRDENAS CALERO
DNI:70012720

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



……

Firma
JOSÉ VICTOR VELEZ DELGADO
DNI: 46906205

Lima,23 de Septiembre de 2026

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a quienes creyeron en mí y caminaron a mi lado durante todo este proceso.

A mis padres, por su guía, confianza y apoyo constante.

A mi pareja, por su comprensión, motivación y compañía incondicional.

Y a mí misma, por la disciplina, la valentía y la determinación que me permitieron alcanzar este objetivo.

Agradecimientos

Quiero agradecer a todas las personas que me acompañaron en este trayecto de conocimiento y perseverancia. En especial, a mis padres, quienes siempre confiaron en mí y a quienes debo gran parte de este logro, ya que su apoyo y confianza fueron fundamentales para seguir adelante.

Asimismo, agradezco a mi pareja por su apoyo incondicional, que me impulsó a no rendirme en los momentos más difíciles.

Finalmente, quiero agradecerme a mí misma, por la constancia, el esfuerzo y la perseverancia, ya que hoy estoy cumpliendo un logro más en mi vida, del cual me siento profundamente orgullosa por haber llegado hasta donde estoy.

Índice general

Dedicatoria iii

Agradecimientos iv

Índice general v

Índice de tablas vi

Índice de figuras viii

Resumen ix

Abstract x

I. INTRODUCCIÓN 1

II. METODOLOGÍA 5

I. RESULTADOS 13

II. DISCUSIÓN 31

III. CONCLUSIONES 37

VI. REFERENCIAS 40

VII. ANEXOS 47

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica para medir la variable 1 10

Tabla 2 Ficha técnica para medir la variable 2 11

Tabla 3. Resultados sociodemográficos de enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima 13

Tabla 4. Nivel de sobrecarga laboral en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima 14

Tabla 5. Niveles de sobrecarga laboral según sus dimensiones en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima 15

Tabla 6. Niveles de estrés en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima 16

Tabla 7. Niveles de estrés según sus dimensiones en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima 17

Tabla 8. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería. 18

Tabla 9. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería. 19

Tabla 10. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería. 20

Tabla 11. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería. 22

Tabla 12. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería. 23

Tabla 13. Prueba de normalidad 24

Tabla 14. Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería 25

Tabla 15. Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería. 26

Tabla 16. Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería. 27

Tabla 17. Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería. 28

Tabla 18. Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería 29

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama del diseño correlacional..... 6

Figura 2. Resultados sociodemográficos de enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima..... 13

Figura 3. Nivel de sobrecarga laboral en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima..... 14

Figura 4. Niveles de sobrecarga laboral según sus dimensiones en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima..... 15

Figura 5. Niveles de estrés en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima 16

Figura 6. Niveles de estrés según sus dimensiones en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima..... 17

Figura 7. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería. 18

Figura 8. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería. 19

Figura 9. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería. 21

Figura 10. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería. 22

Figura 11. Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería. 23

Resumen

Este estudio se vincula con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N.º 3, el cual se asocia con la Salud y el Bienestar, puesto que incluye factores del entorno laboral que impactan en el estado mental y el bienestar general de quienes ejercen la enfermería. De igual forma, se vincula con el ODS 8, orientado tanto a condiciones laboral decentes como al progreso económico, al analizar condiciones laborales que inciden en la calidad de trabajo, seguridad y salud. En función con esto, se tiene como objetivo explorar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal de enfermería del Hospital Policial de Lima en el año 2025. Fue un estudio donde el método empleado fue el hipotético-deductivo, siendo también cuantitativo, de tipo aplicado y con un diseño no experimental de un corte transversal, así como correlacional; con una muestra de 121 enfermeros, pertenecientes a una población de 175 enfermeros. Se implementaron encuestas estructuradas aplicadas con el cuestionario de carga laboral de INSHT y el cuestionario FEEL. Los resultados evidencian un Rho de Spearman de 0.730 entre ambas variables, bajo un umbral de significancia establecido como p = 0.000. Por lo que se concluyó la existencia de una relación significativa, positiva de magnitud fuerte que engloba a la sobrecarga laboral junto al nivel de estrés del equipo de enfermería en el hospital donde se llevó a cabo el estudio.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, estrés laboral, personal de enfermería, salud ocupacional, burnout (DeCS).

Abstract

This study is linked to Sustainable Development Goal (SDG) No. 3, which is associated with Health and Well-being, as it includes factors in the work environment that impact the mental state and overall well-being of those who practice nursing. Similarly, it is linked to SDG 8, which focuses on both decent working conditions and economic progress, by analyzing working conditions that affect job quality, safety, and health. Based on this, the objective is to explore the relationship between work overload and stress among nursing staff at the Lima Police Hospital in 2025. The study used a hypothetical-deductive method and was quantitative, applied, and non-experimental in design, with a cross-sectional and correlational approach. The sample consisted of 121 nurses from a population of 175 nurses. Structured surveys were administered using the INSHT workload questionnaire and the FEEL questionnaire. The results show a Spearman's Rho of 0.730 between the two variables, under a significance threshold set at $p = 0.000$. Therefore, it was concluded that there is a significant, positive relationship of strong magnitude that encompasses work overload and the stress level of the nursing team in the hospital where the study was conducted.

Keywords: Work overload, work stress, nursing staff, occupational health, burnout (DeCS).

I. INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral es un riesgo psicosocial clave en el personal sanitario por altas demandas y recursos limitados. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reporta que el 23 % del personal presentó estrés, depresión o ansiedad y el 39 % insomnio durante la pandemia (1). Las condiciones laborales adversas generan más de 1,5 millones de enfermedades anuales (2) y Gallup reporta que el 19 % se siente infeliz y el 60 % insatisfecho emocionalmente (3).

En Latinoamérica, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (4) evaluó a 14 502 trabajadores sanitarios de 11 países, hallando estrés/depresión entre el 14,7 % y 22,0 % asociados a sobrecarga y miedo al contagio. Aiken et al. (5) reportaron altos niveles de estrés en 21.000 profesionales de EE.UU. y Europa, y estudios en Portugal, España y Brasil encontraron estrés moderado o alto en el 42 % de enfermeras (6). La evidencia señala que la enfermería enfrenta sobrecarga y sistemas más complejos (7), y que ambientes desfavorables aumentan el burnout y la intención de renunciar (8).

En Latinoamérica, turnos largos, alta demanda, falta de descanso, deficiencias organizativas y violencia laboral son factores de riesgo para enfermería (9). Se reporta alta prevalencia de burnout por sobrecarga y presiones psicoemocionales, afectando la seguridad del paciente (10). En Ecuador, el 80 % de enfermería presenta estrés laboral por demandas y condiciones de trabajo (11).

En el Perú, estudios exponen que el estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería (12). Además, afirman que, aunque los estresores laborales afectan el bienestar subjetivo, recursos personales y organizacionales como la autoeficacia y el apoyo institucional favorecen el engagement y el rendimiento laboral (13,14). En conjunto, se demuestra que la sobrecarga laboral constituye un factor asociado al estrés en el personal de enfermería.

En el Hospital Policial de Lima se ha observado una elevada demanda asistencial, acompañada por una limitada disponibilidad de recursos humanos y materiales, situación que incrementa la sobrecarga laboral del personal de enfermería. Esta realidad se manifiesta en síntomas de estrés que afectan el bienestar físico y emocional de los profesionales y pueden repercutir en la calidad de la atención. En consecuencia, resulta pertinente analizar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en este contexto, planteándose la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería que labora en un hospital de Policía de Lima 2025?

El fundamento teórico científico se explica de la asociación entre sobrecarga laboral y estrés en atención de enfermería. Por un lado, Herzberg (1959) relaciona la sobrecarga laboral con la insatisfacción asociándola únicamente al factor higiénico deficitario; Karasek (1979) establece que el estrés se es consecuencia de la alta demanda versus un caso de control organizacional; y por otro lado, Maslach (1970) entiende el fenómeno del burnout como producto de un estrés crónico, enmarcándose en el agotamiento, despersonalización y el bajo nivel de logro personal como potenciadores por la sobrecarga asistencial.

El objetivo de la práctica fue determinar los factores que afectan el bienestar y el rendimiento del personal. El conocimiento de la relación existente entre la sobrecarga y el estrés facilitó la elaboración de unas intervenciones precisas que permitieran mejorar la calidad de las condiciones laborales, la calidad del servicio y la salud mental del personal. Los resultados adquiridos favorecen la elaboración de políticas de apoyo y formación con un objetivo claro de reducción del estrés y mejora del rendimiento y satisfacción del personal, a nuestra vez favorables hacia el paciente.

En los antecedentes a nivel internacional, García et al. (15) en Brasil, evaluaron la relación entre fatiga por compasión, estrés laboral y compromiso en 83 enfermeras, encontrando que el estrés se asoció significativamente con mayor agotamiento y menor compromiso laboral.

En Austria, Hoedl et at. (16) analizaron la influencia de las horas de trabajo en 2602 enfermeros, demostrando que las jornadas prolongadas incrementan significativamente los niveles de estrés.

Asimismo, Porta et al. (17) en Estados Unidos, identificaron que la carga de trabajo, los síntomas de ansiedad y depresión y el temor al COVID-19 fueron los principales factores asociados al agotamiento profesional en enfermería.

En Ecuador, Viteri et al. (18) desarrollaron en 2021 evidenciaron una relación significativa entre la carga laboral, la ansiedad y el estrés ($p = 0,036$). Mientras que Antonipillai et al. (19) en Canadá en concluyeron que las condiciones laborales estresantes deterioran la salud mental y la salud general del personal de enfermería.

Con respeto a los antecedentes nacionales**,** Rodríguez y Huapaya (20) en 2021, encontraron que la relación entre carga laboral y burnout no fue estadísticamente significativa en trabajadores.

En contraste, Hurtado J. et al. (21) en 2024 reportaron una elevada sobrecarga laboral y una relación significativa con las dimensiones física y mental del burnout en profesionales y técnicos de enfermería.

Del mismo modo, en Huaraz, Soto García et al. (22), en 2025 identificaron una relación positiva y significativa entre la carga laboral y el estrés en enfermeros hospitalarios. Asimismo, en Lima, Pérez et al. (23), en 2025 hallaron una correlación positiva muy alta entre la carga laboral y el burnout ($r = 0,921$; $p = 0,000$).

En Lima, Beltrán et al. (24), en 2023 evidenciaron una relación positiva moderada y significativa entre la carga laboral y el estrés en enfermeros de un servicio de emergencia (Rho = 0,554; $p < 0,05$), confirmando la asociación entre ambas variables en el contexto hospitalario peruano.

II. METODOLOGÍA

Método de la investigación

El método que se empleó fue el hipotético-deductivo, puesto que, a partir de la observación de un problema o fenómeno, se formuló una hipótesis que podría dar cuenta de aquel. Se trata de un método de la investigación científica que procuró verificar hipótesis mediante deducciones lógicas y/o mediante observaciones empíricas (25).

Enfoque de la investigación

La investigación utilizó un enfoque de tipo cuantitativo, que en función de su filosofía se basa en principios que se cristalizan en el positivismo y el pragmatismo, en el que se recogieron y analizaron los datos recogidos a partir de datos estadísticos para poder identificar las tendencias y relaciones entre variables en forma de causalidad; se utilizaron métodos de carácter objetivo y sistemáticos que aseguraran que fueran precisos y replicables y que buscan, a partir de datos empíricos observables, poder otorgar respuestas de carácter generalizable y contrastables (26).

Tipo de investigación

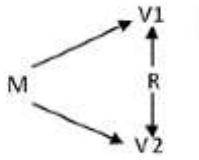
El tipo de investigación fue de tipo aplicado; es decir, que orienta a la solución de problemas específicos y a mejorar situaciones concretas en función del uso práctico del conocimiento científico. Busca soluciones concretas y actúa en situaciones concretas mediante la adaptación de los resultados de la investigación fundamental a la realidad. Sus características fueron: la aplicación de una metodología pragmática; la evaluación del impacto sobre los problemas; la transferencia de tecnología para la implementación de resultados (27).

Diseño de la investigación

El enfoque metodológico del estudio era no experimental, esto es, no se provocó ninguna situación deliberada, sino que se detectaron situaciones naturales que eran introducidas en la investigación. Al mismo tiempo, era un estudio transversal, porque solo se le dedicó un único momento y no hubo manipulación de variables (28). También era un estudio correlacional, dado que se trataba de identificar asociaciones entre variables sin alterar su comportamiento propio. Se pretendía analizar cómo se vinculaban variables en un único momento (29).

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional



Donde:

V1: Sobrecarga laboral

V2: Estrés

R: Relación entre las variables.

Población, muestra y muestreo

Población

La población es la agrupación de elementos con características en común que permitan extender los resultados obtenidos por la investigación (30). El presente trabajo estuvo conformado por 175 profesionales de enfermería, que desempeñaban funciones

asistenciales en un hospital policial de la ciudad de Lima en el año 2025. Se estableció un conjunto de criterios de selección para la inclusión en el estudio.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería (licenciados, especialistas y técnicos) que labora en las diferentes áreas asistenciales del Hospital de Policía de Lima.
- Profesionales de enfermería con un tiempo mínimo de un año de experiencia laboral en la institución.
- Profesionales de enfermería que acepten participar voluntariamente en la investigación a través de la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones, licencia o descanso médico durante el período de recolección de datos.
- Profesionales de la enfermería que no acepten ser parte de la investigación de forma voluntaria.
- Enfermeros que no completen de forma adecuada los instrumentos de recolección de datos.

Muestra

La muestra es una selección parcial de la población, definida según las variables de interés del estudio. Para su determinación se consideran tres aspectos clave: tamaño, representatividad y margen de error. Un tamaño muestral óptimo aumenta la precisión, reduce el margen de error y garantiza resultados confiables y representativos, lo que asegura la validez del estudio (31). Para calcular la muestra se aplicará la fórmula correspondiente.

Fórmula:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{N \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Z = Nivel de confianza

p = probabilidad a favor

N = Población total

n = Tamaño de la muestra

q = probabilidad en contra (1 - p)

e = Margen de error

Implementación a la población analizada:

$$n = \frac{(1.96^2) \times 0.5 \times 0.5 \times 175}{175 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 121$$

Muestreo

Se hizo uso de una técnica de muestreo probabilístico simple que permitía a cada miembro de la población tener las mismas posibilidades de ser seleccionado, para lo cual se definieron los rasgos poblacionales y se determinó el tamaño de la muestra para elegir con aleatoriedad. Este método es propio de estudios con un sesgo cuantitativo, donde hay que definir la muestra y asegurar que todos los elementos de la población contarán con la misma posibilidad de ser elegidos (32).

Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Sobrecarga laboral. Se entiende como la gran cantidad de trabajo y las múltiples tareas que los trabajadores de enfermería deben realizar, generando un alto nivel de presión (33).

Definición operacional.

Puntaje obtenido del Cuestionario de carga laboral INSHT, donde a mayor puntaje, mayor sobrecarga laboral. Con de característica ordinal Las dimensiones: Carga física, Carga mental, Trabajo a turno y Organización de servicios

Definición conceptual

Variable 2: Estrés

Es una condición que surge en el entorno de trabajo y daña la salud y el bienestar de los individuos. Puede dar lugar a trastornos como ansiedad, depresión, insomnio y otros problemas de salud, además de reducir el rendimiento laboral. Entre las principales causas del estrés laboral se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía en las actividades y conflictos laborales (34).

Definición operacional.

Puntaje obtenido del cuestionario FEEL, donde a mayor puntaje, mayor estrés de característica ordinal Las dimensiones son: Estrés psicológico, estrés fisiológico y estimulantes estresor

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó la encuesta, técnica flexible que permite obtener información sobre rasgos, opiniones y hábitos de la población estudiada (35). Como instrumento se utilizó el cuestionario, que mediante preguntas estandarizadas facilita un análisis sistemático y cuantificable (36). Para medir la sobrecarga laboral, se aplicó el Cuestionario INSHT, creado por Bestratén en 2005, con 58 preguntas dicotómicas distribuidas en cuatro dimensiones, cuya puntuación se clasifica en baja (0-38), media (39-77) y alta (78-116). Este instrumento fue adaptado y validado culturalmente en Perú por Zelaya (37).

Tabla 1

Ficha técnica para medir la variable 1

Nombre del instrumento:	Cuestionario de carga laboral
Autor:	Bestratén
Adaptación – Perú:	Peña
Validez	p = 0,884 y valor=0,115
Confiabilidad:	0,789
Aplicación:	Trabajadores de un hospital de policías
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Descripción:	58 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: carga física (15) y mental (14), trabajo a turnos (12) y organización del servicio (17)

Nota. Elaboración propia.

Para la variable Estrés, se utilizó el cuestionario FEEL, adaptado por Calixto en el año 2018, que utiliza una escala Likert con valores de 1 a 4. Constará de 49 ítems y se dividirá en tres dimensiones: Estrés psicológico, estrés fisiológico, estimulantes estresores (38).

Tabla 2

Ficha técnica para medir la variable 2

Nombre del instrumento:	Ficha de Evaluación de Estrés Laboral (FEEL)
Autores:	Prieto y Trucco
Adaptación – Perú:	Cárdenas (2021)
Validez	V de Aiken = 0,99
Confiabilidad:	0,94
Aplicación:	Trabajadores de un hospital de policía
Tiempo de aplicación:	20 a 30 minutos
Descripción:	Estrés psicológico (12 ítems), estrés fisiológico (21 ítems), estimulantes estresores (16 ítems).

Nota. Elaboración propia.

Validación

La validez garantiza que un instrumento mida lo que realmente pretende, asegurando resultados pertinentes y precisos (39). En esta investigación, la validez de contenido se determinó mediante juicio de expertos, quienes evaluaron claridad, pertinencia y relevancia de los ítems. Se calculó el coeficiente V de Aiken para ambos instrumentos: el cuestionario de sobrecarga laboral (INSHT) obtuvo 0.884 (37) y la Ficha de Evaluación del Estrés Laboral (FEEL) alcanzó 0.99 (38), demostrando validez adecuada en el contexto peruano.

La fiabilidad asegura que un instrumento proporcione unos datos estables y reproducibles, garantizando así la calidad de la investigación (40); en la investigación en la que se participa, fue medida con una prueba piloto con individuos semejantes a la muestra; se calculó el Alfa de Cronbach con SPSS versión 27; se tomaron como aceptables un rango de valores ≥ 0.70; las investigaciones previas poseen coeficientes 0.789 en el caso del cuestionario de sobrecarga laboral y de 0.94 en el caso de la escala de estrés (37) (38); ambos instrumentos se utilizaron en autoaplicación en formato físico durante un tiempo de 20-25 minutos y se

brindaron orientaciones para facilitar la correcta lectura de los ítems; posteriormente, se verificó el correcto cumplimentado y se codificaron para poder realizar un análisis estadístico.

Procesamiento y análisis de datos

El estudio adoptó un diseño descriptivo-correlacional para caracterizar los niveles de sobrecarga laboral y estrés, y evaluar sus asociaciones. Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos, cuyos resultados mostraron significancias menores a 0.05 en todas las variables, indicando que no seguían una distribución normal. Por ello, se emplearon métodos no paramétricos, utilizando el coeficiente Rho de Spearman para medir la intensidad y dirección de las relaciones entre variables ordinales o métricas no normales.

Aspectos éticos

El presente estudio se llevará a cabo de acuerdo a las normas bioéticas existentes, priorizando ante todo la dignidad y los derechos de los sujetos que participan. Se obtendrá el consentimiento informado, de forma voluntaria por parte de los sujetos de estudio, explicando el propósito y los riesgos. El principio de beneficencia se aplicará y se garantizará la protección de la confidencialidad utilizando un sistema de codificación de los datos facilitados por los sujetos de estudio.

I. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3.

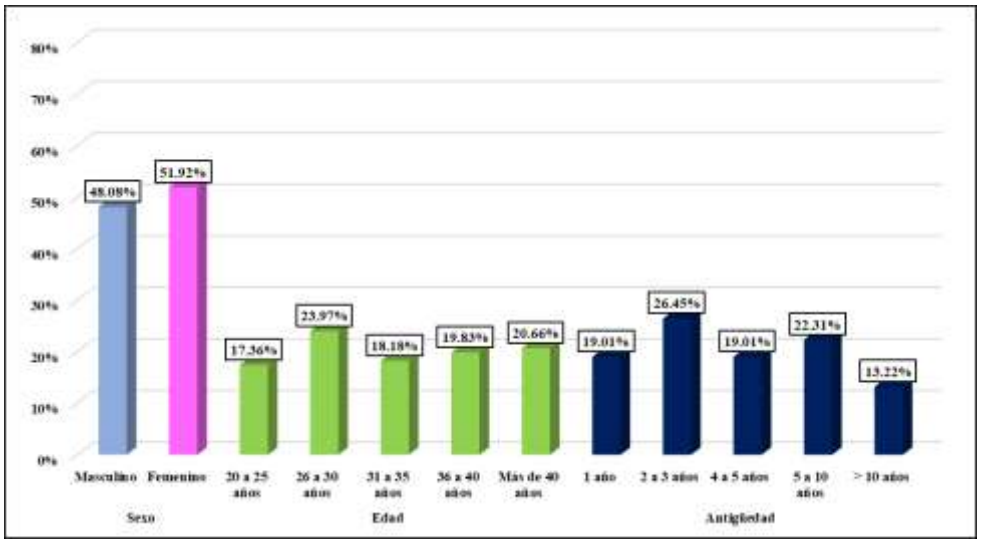
Resultados sociodemográficos de enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo	Masculino	58	48.08%	48.08%
	Femenino	63	51.92%	100.00%
	Total	121	100.00%	
Edad	20 a 25 años	21	17.36%	17.36%
	26 a 30 años	29	23.97%	41.32%
	31 a 35 años	22	18.18%	59.50%
	36 a 40 años	24	19.83%	79.34%
	Más de 40 años	25	20.66%	100.00%
	Total	121	100.00%	
Antigüedad	1 año	23	19.01%	19.01%
	2 a 3 años	32	26.45%	45.45%
	4 a 5 años	23	19.01%	64.46%
	5 a 10 años	27	22.31%	86.78%
	> 10 años	16	13.22%	100.00%
	Total	121	100.00%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 2.

Resultados sociodemográficos de enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima



Interpretación: El perfil sociodemográfico de los 121 participantes encuestados en un Hospital de Policía de Lima evidencia la heterogeneidad del estudio. De esta manera, se encuentra que la distribución por sexo fue casi equilibrada, ya que la proporción de mujeres es

ligeramente mayor (51.92%). En cuanto a la edad, los encuestados se distribuyen uniformemente en cinco rangos, encontrando que la mayor parte de la población fue representada por el grupo de entre 26 y 30 años (23.97%). La antigüedad en el puesto se concentra en el periodo de 2 a 3 años (26.145) y de 5 a 10 años (22.31%).

Tabla 4.

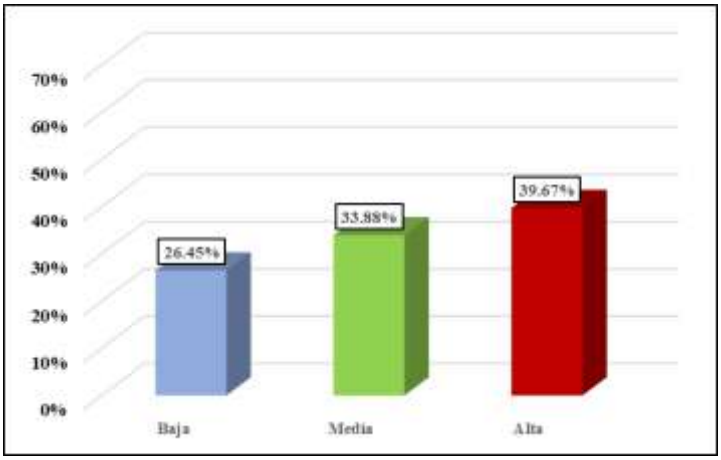
Nivel de sobrecarga laboral en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	32	26.45%	26.45%
Media	41	33.88%	60.33%
Alta	48	39.67%	100.00%
Total	121	100.00%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 3.

Nivel de sobrecarga laboral en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima



Interpretación: Los datos del nivel de sobrecarga laboral declarado por los profesionales de enfermería del hospital en estudio evidencian un patrón en el que una mayoría de los encuestados (39.67%) se sitúa en la categoría de nivel alto, seguidos por aquellos con nivel medio (33.88%), dejando un porcentaje de encuestados muy reducido (un 26.45%) que expone

un nivel bajo y, por lo tanto, una percepción generalizada del alto nivel de su sobrecarga de trabajo.

Tabla 5.

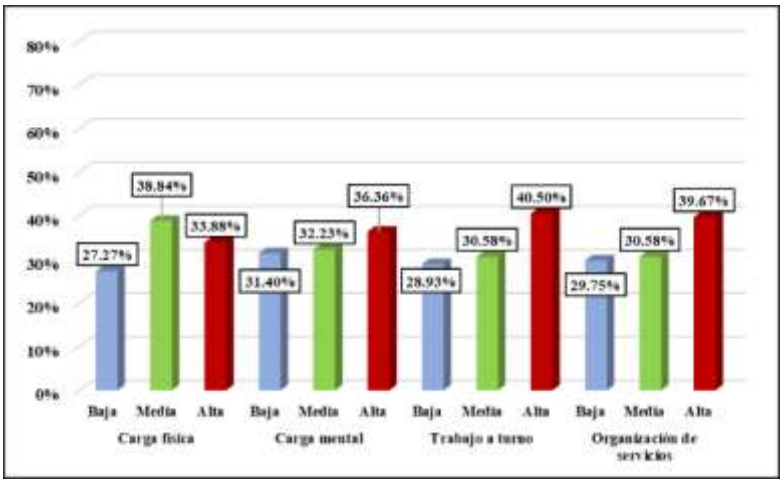
Niveles de sobrecarga laboral según sus dimensiones en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Carga física	Baja	33	27.27%	27.27%
	Media	47	38.84%	66.12%
	Alta	41	33.88%	100.00%
	Total	121	100.00%	
Carga mental	Baja	38	31.40%	31.40%
	Media	39	32.23%	63.64%
	Alta	44	36.36%	100.00%
	Total	121	100.00%	
Trabajo a turno	Baja	35	28.93%	28.93%
	Media	37	30.58%	59.50%
	Alta	49	40.50%	100.00%
	Total	121	100.00%	
Organización de servicios	Baja	36	29.75%	29.75%
	Media	37	30.58%	60.33%
	Alta	48	39.67%	100.00%
	Total	121	100.00%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 4.

Niveles de sobrecarga laboral según sus dimensiones en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima



Interpretación: La extrapolación de las dimensiones concretas de la sobrecarga laboral alcanza un patrón diverso. La carga física resultó en la categoría con mayor preponderancia

con nivel medio (38.84%) seguido muy cerca por el nivel alto (33.88%). En el caso de carga mental, la distribución estuvo más equilibrada, aunque la categoría alta mostró la frecuencia más elevada (36.36%). Fue el trabajo a turno la dimensión crítica de la que un 40.50% de los enfermeros reportaron un nivel alto de la sobrecarga. La organización de los servicios mostró también una tendencia hacia el nivel alto (39.67%) indicando que los factores administrativos contribuyen marcadamente a la percepción global de sobrecarga en esta población profesional.

Tabla 6.

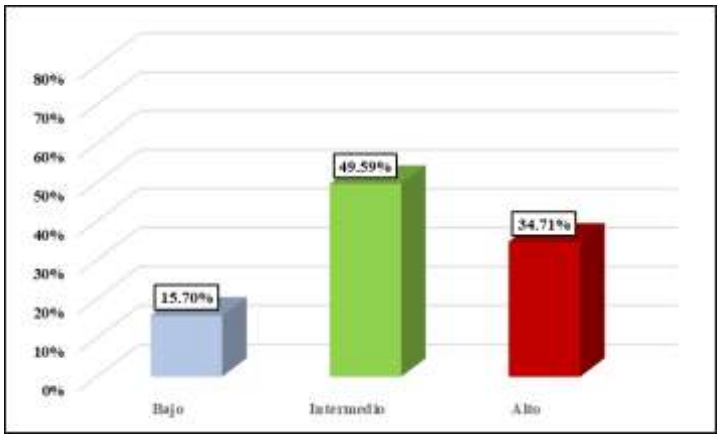
Niveles de estrés en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	19	15.70%	15.70%
Intermedio	60	49.59%	65.29%
Alto	42	34.71%	100.00%
Total	121	100.00%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 5.

Niveles de estrés en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima



Interpretación: La evaluación sobre el grado de estrés en enfermeros expone que, de hecho, en torno a la mitad (49.59%) tiene un nivel intermedio. Por otro lado, llama la atención que más de un tercio (34.71%) presente un alto nivel, y pareciendo que un 15.70% presente un nivel bajo, todo lo que muestra una elevada prevalece de estrés para una profesión estimada por él.

Tabla 7.

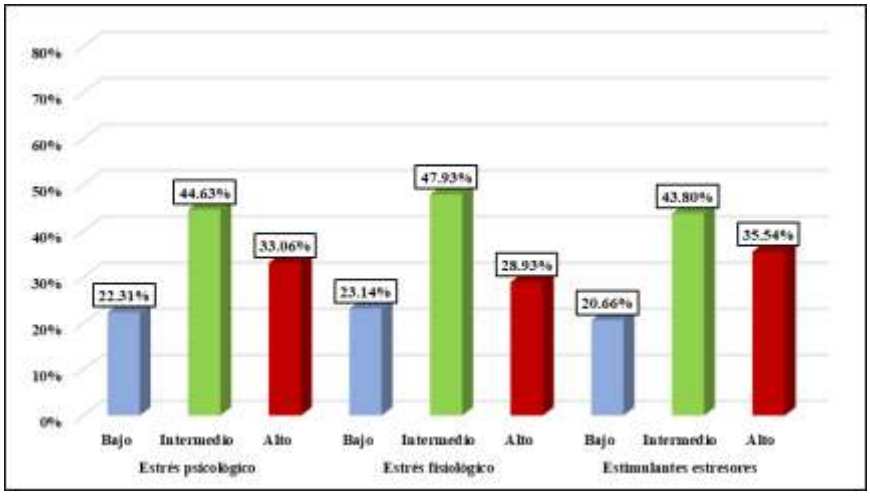
Niveles de estrés según sus dimensiones en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estrés psicológico	Bajo	27	22.31%	22.31%
	Intermedio	54	44.63%	66.94%
	Alto	40	33.06%	100.00%
	Total	121	100.00%	
Estrés fisiológico	Bajo	28	23.14%	23.14%
	Intermedio	58	47.93%	71.07%
	Alto	35	28.93%	100.00%
	Total	121	100.00%	
Estimulantes estresores	Bajo	25	20.66%	20.66%
	Intermedio	53	43.80%	64.46%
	Alto	43	35.54%	100.00%
	Total	121	100.00%	

Nota. Elaboración propia.

Figura 6.

Niveles de estrés según sus dimensiones en enfermeros que laboran en un Hospital de Policía de Lima



Interpretación: El análisis de las dimensiones del estrés demuestra una forma habitual en la que el nivel intermedio es el más habitual. Para las dimensiones psicológicas, el 44,63% reporta nivel intermedio (33,06% alto). En la dimensión fisiológica, casi la mitad de los participantes (47,93%) reporta un nivel intermedio, mientras que el nivel alto es señalado en el 28,93% de los participantes. Por último, los estresores estresantes son los que reportan el mayor porcentaje de nivel alto (35,54%) del resto de las dimensiones, siendo las variables de estresores externos

las que muestran mayor predominancia. En términos generales, los datos ratifican que el estrés es una experiencia multidimensional y que tiene una considerable presencia en su expresión psicológica y por exposición a estímulos atmosféricos.

Análisis cruzado del Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 8.

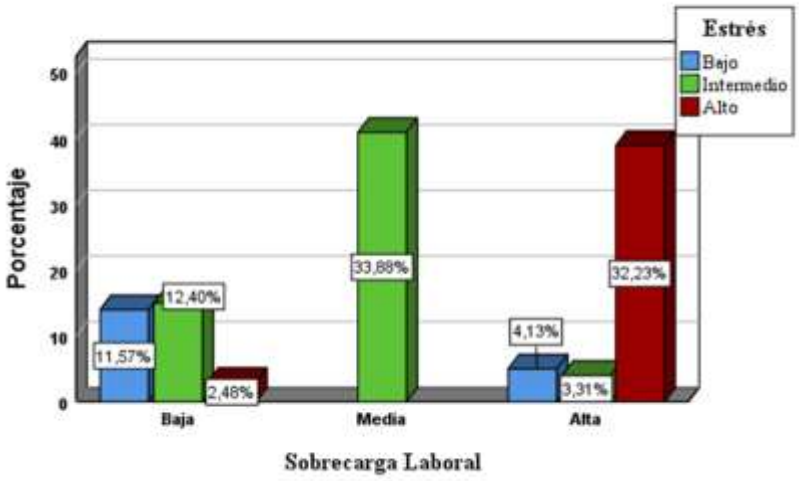
Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería.

			Estrés			Total
			Bajo	Intermedio	Alto	
Sobrecarga Laboral	Baja	Recuento	14	15	3	32
		% del total	11.57%	12.40%	2.48%	26.45%
	Media	Recuento	0	41	0	41
		% del total	0.00%	33.88%	0.00%	33.88%
	Alta	Recuento	5	4	39	48
		% del total	4.13%	3.31%	32.23%	39.67%
Total		Recuento	19	60	42	121
		% del total	15.70%	49.59%	34.71%	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Figura 7.

Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería.



Interpretación: El cruce de las tablas muestra la existencia de una clara correlación positiva entre carga laboral y niveles de estrés. Los enfermeros con carga alta presentan estrés alto predominantemente (32.23% del total), los enfermeros con carga media lo hacen sólo en

tensión intermedia (33.88% del total), y el propio grupo de enfermeros con carga baja es amplio, distribuyéndose el estrés entre el bajo e intermedio y existiendo la salvedad de que no hay estrés alto para la carga media.

Análisis cruzado del específico 1

Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 9.

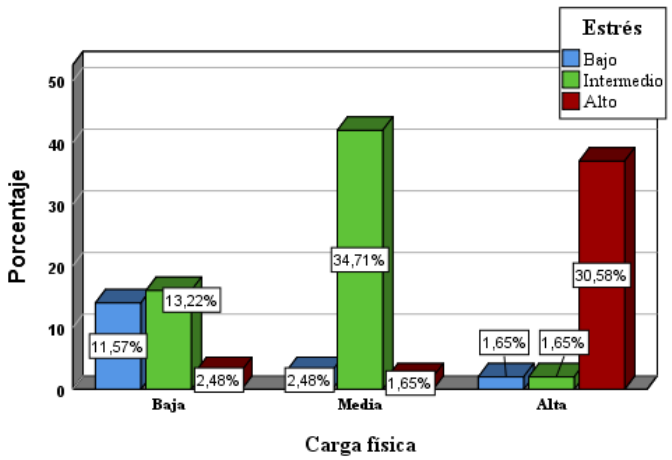
Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería.

			Estrés			Total
			Bajo	Intermedio	Alto	
Carga física	Baja	Recuento	14	16	3	33
		% del total	11.57%	13.22%	2.48%	27.27%
	Media	Recuento	3	42	2	47
		% del total	2.48%	34.71%	1.65%	38.84%
	Alta	Recuento	2	2	37	41
		% del total	1.65%	1.65%	30.58%	33.88%
Total		Recuento	19	60	42	121
		% del total	15.70%	49.59%	34.71%	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Figura 8.

Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería.



Interpretación: A continuación, se detalla la relación con la variable estrés. Dado un análisis cruzado de la dimensión de carga física, esta última presenta una relación directa y muy alternada con estrés, observando que para carga física alta esta se relaciona principalmente con estrés alto, 30.58 del total de la muestra, y de una carga física media con la media de estrés intermedio, siendo este nivel el que mayor concentración cumple entre los tipos de carga física en la muestra (34.71% del total); por su parte los niveles de carga física baja muestran mayores índices de equilibrio además de no concentrarse en estrés alto. De estos resultados se puede evidenciar que la carga física se puede considerar un predictor dado que a mayor carga física más elevado el estrés psicológico percibido por el personal de enfermería.

Análisis cruzado del específico 2

Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 10.

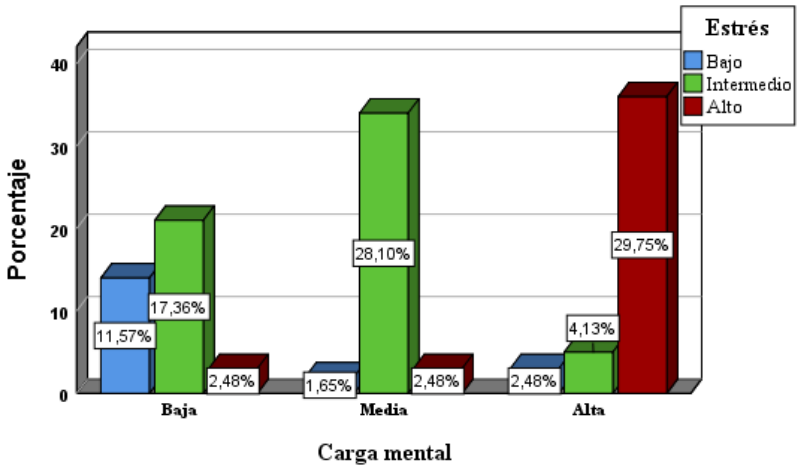
Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería.

			Estrés			Total
			Bajo	Intermedio	Alto	
Carga mental	Baja	Recuento	14	21	3	38
		% del total	11.57%	17.36%	2.48%	31.40%
	Media	Recuento	2	34	3	39
		% del total	1.65%	28.10%	2.48%	32.23%
	Alta	Recuento	3	5	36	44
		% del total	2.48%	4.13%	29.75%	36.36%
Total		Recuento	19	60	42	121
		% del total	15.70%	49.59%	34.71%	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Figura 9.

Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería.



Interpretación: El análisis de cruce que se ha realizado entre carga mental y estrés establece una relación directa, positiva y esclarecedora; los enfermeros que obtenían puntuaciones altas en carga mental obtenían mayoritariamente puntuaciones altas en estrés (29.75% del total de respuestas). Por otra parte, la carga mental media se relaciona a su vez mayoritariamente con el estrés intermedio (28.10% del total de respuestas). La carga mental baja se caracteriza por su distribución más sana - la carga mental baja se presenta alta mayormente con estrés bajo e intermedio, y rara vez estrés alto. Con estos datos, la percepción de carga cognitiva y emocional elevada correlaciona con el estrés elevado presentado por parte del enfermero.

Análisis cruzado del específico 3

Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 11.

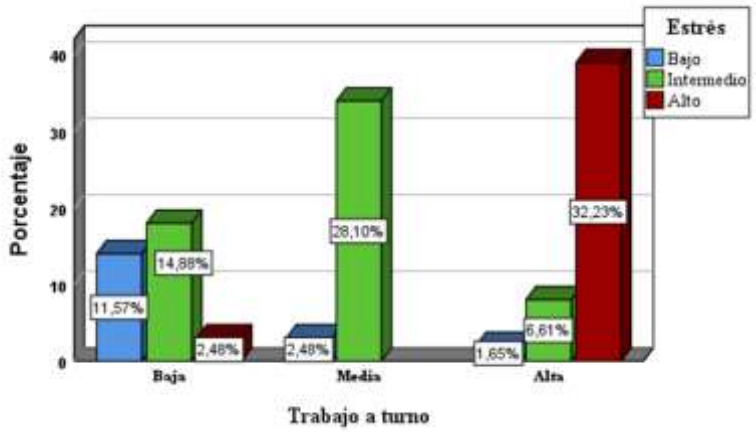
Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería.

			Estrés			Total
			Bajo	Intermedio	Alto	
Trabajo a turno	Baja	Recuento	14	18	3	35
		% del total	11.57%	14.88%	2.48%	28.93%
	Media	Recuento	3	34	0	37
		% del total	2.48%	28.10%	0.00%	30.58%
	Alta	Recuento	2	8	39	49
		% del total	1.65%	6.61%	32.23%	40.50%
Total		Recuento	19	60	42	121
		% del total	15.70%	49.59%	34.71%	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Figura 10.

Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería.



Interpretación: El análisis que determina la relación entre la sobrecarga por trabajo a turno y el estrés muestra una estrecha y fuerte relación. Aquél trabajo a turno alto se relaciona particularmente con un elevado estrés, suponiendo el 32.23% sobre el total de la muestra, mientras que la categoría medio demuestra que la excesiva sobrecarga se asocia exclusivamente con el estrés medio (28.10% sobre el total), donde no se han registrado datos relativos a estrés alto. Los turnos bajos en exigencia están predominantemente distribuidos entre un estrés bajo y medio. Los resultados corroboraran la idea de que los trabajos a turno

rotativo (exigentes) serían un estresor laboral relevante, donde un aumento en su grado de carga se correspondería con un considerable aumento en la intensidad percibida del estrés.

Análisis cruzado del específico 4

Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 12.

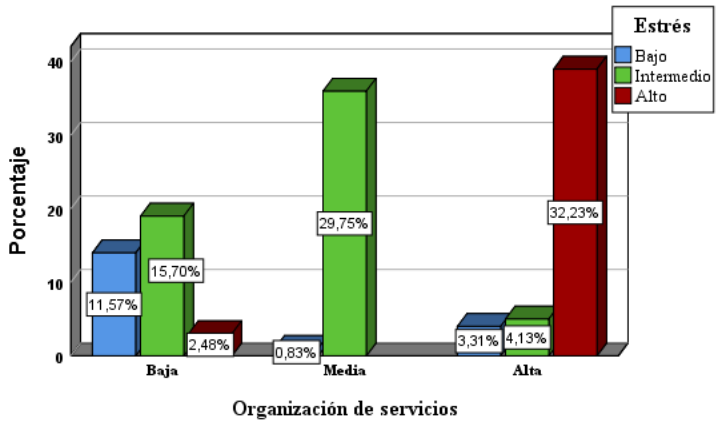
Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería.

			Estrés			Total
			Bajo	Intermedio	Alto	
Organización de servicios	Baja	Recuento	14	19	3	36
		% del total	11.57%	15.70%	2.48%	29.75%
	Media	Recuento	1	36	0	37
		% del total	0.83%	29.75%	0.00%	30.58%
	Alta	Recuento	4	5	39	48
		% del total	3.31%	4.13%	32.23%	39.67%
Total		Recuento	19	60	42	121
		% del total	15.70%	49.59%	34.71%	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Figura 11.

Análisis cruzado entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería.



Interpretación: El estudio de la relación entre la sobrecarga percibida de la organización del servicio y el estrés muestra una asociación elaborada y que se repite con constancia. Una

organización del servicio mal percibida (alta carga de sobrecarga) se asocia casi únicamente con altos niveles de estrés (32,23% del total). Por su parte, una organización del servicio calificada como media se asocia casi exclusivamente a estrés intermedio (29,75% del total), no habiendo estrés alto en este tipo de organización del servicio; la organización del servicio considerada adecuada (baja carga de sobrecarga) presenta una distribución de estrés con un balance más acorde, concentrándose su mayor proporción en niveles bajo e intermedio.

Resultados inferenciales

Tabla 13.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga Laboral	0.089	121	0.021	0.949	121	0.000
Carga física	0.099	121	0.005	0.950	121	0.000
Carga mental	0.107	121	0.002	0.950	121	0.000
Trabajo a turno	0.116	121	0.000	0.932	121	0.000
Organización de servicios	0.096	121	0.008	0.938	121	0.000
Estrés	0.116	121	0.000	0.965	121	0.003

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Las pruebas K-S y S-W mostraron valores de significación (Sig.) más bajos que el nivel de significación establecido (α=0.05) para todas las variables que fueron analizadas, tanto para Sobrecarga Laboral como para sus dimensiones y para la variable Estrés. En la prueba K-S, el estadístico de la variable "Trabajo a turno" fue el más alto (0.116), cuya significación fue 0.000, y la "Sobrecarga Laboral" presentó el estadístico más bajo (0.089) con una significación de 0.021. En cuanto a los valores de los estadísticos de la prueba S-W, todos ellos fueron menores que 0.965 con niveles de significancia entre 0.000 y 0.003. Teniendo en cuenta que los valores p (sig.) son inferiores a 0.05 en todos los casos, se puede descartar la hipótesis nula sobre la normalidad de los datos. Por consiguiente, se puede afirmar que las distribuciones de todas las variables analizadas difieren significativamente de la normalidad, y

se optó por la utilización de pruebas estadísticas no paramétricas en los análisis inferenciales del posterior trabajo de investigación como lo fue el Rho de Spearman.

Comprobación de hipótesis general:

H_a: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería.

H_o: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 14.

Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería

			Sobrecarga Laboral	Estrés
Rho de Spearman	Sobrecarga Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,730**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Estrés	Coeficiente de correlación	,730**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

Nota. Elaboración propia.

Estadística Inferencial

Para verificar la hipótesis general se recurrió al coeficiente Rho de Spearman en relación de que los datos carecían de normalidad, los hallazgos se recogen en la tabla 15. En este sentido, se registró un valor de correlación de 0.730 correspondiente a las variables sobrecarga laboral y estrés, con un valor de p bilateral de 0.000, indicando una correlación tanto positiva como significativa de magnitud fuerte.

Interpretación:

Como el valor p = 0,000 quedó por debajo de α = 0,05, se invalida la hipótesis nula H_o. Por consiguiente, la hipótesis alterna (Ha) es admitida, de modo que se concluye la existencia de una asociación significativa, positiva de magnitud fuerte correspondiente a la sobrecarga laboral junto al nivel de estrés de los participantes estudiados.

Comprobación de hipótesis específica 1:

H_a^1: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería.

H_o^1: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 15.

Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería.

			Carga física	Estrés
Rho de Spearman	Carga física	Coeficiente de correlación	1.000	,724**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Estrés	Coeficiente de correlación	,724**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

Nota. Elaboración propia.

El análisis de los resultados estadísticos

Para verificar la primera hipótesis específica, se optó por realizar el análisis de tipo no paramétrico Rho de Spearman. Los hallazgos detallados en la Tabla 16, reflejan un coeficiente de correlación de 0.724 para la dimensión carga física perteneciente a la sobrecarga laboral y

el estrés, existiendo un valor de p de 0.000, con lo cual se concluye que esta relación es estadísticamente significativa y con una correlación fuerte y positiva.

Conclusión Estadística

Como el valor de p (0,000) es menor que el umbral de significancia ($\alpha = 0.05$), la hipótesis nula (H_o1) se invalidad. Entonces, la hipótesis alterna (Ha1) es respaldada, concluyéndose estadísticamente que existe una relación significativa, positiva y muy fuerte que engloba a la sobrecarga laboral por medio de su dimensión carga física y el nivel de estrés en la muestra analizada.

Comprobación de hipótesis específica 2:

H_a^2: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería.

H_o^2: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 16.

Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería.

			Carga mental	Estrés
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1.000	,715**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Estrés	Coeficiente de correlación	,715**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

Nota. Elaboración propia.

Análisis de Resultados Estadísticos

Con el objetivo de evaluar la segunda hipótesis específica, se recurrió al análisis por medio de Rho de Spearman, cuyos resultados se presentan por medio de la Tabla 17. El análisis dio lugar

a un coeficiente de correlación de 0.715 que engloba a la dimensión de carga mental y el estrés. La significancia bilateral asociada a este coeficiente era de 0.000, evidenciando un nexo positivo y fuerte de significancia estadística.

Conclusión Estadística

Dado que $p = 0{,}000 < \alpha = 0{,}05$, se cumple la condición de significancia, en base a lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula (H_o2). De esta forma, se acepta la hipótesis alterna (Ha2), concluyendo que hay relación significativa, positiva y fuerte correspondiente a la sobrecarga laboral por medio de su dimensión de carga mental y el nivel de estrés percibido por los participantes la muestra.

Comprobación de hipótesis específica 3:

H_a^3: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería.

H_o^3: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 17.

Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería.

			Trabajo a turno	Estrés
Rho de Spearman	Trabajo a turno	Coeficiente de correlación	1.000	,708**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Estrés	Coeficiente de correlación	,708**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

Nota. Elaboración propia.

Análisis de los Resultados Estadísticos

Con el propósito de verificar la tercera hipótesis específica, se aplicó la correlación de Spearman de tipo no paramétrico. Los hallazgos expuestos en la Tabla 18, brindan un coeficiente de correlación de 0.708 concerniente a la dimensión de trabajo a turno y el nivel de estrés. El valor p relacionado con el coeficiente de correlación es 0.000, reflejando una asociación positiva muy fuerte, así como significativa desde el punto de vista estadístico.

Conclusión Estadística

Al hallar un valor p de 0.000 inferior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, la hipótesis nula (H_o3) se invalida, debiéndose aceptar la hipótesis alterna (Ha3), conociéndose que existía relación significativa, positiva y de magnitud considerable correspondiente a la sobrecarga laboral por trabajo a turnos y el estrés en los trabajadores de enfermería en la organización analizada.

Comprobación de hipótesis específica 4:

H_a^4: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería.

H_o^4: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería.

Tabla 18.

Prueba de correlación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería

			Organización de servicios	Estrés
Rho de Spearman	Organización de servicios	Coeficiente de correlación	1.000	,701**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Estrés	Coeficiente de correlación	,701**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

Nota. Elaboración propia.

Análisis de los resultados estadísticos

Para comprobar si la cuarta hipótesis específica era válida, se realizó un cálculo utilizando la correlación no paramétrica de Spearman. Los hallazgos, que se pueden observar en la Tabla 19, indican que la dimensión de la organización de servicios presenta un coeficiente de correlación de 0.701 con el nivel de estrés. Adicionalmente, existen parámetros de significatividad bilateral de 0.000, reflejando una asociación positiva y de magnitud fuerte que se ha mostrado es estadísticamente significativa.

Conclusión estadística

Dado que el p-valor (0.000) es menor que la significatividad alfa ($\alpha = 0.05$), se da el rechazo de la hipótesis nula (H_o4) procediéndose a la aceptación de la hipótesis alterna (Ha4) y se concluye que existe un nexo significativo, positiva y fuerte que engloba a la sobrecarga laboral percibida desde la dimensión de la organización de servicios y el nivel de estrés percibido en los participantes evaluados, validando estadísticamente la relación propuesta.

II. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, los hallazgos descriptivos evidenciaron que predomino un alto nivel de sobrecarga laboral (39.67 %), el 49.59% presentó un nivel intermedio de estrés y 34.71% un nivel alto. De esta manera, se refleja en el personal de enfermería, el cual realiza actividades en un ambiente de elevadas exigencias laborales, las cuales pueden impactar la salud física y psicológica. En el análisis inferencial se evidenció una asociación positiva de alta magnitud entre la sobrecarga laboral y el estrés (Rho = 0.730; p = 0.000), de modo que se consideró válida la hipótesis alterna. Así, a medida que aumenta la sobrecarga laboral, también se incrementan los niveles de estrés.

Estos resultados se corresponden con los de Hurtado J., et al. (21) quien registro una correlación media positiva y Viviana Carmen et al. (23) mucho más alta entre la sobrecarga laboral y el estrés. Esto se puede explicar debido a que estos estudios se desarrollaron en contextos hospitalarios, donde la elevada demanda asistencial, la presión por la atención continua y la responsabilidad sobre el cuidado de los pacientes beneficia el incremento de las variables.

Estos hallazgos se sustentan en la teoría de los dos factores perteneciente a Herzberg, que propone condiciones laborales inoportunas, como el trabajo en exceso, son factores higiénicos que producen estrés e insatisfacción. Por lo que la fuerte correlación hallada muestra que la sobrecarga es un aspecto institucional determinante en el desarrollo del estrés del personal de enfermería. Se considera que la reducción del estrés no depende solo de las estrategias de afrontamiento de cada persona, puesto que también de la implementación de acciones institucionales enfocadas en la optimización de la distribución de las cargas de trabajo, reforzar la organización de los servicios y fomentar condiciones laborales saludables.

En lo que se refiere al primer objetivo específico, los resultados descriptivos evidenciaron que la carga física presentó más frecuencia en el nivel medio (38.84 %), seguida del nivel alto (33.88 %), demostrando que una proporción importante del personal de enfermería percibe altas exigencias físicas en las horas de trabajo. Mientras que el análisis inferencial reveló un vínculo positivo, significativo y de gran magnitud entre la carga física en el trabajo, mayores son los niveles de estrés percibidos por los profesionales de enfermería.

Estos resultados se pueden comparar con los de Hoedl et at. (16), quienes en su investigación desarrollada en Austria encontraron que el incremento de las horas de trabajo se relaciona con mayores niveles de estrés en el personal sanitario. Asimismo, García et al. (15) señalaron la sobrecarga laboral incide de forma negativa en el rendimiento de los empleados por mayor acumulación de agotamiento

Desde una perspectiva conceptual, la carga constituye una de las principales manifestaciones de la sobrecarga laboral, dado que implica esfuerzos continuos que pueden superar la capacidad de recuperación del empleado. En tal sentido, los hallazgos evidencian que las demandas físicas propias de la enfermería son un factor importante en el incremento del estrés, por lo que es necesario aplicar estrategias enfocadas en la optimización de la distribución de tareas, reforzar las condiciones ergonómicas y fomentar tiempos adecuados de descanso, beneficiando la salud ocupacional del personal.

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados descriptivos demostraron que la carga mental presentó mayor predominio en el nivel alto (36.36%), seguida del nivel medio (32.23%), reflejando que un número importante de enfermeros percibe elevadas cognitivas y emocionales durante el desarrollo de sus funciones. También el análisis inferencial mostró una relación positiva, significativa y de magnitud fuerte entre la carga mental y el estrés (Rho = 0.715; p = 0.000). acept5ándose la hipótesis específica. Esto demuestra que el incremento de

las demandas cognitivas y emocionales favorece el aumento de los niveles de estrés en los profesionales de enfermería.

Estos resultados coinciden con los reportados por Viteri et al. (18), quienes encontraron una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal de salud. De igual forma Beltrán Salazar et al. (24), reflejo una correlación positiva entre las variables explicando como la sobrecarga laboral incide en la presión personal elevando los picos de estrés.

Desde esta perspectiva crítica, los resultados destacan que la carga mental representa un componente importante de la sobrecarga laboral, ya que la toma de decisiones, la responsabilidad sobre la atención de los pacientes y la presión asistencial aumentan el desgaste psicológico de personal de enfermería. Por ello, es necesario que las instituciones de salud establezcan programas orientados al fortalecimiento de las competencias profesionales. El apoyo psicológico y la adecuada distribución de las responsabilidades, para mermar el impacto de la carga mental sobre el estrés laboral.

Respecto al tercer objetivo específico, los resultados descriptivos evidenciaron que la dimensión trabajo a turno presentó el mayor porcentaje en el nivel alto (40.50 %), indicando que los horarios rotativos, las jornadas nocturnas y los cambios constantes de turno representan una importante fuente de sobrecarga para los enfermeros. Asimismo, el análisis inferencial mostró una relación positiva, significativa y fuerte entre trabajo a turno y el estrés (Rho = 0.708; p = 0.000), aceptando así, la hipótesis alterna. Esto refiere que mientras aumentan las exigencias asociadas al trabajo por turnos, también se incrementan los niveles de estrés en los profesionales de enfermería.

Estos resultados difieren con los hallados por Rodríguez y Huapaya (20) puesto que no hallo ningún vínculo significativo entre la carga de trabajo a turnos y el estrés. Esta discrepancia

se puede atribuir a la población y el contexto laboral evaluados y en el contexto organizacional de cada institución, ya que factores como la carga asistencial, la distribución del personal y la gestión de los turnos influyen directamente en la percepción del estrés laboral.

A nivel crítico, los resultados demuestran que la labor a turnos es un factor organizacional que afecta el bienestar del personal de enfermería al alterar los periodos de descanso, el equilibrio entre la vida laboral y personal y los ritmos biológicos. En ese sentido, las instituciones de la salud deben implementar una planificación adecuada de los turnos y promuevan estrategias que beneficien la recuperación física y emocional de los trabajadores, contribuyendo así a disminuir los niveles de estrés y mejorar la calidad de la atención brindada.

En lo que se refiere al cuarto objetivo específico, los resultados descriptivos evidenciaron que la dimensión organización de servicios predominó un nivel alto (39.67 %), indicando que una proporción significativa del personal de enfermería percibe deficiencia en la planificación, coordinación y distribución de las tareas asistenciales. Por su parte, el análisis inferencial mostró una relación positiva, significativa y de magnitud fuerte entre la organización de servicios y el estrés (Rho = 0.701; p = 0.000), lo que conlleva la aceptación de la hipótesis. Demostrando que las deficiencias en la organización del trabajo contribuyen al incremento de los niveles de estrés en los profesionales de enfermería.

Estos resultados se pueden comparar con los de García et al. (15) Hoedl et at. (16), guardan similitud en la correlación directa o positiva indicando que a mayor sobrecarga laboral en la organización de recursos mayor sería el nivel de estrés detallando una relación significativa. La similitud entre las investigaciones radica en que una inadecuada organización de los servicios genera una distribución desigual de las funciones, incremento de la carga asistencial y limitaciones en la disponibilidad de recursos, factores que repercuten negativamente en el bienestar del personal.

De esta manera, se puede señalar que los resultados resaltan que la adecuada organización de los servicios es un elemento fundamental para evitar el estrés laboral. Por consiguiente, los nosocomios tienen que fortalecer la planificación de los procesos asistenciales, mejorar la asignación de recursos e impulsar una distribución equitativa de las responsabilidades, para reducir la sobrecarga laboral y favorecer un entorno de trabajo más saludables para el personal de enfermería.

En concreto, la presente investigación brinda evidencia sólida y empírica sobre la fuerte interacción multifactorial correspondiente a la sobrecarga laboral y el estrés de los profesionales de enfermería en el centro hospitalario de Lima, lo que confirma que tanto las exigencias físicas y mentales como la organización de los servicios de trabajo por turnos constituyen factores que influyen significativamente en el bienestar del personal. Los hallazgos subrayan la necesidad de que las instituciones sanitarias intervengan en los factores higiénicos organizacionales, carga física, mental, turnos y estructura del servicio, para proteger la salud mental de sus equipos. Lo encontrado en la presente investigación brinda información útil para que los gestores de los servicios de salud diseñen estrategias orientadas a optimizar la organización de las actividades laborales para evitar la sobrecarga laboral, así como el estrés ocupacional, contribuyendo a la mejora de la salud y la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Los hallazgos abren varias puertas para investigaciones futuras, por lo que sería útil hacer estudios a largo plazo para evaluar variaciones en el estrés laboral y la sobrecarga en el personal de enfermería, que permita entender si uno causa el otro. También se hace necesario incluir factores como el desgaste emocional, la felicidad en el trabajo, el ambiente laboral, el apoyo de amigos y colegas, la capacidad de recuperarse de los problemas y las formas de manejar el estrés, para entender cómo afecta el bienestar de los trabajadores de la salud.

Desde el punto de vista práctico, los resultados son clave para que las instituciones de salud desarrollen planes para reducir la sobrecarga laboral que enfrenta el personal de enfermería. Algunas estrategias que podrían aplicarse incluyen la distribución equitativa de tareas, ajuste de horarios y mayor organización de los servicios de salud.

Limitaciones

Entre las limitaciones de la presente investigación, es menester tomar en consideración que la muestra fue seleccionada de un solo hospital, lo que impide generalizar los resultados a otros contextos sanitarios con diferentes cargas asistenciales, culturas organizacionales o modelos de gestión. Dicha limitación externa implica que los hallazgos son más aplicables al entorno específicos estudiado. Además, el diseño transversal que se empleó, si bien determinó correlaciones sólidas, no permite identificar vínculos de causalidad, ni identificar si la sobrecarga laboral antecede al estrés o si existe una influencia bidireccional.

Por otra parte, el uso de instrumentos de auto reporte puede introducir sesgos como la deseabilidad social o normalización del estrés, donde los participantes podrían subestimar sus niveles reales como parte de su adaptación al entorno laboral demandante. Pese a estas limitaciones, los hallazgos obtenidos brindan evidencia importante y contextualmente rica sobre un problema crítico, sentando las bases para futuras investigaciones longitudinales y multicéntricas que permitan confirmar las relaciones causales y la generalización de los hallazgos.

III. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto a la hipótesis general, se halló una relación positiva, con significancia estadística y de magnitud fuerte, correspondiente a la sobrecarga laboral y el nivel de estrés del personal del área de enfermería (Rho = 0.730; p = 0.000), lo que conduce a respaldar la hipótesis alternativa, concluyendo que, a mayores niveles de sobrecarga laboral, mayor el nivel de estrés percibido por los profesionales evaluados.

Segunda: Respecto a la primera hipótesis específica, los hallazgos obtenidos reflejan un vínculo positivo, estadísticamente significativo y de magnitud fuerte que corresponde a la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el nivel de estrés (Rho = 0.724; p = 0.000). De este modo, se invalida la hipótesis nula y se acepta la alterna, concluyéndose que el incremento de las exigencias físicas laborales se corresponde con mayores niveles de estrés en la población evaluadas.

Tercera: Sobre la segunda hipótesis específica, los hallazgos muestran un vínculo positivo con significancia estadística y de magnitud fuerte correspondiente a la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el nivel de estrés (Rho = 0.715; p = 0.000). Por consiguiente, la hipótesis nula queda descartada y la alternativa respaldada, de manera se concluye que el incremento de las exigencias cognitivas y psicológicas del trabajo se asocia con mayores niveles de estrés en los profesionales de la salud evaluados.

Cuarta: En relación a la tercera hipótesis específica, los hallazgos muestran que existe una asociación positiva, de significancia estadística y magnitud fuerte correspondiente a la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el nivel de estrés (Rho = 0.708; p = 0.000). En consecuencia, la hipótesis nula se invalida y la alterna es aceptada, concluyéndose que la modalidad de trabajo por turnos se constituye en un factor relevante que incrementa los niveles de estrés en los colaboradores evaluados.

Quinta: En cuanto a la cuarta hipótesis específica, los hallazgos reflejan una correlación positiva, estadísticamente significativa y de magnitud fuerte correspondiente a la sobrecarga laboral en la dimensión de organización de servicios y el nivel de estrés (Rho = 0.701; p = 0.000). En consecuencia, se abandona la hipótesis nula y se reconoce la validez de la alternativa, dándose como conclusión que una inadecuada organización de los servicios configura un factor relevante que favorece el incremento del estrés en la población evaluada.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la Dirección del hospital y a la jefatura de enfermería que potencien la gestión del recurso humano, a través de una correcta planificación de la dotación de personal, distribución equitativa de funciones y monitoreo permanente de la sobrecarga de tareas, teniéndose el objetivo de evitar altos grados correspondientes al estrés ocupacional.

Segunda: Se sugiere mejorar las condiciones ergonómicas del trabajo de enfermería y garantizar la accesibilidad de equipos e insumos adecuados con el objetivo de plantear pausas activas y rotación de tareas que favorezcan la disminución del desgaste físico del personal asistencial.

Tercera: Se plantea diseñar programas institucionales de apoyo psicosocial, formación en manejo del estrés y fortalecimiento de las habilidades de afrontamiento, además de mejorar la planificación de actividades y la claridad de los procesos asistenciales y administrativos.

Cuarta: Se insta a verificar y reestructurar los sistemas de turnos del Hospital de Policía de Lima, asegurando periodos correctos de descanso, una rotación equilibrada de horarios y una limitación de las jornadas largas para garantizar el bienestar físico como mental de los trabajadores del área de salud.

Quinta: Se propone fortalecer la gestión organizacional del hospital a través de la mejora de procesos internos, la coordinación de áreas asistenciales y administrativas y la optimización del uso de recursos para lograr un entorno laboral más ordenado y efectivo para el personal de enfermería.

VI. REFERENCIAS

1. The World Health Organization (WHO). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. noviembre de 2022 [citado el 17 de julio de 2026]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers

2. Lara Cisneros SR, Narváez Zurita CI, Ormaza Andrade JE. Estrés laboral: identificación de sus principales causas en empleados de la Función Judicial del Azuay. ConcienciaDigital. el 30 de octubre de 2023;6(4.1):147–72. doi:10.33262/concienciadigital.v6i4.1.2747

3. Bustamante Soto NE, Campoverde Jiménez GE, Mariño Andrade HG. Estrés laboral en el personal de la Fundación Donum. Anatomía Digital. el 4 de septiembre de 2023;6(3.2):70–85. doi:10.33262/anatomiadigital.v6i3.2.2675

4. Organización Panamericana de la Salud. The COVID-19 Health caRe wOrkErs Study (HEROES) Informe Regional de las Américas [Internet]. WASHINGTON; 2022 [citado el 17 de julio de 2026]. Disponible en: https://iris.paho.org/server/api/core/bitstreams/4769e938-b2e9-4f11-bd59-34cf0b75bca2/content

5. Aiken LH, Sermeus W, McKee M, Busse R, Smith H, Maier CB, et al. Informing Hospital Physician Well-Being Interventions in Europe and the US. JAMA Netw Open. el 17 de noviembre de 2025;8(11):e2544067. doi:10.1001/jamanetworkopen.2025.44067

6. Borges EM das N, Queirós CML, Abreu M da SN de, Mosteiro-Diaz MP, Baldonedo-Mosteiro M, Baptista PCP, et al. Burnout among nurses: a multicentric comparative study. Rev Lat Am Enfermagem. 2021;29. doi:10.1590/1518-8345.4320.3432

7. Kohnen D, De Witte H, Schaufeli WB, Dello S, Bruyneel L, Aiken LH, et al. Key drivers of nurse burnout and work engagement in Europe: A cross-sectional dominance analysis. Int J Nurs Stud. enero de 2026;173:105251. doi:10.1016/j.ijnurstu.2025.105251

8. Getie A, Ayenew T, Amlak BT, Gedfew M, Edmealem A, Kebede WM. Global prevalence and contributing factors of nurse burnout: an umbrella review of systematic review and meta-analysis. BMC Nurs. el 26 de mayo de 2025;24(1):596. doi:10.1186/s12912-025-03266-8

9. Vinueza-Solórzano AM, Almansa JFF, Basso C, Ávila GZ, Bento ID de J, Burgos FJB, et al. A Systematic Review of Burnout among Healthcare Professionals in Latin America. Revista Psicologia Organizações e Trabalho. 2023;23(3). doi:10.5935/rpot/2023.3.24803

10. Carvajal-Borja DP, López-Ruales R del P, González-Salas R. Síndrome de Burnout y su relación con la calidad de atención al paciente quirúrgico. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud Salud y Vida. el 1 de agosto de 2025;9(2):136–46. doi:10.35381/s.v.v9i2.4727

11. Cunalata LLM, Gamboa MSR. "Estrés por sobrecarga según diagnóstico NANDA en internos rotativos de enfermería". Brazilian Journal of Health Review. el 7 de febrero de 2023;6(1):3047–56. doi:10.34119/bjhrv6n1-238

12. Escalante-Zúñiga IJ, Pérez-Flores E, Cabanillas-Chávez MT, Sairitupa-Sanchez LZ, Morales-García SB, Rivera-Lozada O, et al. Burnout as a Predictor of Job Satisfaction

in Peruvian Nurses: The Mediating Role of Work Engagement. Nurs Rep. el 13 de febrero de 2026;16(2):63. doi:10.3390/nursrep16020063

13. Bernales-Turpo D, Quispe-Velasquez R, Flores-Ticona D, Saintila J, Ruiz Mamani PG, Huancahuire-Vega S, et al. Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. J Prim Care Community Health. el 21 de enero de 2022;13. doi:10.1177/21501319221101845

14. Morales-García WC, Vallejos M, Sairitupa-Sanchez LZ, Morales-García SB, Rivera-Lozada O, Morales-García M. Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. Front Public Health. el 1 de febrero de 2024;12. doi:10.3389/fpubh.2024.1268336

15. Lourenção LG, Silva FG da, Penha JGM, Galvão DM, Nascimento VF do, Sasaki NSGM dos S, et al. Interactions between occupational stress, compassion fatigue, and work engagement among nurses. Rev Bras Enferm. 2025;78(4). doi:10.1590/0034-7167-2024-0555

16. Hoedl M, Bauer S, Eglseer D. Influence of nursing staff working hours on stress levels during the COVID-19 pandemic. HeilberufeScience. el 10 de noviembre de 2021;12(3–4):92–8. doi:10.1007/s16024-021-00354-y

17. Porta CM, Linzer M, Brown R, Deubel JM, Sullivan EE. Work Aspects Related to and Protective of Nurse Burnout During the Pandemic: A Cross-Sectional Study. J Nurs Manag. el 13 de enero de 2026;2026(1). doi:10.1155/jonm/1851095

18. Viteri E, Noroña D, Vega V, Criollo A. Relación entre carga laboral y nivel de ansiedad en personal de enfermería de un hospital ecuatoriano. Revista Arbitrada

Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud Salud y Vida. el 15 de julio de 2021;6(2):86. doi:10.35381/s.v.v6i2.2044

19. Antonipillai V, Ng E, Baumann A, Garner R, Crea-Arsenio M, Kohen D. Associations of Job Strain and Health: Differences Among Nurses and Personal Support Workers in Residential Care Homes During the COVID-19 Pandemic. Workplace Health Saf. el 16 de mayo de 2026. doi:10.1177/21650799261440222

20. Rodríguez M, Huapaya G. Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. Revista Ecuatoriana de Psicología. el 1 de enero de 2021;4(8):5–17. doi:10.33996/repsi.v4i8.47

21. Hurtado J, Burquez G, Sotomayor M. Sobrecarga Laboral y Burnout en el Personal de Enfermería de un Hospital de Perú Durante el COVID-19. Ágora Rev Cien. 2024;10(1):1–5. doi:https://doi.org/10.21679/235

22. Soto García Y, Jaimes Neglia K. El estrés y carga laboral en enfermeras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, Áncash. Llalliq. el 6 de junio de 2025;5(1). doi:10.32911/llalliq.2025.v5.n1.1252

23. Pérez Huaman VC, Bendezú Montero Y. Carga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Lima Metropolitana, 2024-2025. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. el 30 de junio de 2025;9(3):4066–86. doi:10.37811/cl_rcm.v9i3.18043

24. Beltrán Salazar MB, Arévalo Marco RA. 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. el 8 de agosto de 2023;4(2). doi:10.56712/latam.v4i2.948

25. Reyes I, Damián E, Ciriaco N, Corimayhua O, Urbina M. Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. el 1 de enero de 2022. doi:10.46377/dilemas.v9i2.3106

26. García E, García C, García M, García F, Salguero J, Gaibor C, et al. Metodología de la investigación científica y educativa [Internet]. Atena Editora; 2023 [citado el 17 de marzo de 2025]. Disponible en: https://atenaeditora.com.br/catalogo/ebook/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-y-educativa doi:10.22533/at.ed.696231809

27. Vizcaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. el 27 de septiembre de 2023;7(4):9723–62. doi:10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

28. Romero H, Real J, Ordoñez J, Gavino G, Saldarriaga G. Metodología de la investigación. ACVENISPROH Académico. el 12 de agosto de 2022. doi:10.47606/ACVEN/ACLIB0017

29. Coronado C. Funcionamiento familiar, comunicación familiar en la resiliencia en adolescentes de una institución educativa. Revista de Climatología. el 7 de julio de 2023;23:979–87. doi:10.59427/rcli/2023/v23cs.979-987

30. Mucha L, Chamorro R, Oseda M, Alania R. Evaluación de procedimientos que se toman para la población y muestra en trabajos de investigación. Desafios. el 2 de febrero de 2021;12(1). doi:10.37711/desafios.2021.12.1.253

31. Torero N, Suarez E, Martel C. Pequeños pasos en investigación: un manual para iniciarse en el campo de la investigación científica [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023 [citado el 17 de marzo de 2025]. Disponible en:

https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/97/139/164 doi:10.35622/inudi.b.085

32. Vivanco A, Armijo I, Aspillaga C, Bustos C, Calderón A, Cortés C, et al. Manual de Metodología de Investigación [Internet]. Universidad del Desarrollo; 2021 [citado el 17 de marzo de 2025]. Disponible en: https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodolog%C3%ADa-PsicologiaUDD-2-1.pdf

33. Bastidas X, Martínez A, Narváez D, Villacorte L, Vásquez E. Accidente laboral y estresores de la organización del trabajo en el personal de salud: una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo: revisión narrativa. Medicina UPB. 2023;42(1):57–66. doi:10.18566/medupb.v42n1.a08

34. Kwan C, Alegre M. Finanzas personales y su relación con el estrés laboral. Quipukamayoc. el 31 de julio de 2023;31(65):99–107. doi:10.15381/quipu.v31i65.24989

35. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023 [citado el 18 de marzo de 2025]. Disponible en: http://coralito.umar.mx:8383/jspui/bitstream/123456789/1539/1/80-M%c3%a9todolog%c3%ada%2bde%2bla%2binvestigaci%c3%b3n.pdf doi:10.35622/inudi.b.080

36. Taherdoost H. Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire. Asian Journal of Managerial Science. el 25 de abril de 2022;11(1):8–16. doi:10.51983/ajms-2022.11.1.3087

37. Peña P. Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional Lima – 2022 [Tesis de Licenciatura] [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022 [citado el 17 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e337b4e1-ecbd-4a8e-a380-eea50045e4bf/content

38. Cardenas K. Estrés y Desempeño Laboral en el Personal del Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021 [Tesis de Maestria] [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [citado el 17 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73953/Cardenas_RKP-SD.pdf?sequence=1#page=20.08

39. Erlinawati E, Muslimah M. Test Validity and Reliability in Learning Evaluation. Bulletin of Community Engagement. el 6 de enero de 2021;1(1):26. doi:10.51278/bce.v1i1.96

40. Guillermo M, López O. Validez y confiabilidad de instrumentos de investigación en el aprendizaje: una revisión sistemática. Revista Tribunal. el 22 de enero de 2025;5(10):653–75. doi:10.59659/revistatribunal.v5i10.133

VII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de investigación: Sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería que labora en un Hospital de policía de Lima 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería que labora en un hospital de Policía de Lima 2025? **Problemas específicos** ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería que labora en un hospital de Policía de Lima 2025? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de	**Objetivo general** Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería. **Objetivos específicos** Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería que labora. Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería que labora.	**Hipótesis general** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería **Hipótesis específicas** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería	**Variable 1:** Sobrecarga Laboral **Dimensiones**: Carga física Carga mental Trabajo a turno Organización de servicios **Variable 2**: Estrés **Dimensiones**: Estrés psicológico	**Tipo de investigación** Aplicado **Método y diseño de investigación**. Método hipotético – deductivo. Diseño: No experimental – correlacional

enfermería que labora en un hospital de Policía de Lima 2025? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería que labora en un hospital de Policía de Lima 2025? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios y estrés en el personal de enfermería que labora en un hospital de Policía de Lima 2025?	Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería que labora. Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería.	Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería	Estrés fisiológico Estimulantes estresores	**Población muestra** Población: 175 Muestra: 121

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento para medir la variable sobrecarga laboral

Si	No
2	1

N°	Ítem	1	2
DIMENSIÓN 1: Carga Física			
1	Los procedimientos/actividades de enfermería permiten combinar la posición de pie – sentado.		
2	Mantiene la columna en posición recta a los procedimientos/actividades.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen desplazamientos.		
5	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.		
6	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen realizar un esfuerzo muscular.		
7	Para realizar los procedimientos/actividades de enfermería se utiliza solo la fuerza de las manos.		
8	Los procedimientos/actividades de enfermería son superiores a medio minuto.		
9	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos.		
10	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
11	La forma y volumen de la carga permiten trabajar con facilidad.		
12	El peso y el tamaño de la carga permiten trabajar con facilidad.		
13	El entorno se adopta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
14	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
15	Se controlan las cargas de manera correcta.		
DIMENSIÓN 2: Carga mental			
16	El nivel de atención requerido para la ejecución al procedimiento/actividad es elevado		
17	Además de las pausas reglamentarias, los procedimientos/actividades permiten alguna pausa.		
18	Se puede cometer algún error cuando realizan dos procedimientos/actividades a la vez		
19	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.		
20	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.		
21	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática, etc.		
22	La información que se da a los pacientes se percibe correctamente.		
23	Se atiende con facilidad y principios éticos.		
24	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las actividades.		
25	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		

N°	Ítem	1	2
26	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida es adecuada.		
27	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.		
28	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
29	El entorno físico facilita el desarrollo de los procedimientos de enfermería.		
DIMENSIÓN 3: Trabajo a turnos			
30	El trabajo que se realiza es a turnos.		
31	El calendario de turnos se conoce con antelación.		
32	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.		
33	Los equipos de trabajo son estables.		
34	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
35	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo.		
36	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
37	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
38	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
39	La programación continua a un turno de noche es inferior a dos semanas		
40	Los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.		
41	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
DIMENSIÓN 4: Organización de servicios			
42	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
43	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/actividades.		
44	La preparación de los trabajadores está en consonancia con los Procedimientos/actividades que realizan.		
45	El trabajador conoce la totalidad del proceso a realizar.		
46	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el proceso final.		
47	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
48	Puede detenerse el procedimiento ausentarse cuando lo necesite.		
49	Puede elegir el método procedimiento de enfermería.		
50	Tiene posibilidad de controlar la actividad realizada.		
51	Las consignas de ejecución (ordenes de trabajo, instrucciones, procedimientos).		
52	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento/actividades.		
53	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas		
54	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas.		
55	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
56	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso.		
57	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etcétera).		
58	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.		

Instrumento para medir la variable estrés

Mucho más que lo habitual	No más que lo habitual	Un poco más	No en absoluto
4	3	2	1

DIMENSIÓN 1: Estrés psicológico

N°	Ítem	1	2	3	4
1	¿Ha dejado de dormir por sus preocupaciones?				
2	¿Se ha sentido constantemente tenso?				
3	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?				
4	¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?				
5	¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?				
6	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?				
7	¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?				
8	¿Se ha sentido razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias?				
9	¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?				
10	¿Se ha sentido triste o deprimido?				
11	¿Ha perdido confianza en sí mismo?				
12	¿Ha sentido usted que no vale nada?				

DIMENSIÓN 2: Estrés fisiológico

Siempre	A menudo	A veces	Nunca
4	3	2	1

N°	Ítem	1	2	3	4
1	Dificultad para conciliar el sueño.				
2	Dificultades para permanecer dormido.				
3	Dolores de cabeza.				
4	Pérdida del apetito.				
5	Aumento del apetito.				
6	Te cansa fácilmente.				
7	Molestias estomacales o digestivas.				
8	Te cuesta levantarse en la mañana.				
9	Menor capacidad de trabajo.				
10	Siente que se ahoga o le falta el aire.				
11	Dolor en la región del cuello, hombros o brazos.				
12	Dolor de espalda o cintura.				
13	Muy sensible o con deseos de llorar.				
14	Palpitaciones o que el corazón le late más rápido.				
15	Mareos o sensación de fatiga.				

N°	Ítem	1	2	3	4
16	Sufre pesadillas.				
17	Siente que tiembla (las manos o los párpados).				
18	Mentalmente agotado o no puede concentrase o pensar claramente.				
19	Dolor u opresión en el pecho.				
20	Impaciente e irritable.				
21	Desea que se le deje solo, tranquilo.				

DIMENSIÓN 3: Estimulantes estresores

Siempre	A menudo	A veces	Nunca
4	3	2	1

N°	Ítem	1	2	3	4
1	Tener que trabajar con materiales.				
2	Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio.				
3	No tener información suficiente.				
4	Tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo				
5	Tener que satisfacer o responder a muchas personas.				
6	No saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores.				
7	No tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí.				
8	Tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros.				
9	Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso.				
10	No estar suficientemente capacitado para este trabajo.				
11	Condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación entre otras.				
12	Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos.				
13	Mi trabajo perturba mi vida familiar.				
14	Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden.				
15	Conflictos con compañeros de trabajo.				
16	Conflictos con jefes directos o superiores.				

Anexo 3: Validez del instrumento

| Cant | Sexo | Rango edad | Antiguedad | Variable 1: Sobrecarga laboral | | |

| Cant | Sexo | Rango edad | Antiguedad | Variable 1: Sobrecarga laboral | | |

| Cant | Sexo | Rango edad | Antiguedad | Variable 2: Estrés | | |

| Cant | Sexo | Rango edad | Antiguedad | Variable 2: Estrés | | |

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO *(Para trabajos de investigación cuyo objeto de estudio involucren personas)*	
Título del Proyecto de Investigación: Sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería que labora en un hospital de policía, Lima 2025	
Autor Responsable*:* Katherin Cárdenas Calero	
Universidad /Institución: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER	
I. INVITACIÓN	
Estimado(a) participante: Le invitamos a participar en un estudio de investigación titulado: "Sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería que labora en un hospital de policía, Lima 2025", desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (UPNW). A continuación, le proporcionamos información detallada sobre el estudio y su participación.	
II. INFORMACIÓN	
2.1	**Propósito del estudio:** Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería que labora en un hospital de Policía de Lima 2025. Su ejecución permitirá profundizar en la comprensión de cómo la sobrecarga laboral y el estrés afectan al personal de enfermería, lo que podría contribuir a mejorar las condiciones laborales, optimizar la atención al paciente y prevenir complicaciones asociadas al bienestar físico y mental de los profesionales de salud. **Objetivos específicos:** • Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y estrés en el personal de enfermería. • Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y estrés en el personal de enfermería. • Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y estrés en el personal de enfermería. • Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicio y estrés en el personal de enfermería.
2.2	**Duración del estudio:** El estudio se realiza en un periodo de 4 meses
2.3	**Número esperado de participantes:** 121 participantes de un hospital de policía de Lima
2.4	**Criterios de Inclusión y exclusión:** Criterios de inclusión • Personal de enfermería que trabaja en el Hospital de Policía de Lima durante el año 2025. • Profesionales de enfermería con al menos un año de experiencia laboral en el hospital. • Personal dispuesto a participar de manera voluntaria en el estudio. • Enfermeros y enfermeras que acepten proporcionar información sobre su carga laboral y niveles de estrés. Criterios de exclusión • Personal de enfermería con menos de un año de experiencia laboral en el hospital. • Trabajadores de otras áreas que no sean parte del personal de enfermería. • Personal de enfermería que se encuentre en licencia o baja médica durante el período del estudio. • Individuos que no den su consentimiento para participar en la investigación.

2.5	**Procedimientos del estudio:** Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos: ● Se aplicarán cuestionarios enfocados en la sobrecarga laboral y estrés, con el fin de comprender mejor cómo estos factores impactan en su bienestar físico y emocional, así como en su desempeño en un hospital de policía de Lima. ● Los datos recopilados serán analizados para identificar patrones y relaciones significativas entre la sobrecarga laboral, el estrés y el bienestar del personal de enfermería, y los resultados generales del estudio serán utilizados para mejorar los enfoques de gestión laboral, apoyo emocional y estrategias de prevención en casos similares dentro del hospital de policía.
2.6	**Riesgos:** Su participación en el estudio no presenta riesgos significativos, ya que los procedimientos involucrados son no invasivos y se limitan a la recopilación de información a través de cuestionarios.
2.7	**Beneficios:** Usted se beneficiará de este estudio al contribuir al avance del conocimiento sobre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal de enfermería, lo que podría ayudar a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los profesionales de salud en el hospital de policía de Lima. Los resultados de este estudio permitirán una mejor comprensión de los factores asociados con la sobrecarga laboral y el estrés, contribuyendo así a la implementación de estrategias preventivas y de apoyo más efectivas para el bienestar del personal de enfermería.
2.8	**Costos e incentivos:** Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.
2.9	**Confidencialidad:** Se guardará la información recolectada con códigos para resguardar la identidad del personal de enfermería. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de los participantes. Los archivos no serán divulgados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.
2.10	**Derechos del participante:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.
2.11	**Preguntas/Contacto:** Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con el autor responsable Cárdenas Calero, Katherine. También, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través de la Dra. Angélica Minaya Galarreta, Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe
2.12	**Ocurrencias/Reclamos:** En caso de existir alguna ocurrencia o reclamo, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través de la Dra. Angélica Minaya Galarreta, Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Declaro haber leído y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.

		___/___ / 2025.
FIRMA DEL PARTICIPANTE *Nombre del Participante: DNI/Carné de Extranjería/Otros:*	**HUELLA DACTILAR**	**FECHA (dd/mm/aaaa)**
		___/___ / 2025.

<table>
<tr><td>FIRMA DEL AUTOR RESPONSABLE
Nombre del Autor Responsable: DNI/Carné de Extranjería/Otros:</td><td>HUELLA DACTILAR</td><td>FECHA (dd/mm/aaaa)</td></tr>
<tr><td></td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">___/____ / 202_.
FECHA
(dd/mm/aaaa)</td></tr>
<tr><td>FIRMA DEL INTEGRANTE DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN (en caso corresponda)
Nombre del Integrante del equipo de investigación: DNI/Carné de Extranjería/Otros:</td></tr>
<tr><td></td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">___/____ / 202_.
FECHA
(dd/mm/aaaa)</td></tr>
<tr><td>FIRMA DEL TESTIGO/REPRESENTANTE LEGAL (en caso corresponda)
Nombre del Testigo o Representante Legal:
DNI/Carné de Extranjería/Otros:</td></tr>
<tr><td colspan="3">NOTA:
- La firma del testigo o representante legal será obligatoria solo si el participante tiene una discapacidad que le impida firmar o no saber leer ni escribir.
- Si otro integrante del equipo de investigación es asignado para aplicar este consentimiento informado deberá firmar en este documento.
- Recuerde que no se debe reclutar voluntarios de grupos “vulnerables” (presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc.), salvo que el diseño de investigación beneficie directamente a dicha población.</td></tr>
</table>

Universidad
Norbert Wiener

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICIAL
SECRETARIA
UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACIÓN

REF.: a) PROVEIDO N°005273-2026-COMGENPNP-DIRPSP-DIRSAPOL-SUBDIR (13MAY26)
b) OFICIO N° 001002-2026-CG-DIRPRSAL-DIRSAPOL-SUBDIR-CHPNPLNS de 13MAY26
c) EXP: PNP0017220264097903.-Relacionado a la solicitud presentada por la Bachiller en Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener: CARDENAS CALERO Katherine Tania, para realizar su proyecto de investigación de tesis en el Hospital Nacional PNP "LNS".

DECRETO Nº 132 - 2026-COMGENPNP-DIRPSP-DIRSAPOL-SEC-UNIDOCAP.AI

Visto el expediente administrativo de la referencia, relacionado a la solicitud presentada por la Bachiller en Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener: CARDENAS CALERO Katherine Tania, quien peticiona autorización para realizar su proyecto de investigación de tesis en el Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz", con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería; **PASE** al señor **General SPNP Ricardo Jesús TINOCO TEJADA - Director del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz"**, con la finalidad de comunicarle que esta Dirección **AUTORIZA** a la **Bachiller en Enfermería: CARDENAS CALERO Katherine Tania**, realizar sin costo para el Estado, su proyecto de investigación de tesis titulado: **"SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UN HOSPITAL DE POLICÍA DE LIMA 2025"**, con fines estrictamente académicos para la obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería, a través de la Universidad Privada Norbert Wiener; y, tenga a bien disponer por quien corresponda, se brinden las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación; asimismo, la Unidad de Docencia y Capacitación del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz, dispondrá la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado, debiendo comunicar a la administrada que, al término de su investigación, deberá presentar una copia del estudio realizado a la referida Unidad.

Miraflores, 15 MAY 2026

POLICIA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICIAL

OS - 287529
Jorge Alberto VILLACORTA RUIZ
GENERAL S.PNP
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

JAVR/PJPM
rjfc.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 31 de diciembre del 2025.

Autor Responsable:
- **KATHERINE TANIA CARDENAS CALERO**
- **Exp. Nº: 3589-2025**

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

Proyecto Titulado: **"Sobrecarga laboral y estrés en el personal de Enfermería que labora en un Hospital de Policía de Lima 2025"**
Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 04/12/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
KATHERINE TANIA CARDENAS CALERO

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC no garantiza la aceptación por parte de las instituciones en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una enmienda, entendida como una modificación menor que no altera de manera sustantiva el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo ante el CIEIC.

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

Atentamente,

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

ANEXO 5: informe del turnitin

17% 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

13% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
15% 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

13% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
15% 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 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-07-18 3%

2 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2025-07-06 1%

3 Internet
repositorio.unfv.edu.pe 1%

4 Internet
hdl.handle.net <1%

5 Internet
repositorio.ucv.edu.pe <1%

6 Internet
alicia.concytec.gob.pe <1%

7 Internet
repositorio.uwiener.edu.pe <1%

8 Internet
www.researchgate.net <1%

9 Trabajos entregados
Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2026-06-29 <1%

10 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-27 <1%

11 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2026-02-10 <1%