



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL ESSALUD

ULDARICO ROCCA FERNÁNDEZ. LIMA, 2025

Línea de investigación:
Salud pública

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autora

Leyva Tapia, Wendy Lucero

Asesora

Caffo Marruffo, Marlene Esperanza

ORCID: 0000-0003-2889-4694

Jurado

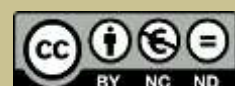
Astocondor Fuertes, Ana María

Galarza Soto, Karla Vicky

Zamudio Oré, Lidia Mavel

Lima - Perú

2026



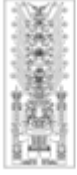
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL ESSALUD ULDARICO ROCCA FERNÁNDEZ. LIMA, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	22%	9%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	revistamedicinainterna.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL ESSALUD

ULDARICO ROCCA FERNÁNDEZ. LIMA, 2025

Línea de investigación:

Salud Pública

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autora

Leyva Tapia, Wendy Lucero

Asesora

Caffo Marruffo, Marlene Esperanza

ORCID: 0000-0003-2889-4694

Jurado

Astocondor Fuertes, Ana María

Galarza Soto, Karla Vicky

Zamudio Oré, Lidia Mavel

Lima - Perú

2026

Dedicatoria

A mi madre, mi primera maestra, mi mejor amiga, la fuerza que me empuja y mi eterno refugio. Gracias por tu amor y tu apoyo incondicional.

A mi padre, por su apoyo incondicional, su comprensión y su presencia. Cada logro es gracias a los dos.

A mi abuelito Manuel Tapia Contreras que me enseñó el valor de la fortaleza emocional y la ética profesional demostrándolo hasta el final de sus días.

Agradecimiento

A Dios con profunda gratitud, por su infinita misericordia, por las bendiciones diarias y guía constante en cada paso en mi vida.

Agradezco a mi madre por su apoyo incondicional en esta oportunidad, ya que cada logro es en parte gracias a ella.

A mi asesora Marlene Caffo Marruffo, por su apoyo y acompañamiento en la elaboración de mi estudio.

A la licenciada Olimpia Huamán y a los licenciados enfermeros del Hospital Uldarico Rocca Fernández por su apoyo en la realización de mi investigación.

ÍNDICE

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	1
<i>1.1.1. Problema general</i>	6
<i>1.1.2. Problemas específicos</i>	6
1.2. Antecedentes.....	6
<i>1.2.1. Internacionales</i>	6
<i>1.2.2. Nacionales</i>	8
1.3. Objetivos.....	11
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	11
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	11
1.4. Justificación.....	11
II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	13
<i>2.1.1. Estrés laboral</i>	13
<i>2.1.2. Análisis del Estrés laboral</i>	13
<i>2.1.3. Niveles del Estrés laboral</i>	15
<i>2.1.4. Dimensiones del Estrés laboral</i>	15
<i>2.1.5. Modelos teóricos del Estrés laboral</i>	18

2.1.6. <i>Mediciones del Estrés laboral</i>	21
2.1.7. <i>Enfermeros</i>	23
III. MÉTODO.....	24
3.1. Tipo de investigación.....	24
3.2. Ambito temporal y espacial.....	24
3.2.1. <i>Delimitación temporal</i>	24
3.2.2. <i>Delimitación espacial</i>	24
3.3. Variables.....	24
3.4. Población y muestra.....	24
3.4.1. <i>Población</i>	24
3.4.2. <i>Criterios de selección</i>	25
3.5. Instrumentos.....	25
3.6. Procedimientos.....	26
3.7. Análisis de datos.....	26
3.8. Consideraciones éticas.....	26
3.8.1. <i>Principio de autonomía</i>	26
3.8.2. <i>Principio de no maleficencia</i>	27
3.8.3. <i>Principio de beneficencia</i>	27
3.8.4. <i>Principio de justicia</i>	27
IV. RESULTADOS.....	28

V. DISCUSION DE RESULTADOS.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. REFERENCIAS	41
IX. ANEXOS	51
Anexo A. Matriz de consistencia	51
Anexo B. Matriz de operacionalización de variables	53
Anexo C. Instrumento para evaluar el estrés laboral	56
Anexo D. Matriz de datos	60
Anexo E. Consentimiento informado	63
Anexo F. Solicitud de autorización	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Aspectos Sociodemográficos en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025	28
Tabla 2 Nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025	31
Tabla 3 Nivel de estrés laboral desde la dimensión agotamiento emocional en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025	32
Tabla 4 Nivel de estrés laboral desde la dimensión realización personal en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025	33
Tabla 5 Nivel de estrés laboral desde la dimensión despersonalización en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025	34

Resumen

Objetivo: Describir el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. **Material y método:** Este estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Participaron 98 enfermeros. Se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el nivel de estrés laboral con escala tipo Likert, validez de 1 a través del V de Aiken y coeficiente Alpha de Cronbach de 0,730. **Resultados:** Se observó una presencia notable en cuanto al nivel de estrés laboral en los enfermeros. Respecto a las dimensiones agotamiento emocional, realización personal de los enfermeros se encontró en nivel medio de estrés laboral (66,3% y 70,4% respectivamente) y en cuanto a la dimensión despersonalización, el 54,1% presentaron niveles bajos de estrés laboral. **Conclusiones:** Para este estudio, predomina el nivel alto de estrés laboral expresado por un 35,7% de los enfermeros encuestados.

Palabras clave: estrés laboral, enfermería, agotamiento profesional (DeCS)

Abstract

Objective: To describe the level of occupational stress among nurses at the Essalud Uldarico Rocca Fernández Hospital. **Material and Method:** This was a basic study with a quantitative approach, a descriptive level, and a non-experimental, cross-sectional design. A total of 98 nurses participated. The Maslach Burnout Inventory (MBI) was applied to measure occupational stress using a Likert-type scale, with a validity of 1 through Aiken's V and Cronbach's alpha coefficient of 0,730. **Results:** A notable presence of occupational stress was observed among the nursing staff. Regarding the dimensions of emotional exhaustion and personal accomplishment, nurses exhibited medium levels of occupational stress (66.3% and 70.4%, respectively). In terms of the depersonalization dimension, 54.1% presented low levels of occupational stress. **Conclusions:** For this study, a high level of occupational stress predominates, expressed by 35,7% of the surveyed nurses.

Key words: work stress, nursing, burnout professional (DeCS)

I. INTRODUCCIÓN

El profesional de enfermería es un pilar esencial en el campo sanitario a nivel mundial, que se desarrolla en muchos ámbitos, sin embargo, debido a la naturaleza de sus diversas funciones, no está exento de padecer de estrés laboral debido a la presión continua que puede desencadenar en elevados niveles de agotamiento físico y mental. Generalmente esta presión es causada por un ambiente laboral negativo e insuficiente definidos por la sobrecarga laboral, déficit de insumos médicos, el clima organizacional desfavorable que no solo afecta la salud mental y física de los enfermeros, sino también repercute directa y negativamente en la eficiencia de sus funciones hospitalarias para el cuidado y la atención de los pacientes. (Jiménez y Navas, 2023)

1.1. Descripción y formulación del problema

La Organización Mundial de la Salud [OMS] menciona que el estrés laboral es la respuesta psicológica y fisiológica del cuerpo humano ante las demandas ocupacionales, debido al incremento de éste en relación a las aptitudes y competencias del empleado, que puede repercutir negativamente en su calidad de vida. (Instituto Nacional de Salud Pública [INSP], 2023)

Según el Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud Ocupacional [NIOSH] en Estados Unidos, define al estrés laboral como las respuestas emocionales y fisiológicas que una persona experimenta cuando sus propios recursos y habilidades no encajan a las demandas laborales, y esto incluye a los enfermeros, ya que diversos estudios confirman que la labor del profesional de enfermería es estresante. (Bekele y Shewangizaw, 2023)

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) menciona que el sistema de salud en general se ve evidenciado por los altos niveles de estrés laboral, fatiga, desgastes y

ausentismos, debido a que una cuarta parte de los profesionales de la salud a nivel mundial, incluyendo a los enfermeros, registraron varias condiciones de salud mental, dentro de ellos el estrés en el trabajo entre el 2020 y el 2022, que lamentablemente no se ha percibido una disminución considerable hasta la actualidad.

A nivel mundial se determinó que por encima del 50% de la población de enfermeros desarrollaron niveles superiores de estrés laboral, a diferencia de otras profesiones de la salud, ya que el profesional de enfermería se encuentra más cerca de los pacientes para brindarle una atención de calidad y resguardar su cuidado (Hossein et al., 2024). En Europa, de toda la población que pertenece al sector salud, principalmente quienes laboran en contacto directo con los pacientes como son los profesionales de enfermería, el 44% manifestó padecer de estrés laboral agudo. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2022)

En América Latina y el Caribe, los beneficios de salud mental para los enfermeros son deficientes, ya que el 31% solo cuentan con sistemas de cuidado integral, incluyendo servicios de soporte psicológico y emocional, por ende, esta cifra alarmante evidencia una falta de apoyo grave a los enfermeros, debido a que el estrés laboral se ha convertido en una parte inherente de la profesión. (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2025)

A nivel nacional, en un estudio que se realizó al profesional de enfermería en un hospital del Ministerio de Salud [MINSAL] en la región San Martín, el 64,29% y el 14,29% de los enfermeros presentaron un nivel medio y un nivel alto de estrés laboral respectivamente, considerando que el estrés laboral es una tendencia significativa en esta población, cuyos factores como la escasez de enfermeros, el clima negativo de autoritarismo y a veces agresividad, la carencia de equipos y materiales médicos en mal estado, las exigencias y la presión en el trabajo influyeron en esta problemática. (Seminario, 2023)

En los centros asistenciales del MINSA en Lambayeque, el 53,5% de los enfermeros presentaron niveles moderados de estrés laboral, a pesar que demostraron tener un alto nivel de inteligencia emocional frente al estrés laboral, esto no significa que los enfermeros estén exentos de esta problemática (Hurtado, 2024). En un hospital del MINSA, en Vitarte, Lima, el 57,45% de los enfermeros presentaron niveles medios de estrés laboral, un poco más de la mitad del total, asimismo, aspectos como la presión para atender y asistir a los pacientes en un tiempo reducido, las extensas horas de trabajo, la deficiencia en suministros médicos y servicios básicos fueron factores muy complejos de manejar y solucionar. (Collana y Cárdenas, 2023).

En otro hospital limeño, el 58,3% de los enfermeros presentaron niveles moderados de estrés laboral, un poco más de la mitad del total siendo una cifra relevante, cuyos factores como los aspectos organizacionales, las demandas y presiones laborales influyeron en esta problemática. Para afrontar el estrés en el trabajo, un 50% de los enfermeros emplearon estrategias centradas en la emoción y un 45% estrategias centradas en el problema ambas de manera adecuada, esto quiere decir que están aplicando sistemas eficientes y beneficiosas para la solución de problemas y el manejo de las emociones apropiadamente, sin embargo el 50% de los enfermeros emplearon otras estrategias como la distracción, la evitación y el desentendimiento, considerándose inadecuadas que conllevan a consecuencias negativas. A pesar que esta población de enfermeros presentó conocimientos notables para manejar el estrés laboral a través de herramientas efectivas y positivas, existe un predominio de esta problemática debido a factores organizacionales, demandas y presiones laborales, así como la utilización de estrategias deficientes en una parte de este grupo. (Correa, 2023)

Según varios estudios, existen muchas causas del estrés laboral en el profesional de enfermería, como la carga excesiva de trabajo, desorganización laboral (déficit de recursos,

relaciones conflictivas, falta de entendimiento de las funciones, formas de dirección), déficit de recursos humanos, jornadas laborales extensas, influencia de los factores ambientales como la temperatura y el ruido (Buitrago et al., 2021; Uwumboriyhie et al., 2024). Asimismo, las preocupaciones constantes sobre la protección de la salud son otro de los factores desencadenantes del estrés laboral en la población enfermera, debido a los contagios y muchas problemáticas sanitarias. (Stewart et al., 2023)

Paralelamente, en el estrés laboral, los factores estresantes en el entorno laboral conducen al desarrollo de tensiones psicológicas, conductuales o fisiológicas que resultan en efectos negativos de la salud a largo plazo en el personal de enfermería (Okuhara et al., 2021). A nivel fisiológico y mental, puede ocasionar el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, problemas musculoesqueléticos, asimismo, alteraciones en el comportamiento, desarrollo del trastorno de ansiedad, depresión o trastornos de sueño. A nivel organizacional puede traer como consecuencia ausentismos laborales, pésimo desempeño laboral, accidentes laborales y baja productividad. (Bibi et al., 2023; Buitrago et al., 2021)

En relación a toda esta problemática, las autoridades sanitarias internacionales y nacionales en general, deben implementar acciones contundentes y desarrollar iniciativas para disminuir la incidencia del estrés en el ámbito laboral (Aberhe et al., 2024). Esto ayudará a mejorar principalmente sus condiciones de trabajo, garantizando la seguridad al momento de rendir, adaptarse y mejorar la productividad de manera más eficiente (Rafiei et al., 2024). Se debe fortalecer la interacción y el trabajo en equipo, así como la utilización de la tecnología y las nuevas ideas, de esa manera se disminuirá y se tendrá una mejor gestión sobre la carga laboral (Nigussie et al., 2024). Asimismo, se debe brindar enseñanza a través de técnicas para fomentar el desarrollo de habilidades con el fin de que el personal de

enfermería pueda manejar y gestionar el estrés en el trabajo de manera más óptima (Montero et al., 2024). De esta manera, los enfermeros mejorarán su bienestar y su salud mental, la gestión en sus responsabilidades y su desenvolvimiento laboral, brindando un mejor cuidado y atención a los pacientes. (Adesina y Adesiyan, 2024)

Considerando esto, los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández situado en Lima, se ven afectados por diversas dificultades relacionadas al ambiente laboral como problema de comunicación y cooperación, incremento de la carga de trabajo, ya que, principalmente, se recibe minuto a minuto diferentes casos complicados y de alto riesgo, en las cuales peligra la vida del paciente, y que, a su vez, son generadores de estrés para el personal de enfermería. Asimismo, se prolongan muchas veces los horarios de trabajo, accediendo a rotaciones poco flexibles, inadecuado descanso, recursos insuficientes que expone a riesgos y condiciones difíciles de trabajo, pero también, conocimientos insuficientes en el manejo emocional, que puede conllevar a desarrollar estrés laboral, afectando el aspecto laboral en términos de baja productividad, la satisfacción laboral, la calidad del trabajo y la vida interpersonal del enfermero.

Con este trabajo de investigación se busca generar conocimiento científico que nos permita comprender la importancia de participar como profesional enfermero en investigaciones que aporten información en una población que se ve afectada en el aspecto emocional por esta condición de salud y que permita motivar a los directivos de dicho nosocomio al desarrollo y ejecución de estrategias para minimizar el riesgo de estrés laboral.

Por todo lo expuesto se formuló la siguiente interrogante:

1.1.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cuáles son los aspectos sociodemográficos en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral desde la dimensión agotamiento emocional en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral desde la dimensión realización personal en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral desde la dimensión despersonalización en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacionales

Cherian (2021) desarrolló un estudio en la India, cuyo objetivo fue investigar el estrés laboral de los enfermeros en diferentes hospitales de Kanjirapally Taluk y Kerala. El método fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo analítico, de corte transversal y diseño no experimental, encuestando a 60 enfermeras, obteniendo que el 50% experimentaron estrés laboral moderado, el 26,7% experimentaron estrés laboral leve y el 15% experimentaron estrés laboral grave. Se concluyó que todos los enfermeros padecen de algún nivel de estrés

laboral, no obstante, el estrés laboral moderado fue el más predominante en este estudio, siendo la mitad de la población.

Meri y Mustika (2024) realizaron un estudio en Pekanbaru, Indonesia, cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de los enfermeros del Hospital Islámico Ibnu Sina. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo analítico, de corte transversal y diseño no experimental, con una población de 120 enfermeras, de las cuales, el 50% experimentaron estrés laboral moderado, el 26,7% presentó nivel de estrés laboral bajo y el 23,3% experimento estrés laboral grave. Llegaron a la conclusión que el estrés laboral es un problema predominante en esta población de enfermeros, que incluye una cantidad porcentual significativa experimentando niveles de estrés laboral que requieren herramientas y estrategias prácticas que puedan ayudar a gestionar el estrés en el trabajo y a mejorar su bienestar físico y emocional.

García et al. (2024) realizaron una investigación en México teniendo como objetivo identificar el nivel de estrés laboral en enfermeros adscritos a un hospital público de Tabasco. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental, teniendo como población a 50 enfermeros, dando como resultado que el 66% presentan un nivel medio, un 28% presentan nivel alto y un solo enfermero se encuentra en un nivel crítico, concluyendo que el estrés laboral es una problemática fundamental en esta población, es decir, casi la totalidad de los enfermeros padece un nivel significativo de estrés en el trabajo, es por ello, que se debe liderar la implementación de programas de bienestar que ayuden al manejo del estrés, con el fin de prevenir repercusiones negativas en su bienestar a largo plazo.

Thamima et al. (2023) en Bangladesh, realizaron una investigación con el objetivo de evaluar el nivel de estrés laboral entre los enfermeros que trabajan en los Hospitales Distritales Mohammed Ali de Bogra y Joypurhat. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo analítico, diseño no experimental de corte transversal, cuya población fue de 232 enfermeras, encontrando que el 91,4% no experimentaron estrés, el 5,2% experimentaron estrés leve y el 3,4% experimentaron estrés moderado, demostrando que 1 de cada 10 enfermeras se vieron afectadas por un nivel de estrés laboral leve a moderado. Los hallazgos reflejan un ambiente laboral favorable donde la mayoría de los enfermeros no presentaron estrés, aunque, los datos arrojaron que un 8,6% evidenciaron estrés laboral leve a moderado.

Dolok et al. (2024) en Indonesia realizaron un estudio cuyo objetivo fue describir el nivel de estrés laboral experimentado por las enfermeras en la sala de hospitalización para adultos del Hospital Regional de Dabos e identificar la clasificación del estrés laboral que experimentan. La metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental participando 45 enfermeras, teniendo como resultado el 53,33% del total presentaron estrés laboral leve, seguido del 35,36% del total, quienes presentaron estrés laboral severo y el 11,11% presentaron estrés laboral moderado, concluyendo que el nivel de estrés laboral leve es el más predominante en la población enfermera, lo cual es adecuado, sin embargo, el aumento porcentual del nivel severo de estrés laboral es alarmante y esto requiere de atención.

1.2.2. Nacionales

Matos (2021) en Lima Callao, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla. El método fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de corte transversal y diseño no

experimental, teniendo como población a 30 enfermeros cuyos resultados fueron que el 80% del total presentaron nivel de estrés laboral medio, el 10% presentaron nivel alto y el 3% nivel de estrés laboral bajo. Respecto a la dimensión agotamiento emocional, el 45% del total resultó en un nivel de estrés laboral medio; respecto a la dimensión realización personal, el 75% del total resultó en un nivel de estrés laboral alto; respecto a la dimensión despersonalización, el 65% del total resultó en un nivel de estrés laboral bajo. Llegó a la conclusión que el nivel medio de estrés laboral es el más predominante en esta población, asimismo, las dimensiones agotamiento emocional y realización personal arrojaron porcentajes significativos y contrastantes de estrés laboral.

Sánchez y Fernández (2021) en Cajamarca, realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del hospital Santa María de Cutervo. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental, con una población de 52 enfermeras, obteniendo como resultados que el 60% presentaron nivel de estrés laboral medio, el 20% presentaron respectivamente nivel alto y bajo de estrés laboral. En relación a la dimensión agotamiento emocional el 53,3% presentaron nivel medio de estrés laboral; respecto a la dimensión realización personal el 40% presentaron un nivel de estrés laboral medio y bajo la dimensión despersonalización el 76,6% presentaron nivel medio de estrés laboral. Llegaron a la conclusión que hay una predominancia del nivel medio de estrés laboral en las enfermeras, que fue determinado con mayor predominancia por las dimensiones agotamiento emocional y la despersonalización, asimismo, menos de la mitad de los enfermeros encuentran satisfacción en el trabajo.

Sebastián (2022) en Lima Norte, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales. El método fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental, teniendo como población a 184 enfermeros cuyos resultados fueron que el 51% presentaron nivel bajo, el 43% nivel medio y el 6% nivel alto de estrés laboral. El investigador concluyó que, si bien un poco más de la mitad del total presentaron niveles bajos de estrés laboral, hay presencia de niveles medios y altos de estrés laboral de manera conjunta en casi la mitad de la población.

Mascco y Purihuaman (2023) en Lima Norte, realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar el estrés laboral de los enfermeros en el área de emergencias en una institución de salud en Collique. El método fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental, teniendo como población a 30 enfermeros cuyos resultados fueron que el 54% presentaron nivel medio, el 31% nivel alto y el 15% nivel bajo de estrés laboral. Llegaron a la conclusión que el nivel medio de estrés laboral fue el más predominante, sin embargo, no se debe pasar desapercibido que un grupo notable presentaron niveles altos de estrés laboral.

Macedo (2024) realizó un estudio en el Cusco cuyo objetivo fue comparar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en cuatro áreas de un hospital de dicha región. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo comparativo, diseño no experimental y de corte transversal, con una población de 51 enfermeros cuyos resultados fueron que un 74,5%, 23,5%, 2% presentaron estrés laboral medio, bajo y alto respectivamente. El investigador concluyó que el nivel medio de estrés laboral fue el que más predominó en este estudio.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Describir el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar los aspectos sociodemográficos en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.

Identificar el nivel de estrés laboral desde la dimensión agotamiento emocional en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.

Identificar el nivel de estrés laboral desde la dimensión realización personal en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.

Identificar el nivel de estrés laboral desde la dimensión despersonalización en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.

1.4. Justificación

A Nivel teórico, este estudio se apoyó en la Teoría de Bakker y Demerouti, que describe como las demandas y los recursos laborales condicionan en la salud y el rendimiento en el trabajo, de manera que, luego de ser ejecutado se ofrecerá una imagen definida de la situación mental de los enfermeros, identificando la presencia de niveles altos de estrés laboral, los principales factores que influyen en el desarrollo de esta problemática y comprender la repercusión negativa del estrés laboral en la salud, siendo posible la implementación de medidas para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los enfermeros.

Se fundamenta de manera práctica porque los hallazgos obtenidos motivaron a las autoridades de la institución a tomar interés por las graves consecuencias a esta problemática tanto en la salud físico y mental de los enfermeros como en el desempeño de sus labores.

Metodológicamente este estudio utilizó un instrumento ampliamente reconocido, con una óptima confiabilidad y validez para su aplicación, que servirá a futuros trabajos que profundicen sobre el estudio del estrés laboral que influye en la salud físico y mental del profesional de enfermería y en otros profesionales de la salud.

Finalmente, tiene una relevancia social, porque con los hallazgos obtenidos se buscó sensibilizar a la alta dirección de la institución sobre el impacto de las situaciones estresantes que circunscribe a los profesionales enfermeros, pieza fundamental en el marco de la salud que día a día se enfrenta a la presión del trabajo y a otros factores estresantes, deteriorando su salud físico y mental de manera paulatina.

I. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. Estrés laboral

Según Bakker et al. (2023) el estrés laboral es una respuesta debido al resultado de la consecuencia del desgaste de la salud del trabajador por la ineficiencia de recursos para poder afrontar las altas demandas laborales de manera efectiva.

Por otro lado, Peter Van Meurs define al estrés laboral como una reacción negativa a los factores estresantes, debido a la interpretación del trabajador, ya sea como un peligro o amenaza en el campo laboral, y eso dependerá de sus experiencias y aprendizajes. (Pérez et al., 2023)

De acuerdo con Karasek, el estrés laboral es la respuesta al vínculo entre la alta presión psicológica laboral y la falta de capacidad del trabajador para la toma de decisiones y el manejo de sus labores en el trabajo. (Reyes et al., 2024)

Cabe mencionar que el estrés laboral viene a ser la reacción a los estímulos laborales por parte del trabajador, debido a que sus recursos son deficientes a las exigencias del trabajo, asimismo, la manera de interpretar su ambiente laboral tomará un papel muy importante a la hora de catalogarlo como una amenaza, ya que eso repercutirá negativamente en su bienestar físico y mental.

2.1.2. Análisis del estrés laboral

A. Síntomas del Estrés laboral. Según la OMS, la persona que presenta estrés laboral puede experimentar síntomas como tensión muscular, elevación de la presión arterial

y frecuencia cardíaca, sensación de miedo, ansiedad, irritabilidad, cambios de humor, fatiga emocional y física, baja capacidad para afrontar los problemas, déficit en la concentración. (INSP, 2023)

B. Manejo del Estrés laboral. Una adecuada planificación en los horarios, la priorización de responsabilidades según la urgencia, la transferencia de algunas tareas dependiendo de su complejidad y los descansos intermedios mejorará la administración del tiempo y evitará que la persona caiga en el agotamiento. Por otro lado, la búsqueda de apoyo influye positivamente en el trabajador, con el fin de evitar la saturación físico-mental y mantener en buenas condiciones el bienestar emocional. La práctica de la comunicación asertiva en el trabajo permitirá expresar las necesidades y desacuerdos de manera clara y respetuosa con el fin de crear un ambiente laboral más comfortable. Por otro lado, el aprendizaje de herramientas para la solución de problemas ayudará a afrontar de manera óptima las dificultades en el trabajo, disminuyendo el impacto del estrés laboral. Asimismo, los cambios en los hábitos y estilo de vida repercutirán de manera positiva en la salud mental de una persona, ya que existen varias investigaciones evidenciando que la práctica de actividad física, técnicas de relajación, hábitos saludables como evitar el exceso consumo de alcohol, el tabaquismo, las drogas y una de alimentación sana, son fundamentales para reducir el estrés laboral. No obstante, el acompañamiento psicológico es esencial para un buen manejo del estrés en el trabajo, debido a que asimilará nuevas estrategias cognitivas. (Sociedad Psicológica Australiana [APS], s.f.)

C. Prevención del Estrés laboral. Las instituciones y empresas destinadas al trabajo deben fortalecer la promoción de la salud mental en los empleados a través de la planificación y ejecución de programas de estrategias para el manejo del estrés laboral en sus trabajadores, así como la regulación y mejoramiento de las condiciones de trabajo en todos

sus aspectos, con el fin de garantizar un ambiente íntegro y confortable psicológicamente para prevenir la incidencia del estrés laboral. (Madhavi y Srinivas, 2023; Rugulies et al., 2023)

2.1.3. Niveles del estrés laboral

A. Nivel alto. El enfermero presentará baja autoestima, sumisión, disminución de la autoconfianza, estancamiento profesional que si se mantiene en el tiempo repercutirá negativamente en su bienestar físico y emocional (Ramírez, 2020).

B. Nivel medio. En este nivel el enfermero experimentará desgano, apatía, además de mostrar falta de compromiso y empeño en el trabajo (Ramírez, 2020).

C. Nivel bajo. El enfermero mantiene su compromiso y dedicación en el trabajo, mostrando sensibilidad y empatía hacia los usuarios y/o pacientes (Ramírez, 2020).

2.1.4. Dimensiones del Estrés laboral

La investigación de la variable estrés laboral tomó en cuenta las dimensiones propuestas por Maslach y Jackson, quienes formularon y plantearon una definición para operacionalizar el estrés laboral y su efecto acumulativo cuyas características son: Agotamiento emocional, realización personal y despersonalización. (Edú-Valsania et al, 2022)

Maslach utiliza estas dimensiones para explicar que el estrés laboral no es solo "estar cansado", sino un desgaste de la relación entre la persona y su trabajo. Es el resultado de un entorno donde hay demasiada carga y muy poco apoyo, haciendo que el trabajador pierda su humanidad y su sentido de logro.

A. Agotamiento emocional. Se exterioriza a manera de sentimientos y sensaciones de no poder contribuir más, en el cual la persona experimentará síntomas de fatiga físico y emocional (Barreto y Salazar, 2021). Las personas que manifiestan este tipo de sensaciones evidencian dificultades en adaptarse al medio laboral, puesto que hay una disminución y en algunos casos carecen de la energía suficiente para afrontar las tareas laborales (Edú-Valsania et al, 2022). Esta dimensión describe a sus indicadores como:

A1. Evaluación del cansancio por trabajo en el Servicio. Se observa la disminución de energía tanto física como mental por parte del empleado, debido a las altas demandas laborales, permitiendo desarrollar deseos de abandono. (Harju et al., 2023)

A2. Nivel de cansancio al inicio del día. Es la disminución de los niveles de energías al despertarse. Esto se debe a muchos factores que demanden esfuerzos físicos y/o mentales, como es el caso de las extensas jornadas laborales que pueden ocasionar riesgos negativos en la salud integral del empleado, ya que modifican el sueño y la vigilia no pudiendo recuperar las energías requeridas luego de un extenuante trabajo. (Soruce y Roberto, 2025)

A3. Evaluación del cansancio al finalizar el turno de trabajo. Se entiende por la observación al desgaste de energías y sensación de agotamiento después de haber generado esfuerzo y dedicación a las responsabilidades correspondientes en el aspecto laboral. (Morales et al., 2024)

B. Realización personal. Esta dimensión refleja la autoevaluación profesional por parte del trabajador sobre la capacidad para desempeñar sus labores de manera eficaz. También se traduce en el autoanálisis de la productividad, de sus destrezas, sus aspectos morales, así como sus habilidades de afrontamiento (Edú-Valsania et al, 2022). Los indicadores que corresponden a esta dimensión son los siguientes:

B1. Nivel de relaciones con los pacientes. Es el grado de conocimiento en habilidades y aptitudes que un personal de salud posee para crear un ambiente de calidez al momento de relacionarse con el paciente. (Díaz et al., 2020)

B2. Nivel de eficacia en la solución de los problemas de los pacientes. Implica el grado de conocimiento que presenta el personal sanitario sobre herramientas y estrategias para identificar, analizar y resolver situaciones complejas que el paciente puede presentar de manera integral. (Carrión, 2025)

B3. Nivel de facilidad para crear un clima agradable con los pacientes. Es el grado de desenvolvimiento que el personal asistencial debe presentar para brindar un ambiente de accesibilidad y confianza a los pacientes, ya que esto repercutirá positivamente en su bienestar y recuperación. (Carrión, 2025; Vargas et al., 2020)

C. Despersonalización. Está definida como una respuesta de desapego, indiferencia y despreocupación hacia las labores que se realizan y/o a las personas que lo reciben. Se evidencia en actitudes y comportamientos negativos o inadecuados, irritabilidad y distanciamiento emocional hacia usuarios de servicios, pacientes o clientes (Edú-Valsania et al, 2022). Esta dimensión contiene a los siguientes indicadores:

C1. Nivel de trato con pacientes como si fueran objetos impersonales. Se entiende como las actitudes de deshumanización que el personal de salud presenta ante el paciente, es decir, de ser tratado como un objeto de manera insensible e indiferente, devaluando su estado emocional y su dignidad. Esto se debe a que muchas veces se enfocan más en sus competencias y habilidades de la misma profesión, en vez de percibir al paciente como un ser humano. (Lekka et al., 2022)

C2. Nivel de preocupación con los pacientes. Es el grado de profundidad en el cuidado humanizado del personal sanitario que brinda a los pacientes, mostrando empatía e interés que va más allá del aspecto técnico procedimental. (Linares et al., 2022)

2.1.5. Modelos teóricos del Estrés laboral

A. Modelo de Riesgo Psicosocial de Demanda-Control de Karasek. Este modelo explica la relación entre las demandas del trabajo (presión y la sobrecarga laboral, así como las exigencias psicológicas) y el control (la capacidad de autonomía por parte del trabajador frente a sus responsabilidades laborales). Si hay demasiada demanda y el trabajador posee un bajo control sobre ello, presentará una elevada amenaza de estrés laboral; asimismo, si hay alta demanda y alta capacidad de control, el trabajador presentará mejor afrontamiento ante el estrés laboral debido al buen autocontrol emocional y además beneficiará el aprendizaje. (Vallejo et al., 2020)

B. Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist. Este modelo explica la relación entre la dedicación laboral y los incentivos que recibe el trabajador. El empeño y la dedicación que realiza el trabajador debe ser valorado a través de un reconocimiento de estima y respeto, entrega de incentivos o beneficios, ya que eso repercutirá positivamente en su motivación y por ende en su productividad. Si los esfuerzos considerables por parte del trabajador frente a las constantes exigencias laborales son ignorados o minimizados, puede desencadenar estrés laboral y a la larga, consecuencias negativas en su bienestar físico y emocional, repercutiendo negativamente en su desenvolvimiento laboral. (Reyes et al., 2024)

C. Modelo Cibernético del Estrés Laboral de Edwards. Este modelo explica la relación entre lo que el trabajador percibe de su entorno laboral y lo que el trabajador desea de ello (metas o condiciones ideales). Se llama cibernético porque funciona como un

mecanismo de autorregulación, es decir, cuando compara constantemente su entorno laboral presente con sus deseos, y al detectar el error ejecuta acciones para corregir esa discrepancia como modificar su percepción sobre el entorno, cambiar sus metas o deseos, modificar su entorno para que se ajusten a sus deseos. Todo esto con el fin de volver a su estado ideal. El estrés laboral aflora cuando hay una discrepancia negativa entre lo que el trabajador percibe y lo que espera por parte del entorno laboral, que si se mantiene en el tiempo sin una solución puede deteriorar el bienestar físico y emocional del trabajador. (Lobos, 2022)

D. Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs. Esta teoría explica que el estrés laboral se origina debido a la percepción del entorno laboral por parte del trabajador y su capacidad de poder lidiar, ya que el entorno no es quien netamente causa el estrés. Esto se debe a cuatro aspectos:

D1. Estímulo estresante. Causante del estrés si el trabajador lo percibe como amenaza, ya que el estímulo en sí no lo es.

D2. Experiencia estresante. Es la sensación consciente percibida por el trabajador de experimentar estrés.

D3. Respuesta general no específica al estrés. Es la activación integral del cuerpo humano, con el fin de disponerse para la acción.

D4. Experiencia de la respuesta al estrés. Las sensaciones físicas y mentales que el trabajador experimenta conscientemente luego de la reacción al estrés. (Pérez et al., 2023)

E. Teoría de las Demandas-Recursos laborales de Bakker y Demerouti. Esta teoría explica la repercusión de la relación entre las demandas y recursos laborales sobre el rendimiento laboral para el desarrollo del estrés en el trabajo. Las demandas laborales vendrían a ser la acumulación de trabajo excesivo, horarios rigurosos, responsabilidad

excesiva, presión de exigencias, etc. Por otro lado, los recursos laborales vendrían a ser las fortalezas físicas y psicológicas del trabajador; sociales y organizacionales por parte del ambiente laboral que reducen el impacto de las exigencias laborales. Cuando existe un déficit de recursos laborales tanto por el mismo trabajador como por su red de apoyo laboral, y no puede afrontar las altas exigencias en el trabajo, puede desencadenar estrés laboral que a la larga repercutirá negativamente en su bienestar físico y emocional.

Por otro lado, si los niveles de estrés laboral permanecen altos y se mantienen en el tiempo pueden traer como consecuencia condiciones psicológicas como el Síndrome de Burnout, es decir, el desgaste paulatino físico y mental desencadenado por la constante exposición del trabajador a las altas demandas laborales utilizando sus recursos deficientes. Bakker y Demerouti siguieron el Modelo Clásico del Síndrome de Burnout de Christina Maslach, del cual se miden en tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal. Según la Teoría de las Demandas y Recursos laborales, las demandas laborales son el impulsor fundamental del Agotamiento Emocional; y los Recursos laborales deficientes conduce a la Despersonalización y la baja Realización Personal en el trabajador. Bakker y Demerouti mencionaron que las tres dimensiones del síndrome de Burnout también son utilizables para medir el estrés laboral, especialmente los niveles altos e identificar los aspectos severos prolongados. (Bakker et al., 2023)

La presente investigación se guía de esta teoría, sirviendo como sustento científico para analizar y comprender el fenómeno del estrés laboral relacionado al desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles, para luego medir y relacionar las dimensiones agotamiento emocional, realización personal y despersonalización de Maslach en los enfermeros.

2.1.6. Mediciones del Estrés laboral

Según Patlán (2019), el estrés laboral se mide bajo la realización de un diagnóstico en un grupo poblacional de empleados, con el propósito de determinar el estrés laboral, conforme a una teoría o modelo científico que respalde su estudio. Asimismo, se aplica una evaluación, que consiste en la medición del estrés laboral a través de la utilización de instrumentos específicos.

A. Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ). Creado por Karasek rigiéndose a su modelo de Riesgo Psicosocial de Demanda-Control que se enfoca en investigar la vinculación entre las demandas psicológicas, la libertad de decisión y el apoyo social en el ambiente laboral con el fin de detectar aspectos o factores en el trabajo que incitan al desarrollo del estrés laboral, para que posteriormente pueda ser posible la toma de acciones por parte de las empresas para la mejora del campo laboral. (Cirami et al., 2023)

B. Cuestionario de Estrés Laboral (JSS). Creado por Charles Spielberger y Peter Vagg en 1984, cuyo propósito es descubrir y medir los aspectos o factores frecuentes que generan estrés en el trabajador. Este instrumento se enfoca en dos dimensiones: La intensidad, que determina el nivel de gravedad que percibe el empleado sobre las situaciones que causan estrés; y la frecuencia, que determina la continuidad que esas situaciones estresantes se presentan en el trabajo. (Spielberger y Vagg, 2021)

C. La Escala de Estrés Laboral de la OIT y la OMS. Fue desarrollada por la OIT y la OMS, luego fundamentada por Ivancevich y Matteson en 1989 cuyo propósito es identificar y medir el estrés laboral y los riesgos relacionados con los aspectos mentales y sociales. Este instrumento menciona a los elementos causantes del estrés laboral en siete dimensiones: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del Supervisor, Cohesión y Respaldo Grupal. (Martínez et al., 2022)

D. El Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Es un instrumento mundialmente aceptado y empleado para medir el Estrés laboral y el Síndrome de Burnout, creado por Christina Maslach y Susana Jackson en 1981. En la primera versión de 1981 el instrumento estaba conformado por las dimensiones Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal e Implicación con el Trabajo, con un total de 25 ítems. En la versión de 1986 se realizaron modificaciones para fijar con 22 ítems y eliminar la dimensión Implicación con el Trabajo debido a un desajuste en la fase de la validación, quedándose solo con las tres últimas dimensiones para una mayor precisión, de las cuales son conocidas hasta el día de hoy (Olivares, 2017). Las tres dimensiones del instrumento de Maslach son válidas para aplicarlo en la medición general del estrés laboral, especialmente los altos niveles, e identificando los aspectos severos que se mantienen en el tiempo. (Bakker et al., 2023; Olivares, 2017)

El estrés laboral puede ser estudiado y medido partiendo de distintas corrientes científicas acompañado de la utilización de instrumentos, dependiendo del propósito y la tentativa del investigador, además de los aspectos específicos laborales de los cuales se desea enfocar. En este estudio, se utilizará el Inventario de Burnout de Maslach con la finalidad de describir e identificar el nivel de estrés laboral en relación a sus dimensiones en su forma grave y la repercusión negativa a largo plazo, siendo el agotamiento emocional que abarca desde el ítem 1 hasta el ítem 9; la realización personal que abarca desde el ítem 10 hasta el ítem 17 y la despersonalización que abarca desde el ítem 18 hasta el ítem 22, conformado dicho instrumento por un total de 22 Ítems.

2.1.7. Enfermeros

Son aquellos profesionales que están altamente capacitados por una formación científica y práctica en enfermería, disciplina que se encarga del cuidado de las personas sanas o enfermas, así como la prevención de enfermedades y la rehabilitación del bienestar integral, lo cual se rige a ciertas normativas y aspectos éticos para ser ejercida (Consejo Internacional de Enfermeras [CIE], 2025). Los enfermeros realizan turnos de trabajo de 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo las guardias nocturnas, asimismo, llevan a cabo varios servicios como es la atención a los pacientes, ya sea en situaciones de emergencias, procedimientos o cuidados; prevención y promoción de la salud; gestión administrativa en salud; en investigación, y otros aspectos dentro de sus competencias (Colegio de Enfermeros del Perú [CEP], 2023). A consecuencia de la sobrecarga laboral relacionada a sus diversas responsabilidades, los enfermeros son vulnerables al agotamiento emocional, desarrollando comportamientos de despersonalización, es decir indiferencia y desinterés, lo cual influye negativamente en el cuidado y la atención a los pacientes; asimismo, ocurre un aspecto muy importante por parte de los enfermeros, y es que en su mayoría experimentan una baja realización personal, debido a que sus esfuerzos y su productividad no son valorados y muchas veces son ignorados. (CEP, 2020, 2021)

Actualmente la definición de enfermera según la CIE no solo se enfoca en brindar cuidados a los pacientes y a la población, también se desempeña en otros aspectos como líder, educadora, investigadora y promotora de la salud que incide dinámicamente en la política sanitaria aportando positivamente al desarrollo de la profesión. (CIE, 2025).

II. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal.

3.2. Ámbito temporal y espacial

3.2.1. *Delimitación temporal*

Esta investigación se realizó durante el período de enero a diciembre del año 2025 hasta febrero del 2026.

3.2.2. *Delimitación espacial*

Se llevó a cabo en el Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, ubicado en el distrito de Villa el Salvador, durante el año 2025.

3.3. Variables

VI: Nivel de Estrés laboral

Agotamiento emocional

Realización personal

Despersonalización

3.4. Población y muestra

3.4.1. *Población*

Se tomó un muestreo no probabilístico por conveniencia correspondiente a 98 enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández.

3.4.2. Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Enfermeros pertenecientes a todas las áreas con contrato por tiempo definido e indefinido.

Enfermeros que firmaron el consentimiento para su participación como respaldo de su aceptación voluntaria en el estudio.

Criterios de exclusión:

Enfermeros que se encontraron en pasantía en el Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández.

Enfermeros que no asistieron a laborar el día de la recolección de datos.

3.5. Instrumento

El instrumento para medir el Nivel de Estrés laboral, se basó en el cuestionario de “Maslach Burnout Inventory (MBI)” diseñado por Christina Maslach y Susana Jackson en 1981, adaptado por Ramírez (2020), con validez de 1 a través del V de Aiken y coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,730.

Este instrumento tiene tres dimensiones, 22 ítems, de los cuales los 9 primeros ítems (1,2,3,4,5,6,7,8,9) pertenecen a la dimensión Agotamiento emocional, los 8 siguientes ítems (10,11,12,13,14,15,16,17) pertenecen a la dimensión Realización Personal y los 5 ítems restantes (18,19,20,21,22) pertenecen a la dimensión despersonalización. Consta de una escala de tipo Likert con 5 opciones de respuestas: 1 equivale a “Totalmente en desacuerdo”, 2 equivale a “En desacuerdo”, 3 equivale a “Indeciso”, 4 equivale a “De acuerdo” y 5 equivale a “Totalmente de acuerdo”. La escala de valoración se clasifica de la siguiente manera: Para el estrés laboral es Alto (54-90), Medio (17-53) y Bajo (1-37). Para la

dimensión Agotamiento emocional es Alto (31-45), Medio (16-30) y Bajo (1-15); para la dimensión Realización personal es Alto (27-39), Medio (14-26) y Bajo (1-13); y para la dimensión Despersonalización es Alto (24-74), Medio (9-16) y Bajo (1-8).

3.6. Procedimientos

Se solicitó el permiso correspondiente mediante un documento a la directora del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, con el propósito de obtener la autorización para la aplicación del instrumento.

Luego se realizó una reunión informativa con el jefe del departamento de enfermería. Se coordinó sobre el día y la hora de la aplicación del instrumento.

Finalmente se solicitó el consentimiento informado para realizar la aplicación del instrumento durante un tiempo máximo de 20 minutos.

3.7. Análisis de datos

Luego del recojo de la información, se ejecutó el procesamiento estadístico y descriptivo. La estadística descriptiva mostró la información recogida en el instrumento mediante una matriz Excel, luego se filtró a través del paquete estadístico SPSS versión 27 para el análisis de datos y la elaboración del diseño de tablas.

3.8. Consideraciones éticas

3.8.1. Principio de autonomía

A los profesionales de enfermería, se les informó el objetivo de la investigación, seguidamente, se les proporcionó el consentimiento informado, por lo que podrán decidir de manera voluntaria si están de acuerdo o no en participar en el estudio.

3.8.2. Principio de no maleficencia

No se causó ningún tipo de daño intencional, se garantizó la seguridad de todos los participantes. Toda la información recolectada fue utilizada únicamente con el propósito de la investigación; la información recopilada se aplicó anónimamente, garantizando el respeto a la privacidad de los profesionales de enfermería que participaron en la investigación.

3.8.3. Principio de beneficencia

Los resultados que se obtuvieron de la investigación contribuyeron a identificar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería, asimismo, fomentarlos a la concientización sobre su situación emocional e incentivarlos a tomar determinaciones para que puedan gestionar de manera correcta el estrés en el trabajo y mejorar su bienestar general.

3.8.4. Principio de Justicia

Se garantizó el respeto hacia los derechos y la dignidad de todos los participantes, brindándoles un trato amable y cortés, sin ningún tipo de perjuicio o discriminación.

IV. RESULTADOS

Seguidamente, se exponen las siguientes tablas:

4.1. Aspectos Sociodemográficos

Tabla 1

Aspectos sociodemográficos en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025

Aspectos Sociodemográficos		n	%
Edad	Sin respuesta	1	1,0
	Entre 30 y 40 años	16	16,3
	Más de 40 años	81	82,7
Total		98	100,0
Sexo	Sin respuesta	2	2,0
	Femenino	90	91,8
	Masculino	6	6,1
Total		98	100,0
Estado civil	Sin respuesta	2	2,0
	Casado	50	51,0
	Soltero	26	26,5
	Conviviente, divorciado, viudo, separado	20	20,2
Total		98	100,0
Procedencia	Sin respuesta	2	2,0
	Lima	52	53,1
	Provincia	44	44,9
Total		98	100,0
Carga familiar	Sin respuesta	1	1,0
	Ninguna	13	13,3

	Una persona	23	23,5
	Más de una persona	61	62,2
Total		98	100,0
Condición de vivienda	Sin respuesta	2	2,0
	Propia, de material noble y recursos esenciales	75	76,5
	Alquilada, de material noble y recursos esenciales	15	15,3
	Propia, de material rústico y sin recursos esenciales	6	6,1
Total		98	100,0
Condición de trabajo	Sin respuesta	1	1,0
	Contrato CAS	18	18,4
	Contrato indeterminado	74	75,5
	Contrato por terceros	1	1,0
	Nombrado	4	4,1
Total		98	100,0
Trabaja en otra institución	Sin respuesta	2	2,0
	Si	16	16,3
	No	80	81,6
Total		98	100,0
Horas laborales semanales	Sin respuesta	3	3,1
	De 30 a 40 horas	65	66,3
	más de 40 horas	30	30,6
Total		98	100,0

	Sin respuesta	2	2,0
Tiempo de servicio	Menos de un año	5	5,1
	Más de un año	91	92,9
Total		98	100,0

Nota. El 82.7% de los enfermeros tienen más de 40 años y el 91.8% son de sexo femenino, en su mayoría son mujeres y el 51% fueron casados. La diferencia entre los procedentes de Lima y los de provincia fue de 8.2%, el 62.2% mantienen más de una persona y 76.5% viven en casa propia y los recursos familiares necesarios. En cuanto a la condición de trabajo, solo el 4.1% son nombrados, la mayoría están ligados a contrato indeterminado representado por el 85%, luego el 81.6% trabaja solo en este hospital de estudio, el 66.3% trabajan en jornadas de 30 a 40 horas, sin embargo, un importante 30.6% trabajan más de 40 horas semanales y el 92.9% tienen más de un año de servicio.

4.2. Resultados Descriptivos

Tabla 2

Nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández.

Lima, 2025

Nivel de estrés laboral	N	%
Bajo	29	29,6
Medio	34	34,7
Alto	35	35,7
Total	98	100,0

Nota. La mayor cantidad de los enfermeros encuestados presentaron niveles altos de estrés laboral que corresponde a un 35,7%, seguido del 34,7% quienes experimentaron niveles medios de estrés laboral y un 29,6% presentaron niveles bajos de estrés laboral.

Tabla 3

Nivel de estrés laboral desde la dimensión agotamiento emocional en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025

Nivel de estrés laboral	N	%
Bajo	31	31,6
Medio	65	66,3
Alto	2	2,0
Total	98	100,0

Nota. Respecto a la dimensión agotamiento emocional, la mayor parte de los profesionales enfermeros que corresponde al 66,3% presentaron niveles medios de estrés laboral, el 31,6% presentaron niveles bajos de estrés laboral y el 2% presentaron niveles altos de estrés laboral.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral desde la dimensión realización personal en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025

Nivel de estrés laboral	N	%
Bajo	20	20,4
Medio	69	70,4
Alto	9	9,2
Total	98	100,0

Nota. Respecto a la dimensión realización personal, la mayoría de los enfermeros que corresponde al 70,4% experimentaron niveles medios de estrés laboral, el 20,4% experimentaron niveles bajos de estrés laboral y finalmente el 9,2% experimentaron niveles altos de estrés laboral.

Tabla 5

Nivel de estrés laboral desde la dimensión despersonalización en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025

Nivel de estrés laboral	N	%
Bajo	53	54,1
Medio	44	44,9
Alto	1	1,0
Total	98	100,0

Nota. Respecto a la dimensión despersonalización, gran parte de los enfermeros que corresponde al 54,1% experimentaron niveles bajos de estrés laboral, el 44,9% experimentaron niveles medios de estrés laboral y finalmente un 1% experimentó niveles altos de estrés laboral.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

El estrés laboral en los enfermeros es una problemática cada vez más predominante dentro del sector salud, debido a la naturaleza de su labor, estos tienen en sus manos la importante responsabilidad del cuidado del paciente en todos sus aspectos además de afrontar muchos retos y dificultades inherentes a ello, así como su entorno laboral. En consecuencia, la prolongación del estrés laboral en el tiempo puede causar a la larga un deterioro en su bienestar físico y mental que no solo repercutirá negativamente en su salud sino en la de los pacientes. (Hernández, 2025)

En el Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández de manera general, los hallazgos demostraron que los profesionales enfermeros (35,7%) presentaron un nivel alto de estrés laboral; este resultado discrepa de lo observado con los estudios de Cherian (2021), Meri y Mustika (2024), Mascco y Purihuaman (2023), García et al. (2024), Matos (2021), Macedo (2024), Sánchez y Fernández (2021) donde el 50%, 54%, 66%, 80%, 74,5% y 60% respectivamente tuvieron el mayor predominio del nivel de estrés laboral moderado. Esto se explicaría quizá porque las demandas laborales (sobrecarga laboral, la presión de exigencias, etc.) están sobrepasando frente a los recursos disponibles (fortalezas físicas, psicológicas, red de apoyo social del enfermero) que son apenas suficientes para evitar el colapso total en un grupo (nivel medio de estrés laboral), pero insuficientes para proteger a la otra parte que ya presenta un desgaste considerable (nivel alto de estrés laboral). (Bakker et al, 2023)

Del mismo modo, para este estudio se encontró un 34,7% de enfermeros con nivel medio de estrés laboral lo que difiere al predominio de nivel bajo de estrés laboral (51% y 53,33% respectivamente) reportados por Sebastián (2022) y Dolok et al. (2024). Esto indica que un poco más de la mitad de la población de ambos estudios aún poseen los recursos necesarios para afrontar el entorno laboral de manera óptima, siendo estos los recursos

laborales como la fortaleza físico emocional por parte del enfermero, además de la presencia de un adecuado ambiente en el trabajo ayudando a reducir el impacto de las demandas laborales. (Bakker et al, 2023)

Asimismo, existe una concordancia respecto a los hallazgos al señalar una baja afectación emocional en los enfermeros. Este fenómeno se manifiesta en esta investigación con un 29,6% de los encuestados en un nivel bajo de estrés laboral, lo cual se alinea con la ausencia de estrés laboral (91,4%) reportada por Thamima et al. (2023) a pesar de la notable diferencia numérica. Estos resultados pueden atribuirse a que el porcentaje de enfermeros en ambos estudios desarrollaron estrategias de afrontamiento y resiliencia ante la presión laboral que les permitieron gestionar adecuadamente el estrés en el trabajo (Velepucha et al., 2024). Asimismo, la diferencia considerable de sus cifras porcentuales dependió de la presencia de un adecuado ambiente laboral en el estudio de Thamima et al. (2023) respecto a los enfermeros encuestados del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. (Thamima et al., 2023)

En los aspectos sociodemográficos para la población de estudio se encontró que más de la mitad son de sexo femenino representado por el 98,1%, con más de 40 años de edad, casados, con condición de trabajo por contrato indeterminado (75,5%) y un 92,9% con tiempo de servicio más de un año. Estos hallazgos se acercan a los reportados por Meri y Mustika (2024), Thamima et al. (2023), Dolok et al. (2024), Matos (2021) y Macedo (2024) quienes evidenciaron similitudes en el predominio del sexo femenino, edad, estado civil; y muy discrepante con el estudio de Sebastián (2022) en la condición de trabajo destacando el nombramiento. La predominancia del sexo femenino, con años de experiencia, mayores de 40 años y casadas reflejan la feminización histórica del cuidado y la estabilidad en enfermería, por ende, la similitud con los estudios mencionados anteriormente confirma que este es un patrón global en la profesión (CIE, 2023). Asimismo, la razón de la discrepancia respecto a la

condición de trabajo de este estudio (contrato indeterminado) y el de Sebastián (2022) (nombramiento) está en la variación de la gestión administrativa, el marco legal y la disponibilidad de las plazas fijas de acuerdo al tipo de sistema de salud en ambos estudios (Essalud y Minsa respectivamente). (Balbuena, 2024)

De modo específico, referido a la dimensión agotamiento emocional (cuyos indicadores son evaluación del cansancio por trabajo en el servicio, nivel de cansancio al inicio del día y evaluación del cansancio al finalizar el turno de trabajo), se encontró que el 66,3% de los enfermeros se sitúa en un nivel de estrés laboral medio, guardando relación con los hallazgos de un 53,3% reportado por Sánchez y Fernández (2021), siendo ambos resultados los que más predominaron. Esto determina que más de la mitad de los enfermeros de este hospital se encontraron en este rango, respecto a ello, Maslach afirma que agotamiento emocional refleja el esfuerzo mental de la labor asistencial manifestándose en una fatiga general que surge cuando las demandas laborales superan la capacidad de recuperación del individuo, que conlleva a drenar su energía permitiendo que más de la mitad de los enfermeros de este estudio se sientan exhaustos para comenzar su nueva jornada al inicio del día, y terminen en un desgaste total tras haber cumplido sus responsabilidades al finalizar el turno. (Edú-Valsania et al, 2022; Harju et al., 2023; Morales et al., 2024; Sorce y Roberto, 2025)

Respecto a la realización personal (cuyos indicadores son nivel de relaciones con los pacientes, nivel de eficacia en la solución de los problemas de los pacientes y nivel de facilidad para crear un clima agradable con los pacientes), los resultados indicaron que el 70,4% de los encuestados experimentaron niveles medios de estrés laboral, difiriendo de los hallazgos realizados por Matos (2021), quien halló que un 75% presentaba un nivel alto de estrés laboral en esta dimensión, tomando en cuenta que ambos resultados son los que más predominaron. Esta diferencia radica en la intensidad de la desvalorización profesional,

mientras que para los hallazgos de Matos (2021) reflejan un deterioro en la autoeficacia laboral, en este estudio aún se conserva la autoeficacia. Según Maslach, para los resultados de este estudio, los enfermeros del Hospital Uldarico Rocca Fernández cumplen con sus funciones, pero la satisfacción y la seguridad en sus propias competencias están disminuidas, esto se manifiesta en la dificultad para establecer relaciones empáticas, menor destreza para identificar y solucionar problemas complejos del paciente y una disminución de las habilidades para crear un clima de confianza necesario para el cuidado y la recuperación del paciente. (Carrión, 2025; Díaz et al., 2020; Edú-Valsania et al, 2022; Vargas et al., 2020)

En la dimensión despersonalización (cuyos indicadores son el nivel de trato a pacientes como objetos impersonales y el nivel de preocupación con los pacientes), los hallazgos de este estudio predominaron que el 54,1% de los enfermeros mostraron un nivel bajo de estrés laboral, siendo consistente con los resultados de Matos (2021), donde predominó el nivel bajo de estrés laboral (65%), según Maslach los enfermeros aún mantiene una actitud humanizada hacia los pacientes, demostrando empatía, preocupación y disposición para superar conflictos a pesar del estrés acumulado (Edú-Valsania et al., 2022; Lekka et al., 2022; Linares et al., 2022). A la vez, difieren con los resultados de Sánchez y Fernández (2021), predominando el nivel medio de estrés laboral (76,6%), esto explica que los enfermeros de ese estudio aplicaron el desapego emocional como mecanismo de defensa ante el estrés planteado por Maslach (Edú-Valsania et al., 2022). Sin embargo, respecto a los enfermeros del Hospital Uldarico Rocca Fernández se debe prestar atención al 44,9% que ya presentan un nivel medio de estrés laboral debido a lo mencionado anteriormente. Para Maslach, un incremento en la despersonalización puede afectar directamente la calidad del cuidado y el bienestar del trabajador, por ende, el punto de equilibrio es reconocer el dolor del paciente, validarlo y actuar con profesionalismo y empatía, pero manteniendo el límite saludable que permita al enfermero proteger su integridad mental. (Edú-Valsania et al., 2022)

VII. CONCLUSIONES

- Se concluye que la mayoría de los enfermeros profesionales del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández tenían un nivel de estrés laboral alto expresado por un 35,7% de la población investigada.
- Se encontró porcentajes predominantes dentro de los aspectos sociodemográficos de los enfermeros profesionales del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernandez, expresados en edad más de 40 años (82,7%), sexo femenino (91,8%), estado civil casado (51%), procedencia Lima (53,1%), carga familiar más de una persona (62,2%), condición de vivienda propia de material noble y recursos esenciales (76,5%), condición de trabajo contrato indeterminado (75,5%), no trabajan en otra institución (81,6%), horas laborales semanales de 30 a 40 horas (66,3%) y tiempo de servicio más de un año (92,9%).
- Se identificó que la mayoría de los enfermeros profesionales del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández tenían un nivel de estrés laboral medio expresado por un 66,3% desde la dimensión agotamiento emocional.
- Se observó que la mayoría de los enfermeros profesionales del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández tenían un nivel de estrés laboral medio expresado por un 70,4% desde la dimensión realización personal.
- Se concluye que la mayoría de los enfermeros profesionales del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández tenían un nivel de estrés laboral bajo expresado por un 54,1% desde la dimensión despersonalización.

VII. RECOMENDACIONES

- A las autoridades del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández se sugiere implementar programas permanentes de salud mental gratuitos, incentivos que valoren la productividad, gestión de las cargas de trabajo equitativas, la promoción de un adecuado clima organizacional para el profesional enfermero.
- A los directivos del hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández se les recomienda adaptar sus políticas de gestión y marcos legales para formalizar las condiciones de trabajo a favor de la estabilidad laboral (plazas fijas o nombramientos), reconociendo que el perfil predominante en enfermería son mujeres, en edad madura con experiencia y responsabilidades con el objeto de responder a sus necesidades vitales, seguir capacitándose y poder equilibrar su vida personal con su profesión sin temor a la incertidumbre laboral.
- A los directivos del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández se recomienda mejorar las ratios enfermero paciente y asegurar áreas de descanso dignas que permitan minimizar el agotamiento emocional.
- A los enfermeros profesionales del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández se sugiere implementar dentro de sus actividades pausas activas que promuevan la relajación y el bienestar emocional como medio de reducir el estrés y potenciar su realización personal.
- A los enfermeros profesionales del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández se recomienda continuar con las actividades de desarrollo profesional para mantener las habilidades y competencias, el fomento de la comunicación abierta, sostenimiento de los límites respetuosos con los pacientes que ayuden a esa distancia emocional saludable para seguir mejorando en su dimensión despersonalización.

VIII. REFERENCIAS

- Aberhe, W., Bahrey, D., Hailay, A. y Mariye, T. (2024). Job stress among nurses in Ethiopia: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20(3), e100661. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100661>
- Adesina, A. y Adesiyan, J. (2024). Stress management practices among nurses: In-depth review of Bowen University Teaching Hospital, Nigeria. *World Journal of Biology Pharmacy and Health Sciences*, 18(3), 74-86. <https://doi.org/10.30574/wjbphs.2024.18.3.0326>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (29 de noviembre del 2022). *Una nueva encuesta de la UE revela que el estrés laboral está aumentando en Europa desde la COVID-19*. <https://www.healthandsafetyinternational.com/article/1843199/new-eu-survey-reveals-workplace-stress-rise-europe-covid-19>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A. y Rodríguez, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborables: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Balbuena, H. (2024). *Condiciones de trabajo y calidad del cuidado en profesionales de enfermería de un Hospital de la Red Asistencial Ica, Essalud 2023*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio de la UNAC. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/10336>
- Barreto, D. y Salazar, H. (2021). Agotamiento emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Revista Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>

- Bekele, E. y Shewanguizaw, Z. (2023). Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022; A hospital based cross-sectional study. *Public Health*, 11, e1147086. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1147086>
- Bibi, J., Khanum, S., Mushtaq, R. y Karim, Z. (2023). Impacts of Job Stress on Nurses Social Life: A study of Work Performance. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(2), 2556-2564. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1102.0547>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Carrión, O. (2025). Liderazgo en enfermería: Habilidades blandas para un cuidado integral. *Revista Científica Global Negotium*, 8(8), 49-63. <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/543/1006>
- Cherian, S. (2021). A Study on Work Stress Among Nurses. *Journal of Psychosocial Research*, 16(1), 27. <https://doi.org/10.32381/JPR.2021.16.01.3>
- Cirami, L., Mur, J., Rodríguez, A. y Pereira, C. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(2), 50-76. <http://dx.doi.org/10.26864/PCS.v13.n2.3>
- Colegio de Enfermeros del Perú (17 de octubre del 2020). *SUPLEMENTO Colegio de Enfermeros del Perú - 42 años*. <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2020/10/SUPLEMENTO-COLEGIO-DE-ENFERMEROS-DEL-PERU-42-ANOS.pdf>

- Colegio de Enfermeros del Perú (2021). *Diagnóstico de Enfermería en el Perú: Una perspectiva histórica y de equidad de género*. https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
- Collana, G. y Cárdenas, M. (2023). Estrés y calidad de vida laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Vitarte, 2023. *Ciencia Latina Internacional*, 7(6), 7158-7171. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9250
- Consejo Internacional de Enfermeras (2023). *Igualdad de género en el personal de enfermería y asistencia de salud*. https://www.icn.ch/sites/default/files/2024-01/PS_Gender%20equity%20in%20the%20nursing%20and%20healthcare%20workforce%20%20FINAL%2012.2023_SP.pdf
- Consejo Internacional de Enfermeras (2025). *Actualización de la definición de enfermería y enfermera*. https://www.icn.ch/sites/default/files/2025-06/ICN_Definition-Nursing_Report_SP_Web.pdf
- Correa, W. (2023). Factores de estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeros del servicio de emergencia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 3358-3370. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.840>
- Decreto de Ley N°22315. Proposición de Ley N°4595/2022-CP: Ley que modifica el artículo 22 de la ley N°26694, Ley del Trabajo de la Enfermera(o). (23 de marzo del 2023). https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2023/04/PL_4595.pdf
- Díaz, A., Villanueva, I., Martínez, J. (2020). Habilidades sociales de comunicación en el cuidado humanizado de enfermería: Un diagnóstico para una intervención socioeducativa. *Revista de Enfermería Escuela Anna Nery*, 24(2). <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2019-0238>

- Dolok, H., Liestyaningrum, W. y Suridwan, W. (2024). Work Stress in Nurses in Adult Inpatient Wards. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 6(5), 247-256. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v6i5S5.4514>
- Edu-Valsania, S., Laguía, A. y Moriano, J. (2022). Burnout: Una revisión de la teoría y la medición. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- García, E., Miranda, A., Guzmán, M., García, J., Juárez, P. y García, K. (2024). Estrés laboral en el personal de enfermería: un análisis en profesionales operativos. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 11(3), 260-272. <https://www.reibci.org/publicados/2024/dic/5500109.pdf>
- Harju, L., Seppala, P. y Hakanen, J. (2023). Bored and exhausted? Profiles of boredom and exhaustion at work and the role of job stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 144(3), e103898. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103898>
- Hernández, D. (2025). Revisión sistemática sobre la percepción del estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en consulta externa. *Vive Revista de Salud*, 8(23), 532-551. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i23.395>
- Hossein, A., Nikbakht, A., Sharif, H., Farhadi, B. y Navab, E. (2024). Exploring the concept and management strategies of caring stress among clinical nurses: a scoping review. *Psychiatry*, 15(1), e1337938. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1337938>
- Hurtado, V. (2024). *Inteligencia emocional en el estrés laboral del personal de enfermería de los centros asistenciales de la red prestacional de Lambayeque, 2024*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/150723/Hurtado_TVBS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de Salud Pública de México (15 de marzo del 2023). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Jiménez, W. y Navas, L. (2023). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *Revista Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud Pública*, 7, 18-28. <https://doi.org/10.31790/inspilip.v7iESPECIAL.492>

Lekka, D., Madoglou, A., Karamanoli, V., Yotsidi, V., Alexias, G., Orlandou, K., Karakasidou, E. y Stalikas, A. (2022). Hospital Settings and Dehumanization: Systematic Review. *Psychology*, 13(5), 734-742. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.135048>

Linares, I., Cervera, M., Díaz, R. y Reluz, F. (2022). Racionalidad y sensibilidad ética en el cuidado enfermero al paciente internado en un hospital público peruano de Nivel II-2. *Revista del Cuerpo Médico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, Chiclayo, Perú*, 15(2), 217-223. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2022.152.1331>

Lobos, M., Flamenco, M., Duran, T. y Flores, A. (2022). Evidencias Psicométricas de la Escala del Estrés Laboral en una muestra de trabajadores salvadoreños en tiempos de COVID-19. *Revista Entorno*, 1(74), 78-87. <https://doi.org/10.5377/entorno.v1i73.14422>

Macedo, N. (2024). *Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en cuatro áreas de emergencia de un hospital del Cusco 2024*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/152201>

- Madhavi y Srinivas, B. (2023). A study of work stress and its impact on employees' performance and job satisfaction. *International Journal of Education and Science Research Review*, 10(4), 119-125. https://www.researchgate.net/publication/383863470_A_study_of_work_stress_and_its_impact_on_employees'_performance_and_job_satisfaction
- Martínez, J., Santisi, G., Garofalo, A., Ramaci, T. y Barattucci, M. (2022). Validity and Psychometric Properties of the ILO-WHO Workplace Stress Scale: A Study with Workers from the Canary Islands. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 12(7), 677-691. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12070051>
- Mascco, G. y Purihuaman, A. (2023). *Estrés laboral de los enfermeros en el área de emergencia en una institución de salud en Collique, 2023*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145181/Mascco_LGM-Purihuaman_FAB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matos, M. (2021). *Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla - 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28547/Matos%20Poma%20Melina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meri, D. y Mustika, A. (2024). Description of Work Stress of Nurses. *HealthCare Nursing Journal*, 6(1), 176-180. <https://doi.org/10.35568/healthcare.v6i1.4266>
- Montero, D., Jiménez, N., Gómez, J., Vidal, E. y Fagundo, J. (2024). Factors Influencing Occupational Stress Perceived by Emergency Nurses During Prehospital Care: A

Systematic Review. *Psychology Research and Behavior Management*, 17(1), 501-528.

<https://doi.org/10.2147/PRBM.S455224>

Morales, Ch., Reinoso, M. y Narváez, C. (2024). Factores asociados a la fatiga laboral y su influencia en los trastornos de sueño. *Universidad y sociedad*, 16(3), 108-120.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4458/4345>

Nigussie, G., Atinafu, B. y Kebede, C. (2024). Stress level and associated factors among nurses working in the critical care unit and emergency rooms at comprehensive specialized hospitals in Southern Ethiopia, 2023: explanatory sequential mixed-method study. *BMC Nursing*, 23(1), e02004. [https://doi.org/10.1186/s12912-024-](https://doi.org/10.1186/s12912-024-02004-w)

[02004-w](https://doi.org/10.1186/s12912-024-02004-w)

Okuhara, M., Sato, K. y Kodama, Y. (2021). The nurses' occupational stress components and outcomes, findings from an integrative review. *Nursing Open*, 8(5), 2153-2174.

<https://doi.org/10.1002/nop2.780>

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 59-63. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100059>

Organización Mundial de la Salud (25 de abril del 2024). *Protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores sanitarios y asistenciales: Reunión de consulta técnica.*

https://www.who.int/news/item/25-04-2024-202404_protecthw_mentalhealth

Organización Panamericana de la Salud (13 de mayo del 2025). *Enfermería en las Américas: evidencia y estrategias para una fuerza laboral sostenible.*

<https://www.paho.org/en/campaigns/international-nurses-day-2025>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

- Pérez, M., Giménez, T., Baos, E., Cúbeles, T., Ladrón, L. y Cortez, A. (2023). Estrés laboral en el personal no sanitario. *Revista Ocronos*, 6(4), 162. <https://revistamedica.com/modelos-estudio-estres-laboral/>
- Rafiei, S., Souri, s., Nejatifar, Z. y Amerzadeh, M. (2024). The moderating role of self-efficacy in the relationship between occupational stress and mental health issues among nurses. *Scientific Reports*, 14, e15913. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-66357-7>
- Ramírez, E. (2020). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48785>
- Reyes, J., García, M., Barrientos, J. y Estrada, E. (2024). Evaluación de los Riesgos Psicosociales en las Empresas Manufactureras. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 12102- 12122. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14637
- Rugulies, R., Aust, B. Greiner, B. y Arensman, E. (2023). Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *The Lancet*, 402(1), 1368-1381. [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(23\)00869-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(23)00869-3/fulltext)
- Sánchez, Y. y Fernández, R. (2021). *Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9863>
- Sebastián, C. (2022). *Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales, Lima, Perú 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del

Norte]. Repositorio de la UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35090/Sebastian%20Oncoy%20c%20Cristie%20Marisol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Seminario, N. (2023). *Factores laborales y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital II de Rioja 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134507/Seminario_PND_PM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sociedad Psicológica Australiana (s.f). *El estrés en el lugar de trabajo*.

<https://psychology.org.au/for-the-public/psychology-topics/stress-in-the-workplace>

Sorce, A. y Roberto, S. (2025). Fadiga física e mental no trabalho em turnos e estratégias para mitigação: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 22(4), e20241267. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2024-1267>

Spielberger, C. y Vagg, P. (2021). JSS. Cuestionario de Estrés Laboral. (C. Catalina, Trad.; 2da Edición). Editorial Hogrefe Tea Ediciones. https://www.hogrefe-tea.com/recursos/Ejemplos/JSS_Extracto_Manual.pdf

Stewart, C., Bertha, W., Laporte, A., Deber, R. y Baumann, A. (2023). Nurses' work, work psychology, and the evolution & devolution of care provision in nursing homes: A scoping review. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5(12), e100133. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100133>

Thamima, U., Islam, S., Jishan, T., Yasmin, S., Khan, M., Hossain, I. y Abbas, M. (2023). Estrés laboral en enfermeras que trabajan en hospitales de nivel secundario. *Revista de la Facultad de Medicina de Mujeres de Silhet*, 13(2), 61-67. <https://doi.org/10.47648/jswmc2023v13-02-78>

- Uwumboriyhie, V., Norman, A., Sedode, S., Kwasi, S., Kye, G, Kwabla, P., Osei, E y Kwame, M. (2024). Work-related stress among nurses: a comparative cross-sectional study of two government hospitals in Ghana. *BMC Public Health*, 24(1), e2257. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19757-3>
- Vallejo, F., Rubio, O., López, J. y Veliz, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Revista Científico-Profesional Polo del Conocimiento*, 5(6), 707-721. <https://doi.org/0.23857/pc.v5i9.1722>
- Vargas, I., Soto, S., Hernández, J. y Campos, S. (2020). La confianza en la relación profesional de la salud y paciente. *Revista Cubana Salud Publica*, 46(3), e1575. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1575/0>
- Velepucha, C., Torres, D. y García, E. (2024). Estrategias de afrontamiento al estrés laboral utilizadas por profesionales de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 311-332. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12186

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

“Nivel de Estrés laboral en los enfermeros del Hospital Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODO
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Describir el nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Nivel de Estrés laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Agotamiento Emocional</p> <p>Realización Personal</p> <p>Despersonalización</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>El presente estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal.</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuáles son los aspectos sociodemográficos en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar los aspectos sociodemográficos en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.</p>		<p>POBLACION Y MUESTRA:</p> <p>Se tomó un muestreo no probabilístico por conveniencia correspondiente a 98 enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca</p>

<p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral desde la dimensión agotamiento emocional en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral desde la dimensión realización personal en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral desde la dimensión despersonalización en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández. Lima, 2025?</p>	<p>Identificar el nivel de estrés laboral desde la dimensión agotamiento emocional en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral desde la dimensión realización personal en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral desde la dimensión despersonalización en los enfermeros del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández, Lima.</p>		<p>Fernández.</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Para medir el nivel de estrés laboral, se usó el cuestionario de “Maslach Burnout Inventory (MBI)” diseñado por Christina Maslach y Susana Jackson en 1981, adaptado por Ramírez, E (2020), con validez de 1 a través del V de Aiken y una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,730.</p>
--	---	--	---

Anexo B: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA
Nivel de Estrés laboral	Según la Teoría de las Demandas y Recursos laborales de Bakker y Demerouti, el estrés laboral es una reacción producto de la consecuencia del desgaste de la salud del trabajador debido a la ineficiencia de	El nivel de estrés laboral en los enfermeros del Hospital Uldarico Rocca Fernández se midió aplicando el instrumento Maslach Burnout Inventory diseñado por Christina Maslach y Susana Jackson que consta de 3	Agotamiento emocional	Evaluación del cansancio por trabajo en el servicio	1,2	Nivel de Estrés laboral Alto (54-90) Medio (17-53) Bajo (1-37) Dimensión Agotamiento emocional Alto (31-45)
				Nivel de cansancio al inicio del día	3, 4, 5	
				Evaluación del cansancio al finalizar el turno de trabajo	6, 7, 8, 9	
			Realización personal	Nivel de relaciones con los pacientes	10	
				Nivel de eficacia en	11	

recursos para poder afrontar las altas demandas laborales de manera efectiva (Bakker., 2024).	dimensiones ,22 ítems y se valora el estrés laboral por niveles: alto, medio, bajo.		la solución de los problemas de los pacientes		Medio (16-30) Bajo (1-15)
			Nivel de facilidad para crear un clima agradable con los pacientes	12, 13, 14, 15, 16, 17	Dimensión Realización personal Alto (27-39) Medio (14-26) Bajo (1-13)
			Despersonalización	Nivel de trato con pacientes como si fueran objetos impersonales	
			Nivel de preocupación con los pacientes	20, 21, 22	

						Alto (17-24) Medio (9-16) Bajo (1-8)
--	--	--	--	--	--	---

Anexo C: Instrumento para evaluar el estrés laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

“Facultad de Medicina Humana”

Escuela Profesional de Enfermería



ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

I. Introducción

Estimada enfermera(o), mi nombre es Wendy Leyva Tapia, bachiller de enfermería de la Universidad Nacional Federico Villarreal, estoy realizando un estudio de investigación titulado “Nivel de Estrés Laboral en los enfermeros del Hospital Uldarico Rocca Fernández” y necesito obtener información, para lo cual solicito su participación y veracidad absoluta, sus respuestas serán confidenciales. Si decide no participar se le agradece por ello. Muchas gracias por su comprensión y su tiempo.

II. Datos

1. Datos del participante

- 1.1. Edad: Menos de 30 años () Entre 30 y 40 años () Más de 40 años ()
- 1.2. Sexo: Femenino () Masculino ()
- 1.3. Estado civil: Casado(a) () Soltero(a) () Conviviente ()
Divorciado(a) () Viudo(a) () Separado(a) ()
- 1.4. Procedencia: Lima () Provincia ()
- 1.5. Condición de trabajo: Contrato CAS () Contrato Indeterminado () Contrato por Terceros () Nombrado ()
- 1.6. Carga familiar (Personas dependientes de sus ingresos): Ninguna ()
Una persona () Más de una persona ()
- 1.7. Condición de vivienda: Propia, de material noble y recursos esenciales ()
Alquilada, de material noble y recursos esenciales ()
Propia, de material rústico y sin recursos esenciales ()
- 1.8. Tiempo de servicio en la institución: Menos de 1 año () Mas de 1 año ()
- 1.9. Trabaja en otra institución: Sí () No ()
- 1.10. Horas laborales semanales: De 30 a 40 horas () Mas de 40 horas ()

ESCALA PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL

Maslach Burnout Inventory (MBI)

(Diseñado por Maslach y Jackson ,1981 y adaptado por Ramírez Labán Marisela, 2020)

INSTRUCCIONES:

Marcar con una “X” las alternativas que considere las más apropiadas, no existen respuestas incorrectas.

De antemano muchas gracias por su colaboración.

Variable: Estrés Laboral

DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	ESCALA				
	(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Indeciso	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo
1. Se siente Ud. emocionalmente cansado(a) por su trabajo en el Servicio.					
2. Cuando termina Ud., su turno en el Servicio se siente vacío.					
3. Cuando se levanta Ud. por la mañana y se enfrentó a otro turno de trabajo, se siente cansado(a).					
4. Siente Ud. que trabajar todo el día con personas se cansa.					
5. Siente Ud. que el trabajo que realiza todo el día le cansa.					
6. Se siente Ud. frustrado por su trabajo.					
7. Siente Ud. que le dedica demasiado tiempo a su trabajo.					
8. Siente Ud. que trabajar en contacto directo con las personas le cansa.					
9. Siente Ud. como si estuviera al límite de sus posibilidades.					
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL	ESCALA				
	(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Indeciso	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo

10.Siente Ud. que puede entablar relaciones con los pacientes fácilmente.					
11.Siente Ud. que trata con mucha eficacia los problemas de sus pacientes.					
12.Siente Ud. que está influenciando positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo.					
13.Se siente con mucha energía al realizar su trabajo.					
14.Siente Ud. que puede crear con facilidad un clima agradable con sus pacientes.					
15.Se siente Ud. estimulado después de haber trabajado con sus pacientes.					
16.Cree Ud. que consigue muchas cosas valiosas en su trabajo.					
17.Siente Ud. que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN	ESCALA				
	(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Indeciso	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo
18.Siente Ud. que trata a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.					
19.Siente Ud. que se ha vuelto más duro(a) con las personas.					
20.Le preocupa que su trabajo le esté endureciendo emocionalmente.					
21.Siente Ud. que realmente no le importa lo que les ocurra a sus pacientes.					
22.Le culpan los pacientes por sus problemas.					

Descriptores de niveles

Dimensiones	N° de Ítems	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	9	1-15	16-30	31-45
Realización Personal	8	1-13	14-26	27-39
Despersonalización	5	1-8	9-16	17-24
Estrés laboral	22	1-37	17-53	54-90
NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO
El estrés laboral se ubica en este nivel cuando los trabajadores de enfermería son responsables, activos y comprensivos con los demás. Su puntuación oscila de 1 al 37		El estrés laboral se ubica en este nivel cuando los trabajadores de enfermería generan irresponsabilidad, se encuentran apáticos y conformistas. Su puntuación oscila de 17 al 53		El estrés laboral se ubica en este nivel cuando los trabajadores de enfermería se sienten sin metas, inseguros, pasivos y acomplexados. Su puntuación oscila de 54 al 90

Puntuación por cada ítem

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO
2	EN DESACUERDO
3	INDECISO
4	DE ACUERDO
5	TOTALMENTE DEACUERDO

34	34	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	5	4	5	5	4	5	4	3	1	1	1	1	2	14	14	6	3	5	6	2	1	11	2	61	
35	35	3	1	4	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1	1	17	17	6	2	6	9	1	1	15	2	74
36	36	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	4	4	5	4	4	5	3	1	2	1	1	3	17	17	8	4	7	6	2	2	13	3	75	
37	37	3	1	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	4	4	5	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	14	14	5	2	6	6	1	1	12	2	61	
38	38	3	1	2	2	2	1	1	2		1	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	5	2	2	4	1	1	1	1	1	26	26	5	6	10	10	4	2	20	2	105	
39	39	3	1	5	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	5	5	5	5	4	5	4	3	1	1	2	2	2	14	14	8	3	5	6	1	2	11	2	63	
40	40	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	5	5	1	5	5	5	5	2	1	2	1	1	1	13	13	6	3	5	5	2	1	10	3	58	
41	41	3	1	5	2	2	2	1	2	1	1	4	3	4	4	4	1	4	2	2	4	4	2	5	4	4	4	4	1	2	2	1	1	28	28	7	7	12	9	4	3	21	3	115	
42	42	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	12	12	5	2	6	4	1	1	10	2	53	
43	43	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	5	1	3	5	4	1	2	1	2	5	5	5	3	5	4	4	1	2	2	3	2	3	24	24	12	6	12	6	5	1	18	4	106	
44	44	2	1	6	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	4	1	1	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	1	1	1	17	17	6	3	6	8	2	1	14	3	74	
45	45	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	5	4	4	4	5	5	4	4	1	1	1	1	1	12	12	5	3	4	5	2	1	9	2	52	
46	46	3	1	1	1	2	1	1	2	2		2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	5	3	2	2	2	1	4	2	2	4	2	24	24	14	6	6	12	2	4	18	6	110		
47	47	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	5	3	2	2	2	1	2	26	26	9	6	10	10	4	2	20	4	111		
48	48	3	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2		2		3	2	3	1	1	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	14	14	10	2	5	7	2		12	4	68		
49	49	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	4	3	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	3	1	1	2	2	1	26	26	7	6	9	11	3	3	20	3	106		
50	50	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	25	25	10	4	10	11	2	2	21	4	110		
51	51	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	13	13	5	2	4	7	1	1	11	2	57		
52	52	3	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2		2	2	24	24	8	4	8	12	2	2	20	4	104		
53	53	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	5	5	4	4	4	4	5	2	2	3	2	1	2	14	14	10	3	6	5	2	1	11	5	68	
54	54	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	12	12	5	2	3	7	1	1	10	2	53		
55	55	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4		4	5	4	4	5	4	1	2	2	2	1	10	10	8	2	4	4	1	1	8	3	49	
56	56	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	3	2	4	4	1	5	2	1	5	4	5	4	5	2	4	2	1	1	2	1	26	26	6	7	10	9	4	3	19	2	105		
57	57	3	1	2	2	2	2	1	2	2		3	4	4	2	4	2	5	2	4	4	5	2	4	4	1	4	2	2	4	4	2	30	30	14	7	10	13	3	4	23	6	133		
58	58	3	1	4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	4	3	4	2	1	5	5	5	5	5	5	4	3	1	1	2	1	21	21	6	4	7	10	2	2	17	2	88		
59	59	3	1	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	18	18	10	4	8	6	2	2	14	4	82		
60	60	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	39	39	17	9	13	17	4	5	30	8	172	
61	61	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	1	2	16	16	9	3	6	7	2	1	13	4	74	
62	62	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	3	1	2	2	1	1	15	15	7	3	5	7	2	1	12	3	67	
63	63	3	1	1	1	2	3	1	2	1	2	4	1	2	5	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	25	25	9	5	11	9	4	1	20	4	108	
64	64	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	5	3	1	2	2	2	4	14	14	11	3	5	6	2	1	11	3	67	
65	65	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	5	3	4	4	4	3	2	2	3	5	5	5	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	30	30	16	8	12	10	5	3	22	6	134	
66	66	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4		4	4	4		4	1	2	2	2	2	20	20	10	4	6	10	2	2	16	4	90		

Anexo E: Consentimiento Informado



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo..... con
DNI N°..... manifiesto de forma consciente y lúcida que se
me ha proporcionado información de manera legible y apropiada acerca del estudio
denominado “Nivel de Estrés Laboral en los enfermeros del Hospital Uldarico Rocca
Fernández. Lima, 2025” ejecutado por la bachiller Wendy Leyva Tapia.

A través de este escrito, determino mi consentimiento para integrarme en la colaboración de
este estudio, debido a que me brindaron toda la información detallada respecto a las
instrucciones que se aplicarán, las ventajas que recibiré de los datos recopilados, garantizando
la absoluta confidencialidad de mi persona. Asimismo, mantengo el derecho y el libre
albedrío de abandonar esta investigación cuando lo vea conveniente sin ningún reproche.

Fecha:/...../.....

Firma del investigador

Firma del colaborador

Anexo F: Solicitud de autorización



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE MEDICINA "HIPÓLITO UNANUE"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Lima, 24 de setiembre del 2025

Dra. Madeleine Medina Rojas

Directora del Hospital Essalud Uldarico Rocca Fernández de Villa El Salvador.



Solicito: Autorización para la ejecución de un instrumento de investigación a los profesionales de enfermería.

Es un honor y un placer dirigirme a usted para saludarla y a la vez, expresarle lo siguiente:

Yo, LEYVA TAPIA, Wendy Lucero, identificada con DNI N° 74137227, bachiller en la carrera profesional de enfermería, de la Universidad Nacional Federico Villarreal, en esta oportunidad me encuentro realizando mi tesis titulada "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL ESSALUD ULDIRICO ROCCA FERNANDEZ. LIMA, 2025", por lo cual me dirijo a su persona siendo conocedora de su espíritu de calidez humana, empatía y apoyo, con el fin de solicitarle su permiso para poder acceder a las instalaciones y realizar la ejecución del instrumento a los profesionales enfermeros asistenciales de todos los servicios del hospital en los meses de octubre y noviembre del presente año.

Con la esperanza de contar con su valiosa autorización, me despido de usted no sin antes agradecerle infinitamente por su noble y empático gesto, expresándole mis respetos y mi estima personal.

Atentamente



Wendy Lucero Provalido N° Lima, Dr. Medina Rojas - ESSALL

Wendy Lucero Leyva Tapia

Tesista

- Para: Atención Atención de apoyo
- Conocimiento y Fines Informática Dirección
- Opinión Evaluar Archivar Coordinar