

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



T E S I S

**Relación del estrés laboral de los profesionales de enfermería,
en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides
Carrión – Cerro de Pasco – enero – marzo del 2025**

**Para optar el título profesional de
Licenciada en Enfermería**

Autoras:

Bach. Jhulissa Anghie GUILLEN CHAGUA

Bach. Shirley Sally LEON ESPINOZA

Asesora:

Dra. Elda Nelly MOYA MALAGA

Cerro de Pasco - Perú - 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



T E S I S

**Relación del estrés laboral de los profesionales de enfermería,
en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides
Carrión – Cerro de Pasco – enero – marzo del 2025**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Mg. Cesar Ivón TARAZONA MEJORADA
PRESIDENTE

Mg. Emerson Edwin LEON ROJAS
MIEMBRO

Mg. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Salud Unidad
de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 010-2026

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jhulissa Anghie GUILLEN CHAGUA
Shirley Sally LEON ESPINOZA

Escuela de Formación Profesional
ENFERMERÍA

Tesis

“Relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – enero – marzo del 2025”

Asesor:

Dra. MOYA MALAGA Elda Nelly

Índice de Similitud: 15%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 05 de febrero del 2026



Firmado digitalmente por TUMIALAN
HILARIO Raquel Flor De María TAU
201.049220416.008
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.02.2026 17:29:06 -05:00

Dra. Raquel Flor de María TUMIALAN HILARIO
Directora de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud

DEDICATORIA:

A nuestros padres que por su apoyo este es un logro más que se pudo alcanzar.

A Dios por a ver obrado a nuestro favor y siempre habernos guiado por el buen camino.

A mi colega por el apoyo y la amistad que tuvimos desde que nos conocimos, en esta hermosa etapa que pudimos vivir juntas.

Este trabajo es el resultado de tantos años de estudios de sacrificios y desvelos, los dedicamos a ustedes que fueron un pilar importante para que esto sea posible hoy en día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas aquellas personas que estuvieron en este proceso de desarrollo profesional para nosotros, fueron parte de la etapa más bonita que vivimos y que siempre llevare conmigo, mi gran inicio.

Agradezco a mis padres por todo el apoyo emocional, moral y económico que me brindaron y por nunca a ver dejado de creer en mí y en las cosas que podía alcanzar.

Agradezco a Dios por nunca haberme soltado de la mano y guiarme en cada decisión y paso que di, que esto no acabe aquí y sea el gran inicio de nuevas cosas por experimentar y una gran vida por vivir, gracias.

RESUMEN

El objetivo general: Determinar la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.

Material y métodos: El tipo de investigación fue el básica, cualitativa, el método fue el descriptivo, el diseño fue descriptivo correlacional, la muestra fue seleccionado a través del muestreo no probabilísticos intencionado se seleccionó a 30 profesionales de Enfermería que laboran en los diferentes servicios.

Resultados: El 60% de los profesionales de Enfermería, tienen entre 1 a 8 años de experiencia laboral, el 26.7% tienen entre 9 a 16 años de experiencia, el 13.3% de 17 a 27 años. El 60% de los profesionales de enfermería son egresados de la UNDAC, el 33.3% de la UNHV y el 6.7% de otra universidad. El 30% de los profesionales de Enfermería, asumen como prioridad la responsabilidad social, el 20% la responsabilidad personal. El 53.3% de los profesionales de enfermería atribuye como origen del estrés las causas externas, el 33.4% tienen como origen las causas internas y el 13.3% los estilos de vida y modernidad. El 60% de los profesionales de Enfermería, se desempeñaron favorablemente en sus actividades, el 30% medianamente favorable, el 10% estrés moderado. El 56.6% de los profesionales de enfermería presentaron estrés muy leve, el 26.7% estrés leve y el 16.7% estrés moderado.

Conclusión: Al aplicar la prueba del chi cuadrado se obtuvo $X^2 = 18.488$ (2 t = 0.05 % α 4 gl) = 9.488 y p valor = 0.0008, por lo que se establece que existe relación entre el nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades.

Palabras clave: Estrés laboral de Enfermería, desempeño de actividades

ABSTRACT

The general objective: Determine the ratio of professional stress of health professionals, in the execution of activities - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco - January - March 2025

Material and methods: The type of research was basic, qualitative, the method was descriptive, the design was correlational, the sample was selected through intentional non-probability sampling was selected at 30 professional nurses who work in the different services.

Results: 60% of nursing professionals have between 1 and 8 years of professional experience, 26.7% have between 9 and 16 years of experience, 13.3% between 17 and 27 years. Sixty percent of nurses are graduates from UNDAC, 33.3% from VNUH and 6.7% from another university. 30% of nursing professionals, take priority in social responsibility, 20% personal responsibility. 53.3% of nurses attribute stress to external causes, 33.4% to internal causes and 13.3% to lifestyles and modernity. 60% of nursing professionals behaved well in their activities, 30% moderately well, 10% with moderate stress. 56.6% of nurses presented very light stress, 26.7% mild stress and 16.7% moderate stress.

Conclusion: By applying the chi-square test, we obtained $X^2 = 18.853 > X^2_{t} = (0.05 \text{ } 4 \text{ gl}) = 9.488$ and $p \text{ value} = 0.0008$, so that it is established that there is a relationship between the level of stress at work of Nursing Professionals, in carrying out activities.

Keywords: Stress at work nursing, the execution of activities

INTRODUCCIÓN

Objetivo general: Determinar la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025

Los objetivos específicos: Identificar las características de los profesionales de enfermería, identificar el nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, identificar la calidad del desempeño de actividades de los profesionales de enfermería, determinar la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión.

Al identificar los factores que determinan el estrés laboral y su impacto en el desempeño, es posible desarrollar estrategias para reducir el estrés y mejorar la calidad de la atención brindada por las enfermeras. Prevención de problemas de salud: El estrés crónico puede provocar problemas de salud como agotamiento emocional y despersonalización. Al estudiar su relación con el desempeño, se pueden implementar medidas preventivas para proteger a los trabajadores de la salud.

El tipo de investigación fue el básica, cualitativa, el método fue el descriptivo, el diseño fue descriptivo correlacional, la muestra fue seleccionado a través del muestreo no probabilísticos intencionado se seleccionó a 30 profesionales de Enfermería que laboran en los diferentes servicios.

El informe de investigación incluye: El problema de investigación, el marco teórico, la metodología y técnicas de investigación, presentación de resultados, conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos.

INDICE

Pág.

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Planteamiento del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	2
1.3.	Formulación del problema	2
1.3.1.	Problema general.....	2
1.3.2.	Problemas específicos.....	2
1.4.	Formulación de objetivos.....	3
1.4.1.	Objetivo general.....	3
1.4.2.	Objetivos específicos	3
1.5.	Justificación de la investigación.....	3
1.6.	Limitaciones de la investigación	4

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	5
2.2.	Bases teóricas – científicas	7
2.2.1.	Estrés	7
2.2.2.	Desempeño de sus Actividades	11
2.3.	Definición de términos básicos	12
2.4.	Enfoque filosófico - epistémico	13

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1.	Tipo de investigación.....	14
3.2.	Nivel de investigación.....	14
3.3.	Características de la investigación	14
3.4.	Métodos de investigación	14

3.5.	Diseño de investigación.....	15
3.6.	Procedimiento del muestreo	15
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	16
3.9.	Orientación ética	16

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	17
4.2.	Discusión de resultados	22

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1 Profesionales de Enfermería, por edad, según sexo - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.	17
Tabla 2 Profesionales de Enfermería, por estado civil, según procedencia - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.	18
Tabla 3 Profesionales de Enfermería, por Universidad de origen, según años de experiencia laboral - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.	19
Tabla 4 Profesionales de Enfermería, por origen del estrés, según responsabilidad en el trabajo - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.	20
Tabla 5 Nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.	21

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página.
Gráfico 1 Profesionales de Enfermería, por edad, según sexo - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.....	18
Gráfico 2 Profesionales de Enfermería, por estado civil, según procedencia - Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.....	19
Gráfico 3 Profesionales de Enfermería, por Universidad de origen, según años de experiencia laboral.....	20
Gráfico 4 Profesionales de Enfermería, por origen del estrés, según responsabilidad en el trabajo	21
Gráfico 5 Nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades	22

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral de las enfermeras es un problema importante que afecta su desempeño y bienestar del Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión ubicado en Cerro de Pasco. Este fenómeno se ha visto exacerbado por diversos factores, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. Las investigaciones demuestran que los principales factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería son: La excesiva carga de trabajo es uno de los factores más mencionados, donde se observa que los especialistas enfrentan una gran cantidad de pacientes y tareas, provocando agotamiento físico y emocional.²²

Un clima organizacional poco saludable y los conflictos interpersonales entre colegas pueden crear un ambiente estresante que afecta la cooperación y el bienestar emocional de los empleados.²³.

La presión constante para estar a la altura de las expectativas en el trabajo, así como la incertidumbre sobre el tratamiento y la atención de los pacientes críticos, aumenta el nivel de estrés. Los efectos del estrés laboral son variados y afectan tanto al personal como a los pacientes. Entre los más importantes se encuentran: Las enfermeras reportan síntomas como insomnio, ansiedad y problemas físicos como dolores de cabeza y caída del cabello.²⁴

Estrés laboral entre enfermeras El Dr. Daniel Alcides Carrión tiene un problema crítico en el hospital que necesita atención inmediata. Identificar sus causas y consecuencias es fundamental para implementar estrategias efectivas que mejoren tanto la salud mental del personal como la calidad de la atención al paciente. La investigación continua en esta área es fundamental para desarrollar soluciones sostenibles que reduzcan los efectos negativos del estrés en el entorno hospitalario.

Por todo ello se planteó el siguiente trabajo de investigación: ¿Cómo es la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025?

1.2. Delimitación de la investigación

La investigación se llevó a cabo en el Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo es la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuáles son las características de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco?
- b. ¿Cómo es el nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco?
- c. ¿Cómo es la calidad del desempeño de actividades de los profesionales de enfermería del Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025?

- d. ¿Cómo es la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar las características de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco.
- b. Identificar el nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco.
- c. Identificar la calidad del desempeño de actividades de los profesionales de enfermería del Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.
- d. Determinar la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión.

1.5. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

Comprender la naturaleza del estrés ocupacional: El estrés ocupacional es un fenómeno complejo que no solo afecta la salud física y mental de las enfermeras, sino también su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Estudiarlo nos permite comprender mejor su naturaleza y cómo afecta el desempeño laboral. El estudio se basa en teorías del estrés y el desempeño laboral, ayudando a establecer un marco teórico sólido para comprender esta relación.

Justificación Práctica

Mejorar el desempeño laboral: Al identificar los factores que determinan el estrés laboral y su impacto en el desempeño, es posible desarrollar estrategias para reducir el estrés y mejorar la calidad de la atención brindada por las enfermeras.

Prevención de problemas de salud: El estrés crónico puede provocar problemas de salud como agotamiento emocional y despersonalización. Al estudiar su relación con el desempeño, se pueden implementar medidas preventivas para proteger a los trabajadores de la salud.

Justificación Social

Impacto en la calidad de la atención: Reducir el estrés laboral puede mejorar significativamente la calidad de la atención que reciben los pacientes, lo cual es fundamental para la satisfacción del usuario y la eficiencia del sistema de salud.

Bienestar del personal: la reducción del estrés mejora el bienestar general del personal sanitario, lo que a su vez puede aumentar la retención del personal y la satisfacción laboral.

Justificación Metodológica

Contribución a la investigación: Este estudio puede servir como base para futuras investigaciones sobre estrés y desempeño laboral en otros contextos y así contribuir al desarrollo del conocimiento en el campo de la enfermería.

Herramientas y métodos: El estudio utiliza métodos y herramientas estandarizados para medir el estrés y el rendimiento, lo que permite obtener resultados confiables y comparables con otros estudios.

1.6. Limitaciones de la investigación

Ninguna

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Nacionales

Valeriano Tacca, K. C. (2021). Nivel de estrés laboral, el 60,9% de los enfermeros presenta un nivel alto de estrés laboral; El 34,8% procede del servicio de urgencias (EMG) y el 26,1% de la unidad de cuidados intensivos (UCI). Asimismo, en términos de dimensiones, las situaciones relacionadas con la carga de trabajo (30,4%), la muerte y el sufrimiento del paciente (26,1%), así como la incertidumbre sobre el tratamiento (21,7%) provocan un alto nivel de estrés en la unidad de cuidados intensivos. En EMG, las situaciones relacionadas con la carga de trabajo (43,5%), la incertidumbre sobre el tratamiento (43,5%) y los problemas de jerarquía (39,1%) provocan altos niveles de estrés. Se concluyó que el nivel de estrés laboral en la unidad de cuidados intensivos y enfermería de EMG es alto.¹

Morales Ríos, D. Y. (2021).

Los resultados se presentan de forma descriptiva con tablas y gráficos, y para concluir las hipótesis se utilizó la Rho de Spearman. Los resultados fueron que $P = 0,000$ fue inferior a lo recomendado ($p > 0,05$), por lo que se aceptó la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula. De igual forma se obtuvo $r = -0.627$, lo que indica que existe una correlación negativa moderada entre las variables analizadas.

Se concluyó que el 54,4% presenta un alto nivel de estrés laboral, lo que indica que las enfermeras, al brindar atención a pacientes críticos, están expuestas a factores de estrés que afectan negativamente su desempeño. Lo confirma el nivel medio de rendimiento de estas enfermeras del 57,8%.³

Díaz Reátegui, I. D. P., & Gaviria Torres, K. J. (2013). El instrumento utilizado para determinar el estrés ocupacional fue el cuestionario "The Nursing Stress Scale - NSS" escrito por Pamela Gray Toft y James Anderson, aprobado y estandarizado por la OMS - Organización Mundial de la Salud, con un alfa de Cronbach de 0,953, mide la frecuencia con la que el personal hospitalario (físico, psicológico) percibe determinadas situaciones como estresantes. punto.⁴

Durand Valencia, M. (2022). Como resultado del estudio se concluye que en el Hospital Subregional de Andahuayla el estrés laboral no tiene relación significativa con el desempeño laboral con un coeficiente de 0.138, por lo que se determina entre dos variables, con un valor $p = 0.170$ ($\rho > 0.05$)⁵

Medina Guevara, C. (2024). Se utilizará un método de encuesta para recopilar datos y el instrumento será un cuestionario. De manera similar, los resultados se recopilarán, ingresarán, codificarán y procesarán utilizando Microsoft Excel, luego tabulados y procesados utilizando el software SPSS 25.⁸

Internacionales

Mendoza León, N. M. (2019). Este método se basa en métodos cuantitativos, deductivos, descriptivos y correlacionales. Como resultado, el aspecto que más contribuye al estrés laboral es la insatisfacción con el salario y con la calidad de vida laboral y la estabilidad laboral; Mediante análisis de correlación, se demostró que el estrés laboral y la calidad de vida laboral están relacionados. El costo para implementar la propuesta es de \$2,993.97 y el cronograma de implementación comenzará en marzo de 2020.²

Cedeño, J. C. V., & Cao, E. R. (2020).

En general, el estrés en el personal de enfermería se define como un problema que ocurre en la industria de la salud y que necesita ser abordado y resuelto rápidamente porque tiene un impacto negativo directo en el ambiente laboral y conflictos en el ambiente familiar.⁶

Delgado, M. T. B., Quijije, W. F. D., Flores, B. I. P., & Velázquez, M. D. R. H. (2020). Las investigaciones han demostrado que las mujeres experimentan niveles más altos de estrés en el lugar de trabajo, por lo que es importante evaluar los factores estresantes basándose en los mecanismos de afrontamiento existentes para minimizar la probabilidad de que el individuo experimente estrés.⁷

Cerda Baltodano, J. A., & Herrera Calero, O. Los resultados mostraron que las dimensiones de personalidad en las que los participantes obtuvieron puntuaciones más altas estaban asociadas con la psicosis, ya que el 43,2% de los participantes obtuvieron puntuaciones altas y el 40,5% muy altas, mientras que para las dimensiones de extraversión y neuroticismo, las puntuaciones dominantes fueron bajas o medias.⁹

Luna, J. A. M., Ortiz, J. K. A., Goyes, L. F. G., Gómez, C. F. M., Benavides, M. F. O., & Jacome, Á. D. Z. (2024). En cuanto a la asociación entre variables de síntomas musculoesqueléticos y síntomas de cuello, hombro, columna lumbar, codo, mano, cambios musculoesqueléticos y laborales, el análisis mostró un valor de $p < 0,05$. Conclusión: Los trabajadores de salud refirieron dolor musculoesquelético, principalmente en la columna cervical.¹⁰

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Estrés

a) Definición:

El término "estrés" suele asociarse a condiciones patológicas, pero también se refiere a las reacciones humanas ante situaciones estresantes o exigencias excesivas que pueden ser necesarias para la supervivencia

de la entidad y especie. Cuando el estrés crea respuestas efectivas y controladas, estos son los ingredientes que permiten una mejor adaptación.¹¹

"Es la respuesta adaptativa del cuerpo a diversos factores estresantes", dijo el Dr. Hans Selye. Selye describe tres etapas de adaptación al estrés:

Respuesta de ansiedad: cuando el cuerpo detecta un factor estresante. Fase de adaptación: el cuerpo reacciona ante el factor estresante. Etapa de agotamiento: Debido al tiempo o intensidad prolongada, el mecanismo de defensa del cuerpo comienza a debilitarse.¹²

b) Respuesta fisiológica

La respuesta fisiológica al estrés está relacionada con tres sistemas, como son el sistema endocrino, el sistema nervioso o el sistema inmunológico, dando lugar a diferentes reacciones en el organismo. El estrés, tanto físico como mental, activa parte del sistema límbico, que está relacionado con los componentes emocionales del cerebro. La respuesta nerviosa se transmite al hipotálamo, que es una estructura neuronal conectada al sistema endocrino y nervioso, donde estimula una respuesta hormonal en la glándula pituitaria, secretando la hormona ACTH (corticotropina), que a su vez estimula las glándulas suprarrenales. Las glándulas suprarrenales constan de dos áreas distintas. La capa interna o núcleo secreta epinefrina (adrenalina) y norepinefrina (norepinefrina), y la capa externa o corteza secreta corticosteroides minerales (aldosterona) y glucocorticoides (cortisol). Glucocorticoides (cortisol), aumentados en situaciones de incertidumbre.¹³

c) Características

Las características del estrés dependen de la percepción personal de cada persona, porque las circunstancias personales juegan un papel

importante; como edad, necesidades, salud, experiencias pasadas, relaciones, emociones, etc. De esta manera, se conoce la importancia del estilo de vida de una persona a través de las características que ésta puede presentar al exponerse a determinados factores estresantes.¹⁴

d) Etapas

Cuando una persona se enfrenta a situaciones que pueden indicar peligro, amenazas, etc. La persona pasa por varias etapas en las que llegan momentos de "estrés", que pueden dificultar futuras acciones e impedir el pleno desarrollo del trastorno. Según Melgosa J. afirma: (..) El ser humano está creado fisiológicamente con la capacidad de detectar señales que indican peligro y con la capacidad de acercarse o evitar situaciones amenazantes y alejarse de ellas. "El estrés no aparece de repente, ataca a las personas como una emboscada" (...)

El estrés pasa por tres etapas importantes:

FASE DE PREOCUPACIÓN: Esta fase representa la conciencia de nuestro sistema de la presencia de un factor estresante. □

FASE DE CONFRONTACIÓN: Una persona entra en esta etapa cuando el estrés supera la etapa de ansiedad, cuando es capaz de afrontarlo y puede afrontarlo satisfactoriamente o permitir que el trastorno se desarrolle plenamente.

FASE DE FATIGA: Durante esta etapa la capacidad de reacción de la persona disminuye, dando lugar a un cuerpo sensible, dando lugar a fatiga, luego ansiedad y finalmente depresión.¹⁵

e) Causas

Hay muchos factores que individualmente o en combinación causan estrés. Las causas más comunes son:

TECNOLOGÍA:

La dependencia tecnológica o estrés tecnológico se refiere al uso excesivo de la tecnología porque es ampliamente utilizada en la vida cotidiana, como en el trabajo o en la vida cotidiana. □ FISIOLOGÍA:

El estrés puede resultar de la presencia de otras enfermedades u otras condiciones clínicas que provocan dificultad para regular las emociones.

CLIMA:

Las condiciones climáticas pueden afectar el estado de ánimo humano, el cual es un factor de estrés debido a diversos problemas provocados por las condiciones climáticas o eventos tan importantes.

TRABAJO:

Se trata de costes que perjudican la salud física y mental de los trabajadores.

FACTORES ECONÓMICOS:

No se puede negar que el dinero es necesario para una vida pacífica, pero se convierte en un factor estresante cuando se pierde la fuente de ingresos.¹⁶

f) Prevención

Algunas personas practican una variedad de actividades y técnicas para reducir y/o aliviar este trastorno. donde una persona debe priorizar primero planes o actividades para aumentar la motivación, así como actividades para poder soportar la sobrecarga emocional y mental de la situación provocada por los factores de estrés. Identificación de roles, liderazgo, oportunidades para escapar de la rutina, calidad de los recursos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales agradables, resiliencia, apoyo social, orientación adecuada de los supervisores y uso

de estrategias de reevaluación cognitiva en las interacciones con colegas.¹⁷

2.2.2. Desempeño de sus Actividades

a) Definición

El desempeño de cada individuo puede entenderse como el resultado de su comportamiento en relación con las responsabilidades de su cargo y sus responsabilidades, deberes y actividades, incluida la “inacción”. Este desempeño está influenciado por el proceso de mediación o regulación que se lleva a cabo entre el empleado y la empresa. Alles (2015) señala que la evaluación del desempeño de los empleados es una herramienta de control del personal cuyo objetivo principal es determinar el desarrollo personal y profesional, la mejora continua y cómo utilizarlo. Los empleadores y los empleados se muestran escépticos acerca de las evaluaciones de desempeño. En general, se acepta que la certificación se realiza para decidir a quién reclutar o despedir.¹⁸

b) Importancia

Berrocal afirma: “Es un sistema de evaluación del desempeño expresado como un conjunto de factores que determinan el grado de contribución al logro de los estándares requeridos para un mismo puesto.”¹⁹

c) Factor

CHAVENATO menciona que el desempeño es el comportamiento del empleado en relación con las metas fijadas en el ambiente de trabajo, en el cual se establece un conjunto de estrategias de logro, que representan habilidades y características que interactúan con la naturaleza del trabajo para producir un comportamiento expresado como resultado.²⁰

d) Tamaño

Primera dimensión. Calidad del trabajo. Es necesario practicar y adquirir habilidades; Incluye una variedad de herramientas para resolver problemas, satisfacer necesidades y predecir soluciones en un campo determinado.

Lunes por la tarde. Responsabilidades laborales. Habilidades que los empleados deben tener para gestionar eficazmente el conocimiento técnico y la experiencia para lograr los objetivos organizacionales.

Martes por la tarde. Trabajar en grupos. Calidad del trabajo de los empleados, aplicación de conocimientos; demostrar que esta experiencia es educativa y que a través del trabajo en equipo se puede lograr en el día a día.

Miércoles por la tarde. Compromiso institucional. Las emociones humanas se expresan en su trabajo, se expresan todos los días.²¹

2.3. Definición de términos básicos

- Estrés. - El estrés es la respuesta fisiológica y emocional del cuerpo ante una situación percibida como amenazante o exigente. Esta respuesta activa mecanismos de defensa que incluyen cambios físicos y hormonales adaptativos. Puede ser positivo (eustrés) o negativo (angustia), según su duración e intensidad.
- Desempeño de actividades del profesional de enfermería. – Se refiere a la manifestación práctica de las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes que el enfermero aplica en el trabajo diario de su profesión, desempeñando funciones clínicas, docentes, administrativas y de investigación.
- Enfermería. - es una especialización en ciencias de la salud dedicada a la atención integral de personas, familias y comunidades en cada etapa de la vida. La atención se centra en promover la salud, prevenir enfermedades, apoyar la recuperación y reducir el sufrimiento mediante un enfoque holístico que aborda los aspectos físicos, emocionales y sociales.

2.4. Enfoque filosófico - epistémico

El enfoque filosófico-epistémico del estrés laboral en enfermeros analiza el fenómeno como una experiencia cognitiva y emocional que incide en la generación y aplicación del conocimiento en la actividad profesional. En contextos como el Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, esto se debe a factores como alta demanda de mano de obra, falta de apoyo y un ambiente de alta presión en áreas críticas que afectan la toma de decisiones y la calidad de la atención. El estrés es percibido como una respuesta inespecífica del organismo a exigencias excesivas, según Selye, integrando dimensiones biológicas, psicológicas y sociales que modifican el equilibrio humano. Filosóficamente, Heidegger y Mayeroff lo ven como un proceso relacional que revela el potencial del cuidado humano, pero que queda oscurecido por los enfoques positivistas de la enfermería.

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación de tipo cualitativa, básica.

3.2. Nivel de investigación

El objetivo de este estudio fue describir la relación entre el estrés laboral en enfermeras que realizan actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco.

3.3. Características de la investigación

Esto permitió desarrollar un estudio planificado, válido, innovador, con objetividad, una muestra representativa que permita obtener resultados comprensibles, y además se aplicará el método científico que permitió su publicación, que permite probar y luego desarrollar teorías en base a los resultados obtenidos.

3.4. Métodos de investigación

Este estudio se conformó con el método descriptivo, ya que describimos la relación entre el estrés ocupacional en enfermeras, actividades realizadas - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – Marzo 2025.

3.5. Diseño de investigación

DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL

	VARIABLES			
GRUPO	T1	T2	T3	Tn
G1	E1	E2	E3	En

ABREVIATURAS

G1 : GRUPO1

Gn : GRUPO número siguiente

T1 : TIEMPO 1

Tn : TIEMPO número siguiente

E1 : EVALUACIÓN 1

En : EVALUACIÓN número siguiente

3.6. Procedimiento del muestreo

- UNIVERSO OBJETIVO. - Todos los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco.
- UNIVERSO MUESTRAL. - Todos los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco durante los meses de enero a marzo del 2025.
- MUESTRA. - A través del muestreo no probabilísticos intencionado se va seleccionar a 30 profesionales de Enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco durante los meses de enero a marzo del 2025.
 - a. CRITERIOS DE INCLUSIÓN. – Se considerará solo a los Profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Cirugía, Medicina y Emergencia.
 - b. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN. – No se considerará a los Profesionales de Enfermería, ni otros profesionales que laboran en otros servicios diferente a los criterios de inclusión.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Durante el proceso de entrevista se utilizarán los Cuestionarios 1 y 2, que incluyen preguntas sobre el nivel de estrés de la enfermera y su eficiencia laboral.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos se realizará a través de los datos recolectados y serán organizados para su mejor comprensión en cuadros de doble entrada, los que posteriormente serán representados en gráficos estadísticos.

3.9. Orientación ética

La orientación ética en el campo de la enfermería es esencial para el desempeño de las actividades profesionales, especialmente cuando se considera el impacto del estrés laboral en las actividades de enfermería. La ética de la enfermería se basa en principios como la autonomía, la beneficencia, la crueldad y la justicia. Estos principios ayudan a las enfermeras a tomar decisiones éticas y brindar atención centrada en el paciente que respete su dignidad y sus derechos. El estrés laboral es una reacción a las demandas laborales que exceden las capacidades de un empleado. En enfermería, el estrés puede afectar significativamente el desempeño laboral. Las investigaciones han demostrado que existe una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño profesional; Es decir, a medida que aumenta el estrés, el rendimiento tiende a disminuir.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 1 Profesionales de Enfermería, por edad, según sexo - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.

Sexo	Edad (años)						TOTAL	
	25 -32		33-40		41 - 51		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Masculino	5	16.7	1	3.3	2	6.7	8	26.7
Femenino	11	36.7	4	13.3	7	23.3	22	73.3
TOTAL	16	53.4	5	16.6	9	30	30	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 01 nos muestra a los profesionales de Enfermería, por edad, según sexo - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025, en donde la mayoría 73.3% son de sexo femenino, el 26.7% de sexo masculino.

El 53.4% de los profesionales de enfermería tienen entre 25 a 32 años, el 30% de 41 a 51 años y el 16.6% de 33 a 40 años.

Gráfico 1 Profesionales de Enfermería, por edad, según sexo - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025

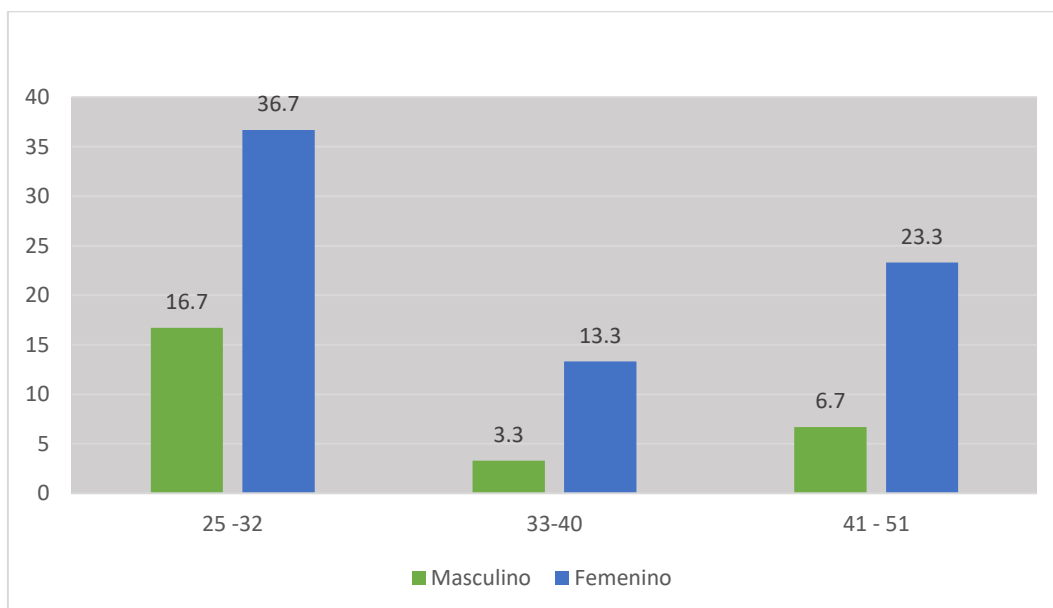


Tabla 2 Profesionales de Enfermería, por estado civil, según procedencia - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.

Procedencia	Estado civil						TOTAL	
	Soltero		Casado		otro			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cerro de Pasco	8	26.6	6	20	2	6.7	16	53.3
Yanahuanca	6	20	3	10	0	0	9	30
Otro	3	10	2	6.7	0	0	5	16.7
TOTAL	17	56.6	11	36.7	2	6.7	30	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 02 nos muestra a los profesionales de Enfermería, por estado civil, según procedencia, en donde la mayoría 53.3% proceden de Cerro de Pasco, el 30% proceden de Yanahuanca, el 16.7% de otro lugar.

El 56.6% de los profesionales de enfermería son solteros, el 36.7% son casados y el 6.7% tienen otra condición civil.

Gráfico 2 Profesionales de Enfermería, por estado civil, según procedencia - Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.

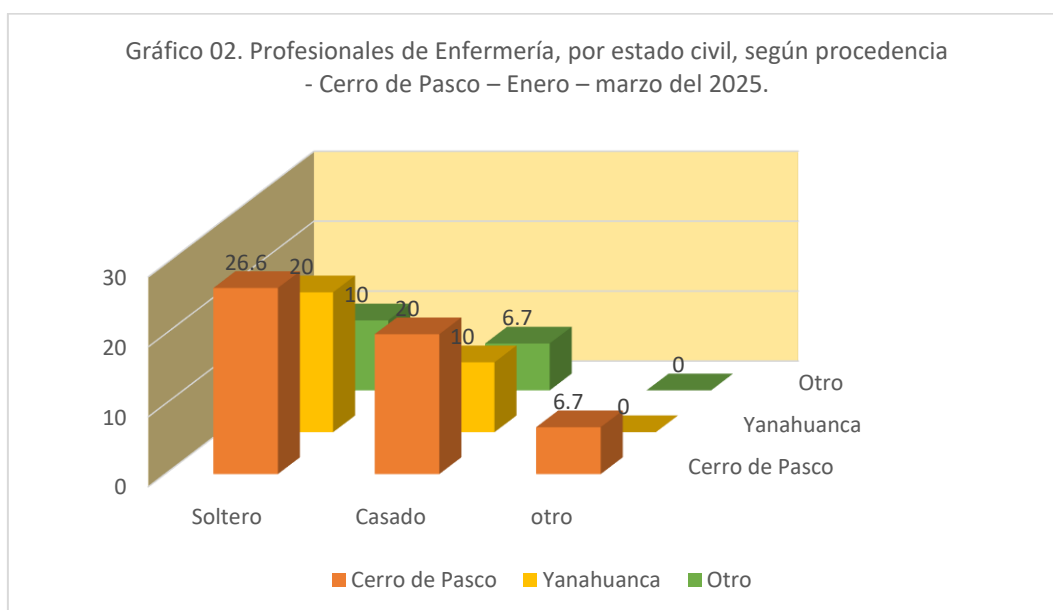


Tabla 3 Profesionales de Enfermería, por Universidad de origen, según años de experiencia laboral - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.

Años de experiencia laboral	Universidad de origen						TOTAL	
	UNDAC		UNHV		Otro			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 -- 8	9	30	7	23.3	2	6.7	18	60
9 – 16	6	20	2	6.7	0	0	8	26.7
17 --27	3	10	1	3.3	0	0	4	13.3
TOTAL	18	60	10	33.3	2	6.7	30	100

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 03 nos muestra a los profesionales de Enfermería, por Universidad de origen, según años de experiencia, en donde la mayoría 60% tienen entre 1 a 8 años de experiencia laboral, el 26.7% tienen entre 9 a 16 años de experiencia, el 13.3% de 17 a 27 años.

El 60% de los profesionales de enfermería son egresados de la UNDAC, el 33.3% de la UNHV y el 6.7% de otra universidad.

Gráfico 3 Profesionales de Enfermería, por Universidad de origen, según años de experiencia laboral

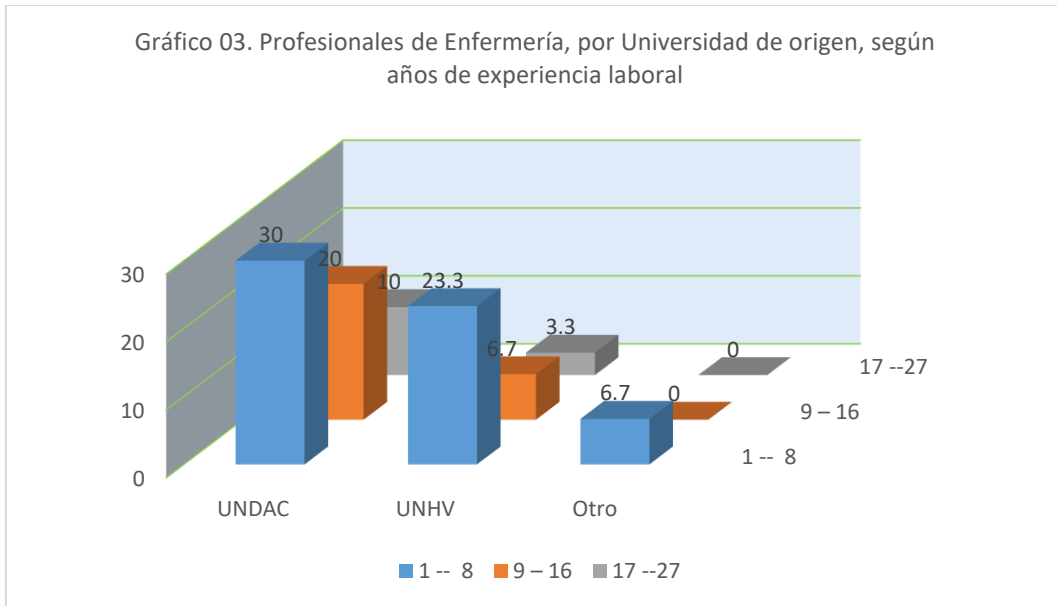


Tabla 4 Profesionales de Enfermería, por origen del estrés, según responsabilidad en el trabajo - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.

Responsabilidad en el trabajo	Origen del estrés						TOTAL	
	Causas externas (estresores)		Causas internas (Pensamientos y percepciones)		Estilos de vida y modernidad			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Personal	0	0	2	6.7	4	13.3	6	20
Social	4	13.3	5	16.7	0	0	9	30
Profesional	12	40	3	10	0	0	15	50
TOTAL	16	53.3	10	33.4	4	13.3	30	100

Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 23.467 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: H_a = Se acepta H_0 = Se rechaza

La tabla 04 nos muestra a los profesionales de Enfermería, por origen del estrés, según responsabilidad en el trabajo, en donde la mayoría 50% asumen la responsabilidad profesional, el 30% asumen como prioridad la responsabilidad social, el 20% la responsabilidad personal.

El 53.3% de los profesionales de enfermería atribuye como origen del estrés las causas externas, el 33.4% tienen como origen las causas internas y el 13.3% los estilos de vida y modernidad.

Gráfico 4 Profesionales de Enfermería, por origen del estrés, según responsabilidad en el trabajo

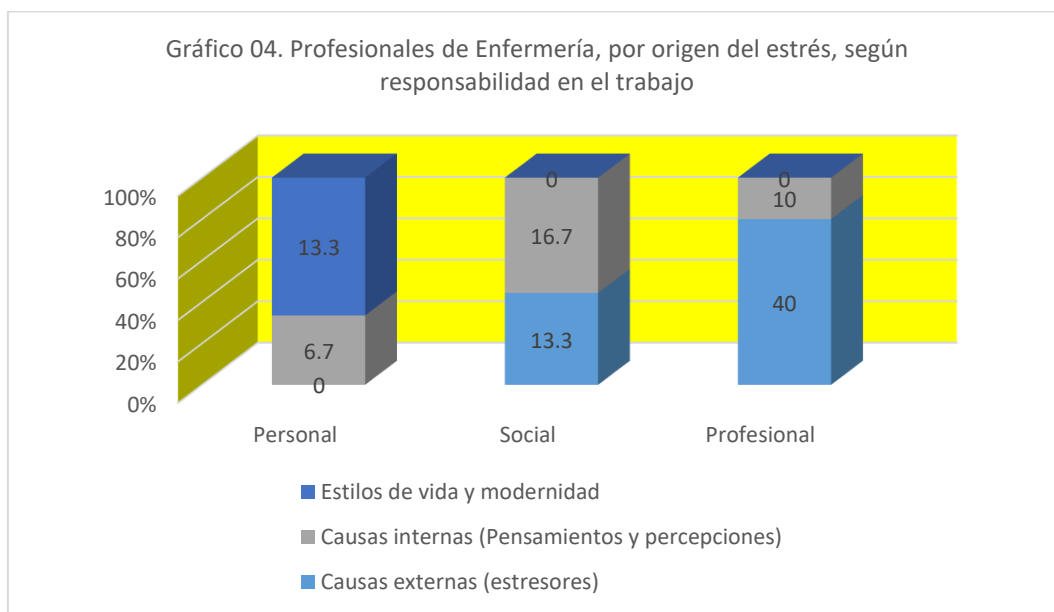


Tabla 5 Nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.

Desempeño de actividades	Nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería						TOTAL	
	Muy leve		Leve		Moderado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Favorable	12	40	6	20	0	0	18	60
Medianamente favorable	5	16.6	2	6.7	2	6.7	9	30
desfavorable	0	0	0	0	3	10	3	10
TOTAL	17	56.6	8	26.7	5	16.7	30	100

Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 18.853 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

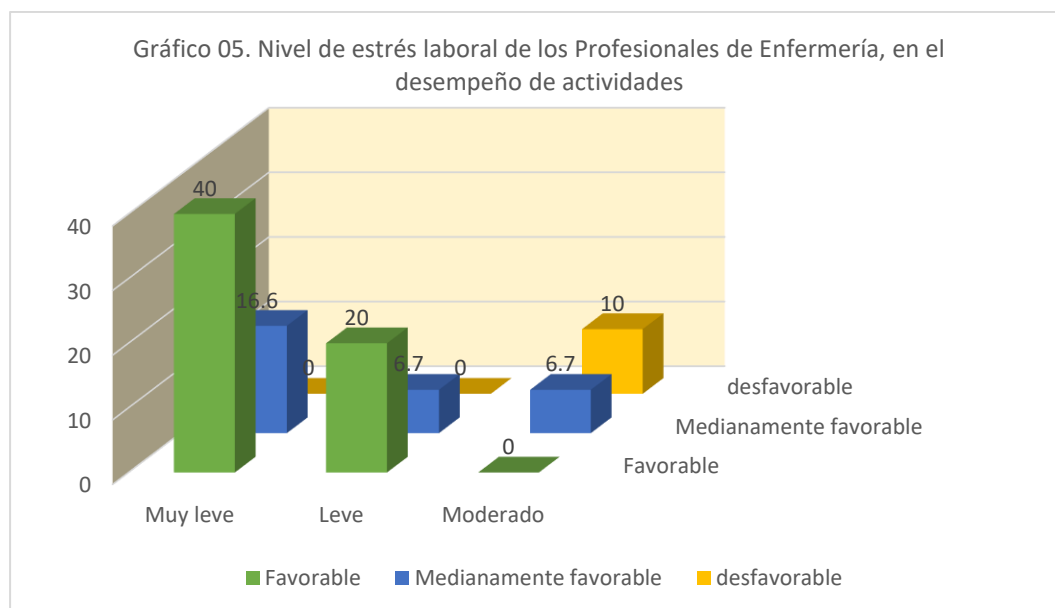
Por lo tanto: Ha = Se acepta Ho = Se rechaza

La tabla 05 nos muestra el nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades, en donde la mayoría 60% se

desempeñaron favorablemente en sus actividades, el 30% medianamente favorable, el 10% estrés moderado.

El 56.6% de los profesionales de enfermería presentaron estrés muy leve, el 26.7% estrés leve y el 16.7% estrés moderado.

Gráfico 5 Nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades



4.2. Discusión de resultados

El objetivo general: Determinar la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.

El 60% de los profesionales de Enfermería, tienen entre 1 a 8 años de experiencia laboral, el 26.7% tienen entre 9 a 16 años de experiencia, el 13.3% de 17 a 27 años. El 60% de los profesionales de enfermería son egresados de la UNDAC, el 33.3% de la UNHV y el 6.7% de otra universidad.

Valeriano Tacca, K. C. (2021). Nivel de estrés laboral, el 60,9% de los enfermeros presenta un nivel alto de estrés laboral; El 34,8% procede del servicio de urgencias (EMG) y el 26,1% de la unidad de cuidados intensivos (UCI). Asimismo, en términos de dimensiones, las situaciones relacionadas con la carga de trabajo

(30,4%), la muerte y el sufrimiento del paciente (26,1%), así como la incertidumbre sobre el tratamiento (21,7%) provocan un alto nivel de estrés en la unidad de cuidados intensivos. En EMG, las situaciones relacionadas con la carga de trabajo (43,5%), la incertidumbre sobre el tratamiento (43,5%) y los problemas de jerarquía (39,1%) provocan altos niveles de estrés. Se concluyó que el nivel de estrés laboral en la unidad de cuidados intensivos y enfermería de EMG es alto.¹

El 30% de los profesionales de Enfermería, asumen como prioridad la responsabilidad social, el 20% la responsabilidad personal. El 53.3% de los profesionales de enfermería atribuye como origen del estrés las causas externas, el 33.4% tienen como origen las causas internas y el 13.3% los estilos de vida y modernidad.

Morales Ríos, D. Y. (2021). Los resultados fueron que $P = 0,000$ fue inferior a lo recomendado ($p > 0,05$), por lo que se aceptó la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula. De igual forma se obtuvo $r = -0.627$, lo que indica que existe una correlación negativa moderada entre las variables analizadas. Se concluyó que el 54,4% presenta un alto nivel de estrés laboral, lo que indica que las enfermeras, al brindar atención a pacientes críticos, están expuestas a factores de estrés que afectan negativamente su desempeño. Lo confirma el nivel medio de rendimiento de estas enfermeras del 57,8%.³

El 60% de los profesionales de Enfermería, se desempeñaron favorablemente en sus actividades, el 30% medianamente favorable, el 10% estrés moderado.

Díaz Reátegui, I. D. P., & Gaviria Torres, K. J. (2013). El instrumento utilizado para determinar el estrés ocupacional fue el cuestionario "The Nursing Stress Scale - NSS" escrito por Pamela Gray Toft y James Anderson, aprobado y estandarizado por la OMS - Organización Mundial de la Salud, con un alfa de Cronbach de 0,953, mide la frecuencia con la que el personal hospitalario (físico, psicológico) percibe determinadas situaciones como estresantes. punto.⁴

El 56.6% de los profesionales de enfermería presentaron estrés muy leve, el 26.7% estrés leve y el 16.7% estrés moderado.

Durand Valencia, M. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Como resultado del estudio se concluye que en el Hospital Subregional de Andahuayla el estrés laboral no tiene relación significativa con el desempeño laboral con un coeficiente de 0.138, por lo que se determina entre dos variables, con un valor $p = 0.170$ ($p > 0.05$).⁵

CONCLUSIONES

1. La mayoría 73.3% de los profesionales de Enfermería, son de sexo femenino, el 26.7% de sexo masculino.
2. El 53.4% de los profesionales de enfermería tienen entre 25 a 32 años, el 30% de 41 a 51 años y el 16.6% de 33 a 40 años.
3. El 53.3% de los profesionales de Enfermería, proceden de Cerro de Pasco, el 30% de Yanahuanca, el 16.7% de otro lugar.
4. El 56.6% de los profesionales de enfermería son solteros, el 36.7% son casados y el 6.7% tienen otra condición civil.
5. El 60% de los profesionales de Enfermería, tienen entre 1 a 8 años de experiencia laboral, el 26.7% tienen entre 9 a 16 años de experiencia, el 13.3% de 17 a 27 años.
6. El 60% de los profesionales de enfermería son egresados de la UNDAC, el 33.3% de la UNHV y el 6.7% de otra universidad.
7. El 30% de los profesionales de Enfermería, asumen como prioridad la responsabilidad social, el 20% la responsabilidad personal.
8. El 53.3% de los profesionales de enfermería atribuye como origen del estrés las causas externas, el 33.4% tienen como origen las causas internas y el 13.3% los estilos de vida y modernidad
9. El 60% de los profesionales de Enfermería, se desempeñaron favorablemente en sus actividades, el 30% medianamente favorable, el 10% estrés moderado.
10. El 56.6% de los profesionales de enfermería presentaron estrés muy leve, el 26.7% estrés leve y el 16.7% estrés moderado.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES INDIVIDUALES

11. Realice actividades de relajación y grupos de actividad física para que las enfermeras controlen el estrés, reduzcan la fatiga y mejoren la concentración en tareas críticas.
12. Promover estrategias de afrontamiento positivas, como el apoyo social y la gestión emocional, para aumentar la persistencia y la calidad de la atención al paciente.
13. Practica técnicas de manejo del estrés inspiradas en modelos como el de Callista Roy, adaptadas a situaciones de emergencia.

14. RECOMENDACIONES ORGANIZACIONALES

15. Realizar monitoreos periódicos de estrés mediante encuestas anónimas y crear espacios de diálogo para retroalimentación, similares a los centros de salud en Perú.
16. Optimice la carga de trabajo con más personal y una mejor distribución de turnos, y gestione los problemas de infección y hacinamiento en el hospital.
17. Desarrollar programas de salud mental y medidas de integración para mejorar el clima laboral y la consecución de objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Valeriano Tacca, K. C. (2021). Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital III EsSalud-Puno 2021.
<https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./285>
- Mendoza León, N. M. (2019). Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo (Doctoral dissertation, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil).
<http://www.htmc.gob.ec:8080/jspui/handle/123456789/316>
- Morales Ríos, D. Y. (2021). Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>
- Díaz Reátegui, I. D. P., & Gaviria Torres, K. J. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril-Julio 2013.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UNSM_07be3fcf4e536598c72635c8ac30635f
- Durand Valencia, M. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>
- Cedeño, J. C. V., & Cao, E. R. (2020). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria, 6, 115-128.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716>
- Delgado, M. T. B., Quijije, W. F. D., Flores, B. I. P., & Velázquez, M. D. R. H. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria, 4(3), 41-50.
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>

- Medina Guevara, C. (2024). Estrés laboral y desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica San Gabriel de Lima, 2023. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/de36651c-20db-4da1-8f95-7720ece068ef>
- Cerda Baltodano, J. A., & Herrera Calero, O. Dimensiones de la personalidad y estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago
Personality dimensions and work stress in nursing professionals at the Santiago Regional School Hospital.
- Luna, J. A. M., Ortiz, J. K. A., Goyes, L. F. G., Gómez, C. F. M., Benavides, M. F. O., & Jacome, Á. D. Z. (2024). Estrés laboral y sintomatología musculoesquelética en auxiliares de enfermería, administrativos y médicos de una empresa social del Estado de Nariño, Colombia. *Revista Criterios*, 31(1), 12-26. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/Criterios/article/view/3852>
- LEIRA PERMUY, María Sol. Manual de Bases biológicas del Comportamiento humano. Universidad de la Republica. Unidad de Comunicación. Departamento de Publicaciones. Montevideo. 2011. <https://tavapy.gov.py/biblioteca/wp-content/uploads/2022/04/Leira-PermuyM-Manual-de-bases-biolo%CC%81gicas...pdf#page=177>
- PÉREZ MARTINEZ José, TRATA EL ESTRÉS CON PNL – Editorial UNIVERSITARIA RAMON ARECES, Madrid Abril 2017. <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- HOYO DELGADO Maria Angeles, ESTRÉS LABORAL - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo CITorrelaguna, Madrid. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- DEL HOYO DELGADO, María Angeles. Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo . Madrid. 2004. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

CRUZ MARTINEZ, María. El Estrés Laboral en México. Universidad Tecnológica de Tecámac. México. 2016. https://www.ecorfan.org/actas/A_1/32.pdf

Dra. MARCIAL VELASTEGUI Patricia, EL ESTRÉS IMPACTO EN LA SALUD Editorial CENTRO DE INVESTIGACIONES, SANTO – ECUADOR 2023 DICIEMBRE. <https://uees.edu.ec/descargas/libros/2023/estres-impacto-salud.pdf>

BUITRAGO ORJUELA, Luz Angela. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Universidad de Boyaca. Colombia. 2021. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>

PINEDA MARTINEZ, Jesus Aldair. Desempeño laboral: revisión literaria. Universidad de Colima. Mexico.2022.

https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/889

BERROCAL ALCEDO Loren Nathaly, GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYON,2019 – PERU.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4192/LOREN%20NATHALY%20BERROCAL%20ALCEDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CHIAVENATO, Idalberto, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS TALENTO HUMANO, ORGANIZACIÓN Y GESTION, EL CAPITAL HUMANO DE LAS ORGANIZACIONES. Editorial MC GRAW HILL, SEDE ACADEMICA LA PAZ. 2011. <https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>

ANIBAL RODRIGUEZ Carlos, LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LAS CONDICIONES Y EL MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

VASQUEZ MENDOZA, Sara. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Revista de Ciencias de la Salud. Más Vita. 2020.

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

Revista Cubana de Enfermería. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras del Centro quirúrgico. Volumen 37. Ciudad de la Habana. 2021.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013

Coronado Panta, Lilia Isabel. Estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización covid-19 del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima. 2020.

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eabf1615-54c7-4238-8a37-7619c28d35c9/content>

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
 ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
 CUESTIONARIO N° 1

ESTRES LABORAL

Estimado Profesional de Enfermería a través del cuestionario pretendemos obtener información referido al estrés laboral, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar los procesos inherentes a la institución.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. APELLIDOS y Nombres:
- 1.2. Edad:
- 1.3. Estado civil:
- 1.4. Procedencia:
- 1.5. Universidad donde estudiaron:
- 1.6. Experiencia laboral en la Institución (años):

II. PROPOSICIONES:

Items	Nunca	Alguna vez	Frecuente	Muy frecuentemente
1.-Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2.-Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
3.-Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4.-Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
5.-Problemas con un supervisor	0	1	2	3
6.-No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
7.-Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
8.-Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
9.-No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
10.-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
11.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
12.-Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
13.-Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
14.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	0	1	2	3
15.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
16.-Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
19.-Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
17.-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
18.-No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
19.-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
20.-Tener problemas familiares y económicos	0	1	2	3

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
 ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
 CUESTIONARIO N° 2

DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES

Estimado Profesional de Enfermería con el presente cuestionario pretendemos obtener información referido al desempeño de actividades para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Items		1	2	3	4	5
1	Ud. es responsable y puntual en su trabajo.					
2	Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad.					
3	Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución.					
4	Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme.					
5	Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales.					
6	Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones.					
7	Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar.					
8	Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo.					
9	Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo.					
10	Ud. posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros.					
11	Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio.					
12	Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo.					
13	Ud. es flexible y permeable al cambio.					
14	Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados.					
15	Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados.					
16	Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas.					
17	Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas					
18	Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas					
19	Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas.					
20	Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MATERIAL Y METODOS															
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>Cómo es la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuáles son las características de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar las características de los profesionales</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>“La presencia de estrés laboral moderado, influye desfavorablemente en el desempeño de actividades de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco”</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>“El nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería Hospital Dr. Daniel</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>.-</p> <p>ESTRÉS LABORAL</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE.-</p> <p>DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES</p>	<p>MUY LEVE</p> <p>LEVE</p> <p>MODERADO</p> <p>FAVORABLE</p> <p>MEDIANAMENTE FAVORABLE</p> <p>DESFAVORABLE</p>	<p>Tipo de investigación: Cualitativo, básica.</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <table border="1" data-bbox="1621 858 1998 1075"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="4">VARIABLES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grupo G1</td> <td>T1</td> <td>T2</td> <td>T3</td> <td>Tn</td> </tr> <tr> <td></td> <td>E1</td> <td>E2</td> <td>E3</td> <td>En</td> </tr> </tbody> </table>		VARIABLES				Grupo G1	T1	T2	T3	Tn		E1	E2	E3	En
	VARIABLES																			
Grupo G1	T1	T2	T3	Tn																
	E1	E2	E3	En																

<p>Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco?</p> <p>¿Cómo es el nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco?</p> <p>¿Cómo es la calidad del desempeño de actividades de los profesionales de enfermería del Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025?</p> <p>¿Cómo es la relación</p>	<p>de enfermería que laboran en el Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral de los Profesionales de Enfermería Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco.</p> <p>Identificar la calidad del desempeño de actividades de los profesionales de enfermería del Hospital Dr. Daniel Alcides</p>	<p>Alcides Carrión – Cerro de Pasco en su mayoría es leve”</p> <p>El desempeño de actividades de los profesionales de enfermería del Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión en su mayoría es favorable.</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, con el desempeño de actividades”</p>			<p>Muestra:</p> <p>A través del muestreo no probabilísticos intencionado se va seleccionar a 30 profesionales de Enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco durante los meses de enero a marzo del 2025.</p> <p>a. CRITERIOS DE INCLUSIÓN. – Se considerará solo a los Profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Cirugía, Medicina y Emergencia.</p> <p>b. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN. – No se considerará a los Profesionales de Enfermería, ni otros</p>
---	---	--	--	--	--

<p>del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión?</p>	<p>Carrión – Cerro de Pasco – Enero – marzo del 2025.</p> <p>Determinar la relación del estrés laboral de los Profesionales de Enfermería, en el desempeño de actividades - Hospital Dr. Daniel Alcides Carrión.</p>				<p>profesionales que laboran en otros servicios diferente a los criterios de inclusión.</p>
---	--	--	--	--	---

