



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS**

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

**Nivel de estrés en el personal de enfermería en un  
hospital de Lima Norte Perú 2025**

**PRESENTADO POR**  
Apolinario Mellisho, Luz Maria  
Menor Fernandez, Violeta

**ASESOR**

Yupanqui Lorenzo, Daniel Edgardo

**Lima, Perú, 2025**

## INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

---

Mediante la presente, Yo:

1. MENOR FERNÁNDEZ, VIOLETA; identificada con DNI 47996798
  2. APOLINARIO MELLISHO, LUZ MARÍA; identificada con DNI 75442508
- 

Somos egresados de la Escuela Profesional de Enfermería del año 2023 –2, y habiendo realizado la<sup>1</sup> Tesis para optar el Título Profesional de <sup>2</sup>Enfermería, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 12 de marzo de 2025, el cual ha generado el siguiente porcentaje de similitud de <sup>3</sup>:

18%

En señal de conformidad con lo declarado, firmo el presente documento a los 12 días del mes de marzo del año 2025.



**MENOR FERNÁNDEZ, VIOLETA**



**APOLINARIO MELLISHO, LUZ MARÍA**



**Daniel Edgardo Yupanqui  
Lorenzo  
DNI 73319434**

---

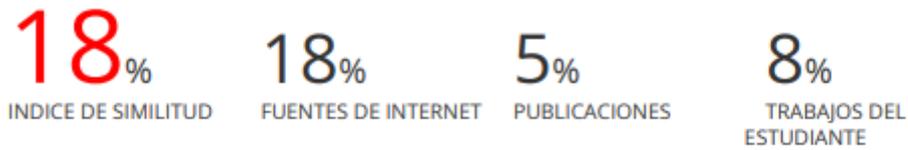
<sup>1</sup> Especificar qué tipo de trabajo es: tesis (para optar el título), artículo (para optar el bachiller), etc.

<sup>2</sup> Indicar el título o grado académico: Licenciado o Bachiller en (Enfermería, Psicología ...), Abogado, Ingeniero Ambiental, Químico Farmacéutico, Ingeniero Industrial, Contador Público ...

<sup>3</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

E3

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upsjb.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.uch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>www.grafiati.com</b>	

### **Dedicatoria**

A mis padres, por su amor incondicional y apoyo constante que me han dado la fuerza para superar cada obstáculo. Gracias por creer en mí, ustedes son mi mayor inspiración. A Dios por su guía y fortaleza en todo momento. **Menor Fernández, Violeta.**

A mi familia y seres queridos, que han sido mi mayor fuente de inspiración, por su amor y apoyo incondicional, siempre dándome palabras de aliento para salir adelante. **Apolinario Mellisho, Luz María.**

### **Agradecimientos**

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al hospital intervenido por abrirnos sus puertas y permitirnos llevar a cabo la investigación. Al equipo de Enfermería por su contribución para la obtención de resultados.

A nuestro asesor de tesis por su guía y paciencia. Sus conocimientos y orientación fueron fundamentales para la realización de esta tesis.

## Resumen

**Objetivo:** Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.

**Materiales y métodos:** Esta investigación es de enfoque cuantitativo porque su metodología se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para generar resultados objetivos y generalizables y de tipo descriptivo, ya que se limitan a analizar la presencia, los rasgos o la distribución de un fenómeno dentro de una población en un momento concreto. Se utilizó la encuesta aplicando la Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE).

**Resultados:** Se obtuvo una predominancia de un nivel moderado de estrés 89,4% (n=76), seguido de un nivel alto de 5,9 (n=5); por último, el nivel de estrés bajo con 4,7% (n=4). Según el objetivo específico 1, se obtuvo una predominancia de un nivel moderado de distrés con 52,9% (n=45), seguido de un nivel bajo con 40% (n=34); por último, el nivel alto con 7,1% (n=6). Según el objetivo específico 2, se obtuvo una predominancia de un nivel bajo de eutrés con 75,3% (n=64), seguido de un nivel moderado con 20% (n=17); por último, el nivel alto con 4,7% (n=4).

**Conclusiones:** La alta proporción del personal de enfermería con estrés moderado sugiere que, si bien pueden experimentar dificultades y síntomas relacionados con el estrés, todavía son capaces de mantener sus actividades diarias. La mayoría reportaron niveles moderados de distrés indicando que experimentan un distrés significativo. Asimismo, la mayoría no experimentan el eutrés como factor motivador, sino que predomina la presencia de emociones negativas y agobiantes.

**Palabras clave:** Estrés, distrés, eutrés, enfermería.

## Abstract

**Objective:** To determine the level of stress in nursing staff in a hospital in North Lima.

**Materials and methods:** This research has a quantitative approach because its methodology focuses on the collection and analysis of numerical data to generate objective and generalizable results and of a descriptive type since they are limited to analyzing the presence, traits or distribution of a phenomenon within a population at a specific time. The survey was used by applying the Global Stress Perception Scale (GEEP).

**Results:** A moderate level of stress was predominantly 89.4% (n = 76), followed by a high level of 5.9 (n = 5), and finally, a low stress level of 4.7% (n = 4). According to specific objective 1, a predominance of a moderate level of distress was obtained with 52.9% (n = 45), followed by a low level with 40% (n = 34), and finally, the high level with 7.1% (n = 6). According to specific objective 2, a predominance of a low level of eutrés was obtained with 75.3% (n = 64), followed by a moderate level with 20% (n = 17), and finally, the high level with 4.7% (n = 4).

**Conclusions:** The high proportion of nurses with moderate stress suggests that while they may experience stress-related difficulties and symptoms, they are still able to maintain their daily activities. Most reported moderate levels of distress indicating that they experience significant distress. Likewise, most do not experience eutrés as a motivating factor, but the presence of negative and overwhelming emotions predominates.

**Keywords:** Stress, distress, eutrés, nursing.

## Índice general

<b>Índice general</b> .....	<b>2</b>
<b>Índice de anexos</b> .....	<b>7</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>8</b>
1.1. Magnitud del problema .....	8
1.2. Revisión de literatura .....	12
1.3. Hipótesis, objetivos y justificación .....	16
<b>II. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	<b>18</b>
2.1. Enfoque y diseño .....	18
2.2. Población, muestra y muestreo.....	18
2.3. Variable(s) de estudio .....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
2.5. Procedimiento para recolección de datos .....	20
2.6. Análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos éticos.....	20
<b>III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	<b>22</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>29</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>34</b>

## **Índice de anexos**

Anexo A. Matriz de consistencia interna. ....	35
Anexo B. Operacionalización de la variables o constructos. ....	37
Anexo C. Instrumentos de recolección de datos. ....	38
Anexo D. Consentimiento informado/Asentimiento informado. ....	39
Anexo E. Acta del Comité de Ética .....	41

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Magnitud del problema

Hoy en día, el estrés es algo cotidiano en la persona, más aún después de haber pasado por situaciones que exceden su capacidad de afrontamiento. Puesto que en los últimos años, debido a la pandemia por COVID-19 y los desafíos que se afrontaron, como el aislamiento social y el estado de emergencia, la preocupación por la salud que el método de trabajo causó un mayor incremento de la atención social y estrés personal.

Según las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año se registran alrededor de 12 mil millones de días laborales perdidos debido a la presencia de trastornos de ansiedad y depresión en la población trabajadora (1). Así como también, de acuerdo al Centro de Control y Prevención de Enfermedades (CDC), afirma que durante el año 2020 se registró que un 93% de los trabajadores del sector de la salud reportó sentirse estresado y presionado, abarcando un amplio espectro de situaciones laborales; siendo los trabajadores que se encuentran en primera línea, como las enfermeras, y los trabajadores más jóvenes, más vulnerables a presentar síntomas psicológicos más acentuados en comparación con otros profesionales de la salud (2).

Un estudio en América Latina y el Caribe en el 2022 encontró que tanto el estrés, el burnout y la tristeza son los principales problemas en ciertas regiones. Además, se encontró que cerca del 53% de los trabajadores se encuentran estresados y a nivel mundial la cifra es del 44%; enfocándonos en el género, se ha encontrado una mayor prevalencia del estrés en un 60% en mujeres y un menor porcentaje de 43% en varones (3).

Según el informe denominado HEROES (4), en el 2022, en las regiones de Latinoamérica, se encontró que el 14,7% y el 22% de los profesionales sanitarios encuestados tuvieron indicios de padecer depresión, mientras que entre un 5% y un 15% de los trabajadores afirmaron haber considerado el suicidio. Por otro lado, Mejía (5), en el 2019, halló que el país con mayor nivel de estrés es Venezuela (63%), Ecuador (54%), Panamá (49%), Perú (29%) y Colombia (26%).

En Portal del Capital Humano (6), en el Perú, alrededor del 60% de la población experimenta estrés, mientras que el estrés laboral afecta alrededor del 70% de los trabajadores en el país. En el 2020, esto puede deberse a diversos factores que influyen en la salud mental, volviéndolo vulnerable a situaciones y perjudicando su desempeño en el trabajo. De igual manera, el número sigue aumentando; solo en un mes hubo casi 20 mil llamadas a la línea 113 por motivos de estrés, siendo más del 82%, mayormente adultos jóvenes (7).

En Perú (8), el estado peruano, para evitar que afecte el bienestar integral (mental y físico) de los profesionales de la salud, implementó la Guía Técnica 2020-2021 “Cuidado de la Salud Mental”, de manera que interviene en el bienestar del trabajador de la salud. Matta et al. (9). Durante el año 2022, en la ciudad de Lima se desarrolló un estudio centrado en el personal de enfermería que presta sus servicios en un establecimiento de salud de la capital; encontró que más de la mitad del personal de enfermería tuvo un nivel bajo de estrés laboral, siendo el 53,8%, mientras que el 38,5% tenía un nivel medio de estrés, y un 7,7% presentó un nivel alto de estrés laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (10), en el 2023, encontró que no muchos presentan el nivel de estrés ciertamente elevado; sin embargo, persiste un estado desequilibrado en la salud mental del personal.

El nivel de estrés por el que pasan los enfermeros durante sus turnos laborales es un tema relevante, ya que estos profesionales están expuestos a situaciones con alto nivel de estrés, las cuales afectan tanto su salud física como mental. Es por ello que en este marco teórico se abordará sobre el estrés, su relación con el entorno laboral del profesional y las consecuencias que el estrés podría traer al estar expuesto a situaciones estresantes de manera continua.

## ***Antecedentes***

### ***Nacionales***

De acuerdo a Vásquez et al. (11), revelaron cómo el estrés influye en la satisfacción laboral del equipo de atención del Centro de Salud Tambo-Ayacucho en 38 trabajadores, determinando que el nivel de estrés predominante entre los trabajadores fue bajo, con un 44,7%, mientras que un 39,5% manifestó un nivel medio y un 15,8% un nivel alto. De la misma forma, Peralta (12) determinó el estrés laboral del profesional de enfermería que trabaja en el área de emergencias del Hospital Marino Molina; se incluyó a 20 profesionales de enfermería, el análisis reveló que el 46,6% tenía niveles de estrés medio, y el 26,7% sufría estrés laboral tanto alto como bajo.

De igual manera, Costillo (13), en su estudio de la relación entre motivación y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, encontró que 80 de ellos tuvieron como resultado que el 77% experimenta un estrés laboral medio, mientras que el 19% presenta niveles bajos y únicamente el 4% un nivel alto. Por otra parte, Cule et al. (14) estableció un vínculo entre la calidad de vida laboral y el nivel de estrés en un grupo de enfermeros, conformado por 38 técnicos y 26 licenciados en enfermería, hallando que un 81,3% experimentaba altos niveles de estrés laboral, y un 18,8% presentaba un nivel de estrés medio.

Del mismo modo, Cañapataña (15) comparó los niveles de estrés laboral que experimenta el personal del Hospital Carlos Monge Medrano considerando una muestra de 142 trabajadores; reveló que de la mayoría de los médicos, un 58%, y de los enfermeros, un 63%, experimentaban bajos niveles de estrés; el estrés moderado predominaba entre los técnicos en enfermería, afectando al 76% de ellos, mientras que el 72% de otros profesionales manifestaba estrés bajo.

Por otro lado, Belizario (16) identificó los factores estresores en las profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital III de Essalud Puno (Perú), donde participaron 45 profesionales, revelando que los factores estresores se presentan en el ambiente físico, psicológico y social. El más afectado fue el ambiente físico, considerando la carga de trabajo en un 28,9%. En el ambiente psicológico se observó la falta de apoyo en un 28,9% y en el

ambiente social los problemas con el médico son de un 28%. Según Kalani (17), mediante su revisión bibliográfica de estudios sobre el estrés laboral en enfermeras, que abarcó desde enero 1985 hasta abril de 2003, reveló que las enfermeras han experimentado estrés principalmente debido a la carga laboral, la gestión, conflictos laborales y el impacto emocional del cuidado de pacientes, aunque la magnitud de su impacto sigue siendo objeto de debate.

Asimismo, Gamarra et al. (18) se enfocaron en determinar cómo el estrés derivado de la pandemia de COVID-19 se relaciona con la ansiedad y la depresión en los enfermeros del departamento de Lambayeque, un total de 101 enfermeros profesionales conformaron la muestra del estudio, la investigación arrojó resultados que muestran una relación positiva y altamente significativa entre la depresión y las dos formas de estrés, eutrés y distrés, en los profesionales de enfermería, lo que respalda la hipótesis de que las variables del estudio están significativamente relacionadas, ya que el 37,6% de los individuos mostraba un alto grado de estrés negativo, y el 54,5% un bajo grado de estrés positivo.

### ***Internacional***

En los antecedentes internacionales, Salazar (19) investigó el impacto del síndrome de Burnout y el estrés laboral en los enfermeros de un hospital en Medellín en 55 participantes, los resultados indicadores que el 60% de los participantes mostró un grado mediano de estrés, seguido por un 36% con estrés moderado y un 4% con estrés alto. Cortes (20) en su investigación sobre el nivel de estrés laboral del personal de enfermería, en 115 profesionales, revela que el 46,1% se encuentran sin estrés, 18,3% estrés medio y tan solo 10,4% estrés alto.

Por otro lado, Miranda (21), en Chile, en su estudio sobre Síndrome de Burnout y sus dimensiones en los servicios de medicina, urgencias, esterilización y lavandería; en el Hospital Naval Almirante, contó con 46 participantes, en los cuales los hombres presentan mayoritariamente un nivel de estrés más alto que el género femenino. Por su parte, el género masculino, suele lidiar ante el estrés de forma más reservada, evitando la expresión de sus sentimientos y con mayor resistencia a pedir ayuda.

Asimismo, Muñoz (22) en México determinó el nivel de estrés agudo en el personal de enfermería al cuidado de pacientes con COVID-19, siendo 80 los participantes; como resultado, se presentaron niveles de estrés en el personal de enfermería elevados, ya que los resultados reflejan que más de la mitad de la muestra, 62,5%, presenta sobrecarga emocional media-alta.

Gonzales (23) en Ecuador, analizó los factores estresantes en 30 enfermeras que laboran en el Hospital Básico de Esmeraldas IESS, un alto porcentaje del personal, el 83,3%, identificó la sobrecarga laboral como principal factor de estrés. El agotamiento fue la segunda causa más común con un 73,3%, y un 70% coincidió en que la falta de espacio y la insatisfacción laboral eran factores estresantes significativos.

## **1.2. Revisión de literatura**

### **1.2.1. Estrés**

El estrés es un proceso adaptativo y de reacción ante emergencias, vital para la supervivencia del ser humano. No se le considera una emoción en sí, sino que es el desencadenante de las emociones, siendo parte común de la vida humana, ya que todos lo han vivido en algún punto de su vida; incluso el más pequeño cambio al que una persona se enfrenta puede desencadenarlo (24).

#### **Consecuencias negativas del estrés (distrés)**

El distrés suele activar una serie de respuestas adaptativas, movilizandolos recursos y provocando una activación fisiológica. Esta respuesta al estrés da lugar a una serie de emociones negativas, entre las cuales, las más relevantes son: la ansiedad, la ira y la depresión. La respuesta al estrés abarca una reacción compleja tanto biológica como psicológica y social. Los cambios biológicos generados por el estrés en el cuerpo no son fácilmente detectables por el ser humano, por lo que se requieren métodos diagnósticos para medir su nivel. En el plano psicológico, los síntomas asociados al estrés suelen ser fácilmente detectables, siendo la ansiedad la respuesta más frecuente ante el estrés, existen otros síntomas evidentes, tales como la fatiga física, la pérdida de rendimiento, etc. Un estrés excesivo y prolongado puede, finalmente, causar enfermedades tanto físicas como mentales (25).

## **Consecuencias positivas del estrés (eutrés)**

El eutrés se asocia con el bienestar general, tanto físico como mental y emocional, e incluye todo aquello que proporciona placer y que la persona elige hacer en equilibrio con ella misma, su entorno y su capacidad de adaptación, imprescindible para el desarrollo de la vida en bienestar, sin efectos negativos, ya que están ajustadas a las normas fisiológicas del individuo (26).

### **1.2.2. Consecuencias del Estrés laboral**

Aunque las condiciones laborales influyen en la salud mental de hombres y mujeres, los factores que contribuyen en cada género varían. Debido a que los roles sociales y el autoconcepto varían entre hombres y mujeres, se recomienda estudiar de manera independiente las causas y efectos del estrés laboral. Hombres y mujeres que sufrían de estrés laboral crónico presentaron un riesgo elevado de desarrollar Síndrome Metabólico SM (27).

Estas a su vez se desencadenan en diversas consecuencias como:

- **Efectos fisiológicos:** Abarca desde cambios metabólicos hasta sequedad de boca y garganta, y dolores de cabeza y espalda, problemas estomacales e intestinales, dificultades para respirar y elevación del ritmo cardiaco y la presión arterial (29).
- **Efectos psicológicos:** Diversas alteraciones en el funcionamiento psicológico pueden ser consecuencia del estrés laboral, como la ansiedad, depresión, hasta dificultades cognitivas como la falta de concentración y los olvidos, además afectando al estado de ánimo y autoestima (28).
- **Efectos conductuales:** El estrés en el entorno del trabajo puede provocar cambios en la forma en que las personas se comportan; entre los comportamientos más observados se encuentran el incremento en el consumo de sustancias nocivas, alteraciones en la alimentación y en el habla: habla rápida, alteraciones del sueño, mayor probabilidad de sufrir accidentes, variaciones en el rendimiento, risa incontrolable y, en situaciones extremas, intentos de suicidio (28).

- **Efectos sociales:** El funcionamiento social se entenderá desde dos perspectivas: el desempeño de los roles sociales por parte del individuo, y la satisfacción que obtiene de sus relaciones interpersonales (28).

### **1.2.3. Rol de la enfermera y el manejo del estrés laboral**

Los profesionales de enfermería en entornos críticos exigen un alto grado de especialización y asumir una gran responsabilidad al cuidado del paciente. El rol de los enfermeros se ha expandido para abarcar, además de la atención de situaciones críticas, la prevención y la educación de pacientes y familiares en el cuidado de la salud (29). Se requiere que cada enfermero posea la experiencia y el criterio para identificar los indicadores de riesgo para la salud, en particular para poder distinguir entre emergencias que comprometen la vida y aquellas que pueden resultar en daños o discapacidades irreversibles. La atención de enfermería en situaciones de urgencia representa un desafío significativo. Los cuidados continuos se entienden como el proceso de diagnóstico y tratamiento de los problemas de salud, tanto presentes como potenciales, a través de la evaluación de resultados (30).

Debido a la exposición a situaciones complejas, como el cuidado de pacientes con pronósticos desfavorables, esta profesión demanda gran fortaleza emocional y mental, así como la capacidad de ofrecer una atención que trascienda los cuidados intensivos, extendiéndose a un periodo prolongado. Existe un alto nivel de atención y cumplimiento, lo que resulta en un agotamiento mental y físico. Asimismo, se requiere la capacidad de mantener un espíritu de empatía hacia la familia y el enfermero, acompañándolos en sus momentos de depresión, el dolor y la angustia que experimentan (31).

La descoordinación en la atención entre enfermeros y otros profesionales de la salud expone a los pacientes a posibles complicaciones. La puntualidad en la ejecución de las indicaciones es esencial; su incumplimiento puede generar consecuencias adversas, como relaciones interpersonales problemáticas y falta de comunicación (32).

#### **1.2.4. Teoría de enfermería de Callista Roy: Modelo de Adaptación**

El Modelo de Adaptación de Roy (RAM) fue presentado por Callista Roy en el año 1970, ella explica que la capacidad de respuesta y adaptación de cada persona, favorece a su integridad personal, en cuanto a metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. También destaca que los individuos tienen la capacidad de adaptarse a diversas situaciones, contando con los recursos necesarios para afrontar cualquier proceso que se presente en su entorno. Ella utilizó otras teorías para realizarlo, como la teoría general de sistemas de A. Rapoport, que propone que las personas funcionan como sistemas con capacidad de adaptación y la teoría de adaptación de Harry Helson, que establece que la adaptación es una función del estímulo y de la capacidad individual para adaptarse.

El modelo de Roy presenta una herramienta eficaz para entender el trabajo de la enfermera y su papel en la disminución de los mecanismos que inducen el estrés. Partiendo de esta premisa, este modelo puede ser una herramienta valiosa para lidiar con el estrés. El uso de un modelo de enfermería para el manejo del estrés puede hacer más sencillo el acto de cuidar (33).

### **1.3. Hipótesis, objetivos y justificación**

En base a que el estudio es de tipo descriptivo no se presentan hipótesis

#### **1.3.1. Objetivos**

##### **General**

Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.

##### **Específicos**

1. Identificar el nivel de estrés en la dimensión de distrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.
2. Identificar el nivel de estrés según la dimensión eutrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.

#### **1.3.2. Justificación**

La salud mental está abarcando gran parte de la población mundial, y entre ellos el estrés. Todas las personas del mundo alguna vez han pasado, pasan o pasarán por un cuadro de estrés, y el personal de salud no está absuelto de eso; más específicamente, el personal de salud que está en permanente contacto con el paciente: las enfermeras. Es debido a ello que es importante identificar los factores que contribuyen al estrés y proponer estrategias de prevención y afrontamiento, ya que se permite identificar los factores que contribuyen al incremento del estrés, evitando que afecte el desempeño laboral y su salud mental, así como su espacio personal.

En cuanto a la justificación teórica, el presente estudio tiene el fin de analizar los resultados y de profundizar en la comprensión del estrés en enfermeros, realizando una revisión teórica actualizada sobre la teoría del estrés y enfermería. Además, se busca actualizar la evidencia científica a partir de los resultados obtenidos utilizando la "Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE)".

El trabajo de investigación es de valor práctico, porque la información resultante de esta investigación será utilizada para crear una base de datos estadística para

el sistema de salud y para la elaboración de informes epidemiológicos que permitan analizar la incidencia y los niveles de estrés en el personal de enfermería en un hospital situado en Lima Norte. Además, se caracteriza por su aplicabilidad, ya que el análisis de sus resultados conducirá a la formulación de soluciones y medidas institucionales destinadas a fortalecer el conocimiento y reducir la carga de estrés laboral en el personal de enfermería.

En cuanto al valor social, la investigación es relevante para la sociedad, debido a que, al prevenir el estrés en enfermeros, se mejora la calidad del servicio que brindan, ya que ellos son los que brindan la atención de salud, y su salud mental es esencial para que esa atención sea de calidad y satisfactoria.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1. Enfoque y diseño

Esta investigación es de enfoque cuantitativo porque su metodología se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para generar resultados objetivos y generalizables y de tipo descriptivo, ya que se limitan a analizar la presencia, los rasgos o la distribución de un fenómeno dentro de una población en un momento concreto (34).

### 2.2. Población, muestra y muestreo

El presente estudio cuenta con una población finita, la cual está conformada por el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte, en el año 2024. El total de enfermeras, según el reporte del hospital de Lima Norte, cuenta con un total de 109 enfermeras.

#### Criterios de inclusión

- Deben ser enfermeros que trabajen en un hospital de Lima Norte de forma activa y constante (afiliación asegurada y no ser pasante ni de cambio direccionado por la DIRIS).
- Los participantes que tengan la profesión de Licenciada en Enfermería, sea en el campo de SERUMS, nombrado y/o especializado.
- Licenciados de enfermería que hayan firmado el consentimiento informado de acuerdo con las normativas establecidas en el cuestionario.

#### Criterios De Exclusión

- Licenciados de Enfermería que no cumplan con los requisitos y/o que no firmen con el consentimiento informado.
- Licenciados de enfermería que no se encuentren en pleno uso de sus facultades mentales o que evidencien una discapacidad.

**2.2.1. Tamaño muestral:** A través de un cálculo muestral, con una fórmula para tamaño de población finita, mediante un nivel de confianza del 95%, con una precisión del 5% y una proporción de valor aproximado del 50%, se obtuvo como tamaño muestral de 85 enfermeras.

### **2.3. Variable(s) de estudio**

El presente estudio tuvo como variable principal el estrés, según su naturaleza, es una variable cualitativa y su escala de medición es ordinal.

**Definición Conceptual:** El estrés es un proceso adaptativo y de reacción ante emergencias, vital para la supervivencia del ser humano. No se le considera una emoción en sí, sino que es el desencadenante de las emociones, siendo parte común de la vida humana, ya que todas las personas lo han vivido en algún punto de su vida; incluso el más pequeño cambio al que una persona se enfrenta puede desencadenarlo (24).

**Definición Operacional:** El estrés es un proceso adaptativo y de reacción ante emergencias, vital para la supervivencia del ser humano. No se le considera una emoción en sí, sino que es el desencadenante de las emociones, siendo parte común de la vida humana, ya que todos lo han vivido en algún punto de su vida, como el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte; este será medido con la Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE).

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Escala de percepción global de estrés (EPGE). Originalmente creada por Cohen con el propósito de medir el grado en el cual situaciones en la vida cotidiana se perciben como estresantes. Esta escala es un instrumento adecuado para medir el nivel de estrés vivido por una persona en los meses recientes. Se dispone de 5 opciones de respuesta por pregunta en escala Likert. Nunca, casi nunca, de vez en cuando, frecuentemente y casi siempre. El tiempo aproximado para completar el instrumento es de 15 minutos. Para calcular los puntajes del EPGE-13, es necesario realizar una inversión de la puntuación en los seis ítems positivos. Los ítems 4, 5, 6, 7, 9 y 13 son los ítems positivos. A continuación, los puntajes de los 13 ítems se suman para obtener el puntaje total. Los ítems negativos son: 1, 2, 3, 8, 10, 11 y 12. La validez peruana del instrumento fue realizada por Guzmán (29), quien a través de un análisis factorial exploratorio (AFE) obtuvo un modelo de dos factores, como se presentó líneas arriba, que explicaron el 44,7% de la varianza total. A su vez, utilizaron un análisis factorial confirmatorio (AFC) donde se obtuvieron adecuados índices de ajuste del modelo de dos factores obtenidos en el AFE. El modelo de dos factores con 13

ítems fue el óptimo, obteniendo aceptables índices de ajuste (RMSEA = 0,067; TLI = 0,940; CFI = 0,951). La confiabilidad por alfa de Cronbach para la dimensión eutrés fue de 0,799 y para distrés de 0,770 (34).

## **2.5. Procedimiento para recolección de datos**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones para la recolección de datos**

Inicialmente, en enero de 2025, se empezó con la realización de las gestiones mediante una solicitud, donde se accedió al hospital de Lima Norte donde se ejecutaron las encuestas al personal de Enfermería. En segundo lugar, se coordinó con el área administrativa de la Facultad de Ciencias de la Salud para expresar la importancia del estudio.

### **2.6. Análisis de datos**

El estudio se realizó de forma cuantitativa y descriptiva a la vez, debido a esto, se desarrolló el análisis estadístico a través de técnicas de estadística descriptiva. Después de la obtención de datos, estos fueron organizados en una matriz utilizando el programa IBM SPSS Statistics v.25, donde se efectuó el análisis de datos propiamente dichos, utilizando tablas de frecuencia absoluta y relativa, medidas de tendencia central y la agregación de los ítems para generar los valores que responden al objetivo central. Como resultado final. Se produjeron tablas y figuras que resumen los resultados del estudio.

### **2.7. Aspectos éticos**

La protección de los participantes fue una prioridad, por lo que se consideraron los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Asimismo, se obtuvo el asentimiento informado, tras proporcionar información detallada (35). Se detallan a continuación los principios bioéticos aplicados:

**Principio de Autonomía:** La autonomía del participante, es decir, su libertad para decidir, debe ser respetada y fomentada como un elemento central de investigación (35). El consentimiento y asentimiento informado serán los instrumentos que permitan aplicar el principio de autonomía en esta investigación.

**Principio de beneficencia:** La base de este principio es evitar causar daño, se entiende como la acción de prevenir el daño, repararlo o buscar el beneficio de los demás. (35). Las madres recibirán información detallada sobre las ventajas que se derivarán de su contribución a este estudio.

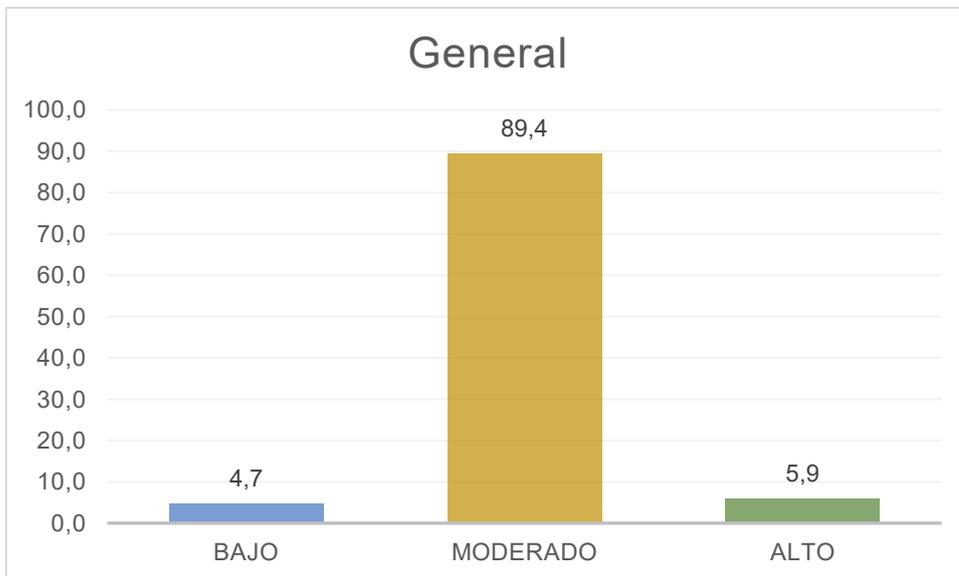
**Principio de no maleficencia:** La esencia de este principio es la prevención del daño y la mitigación de cualquier riesgo que pueda causarlo (31). Se asegurará a cada madre que con su participación no se verá comprometida de ninguna manera durante el estudio.

**Principio de justicia:** Este principio se manifiesta al garantizar la no discriminación en el proceso de selección de los participantes (35). Los participantes serán tratados con la misma consideración y respeto, sin hacer distinciones ni mostrar preferencias.

### III. RESULTADOS

**O.G.: Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.**

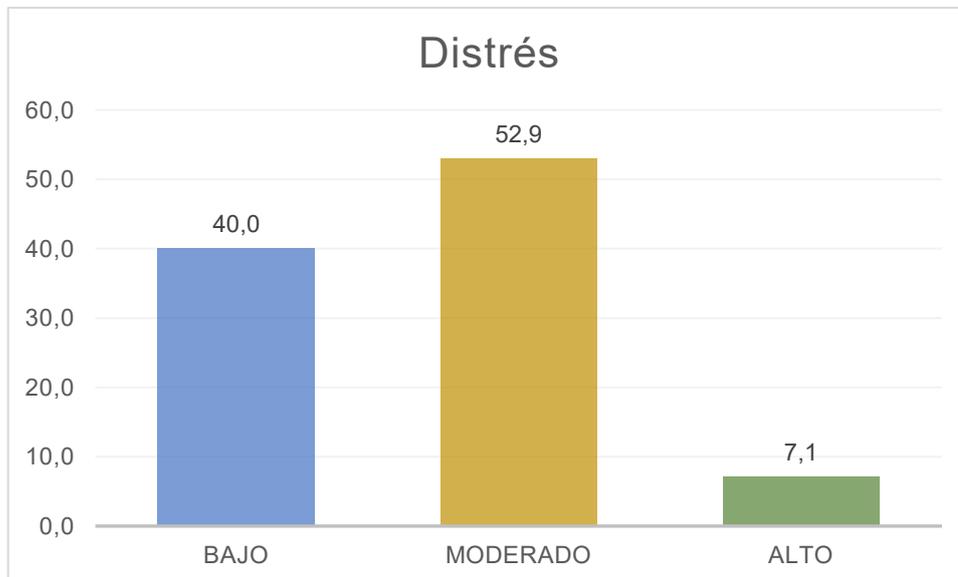
Figura 1.



Según el objetivo general, se obtuvo una predominancia de un nivel moderado de estrés 89,4% (n=76), seguido de un nivel alto de 5,9 (n=5), por último, el nivel de estrés bajo con 4,7% (n=4). Se concluye que hay un nivel de estrés moderado en el personal de Enfermería de un hospital de Lima Norte

**O.E. 1: Identificar el nivel de estrés en la dimensión de distrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.**

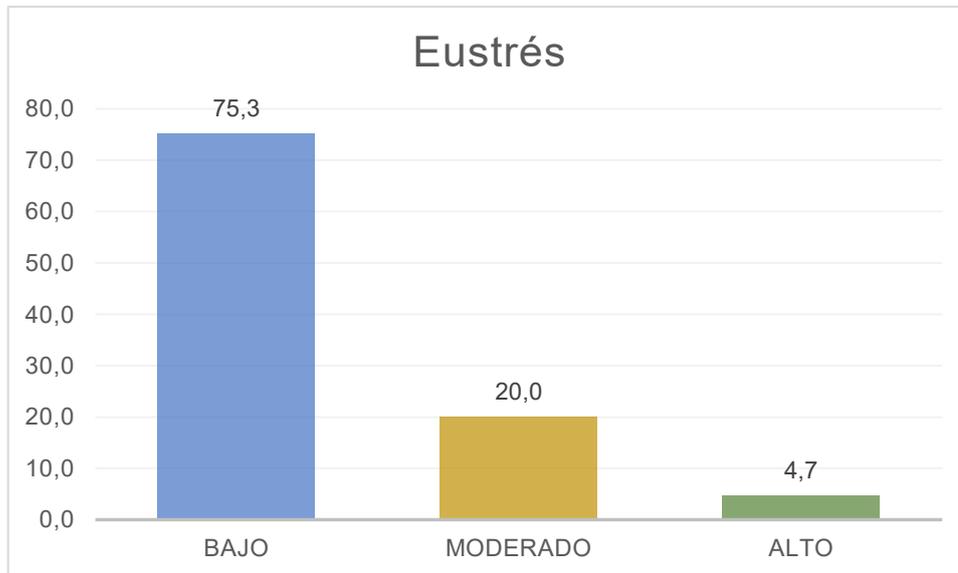
Figura 2



Según el objetivo específico 1, se obtuvo una predominancia de un nivel moderado con 52,9% (n=45), seguido de un nivel bajo con 40% (n=34), por último, el nivel alto con 7,1% (n=6). Se concluye que hay un nivel moderado en la dimensión de distrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.

**O.E. 2: Identificar el nivel de estrés según la dimensión eustrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.**

Figura 3



Según el objetivo específico 2, se obtuvo una predominancia de un nivel bajo con 75,3% (n=64), seguido de un nivel moderado con 20% (n=17), por último, el nivel alto con 4,7% (n=4). Se concluye que hay un nivel bajo según la dimensión eustrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis de discusión

Debido a la naturaleza de su trabajo, el personal de enfermería se encuentra entre los profesionales más propensos a sufrir de estrés, siendo un problema de salud laboral frecuente y de gran importancia que puede acarrear serias consecuencias para la salud física y mental, así como para la calidad de la atención que prestan. Por lo tanto, se estableció el objetivo de determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte con el propósito de indagar sobre el estrés del personal de enfermería.

El objetivo general tuvo como propósito determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería. Los hallazgos del estudio encontraron que hay una predominancia del nivel moderado de estrés 89,4% (n=76), seguido del nivel alto de 5,9 (n=5), por último, el nivel de estrés bajo con 4,7% (n=4). Estos resultados son similares a los de Peralta (12) quien menciona el estrés laboral en el personal de enfermería se sitúa en un nivel medio (46,6%). De igual manera, de acuerdo a la investigación de Costillo (13), el estrés afecta principalmente en un nivel medio siendo el 77%, aunque también hay un porcentaje menor con nivel bajo el 19% y un mínimo con nivel alto, tan solo el 4%.

Por el contrario, el estudio de Vásquez et al. (11) encontró una predominancia en el nivel de estrés bajo (44,7%). Asimismo, el estudio de Cortes (20) indica que el personal de enfermería se encuentra sin estrés con un porcentaje de 46,1%, el 18,3% moderado y el 10,4% alto. Según la revisión de la literatura, un estrés excesivo y prolongado puede, finalmente, causar enfermedades tanto físicas como mentales (25). En este estudio, la mayoría presenta un nivel de estrés moderado, lo que se interpreta como que el personal de enfermería aún puede hacer sus actividades diarias; sin embargo, experimenta una tensión y preocupación notables. Si no se realizan las intervenciones pertinentes, puede llegar a ser un estrés excesivo.

El primer objetivo específico tuvo como fin identificar el nivel de estrés en la dimensión de distrés en el personal de enfermería. Los resultados del estudio indicaron que hubo una predominancia de un nivel moderado con 52,9% (n=45), seguido de un nivel bajo con 40% (n=34); por último, el nivel alto con 7,1% (n=6)

en la dimensión de distrés. Los resultados de este estudio difieren de los hallazgos previos de Gamarra et al. (18), que mencionan que, para el distrés, el 37,6% se ubicó en el nivel alto, un 31,7% en el nivel moderado y el 30,7% de profesionales de enfermería presentaron nivel bajo. En este sentido, el personal de Enfermería tiene un nivel de distrés moderado. Esto quiere decir que sus reacciones de estrés dan lugar a una serie de emociones negativas, entre las cuales las más relevantes son la ansiedad, la ira y la depresión (25); sin embargo, como están en un nivel moderado, aún conservan la capacidad para realizar sus actividades diarias.

El segundo objetivo específico tuvo como fin identificar el nivel de estrés en la dimensión de eutrés en el personal de enfermería. Los resultados del estudio evidenciaron una predominancia de un nivel bajo con 75,3% (n=64), seguido de un nivel moderado con 20% (n=17); por último, el nivel alto con 4,7% (n=4). Se concluye que hay un nivel bajo según la dimensión eutrés. Estos resultados concuerdan con los de Gamarra et al. (18); ellos demostraron que, para el eutrés, la mayoría de la población, específicamente el 54,5%, presentó nivel bajo, seguido por un 45,5% en nivel moderado y no se registraron casos en la categoría alto. Por consiguiente, el personal de Enfermería tiene un nivel de eutrés bajo; esto significa que solo la minoría, de acuerdo a la literatura, presenta bienestar general, tanto físico como mental y emocional, ya que el eutrés es el estrés que ayuda o motiva a la persona a realizar sus actividades estando en equilibrio con ella misma, su entorno y su capacidad de adaptación, necesario para el progreso de una vida en plenitud, sin efectos negativos (26).

El estudio del estrés en el personal de enfermería constituye una herramienta valiosa para mejorar las condiciones laborales, el bienestar de las enfermeras y la atención de calidad al paciente. A partir de la información de esta investigación, se pueden crear e implementar intervenciones. Los hallazgos del estudio amplían el conocimiento, profundizando la comprensión del estrés, identificando los factores desencadenantes, sus manifestaciones y consecuencias; asimismo, los resultados podrían ser el punto de inicio para nuevas preguntas y abrir líneas de investigación futuras en el campo del estrés en el personal de enfermería. Por otra parte, los hallazgos pueden ser utilizados como base para diseñar y poner en práctica intervenciones efectivas.

## 4.2. Conclusiones

- Según el objetivo general, se obtuvo una predominancia de un nivel moderado de estrés 89,4% (n=76), seguido de un nivel alto de 5,9 (n=5); por último, el nivel de estrés bajo con 4,7% (n=4). La alta proporción del personal de enfermería con estrés moderado sugiere que, si bien pueden experimentar dificultades y síntomas relacionados con el estrés, todavía son capaces de mantener sus actividades diarias. A pesar de ello, es muy importante no subestimar el impacto del estrés en este nivel.
- Según el objetivo específico 1, se obtuvo una predominancia de un nivel moderado con 52,9% (n=45), seguido de un nivel bajo con 40% (n=34); por último, el nivel alto con 7,1% (n=6). La mayoría reportaron niveles moderados de estrés, indicando que experimentan un estrés significativo; aunque no es abrumador, sí les afecta. En segundo lugar, se evidencia un nivel bajo, indicando que, si bien experimentan cierto nivel de estrés, este no es suficientemente intenso, pero incluso niveles bajos pueden tener un impacto acumulativo en la salud y el trabajo.
- Según el objetivo específico 2, se obtuvo una predominancia de un nivel bajo con 75,3% (n=64), seguido de un nivel moderado con 20% (n=17); por último, el nivel alto con 4,7% (n=4). Esto quiere decir que la mayoría del personal de enfermería no experimenta el estrés como factor motivador, sino que predomina la presencia de emociones negativas y agobiantes; son pocos los que sí tienen un nivel de estrés alto.

### **4.3. Recomendaciones**

- Se recomienda que el hospital intervenido organice talleres sobre el manejo del estrés en el trabajo, como establecer límites, delegar tareas y comunicarse asertivamente. Así como desarrollar un entorno de trabajo en equipo que priorice la empatía y la organización, como medida preventiva ante la sobrecarga laboral.
- Al MINSA, dar énfasis en el abordaje del estrés dentro del personal de enfermería como un componente clave en estrategias de salud mental, además de elaborar guías para la prevención y abordaje del estrés.
- A las enfermeras, implementar estrategias de afrontamiento, priorizando tareas, estableciendo plazos realistas y empleando herramientas de organización. De igual forma, compartir experiencias con otras enfermeras que están pasando por situaciones similares.
- A nivel académico, realizar más estudios sobre el estrés en diversos servicios en los cuales se encuentran los profesionales de enfermería, comparando los niveles de estrés en diferentes poblaciones; asimismo, investigar la relación entre el estrés y otros constructos relevantes. Por otra parte, emplear métodos cualitativos para comprender a fondo las experiencias del personal de enfermería sobre el estrés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. COVID-19: un tercio de los trabajadores del mundo no tienen acceso a medidas básicas de protección en el trabajo. [Internet]. Ginebra: OIT; 2021 [citado el 28 de abril de 2024]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
2. Centros para el Control y Prevención de Enfermedades. Health Worker Mental Health. [Internet]. Washington: CDC; 2022 [citado el 28 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/healthcare/default.html>.
3. Juárez B. El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo [Internet]. Ciudad de México: El Economista; 2022 [citado el 28 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo20220727-0093.html>
4. Organización de Naciones Unidas. América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia [Internet]. New York: Noticias ONU. 2022 [citado el 28 de abril de 2024]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
5. Mejia Christian R, Chacon Jhosselyn I, et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Spec Med Trab [Internet]. 2019 [citado el 28 de abril de 2024];28(3):204-211. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es).
6. Portal del Capital Humano. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. [Internet]. Lima: info Capital Humano; 2019 [citado el 28 de abril de 2024]. Disponible en: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>

7. Ministerio de salud. Plan de Salud mental Perú, 2020 - 2021. [Internet]. Lima: MINSA; 2020 [citado el 28 de abril de 2024]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
8. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19 [Internet]. Lima: Unicef; 2020 [citado el 28 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.unicef.org/peru/informes/cuidado-de-la-salud-mental-delpersonal-de-la-salud-en-el-contexto-del-covid-19>
9. Matta Solis DK, Matta Zamudio LS. Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *Ágora* [Internet]. 2022 [citado 30 de abril de 2024];9(1):45-51. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210>
10. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. Ginebra: OMS; 2023 [citado el 30 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questionsand-answers/item/stress>
11. Vásquez B, et al. Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2019. [Tesis de maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [citado 14 de diciembre 2024]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29249/vasquez\\_gb.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29249/vasquez_gb.pdf)
12. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [citado 14 de diciembre 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40790>
13. Costillo M. Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [citado 14 de diciembre 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56987>
14. Cule E, et al. Relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en personal de enfermería en contexto Covid-19 en un Centro de Salud de Lima. [Tesis de grado]. Lima: Universidad Científica; 2022. [citado 14 de diciembre

- 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2749>
15. Cañapataña P. Niveles de estrés laboral durante la pandemia COVID-19 en el personal de salud del Hospital Carlos Monge Medrano, 2022. [Tesis de grado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico de Maestría en Gestión de los servicios de Salud; 2022. [citado 14 de diciembre 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94429>
16. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. [Internet]. 2021 [citado 30 de abril de 2024]; 3(3):97-108. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8632821>
17. Kalani Z. Workplace stress in nursing: a literature review. Journal of advanced nursing [Internet]. 2023 [citado 30 de abril de 2024];44(6):633-642. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14651686/>
18. Gamarra F, Pejerrey C. Estrés generado por la pandemia Covid-19 y su relación con la ansiedad y depresión en el personal de enfermería del departamento de Lambayeque, 2020. [Tesis de licenciatura]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020 [citado 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9870>
19. Salazar P, et al. Influencia del síndrome de burnout y estrés laboral en el personal auxiliar de enfermería de un hospital de la ciudad de Medellín en el año 2020-2. [Tesis de grado]. Bogotá - Colombia: Corporación Universitario Minuto de Dios; 2020. [citado 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14998>
20. Cortes D, Cortez L, Nuncio J, Pantoja M, Tello M. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. Invest. Pens. Crit. [Internet]. 2022 [citado 30 de abril de 2024];10(2):4-15. Disponible en:  
<https://revistas.usma.ac.pa/ojs/index.php/ipc/article/view/288/483>
21. Miranda M, et al. Factores asociados a burnout post pandemia en personal de salud. [Tesis de licenciatura]. Viña del mar- Chile: Universidad Viña del Mar; 2020 [citado 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uvm.cl/server/api/core/bitstreams/cbcfb061-f8fb-4d79-83bc-7d41246c7d87/content>

22. Muñoz B. Nivel de estrés agudo en el personal de enfermería al cuidado de pacientes con COVID-19. [Tesis de licenciatura]. Puebla, México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2021. [citado 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unam.mx/contenidos/nivel-de-estres-agudo-en-el-personal-deenfermeria-al-cuidado-de-pacientes-con-covid-19-3590811>
23. Vasquez Mendoza S, Gonzalez Marquez Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Rev. De ciencias de la Salud. [Internet]. 2020. [citado 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/520>
24. Sierra J. C, Ortega V, Zubeidat I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. Revista Mal-estar E Subjetividade [Internet]. 2003 [citado 3 de enero de 2025];3(1):10-59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>
25. Tabares A. Imago mundi: la contribución cultural de la medicina al estrés urbano [Internet] España: Critica; 2010 [citado 3 de enero de 2025]. 16 p. Disponible en: <https://bit.ly/3lheWbO>
26. Naranjo M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Rev. Educación [Internet] 2009 [citado 3 de enero de 2025];33(2):171-190. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/511/527>
27. Maicon C, Garcés J. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Anales de Psicología [Internet]. 2010 [citado 3 de enero de 2025]; 26(1):169-180. Disponible en: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/92171/88761>
28. Ribera D, Cartagena E, Reig F. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería: estudio empírico en la provincia de Alicante. Digitalia: Alicante, Universidad de Alicante; 1993. [citado 3 de enero de 2025] Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4376/1/Reig\\_Ferrer\\_Estr%c3%a9s\\_laboral.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4376/1/Reig_Ferrer_Estr%c3%a9s_laboral.pdf)
29. Trujillo C. Factores que influyen en el estrés laboral en los enfermeros de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020. [Tesis Segunda Especialización]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020. [citado 3 de enero de 2025] Disponible en:

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/53b59409-a90e-4acb-8ea4-49d5b8b24c99>

30. Hernández E, Cerezo S, López M. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc. [Internet]. 2021 [citado 3 de enero de 2025];15(3).. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073h.pdf>
31. Aldrete M, González R, Navarro C, León S. Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. Revista Salud Pública y Nutrición [Internet]. 2020 [citado 3 de enero de 2025];15(3). [citado 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2016/spn163b.pdf>
32. Cano Vindel A. Ansiedad, estrés, emociones negativas y salud. Aguilera M: Madrid: La sociedad del desasosiego; 2020. [citado 3 de enero de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3288817>
33. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 diciembre [citado 3 de enero de 2025];19(4):279-282. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es)
34. Veiga J, Fuente E, Zimmermann M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Med. segur. trab. [Internet]. 2008 [citado 12 de enero de 2025];54(210):81-88. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es)
35. Guzman Yacaman JE. Adaptación de la Escala de Percepción Global de Estrés en universitarios de Beca 18 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2018 [citado 12 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3378/337855920013/html/>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de consistencia interna.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés en el personal de enfermería en un hospital de lima norte Perú 2025?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés en la dimensión de distrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés según la dimensión eutrés en el</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería en un hospital de lima norte Perú 2025</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar el nivel de estrés en la dimensión de distrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.</p>	<p>Por ser un estudio descriptivo no presenta hipótesis</p>	<p>Estrés</p>	<p>Eustrés</p> <hr/> <p>Distrés</p>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> Descriptivo -Trasversal  <b>Población:</b> 80  <b>Muestra:</b> 86  <b>Técnica:</b> Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE).</p>

personal de enfermería en un hospital de Lima Norte?	Identificar el nivel de estrés según la dimensión eutrés en el personal de enfermería en un hospital de Lima Norte.				
--	---	--	--	--	--

## Anexo B. Operacionalización de la variables o constructos.

TÍTULO: NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA NORTE PERÚ 2025								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Valor final	Valor Final De Estrés
Estrés	Cualitativa	El nivel de estrés laboral es un conjunto de reacciones que se dan a nivel fisiológico que predispone al organismo del ser humano para tomar acciones. Por lo mismo se considera al estrés laboral como el causante es decir que provoca un desequilibrio frente a las de asume al término estrés laboral como el desequilibrio de la salud frente a muchas demandas o responsabilidades laborales (23).	El estrés es un proceso adaptativo y de reacción ante emergencias, vital para la supervivencia del ser humano. No se le considera una emoción en sí, sino que es el desencadenante de las emociones, siendo parte común de la vida humana, ya que todos lo han vivido en algún punto de su vida, como el personal de enfermería de un hospital de lima norte, este será medido con la Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE).	Eustrés	Ítems positivos	4,5,6,7,9,10,12	BAJO (0 A 17 pts.) MODERADO (18 a 22 pts.) ALTO (23 a 28 pts.)	BAJO (0 A 17 pts.)  MODERADO (18 a 35 pts.)  ALTO (36 a 52 pts.)
				Distrés	Ítems negativos	1,2,3,8,11,13	BAJO (0 A 9 pts.) MODERADO (10 a 12 pts.) ALTO (13 a 24 pts.)	

## Anexo C. Instrumentos de recolección de datos.

### Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE)

#### Información sociodemográfica:

Edad	
Sexo	(Femenino) (Masculino)
Estado civil	(Soltera) (Casada) (Conviviente) (Divorciada) (Viuda)
¿Realiza deporte?	(Sí) (No)
¿Bebe alcohol?	(Sí) (No)
¿Labora en otra institución?	(Sí) (No)

Marca con una "X" en el casillero aquella opción que exprese mejor tu situación actual, teniendo en cuenta el último mes. Para cada pregunta **marcar sólo una opción**. La encuesta es **ANÓNIMA**.

		Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Frecuente mente	Casi siempre
1	En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?					
2	En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?					
3	En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?					
4	En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?					
5	En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?					
6	En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?					
7	En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?					
8	En el último mes ¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?					
9	En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?					
10	En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?					
11	En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?					
12	En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?					
13	En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?					

## **Anexo D. Consentimiento informado/Asentimiento informado.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Nivel de estrés en el personal de enfermería en un hospital de lima norte Perú 2025

**Nombre de los investigadores principales:**

- Menor Fernández Violeta
- Apolinario Mellisho Luz María

**Propósito del estudio:** El objetivo del estudio será determinar el Nivel de estrés en el personal de enfermería en un hospital de lima norte Perú 2025.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Menor Fernández Violeta, coordinadora de equipo.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados,

puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad de Ciencias y Humanidades ubicada en la 4.

**Participación voluntaria:**

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

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del encuestador(a)	
Nº de DNI	Firma
Nº teléfono	

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante

## Anexo E. Acta del Comité de Ética



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

### COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

ACTA CEI N.º 082	25 de julio de 2023
------------------	---------------------

### ACTA DE EVALUACIÓN ÉTICA

En el distrito de Los Olivos, el día 25 del mes de julio del año dos mil veintitres, el Comité de Ética en Investigación en seres humanos y animales ha evaluado el proyecto: **NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA NORTE PERÚ 2025** con Código-085-23, presentado por el(los) autor(es): MENOR FERNANDEZ VIOLETA Y APOLINARIO MELLISHO LUZ MARIA.

Teniendo en cuenta que el mismo reúne las consideraciones éticas.

POR TANTO:

El Comité de ética en Investigación,

RESUELVE

**APROBAR**, el proyecto titulado **NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA NORTE PERÚ 2025**

Código-085-23

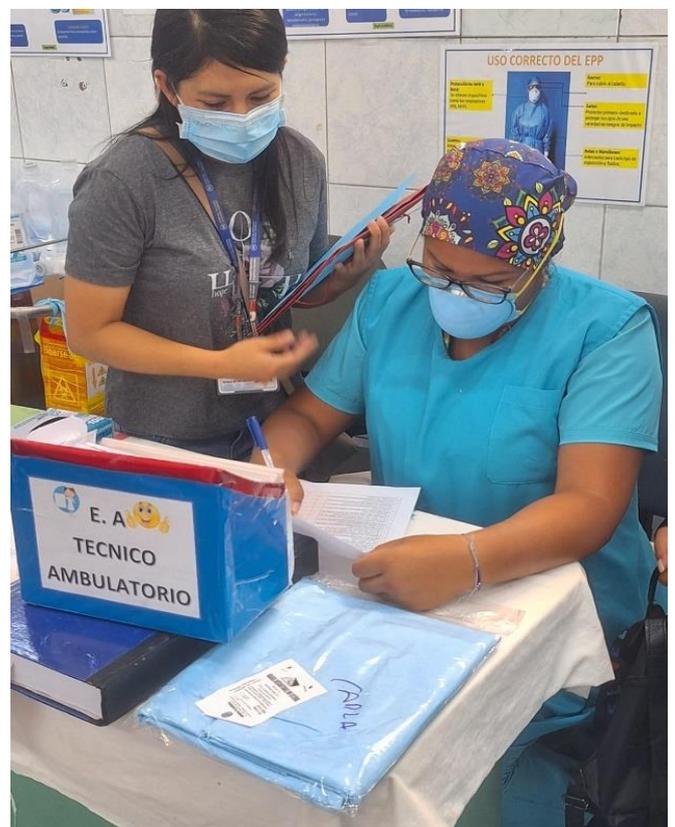
A circular stamp of the 'COMITÉ DE ÉTICA' is overlaid with a handwritten signature. Below the signature, the text reads: 'M.C. Sebastián Barrera Millones Gómez' and 'Presidente del Comité de Ética en Investigación'.

SGMG /rac

## Anexo F. Evidencias de trabajo de campo



## Anexo G. Fórmula para calcular el tamaño muestral



## ESTIMAR UNA PROPORCIÓN

Total de la población (N) (Si la población es infinita, dejar la casilla en blanco)	109
Nivel de confianza o seguridad (1- $\alpha$ )	95%
Precisión (d)	5%
Proporción (valor aproximado del parámetro que queremos medir) (Si no tenemos dicha información $p=0.5$ que maximiza el tamaño muestral)	50%
<b>TAMAÑO MUESTRAL (n)</b>	85 como mínimo