



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional
Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2025

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería**

Presentado por:


Autora: Quintana Buenaño, Sindy Susana

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

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

Lima – Perú

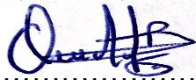
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 16/02/2026

Yo, Sindy Susana Quintana Buenaño egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2025” Asesorado por el docente: Mg, Pretell Aguilar Rosa María DNI 18150131 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de **13 (trece) %** con código OID: 14912:557617783 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
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI: 43386527

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



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 18150131

Lima, 10 de marzo de 2026

ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA-2025

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de Investigación General Innovación en Salud Integral y Gestión Sanitaria para la
mejora de la calidad y equidad en la atención

Asesor: Mg, Pretell Aguilar Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-422>

DEDICATORIA:

A Dios por estar siempre presente en mi vida guiando mis pasos.

A mi familia por su apoyo incondicional, porque sin ellos este logro no hubiese sido alcanzado.

A Vasco mi amado hijo por ser mi fuente de inspiración y motivación para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO:

A los docentes de la universidad Norbert Wiener por sus enseñanzas.

A los docentes del Hospital Almenara que fueron modelos en nuestra práctica clínica.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice general	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA	01
1.1 Planteamiento del problema	01
1.2 Formulación del problema	04
1.2.1 Problema general	04
1.2.2 Problemas específicos	04
1.3 Objetivos de la investigación	04
1.3.1 Objetivo general	04
1.3.2 Objetivos específicos	04
1.4 Justificación de la investigación	05
1.4.1 Teórica	05
1.4.2 Metodológica	05
1.4.3 Práctica	05
1.5 Limitaciones	06
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	07
2.1 Antecedentes	07
2.1.1. Antecedentes internacionales	07
2.1.2. Antecedentes nacionales	08

2.2	Bases teóricas	10
	2.2.1 Estrés	10
	2.2.2 Rendimiento laboral	14
2.3	Formulación de hipótesis	18
	2.3.1 Hipótesis general	18
	2.3.2 Hipótesis específica	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		20
3.1.	Método de investigación	20
3.2.	Enfoque investigativo	20
3.3.	Tipo de investigación	20
3.4.	Diseño de la investigación	20
3.5.	Población, muestra y muestreo	20
3.6.	Variables y operacionalización	22
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
	3.7.1. Técnica	23
	3.7.2. Descripción de instrumentos	23
	3.7.3. Validez	24
	3.7.4. Confiabilidad	24
3.8.	Procesamiento y análisis de datos	24
3.9.	Aspectos éticos	25
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		26
4.1	Resultados	26
	4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	26
	4.1.2. Análisis inferencial de resultados	30
	4.1.3. Discusión de resultados	35

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
5.1 Conclusiones	40
5.2 Recomendaciones	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos	54
Anexo 3: Validez del instrumento	58
Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética	59
Anexo 5: Formato de consentimiento informado	60
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	62
Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin	63

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería	26
Tabla 2.	Nivel de estrés según dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería	27
Tabla 3.	Nivel de estrés según dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería	28
Tabla 4.	Nivel de estrés según dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería	29
Tabla 5.	Prueba de normalidad	30
Tabla 6.	Prueba de correlación según Spearman entre estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería	31
Tabla 7.	Prueba de correlación según Spearman entre estrés en su dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería	32
Tabla 8.	Prueba de correlación según Spearman entre estrés en su dimensión ambiente psicológico y el rendimiento en el personal de enfermería	33
Tabla 9.	Prueba de correlación según Spearman entre estrés en su dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería	34

Resumen

Introducción: El personal de enfermería enfrenta diariamente situaciones de alta exigencia emocional y física, derivadas del cuidado constante de los pacientes y de la presión del entorno laboral. Es por ello por lo que el **objetivo** es poder determinar como el estrés se relaciona con el rendimiento laboral. **Método:** Estudio de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, en un grupo de 89 enfermeras del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025, que participaron mediante el uso de dos cuestionarios. **Resultados:** se identificó que el grupo con estrés bajo presenta, un rendimiento eficiente con un 10,1%. De igual manera, el nivel medio de estrés evidencia principalmente un rendimiento regular con un 47,2%. Por último, aquellas con estrés alto muestran un rendimiento deficiente con un 13,5%. Se **concluyó** que el estrés se relaciona de manera inversa con el rendimiento laboral.

Palabras claves: “Estrés”, “rendimiento laboral”, “profesionales de enfermería”.

Abstract

Introduction: Nursing staff face situations of high emotional and physical demand on a daily basis, derived from the constant care of patients and the pressure of the work environment. That is why the objective is to be able to determine how stress is related to work performance.

Method: A study was carried out with a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design, in a group of 89 nurses from the Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital, 2025, who participated through the use of two questionnaires.

Results: It was identified that the group with low stress presents an efficient performance with 10.1%. Similarly, the average level of stress mainly shows a regular performance with 47.2%. Finally, those with high stress show poor performance with 13.5%. It was concluded that stress is inversely related to work performance.

Keywords: "Stress", "work performance", "nursing professionals".

Introducción

El estrés en el trabajo es una problemática que se reconoce actualmente en los entornos de trabajo, especialmente en el ámbito de la salud, donde los profesionales enfrentan presiones constantes derivadas de la carga de trabajo, las acciones oportunas y la respuesta ante pacientes con vulnerabilidad. Las enfermeras, como parte fundamental del sistema de salud, son particularmente susceptibles al estrés debido a las demandas emocionales, físicas y psicológicas inherentes a su labor diaria. En este contexto, resulta crucial explorar cómo el estrés afecta no solo el bienestar de las enfermeras, sino también su rendimiento laboral, lo que puede repercutir directamente en el desarrollo de los estándares del servicio.

En el caso específico del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, las enfermeras se enfrentan a un entorno de trabajo con desafíos particulares que incluyen la sobrecarga de pacientes, la escasez de recursos, y turnos laborales extendidos. Estas condiciones alteran a la persona y provoca el estrés en el contexto desarrollado, impactando negativamente en el desempeño de las enfermeras, afectando tanto su salud como la eficiencia en sus funciones. Así, es esencial medir como el estrés se asocia con el rendimiento en el trabajo, para identificar los factores específicos que contribuyen a esta problemática y poder implementar estrategias de intervención adecuadas.

El estudio de esta relación tiene implicaciones significativas no solo para el bienestar de las enfermeras, sino también para la mejora de la calidad del servicio de salud brindado a los pacientes. Cuando el estrés alcanza niveles elevados, las enfermeras pueden experimentar agotamiento emocional, síndrome de burnout, y una disminución en su capacidad para realizar tareas de manera eficiente. Esto puede traducirse en una atención menos cuidadosa, tiempos de respuesta más largos, y una mayor posibilidad de cometer errores, lo cual es crítico en un entorno donde la precisión y la rapidez son fundamentales para salvar vidas.

El estudio se organiza en cinco capítulos que permiten comprender de manera clara y ordenada el desarrollo de la investigación. El presente trabajo se estructura en cinco capítulos. En el Capítulo I: El Problema se describe la problemática del estudio, se formula el problema de investigación, los objetivos y se detalla la justificación del estudio, así como las limitaciones. El Capítulo II: Marco Teórico integra los antecedentes, las bases teóricas y formulación de hipótesis. En el Capítulo III: Metodología se precisa el enfoque y el diseño del estudio, además de describirse la población, muestra e instrumentos empleados para la recolección de datos. El Capítulo IV: Presentación y Discusión de Resultados, se expone los hallazgos obtenidos, junto con su análisis e interpretación, contrastándolos con investigaciones previas. Finalmente, el Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones sintetiza los principales resultados y plantea sugerencias para posible solución. Finalmente se menciona las referencias y anexos de estudio.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El fenómeno del estrés en el entorno de la enfermería constituye un asunto de creciente interés, dado que puede influir de manera significativa en el rendimiento y, consecuentemente, en el trato y calidad del servicio proporcionada a los pacientes (1). Por su parte la OMS refirió que el estrés en el ámbito de la enfermería es una situación crítica que genera un daño mental repercutiendo en el trato de calidad sanitaria, donde al menos el 85% de centros laborales en salud no brinda las condiciones necesarias para controlar dicho problema (2).

En América Latina, existen niveles altos de estrés en los enfermeros, en Perú el 42,9% manifiesta un alto nivel en cuanto al agotamiento emocional, en Chile 32,5% presenta síndrome de estar quemado por el trabajo, en Brasil el 58,7% de los trabajadores obtuvieron niveles altos en la dimensión estrés laboral, evidenciando desgaste físico y psicológico. Asimismo, en Colombia se halló una incidencia del 67,9% del síndrome de estrés laboral (3).

En España en una UCI del Hospital Clínico de Málaga, se denunció carga laboral excesiva, asimismo se reveló que el 70% de los enfermeros realiza tareas por debajo de su cualificación profesional, lo que contribuye al **estrés** y a la falta de motivación., exactamente en Murcia, el 84% reportaron sufrir estrés y ansiedad debido a la presión asistencial, lo que ha llevado a algunas a considerar dejar la profesión (4).

De igual forma 2023 investigaciones relacionadas con el estrés y el rendimiento en enfermería revelaron que el estrés laboral está vinculado con incremento en el ausentismo y una reducción en menos de 10% en el rendimiento laboral (5). En consecuencia, la Organización Internacional del Trabajo en 2024 publicó un informe que señala que, en Europa, el 25% de los trabajadores experimentan estrés vinculado a su ocupación laboral. En

el continente americano, se documentó que el 16% experimenta tensión laboral, en Australia, el 72% indica que el estrés está generando efectos perjudiciales en su salud (6).

En Brasil, un estudio centrado en la evaluación del ausentismo debido a accidentes laborales señala que el 15% de los servicios de salud se asocia con trastornos mentales, lo que influyó en el rendimiento, evidenciando la fatiga, el agotamiento físico y mental (7). En Argentina, se ha reportado que el 27% de los empleados experimentan estrés como resultado de la sobrecarga laboral y el ambiente laboral desfavorable; lo que se atribuye a un 15% de trastornos mentales, incluido el estrés (8).

Perú un estudio realizado en 2020, corroboró que el 84% evidenciaron una tendencia al estrés laboral, este hecho se manifestó en la creciente ausencia de enfermeros, un fenómeno alarmante que repercute en el desempeño laboral y la calidad del servicio prestado (9). Asimismo, en el mismo año en Trujillo, se halló que el 54% de enfermeros indicó un grado elevado de estrés, lo que se asoció con un rendimiento bajo (10).

En el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, la exposición permanente a factores estresantes propios del entorno hospitalario constituye una problemática relevante que impacta de manera directa en el personal de enfermería, factores como la sobrecarga laboral, la presión asistencial, la responsabilidad del cuidado de pacientes complejos provocan consecuencias como el **estrés laboral. Esta situación puede afectar el desempeño laboral y, en consecuencia, la calidad de la atención brindada a los usuarios.** Frente a este escenario, se hace necesario desarrollar investigaciones que permitan comprender la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, a fin de generar evidencia científica que oriente la toma de decisiones y el diseño de estrategias institucionales dirigidas a proteger la salud del personal de enfermería y fortalecer la calidad de los servicios de salud.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería?

¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería?

¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

Identificar la relación entre la dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

Identificar la relación entre la dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

1.4 Justificación

1.4.1 Teórica

La investigación permite interpretar la asociación entre el estrés y el rendimiento en el trabajo, describiendo como el estrés constituye un elemento omnipresente en la existencia de las enfermeras, originado por las elevadas exigencias laborales, la ausencia de autorregulación sobre su labor y el limitado respaldo social. Además, proporciona fundamentos teóricos que aporta a una mejor interpretación de ambos conceptos, estableciendo un contexto de referencia para analizar sus resultados y posibles estrategias de intervención. Adicionalmente, se aborda los factores que predisponen al estrés y su impacto en rendimiento de las enfermeras fundamentándose en la teoría de adaptación de Callista Roy.

1.4.2 Metodológica

La investigación se basa en el desarrollo de un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional, lo cual permitirá cuantificar y analizar la asociación entre los fenómenos de estudio. La aplicación de instrumentos validados y confiables certificara la exactitud y solidez de los datos obtenidos, asegurando su calidad, ética y profundizando la rigurosidad del estudio. Además, permitirá a otros investigadores comprender y evaluar el enfoque metodológico, fortaleciendo la validez y confiabilidad de los resultados. Asimismo, facilita la replicación del estudio, contribuyendo a la investigación científica.

1.4.3 Práctica

Al desarrollar una comprensión más profunda de la correlación entre variables, se pueden desarrollar estrategias para optimizar el bienestar integral de los trabajadores, lo cual consecuentemente mejora la calidad de vida. Es relevante para la práctica debido a que potenciará la productividad del profesional de enfermería, lo cual tendría un impacto significativo en el trato humanizado proporcionado por el establecimiento y, consecuentemente, en la satisfacción de los usuarios. Este estudio tiene una justificación práctica al identificar cómo los niveles de estrés repercuten en el rendimiento de las enfermeras. Los resultados permitirán llevar a cabo métodos y programas de intervención, controlar el estrés en el personal de enfermería y mejorar su rendimiento.

1.5 Limitaciones de la investigación

Se tuvo como limitación el hecho de que el acceso a los participantes se vio restringido por la carga laboral de las enfermeras, lo que afectó su disponibilidad para participar en el estudio, prolongándose la recolección de datos unas 3 semanas. Finalmente, la autoevaluación de los niveles de estrés y desempeño estuvo sujeta a sesgos debido a la percepción subjetiva de las enfermeras, lo que podría haber influido en la precisión de los resultados obtenidos, ya que los participantes podrían haber sobreestimado o subestimado sus niveles de estrés y desempeño laboral en función de su estado emocional o personal en el momento de la evaluación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cabezas (11), en Ecuador, en el año 2023, busco “Identificar como el estrés en el trabajo se asocia con el desempeño de las enfermeras”, la investigación fue no experimental cuantitativa con una muestra de 25 personas con el uso de cuestionarios. Resultados, el 64% indican que a menudo presentan desgaste emocional, el 40% menciona que frecuentemente se siente descontento por el salario que recibe por su labor, El 36% aseguran que habitualmente su función no es reconocida por la organización. Conclusión, el desgaste profesional repercute negativamente en el personal de salud en un nosocomio de segundo nivel.

Ampofo et al. (12), en Ghana en el 2020, buscaron “Evaluar los efectos del estrés en el rendimiento del personal de salud”, el estudio fue de tipo correlacional, cuantitativo y transversal. Muestra de 50 empleados. Método utilizado cuestionario. Resultados, el 56% informó trabajar bajo presión y manifestó sentirse descuidado por parte de la organización. El 26% respondió que el sistema de salud de Ghana sí se preocupa por ellos, mientras que el 18% no brindo respuesta. Conclusión, la investigación evidenció que el estrés afectaba de manera negativa el rendimiento laboral. La percepción de desinterés por parte del hospital hacia sus trabajadores evidenciaba un alto nivel de insatisfacción, asociado al estrés. Lo cual impactaba directamente en su rendimiento laboral.

Jaramillo (13), en Ecuador, en el año 2025 se realizó una investigación para “Examinar la asociación entre estrés dentro del trabajo y el rendimiento del personal de un centro de hemodiálisis en Quito, Ecuador”. Estudio cuantitativo, de tipo transversal, con el uso de encuestas. Muestra: 35 profesionales en la parte operativa. Resultados: el 70 % del profesional medico labora en nivel moderado y alto de estrés. Conclusión: Se destaca en el estudio realizado que la gestión del estrés y el rendimiento en el trabajo son dos factores que influyen

en el estrés laboral. En tanto que la gestión del estrés tiene un efecto negativo significativo sobre el estrés.

Molina (14), en Ecuador, en el año 2023 se realizó una investigación con el objetivo de “Evaluar como el estrés en el trabajo se relaciona con el desempeño de las enfermeras” El estudio fue de alcance relacional y transversal. Método: Como técnica de recolección de datos, se empleó sondeo. Muestra: 26 trabajadores del hospital. Resultados: Se resalta un elevado nivel de estrés en la mayoría de los trabajadores. Conclusión: Hubo una incidencia del estrés en la mayoría del personal. Igualmente, otro departamento afectado es el de laboratorio.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Choqueondo (15), en Perú, en el año 2023 buscó “Evaluar la relación del síndrome de burnout con el desempeño del personal de salud”. Investigación cuantitativa, correlacional. Método, se ejecutó la encuesta como instrumento y se aplicó el cuestionario tipo Likert. Muestra, 75 servidores de salud. Resultados: Se evidencio que el 41,4% de los entrevistados consideran que existe un nivel alto del síndrome de burnout y un 45,3% tiene un nivel regular del desempeño laboral. Conclusión: El síndrome de burnout se vincula de manera negativa moderada con el desempeño laboral en los servicios de salud del Perú.

Gamarra y Arévalo (16) en Lima, en el año 2023, buscaron “Identificar el nivel asociativo entre el estrés y el rendimiento laboral en personal enfermero Clínica San Judas Tadeo”. Estudio, con métodos hipotéticos deductivos, aplicado, cuantitativos, en nivel correlacional. Muestra 81 enfermeros. Método, técnica encuesta con el uso de dos cuestionarios, de los cuales se obtuvo que el 53% de participantes exhibió niveles de estrés regulares, el 33% con nivel de estrés bajo y 17% tiene alto estrés. El 52% tienen regular rendimiento laboral, el 47% un rendimiento alto y el 2,7% un rendimiento laboral deficiente. Además, se identificó una correlación entre las dimensiones.

Cieza (17), en Lima en el año 2024, buscaron “Identificar las relaciones del estrés con desempeños laborales del enfermero de emergencia”. Estudio no experimental, cuantitativo. Muestra 120 entrevistados. Método, uso instrumento de investigación. Resultado, el estrés tiene tres dimensiones: estrés psicológico, social y físico. Son componentes con variaciones en cada estudio. Es notable que la mayoría de los artículos consultados aluden a variables de estrés y rendimiento laboral. Las investigaciones evidencian factores sociales, físicos y psicológicos que influyen en rendimiento del enfermero en emergencia. Concluyen que se deduce correlación positiva del estrés con rendimiento laboral del equipo de enfermería de emergencia.

Montenegro (18), en Tarapoto en el año 2023, realiza un trabajo de investigación con objetivo “Analizar las relaciones del estrés laboral con rendimientos laborales en profesional enfermero Hospital II Tarapoto – EsSalud”. Estudio, básico, cuantitativos, descriptivos correlacionales y no experimentales. Muestra de 151 sujetos. Método, usaron encuestas y como instrumento fiable en Alfa de Cronbach de 0.912 y 0.771 respectivos. Con el procesamiento de informaciones hay p-valor = 0,000 indicando relación significativa Rho Spearman = ,402 indicando relación media positiva. Concluye que esfuerzos para disminuir estrés en colaborador tendrán impactos en rendimientos laborales del mismo.

Delgado (19), en Trujillo en el año 2019, realiza un trabajo de investigación con objetivo “Analizar como el estrés se asocia con el rendimiento del personal de salud”. Investigación cuantitativa. Muestra de 98 colaboradores. Método, usaron encuestas y como instrumento el cuestionario con escala Likert. Resultado, el 98% de los asistentes manifestó nivel estrés alto a medio y el 39,8% presentó rendimiento regular. Evidenciando una relación inversa entre las variables.

Escudero (20), en Lima en el año 2023, Buscaron “Identificar como el estrés laboral se asocia con el personal asistencial en un hospital público de Huaraz, 2023”. Investigación

básica, no experimental, enfoque cuantitativo, transversal y correlacional. Muestra 60 enfermeras. Método, se aplicó la técnica de encuesta. Se halló que el 58.3 % tiene un nivel intermedio de estrés, mientras tanto el 81.7% presenta un nivel medio. Conclusión: A mayores niveles de estrés, son menores los niveles de rendimiento.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

El estrés incide en todos los individuos y es un fenómeno frecuente en las entidades del sistema sanitario, más en aquellas que enfrentan cambios acelerados con infraestructura insuficiente. Otro factor crucial es la estructuración laboral y de los recursos, que puede influir de manera considerable en la calidad laboral, la productividad, la creatividad, la pugna, los resultados de la atención de enfermería y la ausencia de daños prevenibles en la atención médica. Elementos adicionales incluyen responsabilidad profesional, condiciones de trabajo adversas, carga laboral y trabajos por turno (21).

Los trabajadores sanitarios, también se manifiestan en su comportamiento hacia los pacientes. Dentro de su campo profesional, el profesional de enfermería establece un extenso espectro de interacciones con los pacientes y sus familiares, las cuales generan diversas formas de tensión que pueden resultar en una variedad de situaciones de estrés (22).

Las enfermeras frecuentemente experimentan falta de respeto por médicos y subestimación de sus conocimientos y competencias, se anticipa que brinden una atención de enfermería humana, compasiva, culturalmente sensible, competente y ética. Se comienzan a manifestar indicadores emocionales y mentales de estrés, tales como sentimientos de incompetencia, tareas incompletas, dificultad para concentrarse, incapacidad para pensar con claridad y decisión irracional (23).

Las circunstancias que propician el agotamiento laboral incluyen: cargas laborales excesivas, que se intensifica con un ritmo de trabajo acelerado; tareas de alta intensidad;

supervisión insuficiente o rigurosa del trabajo; compensación insuficiente; discrepancias de valores; y barreras al avance profesional. El agotamiento laboral deriva de pacientes exigentes, conflictivos y desafiantes de gestionar, con quienes el personal mantiene vínculos frecuentes y confrontan el padecimiento y muerte (24).

El estrés se manifiesta como reacción a factores reconocidos por la OMS, abarcan un trabajo rutinario o tedioso, sobreesfuerzo o insuficiente de trabajo, desinterés en la toma de decisiones, la falta de función clara en lo laboral, la presencia de supervisión insuficiente

o la presencia de relaciones desfavorables con colegas y otros factores descritos. Es esencial en contexto laboral, se evidencio que un sujeto con estrés puede propiciar incremento en el ausentismo laboral, disminución en la productividad, incremento en la rotación de personal, un incremento en las reclamaciones de los clientes, entre otros factores (25).

Estrés en el trabajo.

En el 2023, la OMS lo caracterizó como un estado de ansiedad o cierta tensión psíquica que el sujeto puede percibir frente a demanda y presión laboral, o generado por una circunstancia que lo abruma y evalúa su habilidad para manejar la circunstancia en la que se halla en el entorno laboral. Cuando la demanda y presión laboral según la OIT no se alinean con los conocimientos del individuo, responde condiciones de estrés, evaluando su aptitud para gestionar la situación. El estrés laboral amenaza la eficacia de la organización, obstaculiza la mejora del rendimiento de su personal en ambiente competitivo. El estrés provoca ausentismo, bajar el compromiso laboral, rendimiento deficiente, bajar la productividad y adoptar práctica laboral insegura (26).

Se distinguen tres categorías de estrés laboral, siendo el estrés agudo más prevalente, originado por las presiones cotidianas a las que se ven sometidos los individuos. Este puede ser efímero y tener escasos o ningún impacto adverso en su bienestar. El estrés episódico

agudo es intensa y episódica, y son adversos en la salud física y emocional de la persona. El estrés crónico, considerado el más riesgoso, incrementa la susceptibilidad del individuo a enfermedades de creciente gravedad, que en algunos casos pueden desembocar en la muerte. A lo largo del tiempo, se da serie de síntomas que, en el tiempo, desgastan al individuo y lo dejan agotado (27).

Teoría sobre el estrés: Teoría de Adaptación propuesta por Callista Roy.

Diversas teorías en enfermería se dedican al estudio del estrés y la repercusión en el desempeño laboral de las enfermeras; Esta teoría postula que el individuo es un sistema adaptativo que responde a estímulos tanto internos como externos. Dentro del ámbito de la enfermería, el estrés laboral se percibe como un estímulo potencialmente perjudicial para la capacidad de adaptación del profesional. La teoría subraya la relevancia de identificar los factores estresantes y fomentar mecanismos de afrontamiento eficaces para preservar la estabilidad y el desempeño laboral (28).

Modelo de Sistemas propuesto por Betty Neuman

El modelo propuesto por Neuman conceptualiza al sujeto como un sistema abierto en continua interacción con su entorno. El estrés se percibe como una amenaza potencial que tiene el potencial de alterar la estabilidad del sistema. De acuerdo con este modelo, la enfermería debe actuar para robustecer las defensas individuales y restablecer el equilibrio, un aspecto particularmente pertinente en contextos laborales de alta exigencia (29).

La Teoría del Estrés propuesta por Lazarus y Folkman

A pesar de que no se trata de teoría exclusivamente de enfermería, ha sido extensivamente implementada en este ámbito. Esta teoría postula que el estrés surge de la

percepción de que las exigencias del ambiente superan los recursos individuales. Dentro del campo de la enfermería, se ha empleado para entender cómo los profesionales evalúan y abordan situaciones de estrés, y cómo estas evaluaciones influyen en su rendimiento laboral (30).

Modelo conocido también como Modelo de Demanda-Control.

Este modelo, igualmente implementado en investigaciones de enfermería, postula que el estrés en el trabajo es una consecuencia de la constante exigencia laboral. En el contexto del personal de enfermería, se propone que el incremento de la autonomía y el respaldo social pueden atenuar el estrés y optimizar el desempeño. Estas teorías ofrecen marcos teóricos significativos para la comprensión y tratamiento del estrés laboral en enfermería, promoviendo la formulación de intervenciones que fomenten el bienestar y el desempeño óptimo de las profesionales sanitarias (31).

Dimensiones del Estrés Laboral.

Primera dimensión: Ambientes físicos.

Los factores exógenos que modifican la labor del profesional perturban la capacidad para concentrarse en su labor y llevarla a cabo eficientemente. La expectativa del trabajador incita a desempeñar sus funciones con eficacia. Asimismo, las condiciones laborales rotacionales, abarcan factores como la frecuencia, la duración y calidad de turnos, resultan en jornadas laborales largas y agotadoras (32).

Estas condiciones contribuyen a la aparición de trastornos del sueño (insomnio, pesadillas, etc.), en términos de magnitud la labor con varios individuos genera (fatiga o cansancio crónico, hiperventilación o sensación de sofocación). Estos indicadores se pueden mostrar de forma variada en cada individuo, en distinta cantidad y variedad (33).

Dimensión Segunda: Ambientes psicológicos.

Contribuye a entender que la salud mental se equipara a un estado de bienestar que evalúa su capacidad para manejar el estrés de manera periódica. La función de enfermería implica la realización de procedimientos dolorosos, la interacción verbal con el paciente y sus familiares. La defunción del paciente, la vivencia de sufrimiento e interacción continua propician el desarrollo de resistencia emocional. La ausencia de respaldo se da cuando la carga de obligaciones supera su soporte emocional y físico. La ambigüedad en demandas relativas al rol y exigencias se origina por falta de definición de tareas y sobrecarga en actividades y responsabilidades (34).

Tercera dimensión: Ambientes sociales.

La repercusión del estrés laboral es considerable tanto en el contexto social como en el económico. La digitalización, la presión por la productividad, la precariedad laboral ha desarrollado, un ambiente laboral donde el estrés ya no es un episodio puntual sino un estado permanente para millones de trabajadores. A nivel organizacional destaca la sobrecarga de trabajo, las jornadas extensas, la presión por los objetivos y la falta de recursos para ejecutar las tareas que se han convertido en uno de los principales problemas de salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las organizaciones para las que trabajan (35).

2.2.2 Rendimiento laboral

El rendimiento laboral ha sido objeto de estudio desde varias disciplinas y, existe una definición conceptual del proceso; las bases teóricas del estudio son psicología, la administración y la sociología. Estas han contribuido con la definición del nivel de rendimiento, en que los empleados ponen su máximo potencial en las tareas. El rendimiento laboral es resultado de esfuerzo por trabajadores, empleado como mecanismo para lograr

beneficio. El rendimiento laboral es investigado con esfuerzo de trabajadores. Las definiciones son sustituibles, con el objetivo y finalidad de hallar concepto amplio para dar referencia a conceptos de rendimiento laboral (36).

El rendimiento se vincula con la relación de un empleado con la organización, estrategia para lograr beneficios, y guarda relación con lo económico o promoción en el cargo. Lleva a la ejecución de procesos administrativos, para cuantificar el esfuerzo de empleados de una organización. Implica la implementación de medidas relativas al progreso de los conocimientos del empleado en posición laboral, en recomendaciones. El rendimiento representa la ejecución adecuada de funciones organizacionales mediante la utilización de conocimientos, habilidades y destrezas que posee un trabajador al llevar a cabo tareas o actividades específicas (37).

El desempeño laboral reviste importancia dado que se reflejará en los resultados y, al ser evaluado, facilita la implementación de métodos y técnicas para optimizar la eficiencia y productividad en el ámbito empresarial, permitiendo así la consecución de objetivos a través de particularidad del empleado y de objetivos organizacionales. Fortaleciendo de manera significativa la relación entre el trabajador y la organización. Las repercusiones laborales que pueden surgir no se encuentran bajo el control del trabajador, ya que existen factores que pueden provocar un rendimiento deficiente, cuya responsabilidad necesariamente no recae sobre el empleado. Por ejemplo (38):

Implementación de prácticas organizativas: La comunicación insuficiente entre los directivos y los empleados, y la ausencia de consideración hacia las necesidades del trabajador.

Preocupaciones vinculadas al cargo: Insuficiencia de conocimientos para la ocupación del puesto, conflictos entre colegas, desinterés y una sobrecarga laboral. **Cuestiones personales:**

Se observan dificultades familiares, económicas y la estabilidad emocional, elementos cruciales para la ejecución eficaz de tareas. **Variables exógenas:** Similarmente a la excesiva

competencia y los conflictos entre sindicatos, que resultan en una productividad reducida (39).

Además, señala factores para evaluación del rendimiento laboral: Se da por serie de requisitos, que incluyen los conocimientos y las competencias que permitirán al trabajador ejecutar tareas distintas a su campo de especialización, desde la generación de bienes y servicios hasta el apoyo a la producción, por planificación y supervisión, contribuyendo a la consecución de objetivos. El rendimiento es comportamiento que desvía de responsabilidad por decisión del empleado, voluntario e intencional, evidenciando su identificación y fidelidad con la organización (40).

La Teoría de las Necesidades Humanas propuesta por Virginia Henderson

Virginia Henderson señaló catorce requerimientos esenciales que las enfermeras deben satisfacer para fomentar la salud y el bienestar de los pacientes. Esta teoría enfatiza la relevancia de una atención holística e individualizada. Mediante la implementación de esta metodología, las enfermeras pueden optimizar su desempeño al ofrecer cuidados más eficaces y centrados en el paciente (41).

La Teoría de las Relaciones Interpersonales propuesta por Hildegard Peplau

Hildegard Peplau formuló una teoría que subraya la relevancia de la interacción entre la enfermera y el paciente en el proceso de atención sanitaria. De acuerdo con esta perspectiva, el desempeño laboral de las enfermeras se ve afectado por su habilidad para establecer vínculos terapéuticos eficaces, lo que consecuentemente potencia la satisfacción del paciente y la calidad del cuidado (42).

Dimensiones del rendimiento laboral

Dimensión primera: Calidad de trabajo

Es esencial en el análisis del rendimiento laboral en un entorno hospitalario. Esta dimensión alude a la exactitud, eficiencia y eficacia del rendimiento de la enfermera, garantizando una atención segura y de alta calidad. Se engloba elementos fundamentales: Precisión en la implementación de procesos: Proceder con precisión y conformidad con los protocolos establecidos: Eficiencia en la utilización de tiempo y recursos: El objetivo es alcanzar los resultados esperados en la salud del paciente a través de la implementación de cuidados apropiados. Adhesión a estándares y regulaciones: Adherirse a las directrices institucionales y normativas del sector sanitario (43).

Dimensión segunda: Responsabilidad

En la atención al paciente, la observación de regulaciones y la toma de decisiones clínicas: La responsabilidad en el campo de la enfermería engloba diversos elementos fundamentales: Adhesión a protocolos y regulaciones: Adherirse a las directrices institucionales y criterios de calidad en la prestación de servicios. Decisión clínica: Adoptar una postura crítica y ética en circunstancias que demandan una intervención inmediata. Administración de recursos y tiempo: La organización eficaz de las tareas y la utilización apropiada de los recursos disponibles (44).

Dimensión tercera: Trabajo en equipo

Constituye una dimensión crucial en el rendimiento laboral. La comunicación fluida y el incremento en la satisfacción laboral son factores que potencian los resultados clínicos y la eficiencia organizacional. La colaboración en el contexto hospitalario engloba elementos fundamentales: Complementariedad: Reconocimiento y utilización de las competencias y

habilidades individuales con el fin de alcanzar metas compartidas. Coordinación: Gestión eficaz de las responsabilidades y tareas con el objetivo de prevenir duplicidades y omisiones. Confianza: Generación de un entorno en el que los integrantes se sientan seguros para manifestar conceptos e inquietudes. Compromiso: Dedicación colectiva y responsabilidad. Comunicación: Transmisión precisa y puntual de información pertinente (45).

Dimensión cuarta: Compromiso institucional

Constituye una dimensión esencial en el rendimiento laboral, dado que manifiesta el nivel de identificación, fidelidad y responsabilidad que el personal de enfermería adopta en relación con los objetivos y valores de la institución. El compromiso institucional engloba múltiples elementos esenciales: Correspondencia con la misión y la visión del hospital: Sentir que los valores individuales se encuentran en consonancia con los valores institucionales. Lealtad dentro de la organización: Es imperativo mantener una postura positiva y de persistencia en la institución, incluso ante circunstancias desfavorables. Obligación profesional: Adherirse a las responsabilidades asignadas con ética y compromiso. Involucramiento proactivo en equipos laborales (46).

Términos básicos

Bienestar laboral: Estado integral de salud física, mental y emocional del trabajador dentro del entorno laboral (47).

Burnout: Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal asociado al estrés laboral crónico (48).

Clima laboral: Conjunto de condiciones organizacionales y relaciones interpersonales que influyen en el desempeño del personal (49).

Desempeño profesional: Forma en que el personal de enfermería aplica sus conocimientos,

habilidades y actitudes en la práctica diaria (50).

Estrés ocupacional: Tipo de estrés generado específicamente por las exigencias y condiciones del trabajo (51).

Estrés: Respuesta física y emocional del organismo ante demandas laborales que superan la capacidad de afrontamiento del trabajador (52).

Fatiga laboral: Sensación de cansancio físico y mental persistente que reduce la concentración y el desempeño (53).

Rendimiento laboral: Nivel de eficacia y eficiencia con el que el personal de enfermería cumple sus funciones y responsabilidades (54).

Satisfacción laboral: Grado de bienestar y conformidad del trabajador con su entorno y condiciones de trabajo (55).

Sobrecarga laboral: Exceso de tareas y responsabilidades asignadas en un tiempo limitado, que genera cansancio y tensión (56).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se utilizará el método **hipotético deductivo**, el cual parte de la observación de las características generales del fenómeno de estudio para posteriormente analizar y comprender sus resultados específicos (57).

3.2. Enfoque investigativo

Se trabajará con un enfoque cuantitativo, basado en la medición estadística, que permitirá identificar las tendencias de comportamiento de los fenómenos investigados (58).

3.3. Tipo de investigación

La investigación será de tipo aplicada, ya que buscará identificar y proponer soluciones a la problemática observada mediante la generación y aplicación del conocimiento científico (59).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño será no experimental, dado que no se manipularán intencionalmente las variables, sino que se observarán tal como ocurren en la realidad; además, será de tipo correlacional, debido a que se analizará la relación existente entre las variables de estudio (60).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población estará conformada por 115 enfermeros entre **hombres y mujeres del servicio de medicina y cirugía del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen que laboraron entre noviembre y diciembre del 2025.**

Criterios de inclusión:

- Enfermero que voluntariamente firme el consentimiento informado.

- Enfermero que tenga mínima experiencia asistencial durante 7 meses

Criterios de exclusión:

- Enfermero profesional que no desee participar
- Enfermero que trabaje en la institución recientemente menos de 3 meses.

Muestra: Estuvo conformada por 89 enfermeros del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

La muestra se generó a través del empleo de probabilidades aleatorias sencillas, teniendo en cuenta que los individuos tenían la única oportunidad para ser seleccionados. En el cálculo de las dimensiones de las muestras, se utilizan las ecuaciones siguientes en relación con los tamaños de las muestras en población finita:

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

Población N = 115

El nivel de confianza Z2 se caracteriza por ser el margen de confiabilidad o las unidades de desviación estándar distribución normal que generarán un nivel de confianza deseado: 95%, X=0.05. Z=1.96 Z=1.96. Las probabilidades favorables p = 0.5 Las probabilidades contrarias q = 0.5 Dimensiones de las muestras o errores de muestreo n = 0.05

Se reemplazan:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 115}{0.05^2 \times (115- 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 115}{0.0025 \times (114) + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{110446}{1.2454}$$

$$n = 88.68315 = 89$$

Muestreo: Este estudio utilizó el muestreo no probabilístico, según conveniencia de criterios.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escalas de mediciones	Escalas valorativas (Nivel y rango)
V1: Estrés	Se denota la reacción del organismo humano a los acontecimientos que pueden manifestarse en el entorno laboral y que origina una sobredemanda, ignorando ser interpretados como respuestas de confort o transiciones hacia un entorno peligroso (61).	Se refiere al nivel de reacción demostrado por el personal de enfermería cuando las circunstancias circundantes exceden sus habilidades adaptativas; puede clasificarse en tres niveles: bajo, medio y alto	Ambiente físico	Entornos Actividad Factor estresor	Ordinal	Estrés alto de 69 a 102 puntos
			Ambiente psicológico	Estados de ánimos Duelos Emoción		Estrés medio de 35 a 68 puntos
			Ambiente social	Relación interpersonal Interacciones con el paciente Ambientes hospitalarios		Estrés bajo de 1 a 34 puntos
V2: Rendimiento laboral	Se caracteriza como nivel jerárquico y desarrollo de dentro de su trabajo en función del cumplimiento de objetivos que motivan la creación del trabajo (62).	Se refiere al nivel y grado de competencia que la enfermera exhibe durante el desempeño de su función de cuidado. Este puede ser cuantificado en términos de la calidad de su labor, competencias, colaboración grupal y compromiso institucional.	Calidad de trabajo	Realizan trabajos sin ningún error Cumplen con los objetivos de trabajos, demuestran iniciativas en realizaciones toda actividad.	Ordinales	Eficiente desempeño de 31 a 93 Puntos Regular desempeño de 94 a 124 Puntos Deficiente desempeño de 125 a 155 puntos
			Responsabilidades	Esta el jefe encargado del área informado de los progresos del trabajo Transmiten informaciones de manera oportuna.		
			Trabajos en equipos	Asumen con agrados y demuestran disposiciones en realizaciones del trabajo tarea encomendada por el superior Aportan ideas que mejora el proceso de trabajos en el Servicio.		
			Compromisos institucionales	Demuestran respetos en los pacientes. Demuestran respetos al superior.		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Con la finalidad de recopilar la información necesaria, se empleará la encuesta como técnica de recolección de datos, mediante la indagación directa a los participantes. Esta técnica permitirá obtener información de manera práctica y sistemática a través de preguntas cerradas y estructuradas, facilitando el análisis cuantitativo de las variables de estudio (63).

3.7.2. Descripción

Primer instrumento: Estrés

Para medir el nivel de estrés en los profesionales de enfermería se utilizará el cuestionario The Nursing Stress Scale (NSS), adaptado por Cazal J. y tomado de Santamaría (64). Este instrumento consta de 34 preguntas cerradas, distribuidas en tres dimensiones: ambiente físico (11 ítems), ambiente psicológico (11 ítems) y ambiente social (12 ítems). Las respuestas se evaluarán mediante una escala tipo Likert de cuatro alternativas: Nunca (0), A veces (1), Frecuentemente (2) y Siempre (3).

La categorización de los resultados se realizará de la siguiente manera: nivel bajo (1–34 puntos), nivel medio (35–68 puntos) y nivel elevado (69–102 puntos).

Instrumento 2. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral de los profesionales de enfermería se evaluará mediante un cuestionario elaborado por el Ministerio de Salud del Perú y basado en el estudio de Delgado (65). Este instrumento está conformado por 31 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones: calidad de trabajo (11 ítems), responsabilidad (6 ítems), trabajo en equipo (9 ítems) y compromiso institucional (5 ítems). Las respuestas se medirán a través de una escala Likert con cinco opciones: Siempre (1), Casi siempre (2), A veces (3), Casi nunca (4) y Nunca (5).

La interpretación de los puntajes se realizará según las siguientes categorías: eficiente (31–93 puntos), regular (94–124 puntos) y deficiente (125–155 puntos).

3.7.3. Validación

Instrumento 1:

El cuestionario de estrés fue validado en el estudio de Santamaría (64) mediante juicio de cinco expertos, obteniéndose una V de Aiken de 0,98, lo que evidencia una alta validez de contenido.

Instrumento 2:

La validación fue realizada por cinco jueces expertos en el estudio de Delgado (65), quienes evaluaron los criterios de claridad, organización, pertinencia, consistencia y vocabulario, así como la correspondencia de los indicadores con cada dimensión, obteniéndose resultados considerados adecuados para su aplicación.

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad de instrumento 1

Según Santamaría (64), se aplicó una prueba piloto a 20 participantes, obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach de 0,98, lo que indica una alta confiabilidad.

Confiabilidad de instrumento 2

La confiabilidad se determinó mediante el alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,983, considerado altamente significativo, lo cual respalda la consistencia interna del instrumento y su adecuada aplicación (65).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos recolectados se elaborará una base de datos en el programa Microsoft Excel, la cual posteriormente será procesada y analizada estadísticamente

mediante el software SPSS versión 25.0. Los datos serán analizados utilizando métodos de estadística descriptiva e inferencial, permitiendo la elaboración de tablas y gráficos. Asimismo, se aplicará el coeficiente Rho de Spearman para corroborar la hipótesis planteada, interpretando los resultados de acuerdo con los niveles establecidos para cada variable.

3.9. Aspectos éticos

a) Aprobación ética

- El estudio fue revisado y aprobada por el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica antes de su inicio tanto por la Universidad Norbert Wiener como del CIEI del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.
- Se cumplirá con las normativas éticas aplicables, tanto nacionales como internacionales.
- Consentimiento informado: Todos los participantes firmaron el consentimiento informado
- Se firmará un documento de consentimiento antes de su participación, según el [Procedimiento del CIEIC](#).

b) Confidencialidad

- La información de la muestra será anónima solo en códigos numéricos.
- A la información solo será de acceso del investigador además la data estará segura y confidencial.

c) Selección de participantes

- Los integrantes de la muestra serán elegidos por criterios académicos y de la investigación sin ningún acto discriminatorio.

d) Integridad científica

- La data recolectada será veraz y autentica.
- Se prohibirá el plagio de información.

También se considerará los siguientes principios bioéticos (66):

El principio de la justicia: Esto implica tratar a todos las participantes con la dignidad, el respeto y la igualdad que merecen.

El principio de la autonomía: El principio asegura que su decisión de participar en el estudio será tenida en alta consideración. Su participación es voluntaria y su consentimiento informado se obtendrá a través de una firma.

El principio de la beneficencia: El principio de beneficencia dicta que los participantes en el estudio estarán completamente informados sobre los objetivos de la investigación. Al finalizar, los resultados del estudio se utilizarán para promocionar la importancia de controlar el nivel de estrés en el personal de enfermería para repercutir positivamente en su rendimiento laboral.

El principio de la no maleficencia: Este estudio se lleva a cabo únicamente con fines académicos y, como tal, se tomarán todas las precauciones para garantizar que la integridad de las participantes no se vea comprometida por ninguna acción negligente. Asimismo, toda la información recabada será tratada con la máxima confidencialidad y anonimato.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1.

Nivel de estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

			Rendimiento laboral			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Estrés	Bajo	R	0	2	9	11
		%	0,0%	2,2%	10,1%	12,4%
	Medio	R	11	42	9	62
		%	12,4%	47,2%	10,1%	69,7%
	Alto	R	12	4	0	16
		%	13,5%	4,5%	0,0%	18,0%
Total	R		23	48	18	89
	%		25,8%	53,9%	20,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el grupo con estrés en un nivel bajo presenta, en su mayoría, un rendimiento eficiente con un 10,1%. De igual manera, el conjunto de enfermeras con un nivel medio de estrés evidencia principalmente un rendimiento regular con un 47,2%. Por último, aquellas con estrés en un nivel alto destacan por mostrar un rendimiento deficiente con un 13,5%.

Tabla 2.

Ambiente físico y el RL en el personal de enfermería

			Rendimiento laboral			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Ambiente físico	Bajo	R	0	6	8	14
		%	0,0%	6,7%	9,0%	15,7%
	Medio	R	8	35	10	53
		%	9,0%	39,3%	11,2%	59,6%
	Alto	R	15	7	0	22
		%	16,9%	7,9%	0,0%	24,7%
Total		R	23	48	18	89
		%	25,8%	53,9%	20,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el grupo con un nivel bajo de estrés en dicha dimensión presenta, en su mayoría, un rendimiento deficiente con un 9,0%. A su vez, las enfermeras con un nivel medio de estrés en el ambiente físico evidencian principalmente un rendimiento regular con un 39,3%. Finalmente, aquellas con un nivel alto de estrés en el ambiente físico destacan por mostrar un rendimiento deficiente con un 16,9%.

Tabla 3.

Ambiente psicológico y el RL en el personal de enfermería

			Rendimiento laboral			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Ambiente psicológico	Bajo	R	0	1	16	17
		%	0,0%	1,1%	18,0%	19,1%
	Medio	R	16	41	2	59
		%	18,0%	46,1%	2,2%	66,3%
	Alto	R	7	6	0	13
		%	7,9%	6,7%	0,0%	14,6%
Total		R	23	48	18	89
		%	25,8%	53,9%	20,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el grupo con un nivel bajo de estrés en dicha dimensión presenta, en su mayoría, un rendimiento eficiente con un 18,0%. Por su parte, las enfermeras con un nivel medio de estrés en el ambiente psicológico evidencian principalmente un rendimiento regular con un 46,1%. Finalmente, aquellas con un nivel alto de estrés en el ambiente psicológico destacan por mostrar un rendimiento deficiente con un 7,9%.

Tabla 4.

Ambiente social y el RL en el personal de enfermería

			Rendimiento laboral			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Ambiente social	Bajo	R	0	2	7	9
		%	0,0%	2,2%	7,9%	10,1%
	Medio	R	12	42	11	65
		%	13,5%	47,2%	12,4%	73,0%
	Alto	R	11	4	0	15
		%	12,4%	4,5%	0,0%	16,9%
Total		R	23	48	18	89
		%	25,8%	53,9%	20,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó que el grupo con un nivel bajo de estrés en dicha dimensión presenta mayormente un rendimiento eficiente con un 7,9%. A su vez, las enfermeras con un nivel medio de estrés en el ambiente social evidencian principalmente un rendimiento regular con un 47,2%. Finalmente, aquellas con un nivel alto de estrés en el ambiente social destacan por mostrar un rendimiento deficiente con un 12,4%.

4.1.2. Análisis inferencial de resultados

Tabla 5.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,361	89	,000
D1	,309	89	,000
D2	,340	89	,000
D3	,383	89	,000
Rendimiento laboral	,274	89	,000
D1	,352	89	,000
D2	,353	89	,000
D3	,256	89	,000
D4	,291	89	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de Kolmogorov-Smirnova para muestras superiores a 50 unidades, indican que las variables y dimensiones siguen una distribución no paramétrica, porque las significancias son menores a 0.05 con lo cual dio pase a que se elija la prueba de Rho de Spearman en la comprobación de hipótesis.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Hi: Existe relación estadísticamente significativamente entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025

Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025

Tabla 6.

Spearman entre estrés y el RL en el personal de enfermería

			Estrés	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Estrés	Rs	1,000	-,626**
		Sig.	.	,000
		N	89	89
	Rendimiento laboral	Rs	-,626**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	89	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según los resultados se observa entre los fenómenos analizados por el RS un coeficiente de -0.626 evidenciando una relación inversa y una significancia de 0.000 menor al 0.001, aprobando la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

Tabla 7.

Spearman entre estrés según dimensión ambiente físico y el RL en el personal de enfermería

			Ambiente físico	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Ambiente físico	Rs	1,000	-,599**
		Sig.	.	,000
		N	89	89
	Rendimiento laboral	Rs	-,599**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	89	89

Según los resultados se observa entre los fenómenos analizados por el RS un coeficiente de -0.599 evidenciando una relación inversa y una significancia de 0.000 menor al 0.001, aprobando la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

Tabla 8.

Spearman entre estrés según dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

			Ambiente psicológico	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Ambiente psicológico	Rs	1,000	-,663**
		Sig.	.	,000
		N	89	89
	Rendimiento laboral	Rs	-,663**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	89	89

Según los resultados se observa entre los fenómenos analizados por el RS un coeficiente de -0.663 evidenciando una relación inversa y una significancia de 0.000 menor al 0.001, aprobando la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

Ho: No existe relación estadísticamente significativamente entre la dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

Tabla 9.

Spearman entre estrés según dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería

			Ambiente social	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Ambiente social	Rs	1,000	-,569**
		Sig.	.	,000
		N	89	89
	Rendimiento laboral	Rs	-,569**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	89	89

Según los resultados se observa entre los fenómenos analizados por el RS un coeficiente de -0.569 evidenciando una relación inversa y una significancia de 0.000 menor al 0.001, aprobando la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.1.3. Discusión de resultados

Según el objetivo general, existe relación inversa entre el estrés y el rendimiento laboral. Este hallazgo concuerda con el estudio de Cabezas (11) en Ecuador, que concluyó que el desgaste emocional tiene un impacto negativo en el desempeño del personal de salud. La alta prevalencia de estrés en los trabajadores de salud, especialmente relacionado con la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento, es consistente con los resultados de este estudio, que también revelaron que el estrés influye de manera negativa en el rendimiento de las enfermeras.

Asimismo, los resultados obtenidos en el presente estudio se alinean con los de Gamarra y Arévalo (16) en Lima, quienes también encontraron una relación entre el estrés y el rendimiento laboral en personal enfermero. En su investigación, el 53% de los participantes exhibieron niveles de estrés regulares y, de manera similar, este estudio mostró que niveles elevados de estrés se vinculan con un rendimiento laboral regular o bajo. La correlación entre estas variables subraya la relevancia de manejar el estrés para mejorar el rendimiento de las enfermeras, lo que se confirma al observar que aquellos con mayor nivel de estrés tienen un rendimiento inferior. Este hallazgo es consistente con las preocupaciones sobre las condiciones laborales y el bienestar del personal de salud.

Por último, el estudio de Montenegro (18) en Tarapoto también refleja los resultados del presente trabajo, ya que se halló que el estrés se asocia con el rendimiento laboral de los enfermeros. En su caso, la correlación positiva entre ambas variables sugiere que el estrés, aunque se describió como un factor positivo en el rendimiento, sigue influyendo considerablemente en la calidad de la atención. En nuestro estudio, la relación inversa indica que el estrés podría tener un impacto positivo en el rendimiento laboral, lo cual resalta la

necesidad de implementar estrategias que disminuyan el estrés de enfermería, mejorando así tanto su desempeño como la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Según el objetivo específico 1, Se evidencio que existe una relación inversa entre el estrés físico y el rendimiento del personal. Este hallazgo concuerda con el estudio de Delgado (19) en Trujillo, donde el 98% manifestó niveles medio y alto de estrés, y el 39,8% experimentó un desempeño laboral clasificado como regular, lo que refuerza la idea de que un ambiente físico estresante puede afectar negativamente el rendimiento de las enfermeras.

De manera similar, el estudio de Escudero (20) en Lima refuerza los resultados encontrados, ya que evidenció que el 58.3% tiene estrés medio, el 81.7% tuvo estrés moderado. La conclusión de este estudio también apunta a que, a mayores niveles de estrés, los niveles de rendimiento disminuyen, lo cual es coherente con los resultados obtenidos en la investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Este patrón sugiere que los factores del ambiente físico, como las condiciones de trabajo, la infraestructura y la carga de trabajo, tienen un impacto en el rendimiento de las enfermeras.

Por último, el estudio de Ampofo et al. (12) en Ghana, aunque realizado en un contexto diferente, también demuestra que el estrés afecta negativamente en el rendimiento laboral. En este caso, el 56% de los participantes manifestó que no sentía que el sistema de salud se preocupaba por el personal de salud, lo que reflejaba una gran insatisfacción. Esta insatisfacción, derivada del estrés, afectó negativamente su desempeño. De manera similar, los resultados de este estudio respaldan la idea de que un ambiente de trabajo poco favorable, tanto en términos físicos como emocionales, contribuye a una disminución en la calidad del trabajo, afectando directamente el rendimiento de las enfermeras.

Según el objetivo específico 2, Se evidencia que existe relación inversa entre el estrés psicológico y el rendimiento laboral. Este hallazgo concuerda con el estudio de Gamarra y Arévalo (16) en Lima, en el cual el 53% de los participantes exhibió niveles de estrés regulares,

mientras que un 33% reportó un nivel bajo y el 17% alto. Se halló que el 52% tuvo rendimiento regular, lo que refuerza la idea de que niveles altos de estrés psicológico afectan negativamente el desempeño en el trabajo. Además, la investigación identificó una correlación entre las dimensiones de estrés y rendimiento laboral, sugiriendo que el estrés psicológico afecta inversamente al rendimiento.

De manera similar, el estudio de Cieza (17) en Lima en 2024 resalta que el estrés tiene tres dimensiones: psicológica, social y física, las cuales presentan variaciones dependiendo del contexto del estudio. En su investigación, la mayoría de los artículos consultados señalaron la influencia del estrés en el rendimiento laboral, específicamente en el ámbito de la enfermería en servicios de emergencia. Sin embargo, la correlación positiva entre estrés y rendimiento laboral observada en este estudio podría no ser directamente aplicable a todos los entornos, dado que, en otros casos, como el del Hospital Nacional Guillermo Almenara Yrigoyen, el estrés psicológico parece tener una relación inversa con el rendimiento, lo que indica que la presencia de estrés puede reducir la capacidad de los trabajadores para desempeñarse adecuadamente.

Finalmente, el estudio de Molina (14) en Ecuador en 2023 muestra que un alto nivel de estrés afecta a diversos departamentos dentro de las instituciones de salud, como el sector de Atención al Cliente y el laboratorio. Aunque este estudio no aborda específicamente la dimensión psicológica del estrés, resalta la tendencia de algunos departamentos a sufrir de estrés elevado, lo que tiene un impacto negativo en el rendimiento. Los resultados de este estudio complementan la discusión, al evidenciar que, independientemente del área laboral, el estrés laboral incluyendo el estrés psicológico afecta directamente la eficiencia y el desempeño de los trabajadores, confirmando la importancia de gestionar el estrés de manera adecuada para mejorar el rendimiento laboral en todos los ámbitos de trabajo.

Según el objetivo específico 3, se evidenció que existe relación inversa entre el estrés social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025. Este hallazgo concuerda con el estudio de Jaramillo (13) en Ecuador, que encontró que el 70% del personal médico trabajaba bajo niveles moderados y altos de estrés. En este contexto, el estudio concluye que la gestión del estrés y el desempeño laboral están estrechamente relacionados, y que una mala gestión del estrés tiene un impacto negativo significativo sobre el mismo. Esto sugiere que los factores sociales, como la interacción y la dinámica laboral, pueden contribuir al estrés y afectar el rendimiento de las enfermeras, tal como se observó en este estudio.

De manera similar, el estudio de Choqueondo (15) en Perú, realizado en 2023, evidenció que el 41,4% de los entrevistados experimentaron niveles altos de estrés relacionados con el síndrome de burnout, mientras que el 45,3% reportó un desempeño laboral regular. La conclusión de este estudio establece una relación negativa moderada entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en los servicios de salud. Esto refuerza la idea de que factores sociales, como la falta de apoyo entre colegas o la presión laboral, pueden influir en la disminución del rendimiento laboral de las enfermeras, tal como se observó en el presente estudio.

Por último, el estudio de Cieza (17) en Lima en 2024 destaca que el estrés tiene tres dimensiones: psicológica, social y física, las cuales varían según el entorno de trabajo. Aunque este estudio encontró que el estrés se asocia inversamente con el rendimiento laboral, lo que podría indicar una mayor adaptabilidad o resiliencia en ciertos contextos, los resultados obtenidos en el estudio del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen sugieren que el estrés social tiene una relación inversa con el rendimiento. Esto resalta la importancia de considerar los factores sociales dentro del entorno laboral y cómo estos afectan negativamente la capacidad de las enfermeras para desempeñarse de manera efectiva.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Primera:** Se concluyó que existe una relación inversa entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Cuando el estrés aumenta, el rendimiento laboral de las enfermeras disminuye.
- Segunda:** Se determinó que existe una relación inversa entre el estrés en la dimensión de ambiente físico y el rendimiento laboral. Las condiciones físicas del entorno laboral, como la infraestructura, la sobrecarga de trabajo y las largas jornadas, influyen negativamente en el rendimiento de las enfermeras.
- Tercera:** Se evidenció que el estrés psicológico se relaciona de manera inversa con el rendimiento laboral es inversa. Los altos niveles de estrés psicológico, como la presión constante y la falta de apoyo emocional, afectan negativamente la capacidad de las enfermeras para desempeñar sus funciones de manera eficiente.
- Cuarta** Se concluyó que el estrés en la dimensión del ambiente social también tiene una relación inversa con el rendimiento laboral. Factores como la falta de comunicación efectiva, la escasa colaboración entre colegas y la falta de reconocimiento social dentro del entorno laboral afectan negativamente el desempeño de las enfermeras.

5.2 Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda implementar estrategias de manejo del estrés en el entorno laboral en el personal de enfermería como programas de bienestar y salud mental, con el fin de reducir los niveles de estrés y, de esta forma, mejorar el rendimiento laboral. Es fundamental ofrecer espacios de relajación y descanso adecuados durante la jornada laboral.
- Segunda:** Es recomendable mejorar las condiciones físicas del entorno laboral, como la infraestructura, el mobiliario adecuado y la organización del espacio de trabajo, con el objetivo de reducir la sobrecarga física. Además, la implementación de horarios flexibles o la rotación de turnos podría ayudar a disminuir el agotamiento físico y, por ende, mejorar el rendimiento en el personal de enfermería.
- Tercera:** Se sugiere ofrecer apoyo psicológico y emocional a las enfermeras para gestionar el estrés psicológico, implementando programas de apoyo emocional y mentoría, así como promoviendo un ambiente de trabajo donde se reconozcan y valoren las emociones del personal. También es clave fomentar la comunicación abierta y el desarrollo de habilidades de manejo de presión.
- Cuarta** Es importante fortalecer la comunicación efectiva y la colaboración entre los miembros del equipo de salud. Para ello, se recomienda establecer protocolos claros de comunicación y fomentar actividades que refuercen el trabajo en equipo y el reconocimiento mutuo, creando un ambiente laboral más armonioso y apoyando el bienestar social y profesional de las enfermeras.

Presupuesto y Cronograma

RUBROS	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Especialistas estadísticos	900,00	1	900,00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Laptop	2200,00	1	2200,00
SERVICIOS			
Luz x 3 meses.	150,00	3	450,00
Internet x 3 meses.	300,00		
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMOPREVISTOS			
Pasajes, comida, etc.	200,00	1	200,00
TOTAL, S/.			3,750,00

ACTIVIDADES	2025											2026	
	FEB	MAR	AB	MAY	JUN	JUL	AG	SEP	OC	NOV	DIC	ENE	FEB
Identificación del problema													
Revisión bibliográfica													
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.													
Elaboración de los objetivos e hipótesis													
Elaboración de la justificación													
Elaboración del marco teórico													
Elaboración de la metodología													
Elaboración de la población, muestra y muestreo.													
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.													
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos													
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.													
Elaboración de los aspectos éticos.													
Elaboración de Cronograma y presupuesto													
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.													
Elaboración de los anexos.													
Revisión Final de proyecto.													
Aprobación del proyecto.													
Aplicación del trabajo de campo.													
Redacción del informe.													

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. El síndrome de burnout, un «fenómeno ocupacional»: Clasificación Internacional de Enfermedades. [Internet] 28 de mayo de 2020 [Consultado el 15 marzo 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational->
2. Newsweek en español. México, primer lugar en estrés laboral: OMS. [Internet]. México; [Consultado el 2 de junio del 2025]. Disponible en: México, el país número uno con más estrés laboral: OMS - Newsweek en Español
3. Cadenaser. Denuncian ante la inspección de Trabajo la carga laboral de la UCI del Clínico de Málaga. El centro sanitario rechaza esa supuesta sobrecarga y asegura que las ratios recomendadas son respetadas. [Internet]. Málaga (España) [Consultado el 2 de abril del 2025]. Disponible en: <https://cadenaser.com/andalucia/2025/04/10/denuncian-ante-la-inspeccion-de-trabajo-la-carga-laboral-de-la-uci-del-clinico-de-malaga-ser-malaga/>
4. Izadi N. Occupational stress and job performance among Iranian hospital nurses: A cross-sectional survey. [Internet] 2023;74(4):1437-1445. [Consultado el 2 de abril de 2025] . Disponible en internet: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36530116/>
5. Cano M, Ruiz D, Vergara I, et al. Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un Hospital Público de Medellín, Colombia. [Internet]. Vol 29 N°31. Concepción. 2023 [Consultado el 2 de junio 2025] Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532023000100223&lng=es.
6. Organización Internacional de Trabajo. La OIT publicará un nuevo informe sobre el impacto mundial del estrés térmico en los trabajadores. [Internet] 19 de julio de 2024

[Consultado el 10 abril 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-publicara-un-nuevo-informe-sobre-el-impacto-mundial-del-estres>

7. Agencia Brasil. Salud mental: bajas laborales se duplican en diez años. Se registraron 440 mil casos, incluyendo depresión y ansiedad. [Internet]. Brasilia (Brasil) [Consultado el 22 de abril del 2025]. Disponible en: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/es/saude/noticia/2025-03/salud-mental-bajas-laborales-se-duplican-en-diez-anos#:~:text=M%C3%A1s%20de%20440%20mil%20brasile%C3%B1os,fue%20de%20casi%20el%2067%25>.
8. Morales S., Hidalgo L. [Internet]. Vol 32(1): 119-124. Marzo 2020. [Consultado el 26 de abril de 2025]. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en.
9. Trujillo C., Quispe C. Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet].2021; Vol 1(2):46-53. [Citado 26 de abril de 2025]; Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
10. Castillo H., Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería. [En línea]. [citado el 29 de enero de 2025]. 2021. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6535>
11. Cabezas G. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel. 2023. [Tesis para optar al grado de Magíster en gerencia hospitalaria]. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo; 2023.

- Disponible en: Repositorio Digital UNACH: El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel
12. Ampofo A, Nasee B, Akouwerabou L The Effects of Stress on Employee Performance: The Case of African Methodist Episcopal Zion Hospital in the Offinso North District of Ghana. *Int J of Manag &Entrep R.* [Internet]. 2020; 2(4),212-230. Disponible en: <https://doi.org/10.51594/ijmer.v2i4.152>
 13. Jaramillo K, Estrés laboral y rendimiento del personal en un centro de hemodiálisis en Quito, Ecuador. *MQR Investigar*, [Internet]. 2025;9(1),316. [Consultado el 01 de junio de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e316>
 14. Molina L. Estrés laboral y desempeño en el personal del Hospital San Francisco, Latacunga. *Rev. Metropolitana de Ciencias Aplicadas.* [Internet]. 2023;6(3), 109-122. [Consultado el 05 de julio del 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778125014>
 15. Choquecondo R. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Vive Rev. Salud* [Internet]. 2023; 6(17):491-502 [Consultado 2025 jul 10]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000200491&lng=es. Epub 08-Mayo-2023. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>.
 16. Gamarra I. *Revista Universidad Nacional Jorge Basadre.* [Internet] 2023; 3(3), 7-18. [Consultado el 26 de mayo del 2025]. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>
 17. Cieza E. Estrés y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia: una revisión bibliográfica. [Tesis para optar por el título de segunda especialidad profesional en enfermería en emergencias y desastres]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2024 Disponible en:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15267/Estres_CiezaHuisa_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Montenegro D., Ramírez G., Troya D. Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud. [Internet] Rev. Investigación y Negocios, 2023;16(28), 50-57. [Consultado el 18 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>
19. Delgado S. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. [Internet] Rev. Eugenio Espejo .2020;14(2),11-18. [Consultado el 18 de febrero de 2025]. Disponible en:<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
20. Escudero A. Estrés laboral y rendimiento del personal asistencial en un hospital público de Huaraz, 2023. [Tesis para optar por el título de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2023 Disponible en internet: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/136287>
21. Yáguar S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. [Tesis para optar al grado de Magister en Gerencia en servicio de la salud]. Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>
22. Vega E. Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de servicio de emergencia de un hospital público nivel II de Puente Piedra, 2023. [Tesis para optar por el título de especialista en cuidado enfermero en emergencias y desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023 Disponible en internet: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11418>
23. Chacon R. Estrés laboral y desempeño laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un Hospital II de Lima - 2022 [Tesis para optar al Título De Especialista

- en Cuidado Enfermero de Emergencias y desastres]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7621>
24. Flores K. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la Clínica San Felipe-Lima, 2019. [Tesis para optar al Título de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061_44782235_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Vilcarino P. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso Chimbote, 2021 [Tesis para optar al Título de Maestra de Gestión de los Servicios de la Salud]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino_ZPMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Patlán J. Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. Rev Méd Hered [Internet]. 2022;33(1):24-3. [Consultado el 11 de mayo de 2025] Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/11111>
27. Marreo M. Rev Salud y Sociedad. [Internet]. 2018; Volumen 9 (2), Pag 172-178. [Consultado el 20 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6755340.pdf>
28. Callista Roy. [Internet]. Wikipedia. [Consultado el 3 de junio de 2025]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Callista_Roy
29. Vivas B. Betty Neuman: Biografía, su Teoría y Impacto en la Enfermería. 2024. [Internet]. [Consultado el 27 de junio de 2025]. Disponible en: <https://estudiarenfermeria.com/betty-neuman-biografia-teoria-de-los-sistemas-impacto-en-la-enfermeria/>

30. Teoría de Lazarus y Folkman. [Internet]. Wikipedia. [Consultado el 20 de junio de 2025]. Disponible en: https://en.wikipedia.org/wiki/Richard_Lazarus
31. Pérez J. Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Rev Med Hered* [Internet]. 2022; 33(1):24-34. [Consultado el 25 de junio de 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018130X2022000100024&lng=es.
32. Carrillo C. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control- apoyo. *Rev Enfermería Global* [Internet]. 2018; Volumen 17(2), Pag 304–324. [Consultado el 15 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
33. Catillo D, Barraza A. Estresores, Factores demográficos y síntomas del estrés percibido en estudiantes de enfermería. [Internet] 1º edición. México; 2020. [Consultado el 30 de mayo de 2025] Disponible en: <http://upd.edu.mx/PDF/Libros/Estresores.pdf>
34. Campos A, Aubert A, Guo M, et al. Improved Leadership Skills and Aptitudes in an Excellence EMBA Program: Creating Synergies with Dialogic Leadership to Achieve Social Impact. 2020 *Frontiers in Psychology*. [Internet]. 2020;11(17),1–11. . [Consultado el 20 de junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.00017/BIBTEX>
35. Abarca Y, Soto J, Espinoza T. Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Rev Cubana Med Gen Integr* [Internet]. 2021; 37(3): 1-16. [Citado el 28 de marzo del 2025]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300009
36. Organización Panamericana de la Salud. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la

- pandemia. [Internet]; 2022. [Consultado el 28 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-adviertesobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
37. Campos M. Estrés y satisfacción laboral del personal de salud en la emergencia sanitaria del Centro de Salud Quilmana, año 2020. [Tesis para optar al grado de Licenciada en E en Enfermería]. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: Repositorio Universidad Autónoma de Ica: Estrés y satisfacción laboral del personal de salud en la emergencia sanitaria del Centro de Salud Quilmana, año 2020.
38. Organización Internacional del Trabajo. Salud mental en el trabajo. [Internet]. 2025. [Consultado el 2022 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work/mental-health-work>
39. Ortiz H. Prevalencia y factores asociados a Síndrome de Burnout en residentes del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza en el Contexto de Pandemia por COVID-19. [Tesis para optar el Grado de título de Médico Cirujano]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa ;2020. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12390>
40. Machacuay J. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. [Tesis para optar el título de 2da Especialidad de Enfermería en Emergencia y Desastres]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5562>
41. Nursing Theory. Virginia Henderson - Teórica de enfermería. [Internet]. [Consultado en 15 de junio de 2025]. Disponible en: <https://nursingtheory.org/nursing-theorists/Virginia-Henderson>

42. Naranjo Y. La teoría de relaciones interpersonales de Hildegard E Peplau en Enfermería. Panorama. Cuba y Salud [Internet]. 2025;201 (54). [Consultado 28 de junio de 2025]. Disponible en: <https://revpanorama.sld.cu/index.php/panorama/article/view/1695>
43. Collana E., Cardenas M. Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Vitarte, Ciencia Latina Rev Científica Multidisciplinar [Internet]. 2024. 7(6), 7158-7171. [Consultado 28 de junio de 2025]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9250
44. Babapour A, Gahassab N, Fathnezhad A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. BMC Nurs. [Internet]. 2022. 31;21(1):75. [Consultado 28 de junio de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
45. Roghieh S, Zeinab H. Percepciones de las enfermeras sobre el apoyo de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo: investigación cualitativa. [Internet]. 2021; 31(6)355-362. [Consultado 28 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-percepciones-enfermeras-sobre-el-apoyo-S1130862120303053>
46. Espinoza M. Estrés laboral y compromiso organizacional en los enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencia en un Hospital Regional, Ica 2023. [Tesis para optar a Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencia y Desastre]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/41da0622-1e32-4da7-ac4e-af07141545d7>

47. Lim J-Y, Kim G-M, Kim E-J. Factors associated with job stress among hospital nurses: A meta-correlation analysis. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(10):5792. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19105792>
48. Al-Dossary RN. The relationship between nurses' quality of work-life on organizational loyalty and job performance in Saudi Arabian hospitals: A cross-sectional study. *Front Public Health* [Internet]. 2022;10:918492. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492>
49. Alsufyani AM, Aboshaiqah AE, Alshehri FA, Alsufyani YM. Impact of emotional intelligence on work performance: The mediating role of occupational stress among nurses. *J Nurs Scholarsh* [Internet]. 2022;54(6):738–49. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jnu.12790>
50. Babapour A-R, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2022;21(1):75. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
51. Hwang WJ, Park EH. Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2022;64(151557):151557. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151557>
52. Noor N, Rehman S, Ahmed Y, Sarmad M, Mehmood R. Discriminatory practices and poor job performance: A study of person-related hostility among nursing staff. *Heliyon* [Internet]. 2023;9(3):e14351. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14351>

53. Ashipala DO, Nghole TM. Factors contributing to burnout among nurses at a district hospital in Namibia: A qualitative perspective of nurses. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022;30(7):2982–91. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13693>
54. Ahorsu DK, Lin C-Y, Marznaki ZH, H Pakpour A. The association between fear of COVID-19 and mental health: The mediating roles of burnout and job stress among emergency nursing staff. *Nurs Open* [Internet]. 2022;9(2):1147–54. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.1154>
55. Cheraghi R, Almasi L, Alinejad V, Aghakhani N, Jasemi M, Eghtedar S. The relationship between emotional intelligence with job performance and occupational stress in nurses working in educational and medical centers in Urmia in 2022. *Nursing and Midwifery Journal* [Internet]. 2023 [citado el 3 de febrero de 2026];21(7):575–88. Disponible en: https://unmf.umsu.ac.ir/browse.php?a_id=4921&sid=1&slc_lang=en
56. Werke EB, Weret ZS. Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022; A hospital based cross-sectional study. *Front Public Health* [Internet]. 2023;11:1147086. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2023.1147086>
57. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta (1era edición). In. México: Mc Graw Hill; 2018. 148 – 151 pp.
58. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.). In. México: Mc Graw Hill; 2016. 122 - 124 pp.
59. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2025]
60. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3º Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2025]. 656 p.

Disponible en:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf

61. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? What is job stress and how to measure it? *Revista Salud UniNorte*, [Internet]. 2019; Vol 35(1), Pag 156–184. [Consultado el 16 de mayo]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
62. Zaragoza W, Pineda J, Salazar L, Silva G. Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS* [Internet]. 2023;5(1):1–12. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
63. Duarte D, Guerrero R. La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *RCCM* [Internet]. 1 de diciembre de 2024 [citado 3 de febrero de 2026];3(2):94-107. Disponible en: <https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70>
64. Santamaria E. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia. Chiclayo, 2020. [Tesis para optar al grado de Licenciado en Enfermería] Pimentel; Universidad Señor de Sipán; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10215/Santamaria%20Ino%c3%blan%20Elizeth%20Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
65. Delgado J. Nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de salud, Centro Morro Solar Jaén- Cajamarca 2024. [Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2025. Disponible en: Nivel de estrés y desempeño laboral en los profesionales de salud. Centro de Salud Morro Solar Jaén - Cajamarca 2024

66. Vega K. Estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores de salud en un hospital de la provincia de Ferreñafe. [Tesis para optar el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71157>
67. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2019 [citado 3 de febrero de 2026]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima 2025.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025.</p> <p>Hipótesis específico H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente físico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería.</p> <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente psicológico y el rendimiento laboral en el personal de enfermería.</p> <p>H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente social y el rendimiento laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>V1: Estrés Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social</p> <p>V2: Rendimiento laboral Calidad de trabajo Responsabilidades Trabajos en equipos Compromisos institucionales</p>	<p>Tipo de investigación: - Aplicada</p> <p>Método y diseño de Investigación Método hipotético - Deductivo</p> <p>Diseño no experimental de corte transversal</p> <p>Población 115 enfermeras del Hospital Nacional Almenara</p> <p>Muestra 89 enfermeras del Hospital Nacional Almenara</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

Escala de Estrés (The Nursing Stress Scale) DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: M () F ()

INSTRUCCIONES Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X):

Escala valorativa: Nunca (0) A veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)

N		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
	Ambiente físico				
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibe críticas de los médicos.				
3	Realiza cuidados de enfermería que resulta dolorosos para los pacientes				
4	Se siente impotente cuando un paciente no mejora.				
5	Problemas con su supervisor.				
6	Escucha o habla con el paciente sobre su muerte cercana				
7	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.				
8	La muerte de un paciente le angustia.				
9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería de un paciente.				
11	No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
	Ambiente psicológico				
12	Muerte de un paciente con el que has llegado a tener una relación estrecha.				

13	El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
16	No tiene ocasión para compartir sentimientos y experiencias con otros compañeros del servicio.				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
19	Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios \ con falta de persona				
21	Ver a un paciente sufrir.				
22	Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
	Ambiente social				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
24	Recibir críticas de un superior.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realiza tareas que no competen a enfermería (ej.: tareas administrativas).				
28	No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no se encuentra presente ante una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33	Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio				

Rendimiento laboral de los profesionales de enfermería

DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: M () F ()

Tiempo de servicio:

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere y luego marque con un aspa (X): Escala valorativa:

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

N	Items	1	2	3	4	5
	Calidad del trabajo					
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
3	Realiza un trabajo colaborativo					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Realiza un trabajo metódico					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atento (a) al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
11	Asegura seguir los protocolos establecidos para la atención de pacientes.					
	Responsabilidad					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene informado al responsable de área de Hospitalización sobre el progreso en el trabajo y de los problemas que puedan surgir.					

14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Resuelve oportunamente imprevistos que se presentan en el área de Hospitalización.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	Trabajo en equipo					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área de Hospitalización.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio.					
22	Conoce la Misión y Visión del área de Hospitalización.					
23	Colabora de manera armoniosa con los demás, sin tomar en cuenta la raza, religión, género, edad o discapacidades.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
	Compromiso institucional					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Muestra un firme compromiso con la mejora de la atención a los pacientes.					
29	Demuestra capacidad para trabajar en equipo entre los profesionales de salud.					
30	Demuestra compromiso con los valores y objetivos de la institución en su desempeño diario como profesional de salud.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 3: Validez del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: Lossio Carrasco Nathalie
- Cargo e institución donde labora: Centro de Salud Mental

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	Criterios	Indicadores	Sí	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	✓	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	✓	
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	✓	
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	✓	
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	✓	
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	✓	

III. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

.....
Ninguna

FECHA: 19/09/24

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
 RED INTEGRADA DE SALUD JALIN
 CENTRO DE SALUD MENTAL COMARCADO JALIN

 Ps. Nathalie F. Lossio Carrasco
 C. P. S. P. 13791

Psic. Nathalie Fiorella Lossio Carrasco
 DNI: 42472096

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	✓		✓			✓	✓		✓			
2	✓		✓			✓	✓		✓			
3	✓		✓			✓	✓		✓			
4	✓		✓			✓	✓		✓			
5	✓		✓			✓	✓		✓			
6	✓		✓			✓	✓		✓			
7	✓		✓			✓	✓		✓			
8	✓		✓			✓	✓		✓			
9	✓		✓			✓	✓		✓			
10	✓		✓			✓	✓		✓			
11	✓		✓			✓	✓		✓			
12	✓		✓			✓	✓		✓			
13	✓		✓			✓	✓		✓			
14	✓		✓			✓	✓		✓			
15	✓		✓			✓	✓		✓			
16	✓		✓			✓	✓		✓			
17	✓		✓			✓	✓		✓			
18	✓		✓			✓	✓		✓			
19	✓		✓			✓	✓		✓			
20	✓		✓			✓	✓		✓			
21	✓		✓			✓	✓		✓			
22	✓		✓			✓	✓		✓			
23	✓		✓			✓	✓		✓			
24	✓		✓			✓	✓		✓			
25	✓		✓			✓	✓		✓			
26	✓		✓			✓	✓		✓			
27	✓		✓			✓	✓		✓			
28	✓		✓			✓	✓		✓			
29	✓		✓			✓	✓		✓			
30	~		✓			✓	✓		✓			
31	✓		✓			✓	✓		✓			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										✓		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	SÍ	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	D.N.I: 4242096	Fecha: 19/9/20
Nathalie Fiorella Lossio Carrasco	Teléfono: 940317001	E-mail: natylossio@ gmail.com
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: Garrido Asenjo Franz Jhon
- Cargo e institución donde labora: Enfermero Asistencial - Hospital General de Jaén

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	X	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	X	
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	X	
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	X	
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	X	
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	X	

III. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FECHA: 23/09/2024



M.Cs. Franz Jhon Garrido Asenjo
DNI: 45251986

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	X		X			X	X		X			
2	X		X			X	X		X			
3	X		X			X	X		X			
4	X		X			X	X		X			
5	X		X			X	X		X			
6	X		X			X	X		X			
7	X		X			X	X		X			
8	X		X			X	X		X			
9	X		X			X	X		X			
10	X		X			X	X		X			
11	X		X			X	X		X			
12	X		X			X	X		X			
13	X		X			X	X		X			
14	X		X			X	X		X			
15	X		X			X	X		X			
16	X		X			X	X		X			
17	X		X			X	X		X			
18	X		X			X	X		X			
19	X		X			X	X		X			
20	X		X			X	X		X			
21	X		X			X	X		X			
22	X		X			X	X		X			
23	X		X			X	X		X			
24	X		X			X	X		X			
25	X		X			X	X		X			
26	X		X			X	X		X			
27	X		X			X	X		X			
28	X		X			X	X		X			
29	X		X			X	X		X			
30	X		X			X	X		X			
31	X		X			X	X		X			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	D.N.I: 45251986	Fecha: 23/09/2024
Franz Jhon Garrido Asejo	Teléfono: 976992623	E-mail: franzgarrido111@gmail.com
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: GONZALES NEYRA JOSÉ MIGUEL
- Cargo e institución donde labora: PSICÓLOGO ENCARGADO DE GESTIÓN DE CALIDAD EN SALUD DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNIDAD JAÉN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	✓	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	✓	
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	✓	
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	✓	
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	✓	
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	✓	

III. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

EXCELENTE INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FECHA :



M.Cs. José Miguel Gonzales Neyra
DNI: 42011365

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	✓		✓			✓	✓		✓			
2	✓		✓			✓	✓		✓			
3	✓		✓			✓	✓		✓			
4	✓		✓			✓	✓		✓			
5	✓		✓			✓	✓		✓			
6	✓		✓			✓	✓		✓			
7	✓		✓			✓	✓		✓			
8	✓		✓			✓	✓		✓			
9	✓		✓			✓	✓		✓			
10	✓		✓			✓	✓		✓			
11	✓		✓			✓	✓		✓			
12	✓		✓			✓	✓		✓			
13	✓		✓			✓	✓		✓			
14	✓		✓			✓	✓		✓			
15	✓		✓			✓	✓		✓			
16	✓		✓			✓	✓		✓			
17	✓		✓			✓	✓		✓			
18	✓		✓			✓	✓		✓			
19	✓		✓			✓	✓		✓			
20	✓		✓			✓	✓		✓			
21	✓		✓			✓	✓		✓			
22	✓		✓			✓	✓		✓			
23	✓		✓			✓	✓		✓			
24	✓		✓			✓	✓		✓			
25	✓		✓			✓	✓		✓			
26	✓		✓			✓	✓		✓			
27	✓		✓			✓	✓		✓			
28	✓		✓			✓	✓		✓			
29	✓		✓			✓	✓		✓			
30	✓		✓			✓	✓		✓			
31	✓		✓			✓	✓		✓			
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información.										✓		
En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.												

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	D.N.I: 42011365	Fecha:
M.G. PS. JOSÉ MIGUEL GONZALES NEYRA CPSP 50050	Teléfono: 950938525.	E-mail: Josemiguelgn@hotmail.com.
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: Ruiz Cabrera Willie Franklin
 - Cargo e institución donde labora: Psicólogo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	Criterios	Indicadores	Sí	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

Revisar el Ítem N° 2 del instrumento de datos basales ya que no guarda relación con la investigación.

FECHA: 25/09/24



M.Cs. Willie Franklin Ruiz Cabrera
DNI: 46162785

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	X		X			X	X			X		
2	X		X			X	X			X		
3	X		X			X	X			X		
4	X		X			X	X			X		
5	X		X			X	X			X		
6	X		X			X	X			X		
7	X		X			X	X			X		
8	X		X			X	X			X		
9	X		X			X	X			X		
10	X		X			X	X			X		
11	X		X			X	X			X		
12	X		X			X	X			X		
13	X		X			X	X			X		
14	X		X			X	X			X		
15	X		X			X	X			X		
16	X		X			X	X			X		
17	X		X			X	X			X		
18	X		X			X	X			X		
19	X		X			X	X			X		
20	X		X			X	X			X		
21	X		X			X	X			X		
22	X		X			X	X			X		
23	X		X			X	X			X		
24	X		X			X	X			X		
25	X		X			X	X			X		
26	X		X			X	X			X		
27	X		X			X	X			X		
28	X		X			X	X			X		
29	X		X			X	X			X		
30	X		X			X	X			X		
31	X		X			X	X			X		
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	D.N.I: 46672785	Fecha: 25/09/24
Walter Francisco Ruiz Cobarrubias	Teléfono: 921693393	E-mail: wruiz@cepa.edu.ec
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y nombres del profesional experto: Vera Lara Emiliano
 - Cargo e institución donde labora: Docente de la UNG - Filial Jaén

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Sí	No
1	Claridad	Los términos utilizados en las preguntas son formulados con lenguaje claro y comprensible.	Y	
		El grado de complejidad de las preguntas es aceptable.	Y	
2	Organización	Las preguntas del instrumento tienen una organización lógica.	Y	
3	Pertinencia	Las preguntas permiten recoger información según el objetivo de la investigación.	Y	
4	Consistencia	Las preguntas se basan en los aspectos teóricos científicos.	Y	
5	Vocabulario	Las preguntas son apropiadas al nivel educativo de los participantes de la investigación.	Y	

iii. SUGERENCIAS (Recomendaciones, críticas y opiniones que considere pertinentes para mejorar el instrumento)

Los ítems están formulados correctamente y se enmarcan en las dimensiones.

FECHA: 11.09.2024

Dr. Emiliano Vera Lara
 DNI: 99240444

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS

Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	X		X			X	X					
2	X		X			X	X			X		
3	X		X			X	X			X		
4	X		X			X	X			X		
5	X		X			X	X			X		
6	X		X			X	X			X		
7	X		X			X	X			X		
8	X		X			X	X			X		
9	X		X			X	X			X		
10	X		X			X	X			X		
11	X		X			X	X			X		
12	X		X			X	X			X		
13	X		X			X	X			X		
14	X		X			X	X			X		
15	X		X			X	X			X		
16	X		X			X	X			X		
17	X		X			X	X			X		
18	X		X			X	X			X		
19	X		X			X	X			X		
20	X		X			X	X			X		
21	X		X			X	X			X		
22	X		X			X	X			X		
23	X		X			X	X			X		
24	X		X			X	X			X		
25	X		X			X	X			X		
26	X		X			X	X			X		
27	X		X			X	X			X		
28	X		X			X	X			X		
29	X		X			X	X			X		
30	X		X			X	X			X		
31	X		X			X	X			X		
Aspectos generales										Sí	No	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ		
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por:	D.N.I: 27740444	Fecha:
<i>Emiliano Vera Lora</i>	Teléfono: 959886078	E-mail: <i>everal@unc.edu.pe</i>
Tomado de Yadira Corral en validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.		

Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 04 de agosto del 2025.

Autor Responsable:

SINDY SUSANA QUINTANA BUENAÑO

Exp. N°: 1857-2025

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

Proyecto Titulado: "ESTRES Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA 2025" Versión Nro. 1, con fecha 19/07/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

SINDY SUSANA QUINTANA BUENAÑO

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

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

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

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

Atentamente,

Avenida Arequipa 440
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3286-3287 Cel. 939513820
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe




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

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Sindy Susana Quintana Buenaño

Título: “Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025”

Propósito del estudio

Los invito a participar en un estudio llamado: “Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2025”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora Sindy Susana Quintana Buenaño de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo de este estudio es Determinar la relación que existe entre estrés y el rendimiento laboral de las enfermeras. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer si existe relación entre las variables del estudio.

Procedimientos

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

- Solo se resolverá encuestas de estudio.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no supone riesgo, es completamente voluntaria y puede negarse al uso de su información.

Beneficios

Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual) que le puede ser de mucha utilidad respecto a la mejora del servicio que brinda y de su integridad y seguridad en el trabajo.

Costo e incentivos

La participación no tiene ningún costo.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la

identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derecho del paciente

Si usted se siente incómodo con el uso de información, podrá negarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Sindy Susana Quintana Buenaño al número 922464776 y/o al Comité que validó el presente estudio, Mg Angelica Karina Minaya Galarreta, president@ del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. telf.706-5555 anexo 3286-3287 cel 939513820. e-mail comité.etica@uwiener.edu.pe.

CONSENTIMIENTO

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

Participante
Nombre:
DNI:

Investigador
Nombre: Sindy Susana
Quintana Buenaño
DNI: 43386527

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



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CARTA N° 311 CIEI-OIyD-GRPA-ESSALUD-2025

Lima, 28 de noviembre del 2025

Investigador Principal:
Sindy Susana Quintana Buenaño

Coinvestigador Responsable:
Dr. HUMBERTO POMA TORRES
Servicio Medicina Interna N° 5
Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen
Presente. –

Asunto: Aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarla y, a la vez, informarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen (CIEI-HNGAI) ha evaluado el proyecto observacional titulado:

N° 102-2025 Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2025.

El CIEI-HNGAI acordó **APROBAR** dicho estudio, el cual se llevará a cabo en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, tal como se indica en el Anexo 6, en el que se ha otorgado el visto bueno para su realización.

Asimismo, se recuerda al equipo de investigación la obligación de:

- Cumplir con lo establecido en la Declaración de Helsinki y en las Directivas de Investigación de EsSalud, garantizando en todo momento un tratamiento ético y responsable de los datos y de las personas involucradas en el estudio.
- Ejecutar la investigación conforme a lo estipulado en el protocolo remitido y aprobado por este Comité.
- Remitir las publicaciones y resultados derivados de la investigación a este Comité.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

DR. DEMETRIO NOBERO CASTRO
PRESIDENTE
ESSALUD

DMC/ecf
NIT: 0175520250006508

www.gob.pe/essalud Av. Grau 800
La Victoria
Lima 13, Perú
T. 3242983





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del EmpleoSeguro Social de Salud
EsSalud

EsSalud

Firmado digitalmente por
MIRANDA ORRILLO Christian Rafael
FAUJ 20131257750 hard
Motivo: Soy el autor del documento.
Fecha: 10.12.2025 09:09:19-0500

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CARTA N° 004030-GRPA - RPA-ESSALUD-2025

La Victoria, 10 de Diciembre del 2025

Investigador Principal:

SINDY SUSANA QUINTANA BUENAÑO

Coinvestigador Responsable:

Dr. HUMBERTO POMA TORRES

Servicio Medicina Interna N° 5

Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen

Presente. -

Asunto: Autorización de proyecto de investigación observacional.

Expediente: 0175520250006508.

De mi consideración:

Mediante la presente, me dirijo a usted en atención al documento del asunto, mediante el cual solicita autorización para desarrollar el proyecto de investigación titulado "Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2025".

Se informa que dicho estudio se llevará a cabo en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, habiéndose otorgado el visto bueno para su ejecución.

Al respecto, y habiendo sido el mencionado proyecto de investigación evaluado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, el cual vela por el cumplimiento de las directrices metodológicas y éticas correspondientes, incluidas las Buenas Prácticas Clínicas, los principios de protección de los sujetos de investigación contenidos en la Declaración de Helsinki, así como lo establecido en la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019, "Directiva que regula el desarrollo de la investigación en salud", y habiéndose presentado la documentación requerida, incluido el documento de aprobación del comité correspondiente y el proyecto de investigación observacional, esta Gerencia **autoriza** la realización del protocolo de investigación observacional antes mencionado.

Sin otro particular, quedo de usted.

Muy atentamente,

Firmado digitalmente por
CHRISTIAN RAFAEL MIRANDA ORRILLO
GERENCIA DE LA RED PRESTACIONAL ALMENARA
ESSALUD

Firmado digitalmente por
QUIRONES LOZANO Jose Duany
FAUJ 20131257750 hard
Motivo: Day visto bueno.
Fecha: 02.12.2025 07:25:01-0500

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Seguro Social de Salud, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.essalud.gob.pe/validadorDocumental> e ingresando la siguiente clave: A9ESLUMU.




www.gob.pe/essalud

Jr. Domingo Cueto N.° 120
Jesús María
Lima 11 - Perú
Tel.: 265 - 6000 / 265 - 7000

Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin

SINDY QUINTANA

Tesis final Sindy Quintana 16.2.26 ok.docx

 pregrado
 pregrado
 Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::14912:557617783

Fecha de entrega
16 feb 2026, 7:48 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
16 feb 2026, 7:56 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
Tesis final Sindy Quintana 16.2.26 ok.docx

Tamaño del archivo
162.5 KB

66 páginas

13.703 palabras

80.740 caracteres



Página 1 de 71 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::14912:557617783



Página 2 de 71 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::14912:557617783




13% 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

- 9%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

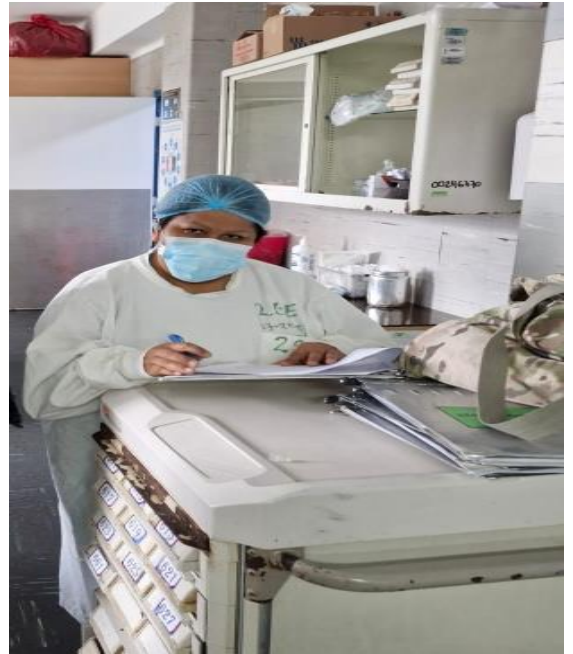
N.º de alertas de integridad para revisión

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.

Evidencias fotográficas



Base de datos

ESTRÉS																																							
N. o	AMBIENTE FÍSICO											AMBIENTE PSICOLÓGICO											AMBIENTE SOCIAL											V 1	D 1	D 2	D 3		
	It e m 01	It e m 02	It e m 03	It e m 04	It e m 05	It e m 06	It e m 07	It e m 08	It e m 09	It e m 10	It e m 11	It e m 12	It e m 13	It e m 14	It e m 15	It e m 16	It e m 17	It e m 18	It e m 19	It e m 20	It e m 21	It e m 22	It e m 23	It e m 24	It e m 25	It e m 26	It e m 27	It e m 28	It e m 29	It e m 30	It e m 31	It e m 32	It e m 33					It e m 34	
1	2	3	2	4	1	3	3	2	1	1	3	4	3	3	1	2	3	1	3	2	1	3	4	3	1	4	1	2	3	3	1	2	3	2	8 0	2 5	2 6	2 9	
2	4	2	1	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	1	1	2	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	1	4	1	3	1	2	9 4	3 4	2 9	3 1
3	3	4	1	3	3	2	2	1	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	2	2	1	4	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	9 4	2 9	3 0	3 5	
4	4	1	2	3	4	2	3	1	4	3	3	4	3	1	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	4	3	3	2	3	2	2	4	8 3	3 0	2 4	2 9	
5	1	4	3	4	3	1	2	4	1	3	3	4	2	4	4	4	3	3	1	3	2	4	4	3	1	1	3	2	3	1	4	3	4	1	9 3	2 9	3 4	3 0	
6	2	2	4	4	1	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	1	4	3	2	4	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	3	3	2	1	8 6	2 9	3 3	2 4	
7	3	2	1	4	2	2	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	1	2	3	2	3	2	1	4	3	4	1	4	3	9 1	2 5	3 4	3 2	
8	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	1	4	1	4	3	2	2	2	4	2	2	1	3	4	2	4	4	1	3	4	1	4	3	1	8 4	2 3	2 7	3 4	
9	1	2	1	3	1	2	4	2	4	4	2	4	1	3	2	1	3	1	4	2	4	4	2	3	1	3	4	1	3	1	3	2	3	1	8 2	2 6	2 9	2 7	
10	3	4	3	1	2	3	4	1	1	4	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	2	4	4	1	3	3	1	2	1	2	1	4	4	1	7 6	2 7	2 2	2 7	

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

26	2	4	1	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	3	4	1	1	3	3	4	1	4	3	2	3	4	1	3	2	4	2	3	3	3	84	23	23	33	
27	2	2	4	2	3	4	2	4	1	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	1	4	1	4	1	3	3	1	1	3	1	2	88	29	34	25	
28	1	3	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	4	4	4	4	3	94	28	34	32
29	2	4	2	4	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	2	3	4	1	4	4	1	4	2	2	3	88	26	29	33	
30	4	2	3	2	4	4	2	4	4	1	2	3	1	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	2	2	1	4	98	32	34	32	
31	1	3	3	3	4	3	3	1	1	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	1	3	1	1	3	4	79	26	26	27	
32	1	1	3	4	4	3	1	1	1	4	3	2	4	1	2	1	3	4	4	3	4	3	1	1	4	2	1	3	4	1	3	2	2	4	85	26	31	28	
33	1	3	3	1	3	2	1	1	1	4	2	4	2	1	4	1	1	3	2	3	2	4	4	3	4	1	4	1	3	2	2	4	2	2	81	22	27	32	
34	3	3	3	1	2	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	2	1	3	2	2	2	4	3	1	2	1	3	4	2	85	29	27	29	
35	4	4	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	2	1	3	1	1	2	3	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	3	2	2	2	94	38	27	29	
36	2	2	2	2	2	4	3	4	1	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	92	30	31	31	
37	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	1	2	2	4	3	3	4	3	3	1	2	1	2	4	3	4	4	2	1	3	4	2	3	95	34	28	33	
38	4	2	1	4	2	4	1	4	4	4	1	1	2	1	1	1	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	1	2	1	4	2	2	3	1	86	31	26	29	
39	3	4	3	3	1	4	4	4	4	1	3	1	3	4	3	3	4	1	1	3	4	3	4	1	2	2	1	3	4	2	3	1	2	4	93	34	30	29	
40	4	1	1	4	2	4	4	1	4	2	4	2	3	4	3	2	4	2	1	4	2	1	2	3	1	1	4	2	1	4	1	2	3	1	84	31	28	25	

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

56	4	1	4	1	1	1	4	2	4	2	4	1	1	1	4	2	2	4	1	4	2	2	1	2	4	1	1	1	2	3	3	1	1	3	75	28	24	23
57	2	3	2	1	4	4	2	3	1	3	3	3	2	1	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	1	1	4	3	1	3	1	4	4	3	88	28	29	31
58	1	1	4	1	3	1	1	3	2	2	4	4	4	1	4	2	3	1	2	3	1	4	1	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	4	79	23	29	27
59	2	4	4	4	3	4	3	4	1	2	2	2	2	1	3	3	4	4	2	1	2	4	4	2	1	1	3	3	4	3	3	2	3	3	93	33	28	32
60	4	3	1	1	4	3	2	1	2	1	3	3	4	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	4	2	4	74	25	21	28
61	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	1	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	1	1	2	3	91	27	32	32
62	2	4	2	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	4	1	1	2	1	3	4	2	1	3	3	1	4	2	1	1	1	1	4	3	3	77	27	23	27
63	3	3	4	3	3	4	2	4	1	3	4	1	4	4	4	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	4	4	1	1	80	34	23	23
64	4	2	4	4	2	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	4	3	1	2	1	2	3	2	4	2	2	3	1	2	1	3	3	3	82	30	23	29
65	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	3	4	4	3	1	1	1	4	1	1	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	1	1	77	19	27	31
66	3	3	3	4	1	2	3	2	1	1	2	4	1	3	2	1	4	1	2	3	2	1	3	4	2	4	2	1	1	2	4	2	1	1	76	25	24	27
67	3	1	2	1	1	4	4	4	2	4	1	4	1	3	1	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	4	1	4	1	1	1	3	4	4	83	27	26	30
68	2	3	1	3	1	2	2	4	1	2	4	1	3	4	2	3	2	2	4	1	3	4	2	1	1	4	4	3	1	2	2	2	2	4	82	25	29	28
69	4	4	2	2	4	1	2	1	4	4	3	4	1	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	4	3	4	4	2	4	1	1	83	31	23	29
70	2	3	1	3	2	4	3	3	3	2	2	4	1	3	4	1	2	2	4	1	3	3	2	2	1	3	1	3	4	2	3	2	3	4	86	28	28	30

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

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

RENDIMIENTO LABORAL																																				
N. o	CALIDAD DEL TRABAJO										RESPONSABILIDAD						TRABAJO EN EQUIPO								COMPROMISO INSTITUCIONAL						V 2	D 1	D 2	D 3	D 4	
	Ite m 01	Ite m 02	Ite m 03	Ite m 04	Ite m 05	Ite m 06	Ite m 07	Ite m 08	Ite m 09	Ite m 10	Ite m 11	Ite m 12	Ite m 13	Ite m 14	Ite m 15	Ite m 16	Ite m 17	Ite m 18	Ite m 19	Ite m 20	Ite m 21	Ite m 22	Ite m 23	Ite m 24	Ite m 25	Ite m 26	Ite m 27	Ite m 28	Ite m 29	Ite m 30						Ite m 31
1	4	1	2	1	2	3	5	3	5	5	1	1	5	3	3	2	4	3	4	3	3	1	3	2	1	5	4	2	5	2	4	9 2	3 2	1 8	2 5	1 7
2	5	5	5	5	5	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	2	2	2	1	2	1	3	5	5	1	2	1	3	4	2	1	1 0 1	4 6	2 2	2 2	1 1
3	5	2	4	1	3	4	4	2	3	3	2	1	2	4	4	2	1	4	4	5	2	5	3	5	1	3	5	2	4	3	2	9 5	3 3	1 4	3 2	1 6
4	2	3	3	1	4	3	4	2	5	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	3	3	5	3	3	2	2	1	4	5	1	1	8 4	3 1	1 4	2 7	1 2
5	5	5	4	3	2	1	4	2	2	1	3	1	5	2	5	2	1	3	1	2	1	3	5	1	2	1	4	2	4	4	1	8 2	3 2	1 6	1 9	1 5
6	2	1	5	2	2	5	4	5	5	3	3	2	5	4	4	3	3	5	4	3	1	3	2	2	3	3	2	5	2	2	5	1 0 0	3 7	2 1	2 6	1 6
7	2	4	1	3	5	2	5	2	3	2	2	5	1	3	3	4	4	1	5	4	1	4	2	4	1	5	1	2	5	3	5	9 4	3 1	2 0	2 7	1 6
8	3	2	1	1	2	4	1	4	3	1	3	3	4	3	5	5	1	2	5	2	5	2	1	4	1	4	5	1	4	4	1	8 7	2 5	2 1	2 6	1 5
9	4	5	4	5	5	3	2	3	5	1	2	2	2	3	3	3	5	1	1	4	1	1	5	5	2	3	5	3	3	3	2	9 6	3 9	1 8	2 3	1 6
10	2	5	3	2	2	5	3	2	3	3	3	1	5	5	3	2	2	3	1	4	3	1	3	3	4	3	3	1	4	5	3	9 2	3 3	1 8	2 5	1 6
11	1	2	5	2	5	1	3	5	4	1	1	5	4	5	5	3	4	5	5	1	1	3	2	3	1	4	1	4	1	1	3	9 1	3 0	2 6	2 5	1 0

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

27	5	3	3	5	1	3	2	2	4	3	4	5	3	3	4	1	4	3	4	2	3	4	5	2	1	1	1	4	2	5	3	95	35	20	25	15
28	3	4	2	3	1	5	3	4	1	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	5	2	4	2	1	2	3	1	3	4	3	80	32	11	23	14
29	5	4	3	2	5	3	3	5	3	1	2	4	1	5	3	1	5	1	4	2	5	2	3	1	5	5	1	1	3	5	1	94	36	19	28	11
30	1	1	5	4	3	5	5	1	3	2	4	5	2	4	1	1	2	5	3	1	3	4	2	2	1	5	3	5	3	2	5	93	34	15	26	18
31	5	5	4	1	2	4	4	2	1	1	1	3	4	2	1	3	3	4	1	1	5	1	3	5	3	1	2	1	2	2	4	81	30	16	24	11
32	1	5	1	5	5	2	1	5	1	1	5	5	5	3	3	4	3	3	2	1	5	4	5	5	4	2	4	2	3	1	5	101	32	23	31	15
33	3	5	5	5	4	1	2	1	3	1	3	5	1	2	1	3	5	5	3	4	3	5	3	2	1	3	5	5	2	2	2	95	33	17	29	16
34	1	3	2	1	3	5	3	5	3	2	1	3	4	2	5	2	3	4	3	4	5	5	3	4	2	3	3	2	3	4	3	96	29	19	33	15
35	2	1	5	2	5	2	1	3	3	2	1	2	3	5	2	1	5	4	5	3	2	5	4	1	3	3	5	3	5	5	1	94	27	18	30	19
36	4	1	2	2	2	1	3	5	3	5	1	4	5	2	2	3	2	2	1	5	2	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	98	29	18	31	20
37	4	1	1	1	3	4	5	5	3	5	5	1	5	4	4	3	4	1	5	5	3	2	2	2	2	4	2	1	2	5	3	97	37	21	26	13
38	2	2	4	4	4	2	1	3	4	3	3	2	2	1	1	5	1	3	4	5	5	2	3	5	4	1	1	2	3	1	4	87	32	12	33	11
39	4	1	3	1	3	3	4	3	5	1	5	3	3	3	3	4	1	3	1	4	2	2	2	5	5	1	3	3	1	2	5	89	33	17	25	14
40	4	3	2	2	5	4	5	1	5	5	5	1	3	5	2	5	3	2	1	3	3	4	3	2	4	5	5	5	4	4	5	110	41	19	27	23

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

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

68	1	3	4	4	5	3	5	2	5	4	3	3	1	2	2	3	1	1	2	3	1	1	5	3	5	5	2	2	2	5	1	89	39	12	26	12
69	4	3	3	2	2	4	2	3	1	1	3	4	1	1	5	2	3	2	4	4	3	1	1	2	3	1	4	5	2	2	1	79	28	16	21	14
70	1	5	3	1	3	3	1	3	3	5	4	3	3	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	2	4	1	4	108	32	22	40	14
71	1	5	1	4	3	1	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	3	4	2	5	1	1	5	4	1	3	4	1	4	1	4	77	27	10	26	14
72	5	4	5	2	3	2	2	3	4	5	2	1	3	1	5	5	3	4	1	5	4	1	2	2	2	4	2	1	3	2	3	91	37	18	25	11
73	5	1	3	1	2	3	5	4	4	4	5	5	5	1	1	5	3	1	1	4	5	2	3	4	3	1	1	1	1	4	3	91	37	20	24	10
74	4	1	1	4	1	3	3	2	3	5	2	5	4	3	5	4	1	2	1	2	3	1	4	2	2	4	3	4	3	1	4	87	29	22	21	15
75	3	2	2	1	1	2	3	3	4	2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	5	1	3	1	5	3	1	2	2	2	1	5	74	24	15	23	12
76	1	2	5	2	2	1	2	3	5	3	3	3	2	2	2	3	5	4	2	1	3	4	1	2	3	2	2	4	5	2	2	83	29	17	22	15
77	4	5	3	1	2	4	2	3	3	3	1	1	1	3	5	2	1	5	1	2	1	5	4	5	5	4	2	5	5	2	3	93	31	13	32	17
78	5	1	3	1	3	2	4	1	2	4	3	1	4	2	1	4	4	2	1	3	2	2	4	4	3	5	3	4	3	3	1	85	29	16	26	14
79	1	4	5	1	1	1	4	2	3	1	5	1	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	2	4	2	5	4	1	97	28	19	34	16
80	5	3	3	4	1	1	1	2	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	4	5	5	1	2	3	1	5	4	4	2	5	101	32	21	28	10
81	2	2	2	3	1	2	5	4	3	2	1	4	5	1	2	5	1	3	3	4	4	2	1	1	3	2	4	1	5	1	1	80	27	18	23	12

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




13% 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

- 9%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  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

- 9% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-12-08	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-08	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-03-18	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-29	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-04-15	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-13	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-04	<1%