

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA



**Nivel de estrés laboral del Profesional de Enfermería que labora en
Hospital de Sullana Piura, 2024.**

Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autor:

Herrera Mondragón, Juliana del Pilar

Asesor(a):

Rosa Esperanza, Rivera Gonzales

ORCID N° 0000-0002-4581-4716

PIURA - PERÚ

2025

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iii
PALABRAS CLAVE	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	v
TÍTULO	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	12
RESULTADOS.....	15
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	21
CONCLUSIONES.....	27
RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores socio demográfico del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.	15
Tabla 2 Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.	17
Tabla 3 Nivel de estrés laboral, en su dimensión agotamiento físico y emocional, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.	18
Tabla 4 Nivel de estrés laboral, en su dimensión despersonalización, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.	19
Tabla 5 Nivel de estrés laboral, en su dimensión realización profesional, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.	20

PALABRAS CLAVE

Estrés laboral, Profesional de enfermería, Desempeño laboral

KEYWORD

Occupational stress, Nursing professional, Job performance.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación	Desarrollo del cuidado enfermero
Área	Ciencias Médicas, Ciencias de la Salud.
Sub área	Ciencias de la Salud.
Disciplina	Enfermería

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Hospital de Sullana Piura, 2024" del (a) estudiante: **HERRERA MONDRAGON JULIANA DEL PILAR**, identificado(a) con Código N° **2117200077**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **24%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbo, 07 de octubre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TITULO

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE
LABORA EN HOSPITAL DE SULLANA PIURA, 2024.

LEVEL OF WORK STRESS OF THE NURSING PROFESSIONAL WHO WORKS
AT HOSPITAL DE SULLANA PIURA, 2024.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en el Hospital II de Sullana, Piura, en 2024. La investigación fue de tipo básica, descriptiva, transversal y no experimental. Se estudió a una población de 72 profesionales de enfermería, abarcando a la totalidad del personal sin aplicar técnicas de muestreo. Se empleó la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), desarrollada por Gray-Toft y Anderson (1999) y adaptada al castellano por Pons (2018). Los resultados revelaron que el 98.61% de los profesionales presenta un bajo nivel de estrés laboral, con un 97.22% mostrando bajos niveles de agotamiento físico y emocional, y un 98.61% con bajos niveles de despersonalización. Además, el 100% de los participantes reporta sentirse realizado en su trabajo, lo que actúa como un factor protector contra el estrés. Estos hallazgos indican que, a pesar de los desafíos propios de la profesión, el entorno laboral en el Hospital II de Sullana es favorable, permitiendo a los profesionales manejar adecuadamente las exigencias de su labor. Se concluye que el nivel de estrés laboral es predominantemente bajo, lo que es beneficioso tanto para el bienestar del personal como para la calidad del cuidado que ofrecen a los pacientes, contribuyendo a un ambiente de trabajo saludable y eficiente.

ABSTRACT

The present research aims to determine the level of work-related stress among nursing professionals at Hospital II in Sullana, Piura, in 2024. The research was basic, descriptive, cross-sectional, and non-experimental. A population of 72 nursing professionals was studied, including the entire staff without applying sampling techniques. The Nursing Stress Scale (NSS), developed by Gray-Toft and Anderson (1999) and adapted to the context by Pons (2018), was implemented. The results revealed that 98.61% of professionals present a low level of work-related stress, with 97.22% showing low levels of physical and emotional exhaustion, and 98.61% with low levels of depersonalization. Furthermore, 100% of participants report feeling fulfilled in their work, which acts as a protective factor against stress. These findings indicate that, despite the challenges inherent to the profession, the work environment at Sullana Hospital II is supportive, allowing professionals to adequately manage the demands of their work. It is concluded that the level of work-related stress is predominantly low, which is beneficial for both staff well-being and the quality of care they provide to patients, contributing to a healthy and efficient work environment.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica

A nivel internacional, la investigación realizada por Muñoz et al. (2021) tuvo como objetivo evaluar las alteraciones en la salud mental de las enfermeras asistenciales de una institución hospitalaria en Chile. La metodología fue transversal, descriptivo y diseño experimental. Se empleó la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), desarrollada por Gray-Toft y Anderson (1999) a una muestra de 34 enfermeras. Los resultados fueron que el 48.5% presentaron estrés de nivel regular. Se concluyó que la incidencia moderada de estrés influyó negativamente en la vida y el desempeño laboral de los enfermeros.

De acuerdo con Dueñas (2021), en su estudio planteó como objetivo asociar la incidencia de estímulos estresores y la capacidad profesional de enfermeras del Centro hospitalario Natalie Huerta de Nimes – Ecuador. Utilizó una metodología cuantitativa y diseño no experimental – correlacional. Se empleó un cuestionario elaborado por el autor y se aplicó a una muestra de 44 enfermeras. Los resultados fueron que el alto nivel de estímulos estresores ocuparon el 33%, y el 51% demostraron una capacidad profesional inadecuada que alcanzó el 51%. Concluyendo que, si existe una relación entre las variables estudiadas con un valor significativo de $p=0.000$ según la aplicación de la prueba de Chi cuadrado.

A nivel nacional, Seminario (2023), en su estudio con objetivo de identificar la relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral de enfermeras del Hospital II-1 de Rioja, usó la metodología de enfoque cuantitativo y diseño no experimental - correlacional. Se empleó un cuestionario elaborado por Coronado (2006) y aplicado a una muestra fue de 45 enfermeras. Los resultados manifestaron que respecto a los 4 servicios que participaron sus niveles de estrés se encuentran en nivel medio a bajo. Concluyendo, que este es el producto que constantemente se encuentran en capacitaciones para mejorar su desempeño dentro de su área laboral.

Tal como indican Leiva y Mendoza (2023) que hicieron un estudio cuyo objetivo fue

determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal enfermero del Hospital público de Trujillo. Trabajaron con una metodología de tipo básico, y diseño no experimental – correlacional. Se empleó la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), desarrollada por Gray-Toft y Anderson (1999) modificada y su muestra fue constituida 141 enfermeras. Los resultados fueron que el nivel de estrés fue bajo (29.79%), medio (49.65%) y alto (20.57%). Sobre el desempeño laboral el 21.99% tuvieron niveles malos, 60.28% regular y el 17.73% nivel bueno. En conclusión, la relación negativa que presentan es alta entre las variables debido a una significancia de $p=0.000$ y un coeficiente de correlación de 0,953 en la prueba de Rho de Spearman.

Así mismo Saucedo y Valles (2022), elaboraron un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la incidencia de estímulos estresores y la capacidad de las enfermeras en un Centro sanitario de la Libertad. La metodología fue descriptivo, transversal y de correlación. Se empleó la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), desarrollada por Gray-Toft y Anderson (1999) modificada. Se trabajó con una muestra de 80 enfermeras. Los resultados fueron que el 40% mostraron alto nivel de estímulos estresores, en el desempeño laboral el nivel fue adecuado (47%). Concluyendo, en una relación de las variables estudiadas con una significancia de 0.05 según el Chi cuadrado.

En la opinión de Ancasi (2022) realizó un estudio con objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermeras de un Hospital del Ministerio de salud en Lima. La metodología empleada fue de tipo aplicada, correlacional y diseño no experimental - transversal. La población fue conformada por 45 enfermeras. Se aplicó los instrumentos denominados The Nursing Stress Scale (NSS) para estrés laboral y el cuestionario SERVQUAL de desempeño laboral. Los resultados manifestaron que el nivel de estrés fue medio (49.7%) y el desempeño laboral fue regular (54%). Concluyendo que se determinó una relación entre las variables estudiadas.

Enríquez y Miranda (2021), realizaron una investigación, cuyo objetivo fue evaluar la asociación del desempeño laboral y la incidencia de estímulos estresores en un Hospital de La Libertad. El método usado fue correlación, transversal y diseño no experimental. Se

empleó una escala para medir el estrés laboral y una escala para medir el desempeño laboral elaboradas por Ramírez (2019) adaptadas por los autores. La muestra fue de 30 enfermeras. Los resultados determinaron que la actividad laboral fue de un nivel medio (53%). Mientras que la incidencia de estímulos estresores fue moderada (53%). Se concluyó que hubo una asociación inversamente significativa ante las variables debido a que presentan un coeficiente correlacional de 0.84, según la prueba de Pearson.

Desde el punto de vista de Morales (2021), realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en UCI del Hospital Nacional 2 de mayo. El método usado fue cuantitativo y diseño no experimental correlacional. El instrumento usado fue The Nursing Stress Scale (NSS) (1999) y modificado por la autora. La muestra fue de 90 enfermeros. Los resultados fueron que existió una correlación negativa entre las variables, donde en la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un valor de $p = 0.000 < 0.05$ y un $r = -0,627$ lo que demuestra una correlación negativa moderada entre las variables. Concluyendo que el 54.4% de los enfermeros sufre estrés laboral alto, afectando negativamente su desempeño, que se clasifica como medio en el 57.8%, especialmente en cuidados críticos.

Citando a Valeriano (2021) en su estudio planteó el objetivo, determinar el estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos y emergencia del Hospital III Essalud Puno. La metodología fue descriptiva con diseño no experimental. La muestra fue de 23 enfermeros. La técnica empleada fue la escala de estrés de enfermería. Los resultados determinaron que el 60.9% presentaron niveles altos de estrés laboral (38.4%) en Emergencia y el 26.1% en la Unidad de Cuidados Intensivos. Concluyendo que, en UCI, el estrés laboral provino de carga laboral (30.4%), muerte/sufrimiento (26.1%), e incertidumbre (21.7%). En Emergencia, alta carga laboral e incertidumbre (43.5%) y jerarquía (39.1%) fueron predominantes.

Desde el punto de vista de Trujillo y Quipe (2021), plantearon el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. El

instrumento empleado fue el Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado por Maslach y Jackson (1981) y modificado por la autora. Su muestra fue de 50 enfermeras. Los resultados, manifestaron que el 52% de los profesionales de enfermería experimentó estrés laboral moderado en despersonalización, agotamiento emocional y realización personal. Concluyendo, existes tensiones laborales, falta de apoyo emocional y desacuerdos en tratamientos. El nivel de estrés laboral oscila entre severo, moderado y leve.

La fundamentación científica de esta investigación Esta investigación aborda el estrés laboral en profesionales de enfermería, destacando su impacto en la salud y desempeño. Su exposición a altas presiones compromete su bienestar y la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

La investigación se basa en la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), adaptada al contexto peruano, para medir y categorizar el estrés en bajo, moderado y alto, generando datos precisos que fundamenten estrategias de intervención eficaces.

El estudio analiza teorías sobre estrés laboral, resaltando la relación entre demandas, recursos y percepción de estrés. Destaca la importancia de abordar el estrés en enfermería para mejorar su salud y optimizar el entorno laboral y atención al paciente.

La teoría de la adaptación en enfermería, desarrollada por la enfermera y teórica Callista Roy, se centra en la capacidad de la persona para adecuarse a los cambios del entorno. Según Roy, las personas son sistemas biológicos, psicológicos y sociales que interactúan con su entorno para mantener un estado de equilibrio. La teoría postula que el objetivo principal de la enfermería es promover la adaptación en las cuatro dimensiones del ser humano: el modo fisiológico, el modo de autoconcepto, el modo de función de rol y el modo de interdependencia (Alvarado et al., 2023).

En el contexto de la enfermería, la adaptación es un proceso dinámico donde se responden a los estímulos del entorno, ya sean estos positivos o negativos. Los enfermeros, actuando como agentes facilitadores, juegan un papel crucial en la identificación de los estímulos

que afectan a los pacientes y en la implementación de intervenciones que promuevan respuestas adaptativas. Estas respuestas son esenciales para el bienestar del individuo, especialmente en situaciones de estrés, enfermedad o cambios significativos en su vida (Alligood, 2015).

La teoría de Roy destaca la importancia de considerar al paciente como un todo, reconociendo las complejas interacciones entre las diferentes dimensiones de su ser. En el ámbito hospitalario, por ejemplo, un profesional de enfermería que utiliza este enfoque no solo se centra en la condición física del paciente, sino también en su bienestar emocional y social. Esto es particularmente relevante en la evaluación y manejo del estrés laboral en los profesionales de enfermería, quienes, al enfrentar situaciones de alta demanda emocional y física, necesitan estrategias de adaptación efectivas para mantener su salud y desempeño profesional (McEwen & Wills, 2017).

La adaptación efectiva según Roy no solo implica la recuperación o el mantenimiento de la salud, sino también el crecimiento personal y el desarrollo. Esto se traduce en un enfoque proactivo en la práctica de la enfermería, donde el profesional busca no solo aliviar los síntomas del paciente, sino también empoderarlo para que pueda manejar futuras adversidades con mayor resiliencia (Figueredo et al., 2019).

La teoría de la adaptación de Callista Roy proporciona un marco conceptual valioso para la práctica de la enfermería, permitiendo a los profesionales abordar de manera integral las necesidades de sus pacientes. Esta teoría es especialmente útil en el contexto del manejo del estrés laboral en enfermería, ya que ofrece herramientas para fomentar la resiliencia y la adaptación en situaciones complejas y desafiantes. El estrés laboral en enfermería, causado por altas demandas físicas y emocionales, implica respuestas fisiológicas y psicológicas al exceder su capacidad de manejo, generando consecuencias negativas personales y profesionales. Este tema atrae creciente interés investigativo (Cárdenas-Martínez y Gómez-Ortega, 2018).

El estrés en el ámbito de la enfermería se ha asociado con factores como la sobrecarga de

trabajo, la responsabilidad de atender a pacientes con condiciones críticas, el trabajo por turnos, y la interacción constante con el sufrimiento y la muerte. Según la investigación de McVicar (2016), el estrés laboral en enfermería es un problema prevalente que afecta significativamente el bienestar y la calidad de vida de los profesionales, así como la calidad de la atención proporcionada a los pacientes. McVicar destaca que los principales estresores incluyen la presión del tiempo, la falta de apoyo social, y las demandas emocionales del trabajo.

Por otro lado, el estrés laboral en enfermería genera problemas de salud física y mental, como ansiedad, depresión y burnout. El burnout incluye agotamiento emocional, despersonalización y menor logro personal, afectando tanto la salud del enfermero como la seguridad del paciente y la eficiencia del sistema de salud (Zhang et al., 2018).

La gestión del estrés laboral en enfermería requiere una aproximación multifacética. La literatura sugiere que intervenciones como la capacitación en habilidades de afrontamiento, la mejora del ambiente de trabajo, y el fortalecimiento del apoyo social pueden ser efectivas. Un estudio de García-Izquierdo y Ríos-Rísquez (2019) resalta la importancia de las estrategias organizacionales, como la redistribución de la carga de trabajo y el fomento de un entorno de trabajo positivo, para reducir los niveles de estrés entre los enfermeros.

En cuanto a la prevalencia del estrés laboral, una revisión sistemática realizada por Adriaenssens et al. (2015) encontró que entre el 10% y el 70% de los enfermeros reportan niveles significativos de estrés, dependiendo del contexto y las condiciones de trabajo. Este amplio rango refleja la variabilidad en los factores estresantes y las diferencias en los sistemas de salud a nivel global.

El agotamiento físico en los profesionales de enfermería es una consecuencia directa de las demandas físicas intensas asociadas con la práctica clínica. Los enfermeros a menudo enfrentan largas horas de trabajo, turnos nocturnos, y la necesidad de estar de pie durante períodos prolongados, lo que contribuye significativamente al cansancio físico. Los

enfermeros reportan altos niveles de agotamiento físico debido a las exigencias laborales constantes, la falta de descanso adecuado, y la naturaleza física de muchas de sus tareas, como levantar y mover pacientes. Este agotamiento físico no solo afecta su salud y bienestar personal, sino que también puede comprometer la calidad de la atención que brindan a los pacientes (Sahu et al., 2018).

El agotamiento emocional es una dimensión crítica del estrés laboral en enfermería, caracterizado por sentimientos de fatiga emocional y falta de energía emocional para enfrentar el trabajo. Los profesionales de enfermería están expuestos a situaciones emocionalmente intensas, como la muerte de pacientes, el sufrimiento, y la interacción constante con familiares angustiados. El agotamiento emocional es prevalente entre los enfermeros, y está estrechamente relacionado con el burnout. Los enfermeros que experimentan agotamiento emocional suelen reportar síntomas de depresión, ansiedad y una disminución en la satisfacción laboral, lo que puede afectar negativamente su rendimiento y la calidad del cuidado que ofrecen (Gómez-Urquiza et al., 2017).

La despersonalización se refiere a una actitud de distanciamiento emocional y desapego hacia los pacientes, que puede desarrollarse como una respuesta defensiva al estrés crónico en el trabajo. Este fenómeno es una manifestación del burnout, donde los enfermeros comienzan a tratar a los pacientes de manera impersonal y mecánica, perdiendo la empatía y la conexión humana. La despersonalización es una estrategia que los profesionales de la salud utilizan para protegerse del desgaste emocional, pero que a largo plazo puede deteriorar la calidad de la atención y las relaciones laborales. Los enfermeros que experimentan despersonalización tienden a mostrar actitudes cínicas y negativas hacia su trabajo y los pacientes, lo que puede llevar a una disminución en la satisfacción del paciente y un aumento en los errores médicos (Maslach y Leiter, 2016).

La realización profesional, o el sentido de logro personal, es una dimensión positiva que contrasta con los aspectos negativos del burnout. Se refiere a la percepción de los enfermeros de que están haciendo un trabajo significativo y valioso, y que sus esfuerzos son reconocidos y apreciados. Una alta realización profesional está asociada con una

mejor satisfacción laboral, mayor compromiso con la profesión, y una menor intención de abandonar el trabajo. Fomentar la realización profesional puede implicar reconocer y valorar el trabajo de los enfermeros, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y asegurar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo. La alta realización profesional puede actuar como un factor protector contra el burnout, mejorando el bienestar y la motivación de los enfermeros (Poghosyan et al., 2020).

Es crucial mencionar el impacto del estrés laboral en la intención de abandono de la profesión. El estrés crónico y el burnout son predictores significativos de la intención de dejar la profesión de enfermería. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones efectivas para abordar el estrés laboral y retener a los profesionales de enfermería, quienes son esenciales para el funcionamiento eficiente del sistema de salud (Rudman y Gustavsson, 2016).

El estrés laboral en enfermería es un problema complejo que impacta al individuo y al sistema de salud. Estudios recientes destacan factores contribuyentes e intervenciones necesarias. Las instituciones deben adoptar estrategias efectivas para mejorar el bienestar del personal y la calidad del cuidado (Cohen et al., 2023).

La investigación se justifica de manera teórica, ya que abordar el tema del estrés laboral en enfermería es un fenómeno relacionado con la alta demanda física y emocional de la profesión. Abordar este tema desde una perspectiva teórica permitirá comprender las teorías y modelos existentes sobre el estrés, sus factores determinantes y cómo impactan el bienestar y desempeño del profesional de enfermería.

Desde el punto de vista práctico, el estudio del estrés laboral en enfermería proporciona información valiosa para la implementación de estrategias prácticas en el entorno hospitalario. Los resultados permitirán diseñar programas de bienestar y formación, mejorando las condiciones laborales de los enfermeros, optimizando su desempeño y la calidad de atención que brindan a los pacientes.

Desde el ámbito social, el estrés laboral tiene implicaciones sociales significativas, ya que afecta tanto al personal de salud como a los pacientes. Abordar este problema contribuirá al bienestar de los profesionales, reduciendo la rotación laboral y mejorando la calidad de la atención sanitaria, lo cual tiene un impacto directo en la comunidad.

Finalmente, desde el ámbito científico, el estudio contribuirá al conocimiento sobre el estrés laboral en el ámbito de la enfermería. A través de la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, se enriquecerá la comprensión científica del impacto del estrés en la salud del personal de enfermería y su desempeño profesional, así como plasmar nuevas investigaciones relacionados a este tema.

El estrés laboral es un fenómeno considerablemente estudiado debido a sus implicaciones negativas en individuos y organizaciones. En el contexto de la enfermería, este problema adquiere una relevancia aún mayor debido a las exigencias inherentes a la profesión, que incluyen largas jornadas laborales, alta carga de trabajo, y la responsabilidad de atender a pacientes en condiciones críticas. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es considerado una "epidemia mundial" que afecta a una gran proporción de trabajadores en diversos sectores (OMS, 2019).

En las Américas, la salud mental del personal sanitario ha presentado desafíos persistentes en el periodo 2022-2025, exacerbados por la recuperación post-pandemia. La Organización Panamericana de la Salud reporta un incremento notable en indicadores de agotamiento, ansiedad y disminución del bienestar entre profesionales de la salud, lo cual afecta la eficacia y sostenibilidad de los sistemas sanitarios (PAHO, 2023). En el Perú, recientes reportes nacionales evidencian que 1 de cada 6 trabajadores sufre agotamiento laboral frecuente, siendo una de las tasas más altas de Latinoamérica (Buk, 2024), con consecuencias directas en el rendimiento, el compromiso y la retención del personal.

Investigaciones realizadas entre 2022 y 2024 en contextos hospitalarios peruanos demuestran una prevalencia elevada de estrés entre enfermeros, asentada en factores organizacionales como cargas laborales excesivas, falta de recursos, personal insuficiente

y condiciones de trabajo adversas (Oncoy et al., 2023; Castillo, 2024). En particular, estudios realizados en Pimentel y Lima revelaron correlaciones negativas significativas entre niveles de estrés y calidad de vida laboral, así como evidencia creciente de agotamiento emocional y despersonalización como expresiones del síndrome de burnout.

Desde la perspectiva teórica, el estrés laboral en enfermería se comprende como una respuesta biopsicosocial influida por desequilibrios entre demandas del trabajo y recursos personales y organizacionales. Si no se actúa, esta condición puede evolucionar hacia el burnout, el cual está asociado con ausentismo, errores clínicos, baja satisfacción del paciente y rotación de personal, comprometiendo las capacidades del sistema sanitario. Estudios recientes, incluidos protocolos de intervención revisados sistemáticamente, indican que las propuestas con mayor impacto son aquellas de carácter organizacional (reajuste de cargas, apoyo institucional, liderazgo efectivo), más que las intervenciones centradas únicamente en el individuo (Cohen et al., 2023).

En este marco, el Hospital II de Sullana, como principal centro hospitalario de Piura, representa un entorno paradigmático donde, posiblemente, confluyen todos estos estresores: alta demanda asistencial, limitaciones estructurales, exigencias técnicas y emocionales constantes. Sin datos locales actualizados (2022-2024), la magnitud real del estrés laboral entre su personal de enfermería permanece ignorada, lo cual impide formular respuestas estratégicas precisas.

La pregunta central de esta investigación es: ¿Cuál es el nivel de estrés del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura, en 2024?

Definición conceptual de nivel de estrés del profesional de enfermería: Se refiere a la magnitud de las reacciones fisiológicas, emocionales y cognitivas que experimenta un enfermero o enfermera frente a la percepción de que las demandas del entorno laboral superan sus recursos personales y capacidades adaptativas (Negash et al., 2023).

Definición operacional de nivel de estrés del profesional de enfermería: Se utilizará una escala validada, como el "Escala de estrés de enfermería" (NSS) (1999) y adaptada por

Pons (2018), que evalúa diferentes dimensiones del estrés laboral. El cuestionario incluye 34 ítems que los encuestados deben calificar en una escala Likert de 1 a 5, donde 1 significa "nunca" y 5 significa "siempre". Las dimensiones evaluadas incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, el apoyo social, y la satisfacción laboral. Los puntajes obtenidos se interpretarán de acuerdo a los rangos establecidos por el instrumento, permitiendo categorizar el nivel de estrés como bajo, moderado o alto.

El estudio no presenta hipótesis ya que se trata de un estudio de tipo descriptivo (Hernández et al., 2014).

Se planteó como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura; y como objetivos específicos:

- Identificar los factores socio demográfico del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.
- Describir el nivel de estrés laboral, en su dimensión física, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.
- Establecer el nivel de estrés laboral, en su dimensión psicológica, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.
- Establecer el nivel de estrés laboral, en su dimensión social, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de la investigación

La investigación propuesta fue de tipo básica, ya que se tiene como finalidad ampliar el conocimiento sobre el fenómeno estudiado, en este caso, el nivel de estrés laboral (Hernández et al., 2018).

Fue descriptiva, debido a que la investigación se centra en caracterizar y detallar las características del estrés laboral en este grupo, proporcionando una visión integral y detallada del problema (Hernández et al., 2018).

De enfoque cuantitativo, porque implicó recopilar y analizar datos numéricos y estadísticos para fundamentar las respuestas a las preguntas planteadas en la investigación (Hernández et al., 2018).

Asimismo, fue de nivel descriptivo, debido a que obtuvieron información sobre los hechos y situaciones de las variables de estudios (Arias, 2020).

De enfoque transversal, porque los instrumentos se aplicaron en un periodo de tiempo una sola vez (Álvarez, 2020).

Fue diseño no experimental, ya que se basó en el análisis de las variables tal como se presentan en su entorno natural, sin la manipulación de las mismas (Ochoa & Yunkor, 2020).

Su representación es la siguiente:

$M_1 \longrightarrow X$

Donde:

M₁: Muestra.

X: Nivel de estrés del profesional de enfermería.

Población – Muestra**Población**

La población fue de 72 profesionales de enfermería que laboraron en el Hospital II Sullana, desempeñando sus funciones durante las 24 horas del día. Dado el tamaño manejable de la población, se decidió que la muestra fuera la totalidad de esta, lo que permitió un análisis exhaustivo y preciso de todos los participantes sin necesidad de aplicar técnicas de muestreo.

Criterios de inclusión

Profesional de enfermería de:

- Mas de un año trabajando en el hospital.
- Ambos sexos
- Acepten firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- tiempo laboral menos de un año.
- No desee participar del estudio.

Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Estrés en Enfermería (Nursing Stress Scale - NSS), desarrollada originalmente por Pamela Gray-Toft y James Anderson en 1999, y adaptada al castellano por Pons (2018). Este instrumento presentó un coeficiente de confiabilidad de 0.86, calculado mediante el alfa de Cronbach, y fue sometido a juicio de expertos, obteniendo una confiabilidad del 95%, lo que respalda su validez y consistencia para la medición del estrés en el personal de enfermería.

Este instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral percibido por el personal de enfermería en el desempeño de sus funciones asistenciales. Está compuesto por 34 ítems, organizados en una escala tipo Likert, que evalúa la frecuencia con la que el profesional experimenta situaciones estresantes. La escala abarca tres dimensiones: la física, que valora las manifestaciones somáticas como la fatiga, la tensión muscular, los dolores de cabeza o las alteraciones del sueño; la psicológica, que analiza el impacto emocional y cognitivo del estrés, incluyendo la ansiedad, la irritabilidad, la dificultad de concentración y los sentimientos de frustración; y la social, que examina la repercusión del estrés en las relaciones interpersonales, la comunicación con el equipo de trabajo y la interacción con pacientes y familiares. En su conjunto, el instrumento permite identificar no solo la presencia del estrés, sino también las áreas específicas en las que este se manifiesta con mayor intensidad, facilitando así el planteamiento de estrategias de prevención y afrontamiento en el ámbito laboral.

El instrumento consistió en 34 ítems basados en una escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta: Nunca (1), Algunas veces (2), Frecuentemente (3) y Muy frecuentemente (4). Los puntajes obtenidos fueron interpretados de acuerdo con los rangos establecidos por el instrumento, lo que permitió categorizar el nivel de estrés en tres niveles: bajo (34 a 68 puntos), moderado (69 a 102 puntos) y alto (103 a 136 puntos), facilitando así una evaluación precisa del nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería participantes en el estudio.

Procesamiento y análisis de información

Los datos fueron gestionados en Microsoft Excel y analizados con IBM SPSS Versión 29, utilizando técnicas de estadística descriptiva, como frecuencias y gráficos. La investigadora siguió los principios éticos de la investigación científica. Para la discusión, se compararon los resultados con la teoría y los antecedentes, permitiendo una interpretación sólida que culminó en conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos obtenidos durante el estudio.

RESULTADOS

Tabla 1

Factores socio demográfico del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.

	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Edad</i>		
21 a 30 años	19	26.39
31 a 40 años	34	47.22
41 a 50 años	12	16.67
51 a más años	7	9.72
<i>Sexo</i>		
Femenino	60	83.33
Masculino	12	16.67
<i>Estado civil</i>		
Soltera	28	38.89
Casada	19	26.39
Conviviente	23	31.94
Otros	2	2.78
<i>Especialidad</i>		
No	51	70.83
Si	21	29.17
<i>Tiempo laborando</i>		
1 a 2 años	15	20.83
3 a 5 años	30	41.67
6 a 10 años	11	15.28
11 años a mas	16	22.22
<i>Condición laboral</i>		
Cas	32	44.44

Locador	8	11.11
Nombrado	32	44.44
<i>Total</i>	<i>72</i>	<i>100.00</i>

Los resultados muestran los factores sociodemográficos de los enfermeros y enfermeras que participaron en el estudio. Se observa que la mayoría se encuentra en el rango de edad entre 31 y 40 años (47.22%), seguidos por aquellos de 21 a 30 años (26.39%). Esto sugiere que el personal de enfermería en este hospital es relativamente joven. En cuanto al sexo, la predominancia es claramente femenina, con un 83.33% de mujeres, lo cual es común en la profesión de enfermería. Respecto al estado civil, se evidencia una distribución variada, donde un 38.89% es soltera, un 31.94% conviviente, y un 26.39% casada, lo que podría influir en las dinámicas de estrés laboral. Además, el 70.83% del personal no tiene una especialidad, y en cuanto al tiempo laborando, la mayoría ha trabajado entre 3 a 5 años (41.67%), seguido por aquellos con más de 11 años de experiencia (22.22%). Finalmente, la condición laboral se divide principalmente entre aquellos que son nombrados (44.44%) y los que tienen contratos administrativos de servicios (44.44%).

Tabla 2

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.

	<i>f</i>	%
Bajo	71	98.61
Moderado	1	1.39
Alto	0	0.00
<i>Total</i>	<i>72</i>	<i>100.00</i>

Los resultados muestran el nivel de estrés laboral predominante entre los profesionales de enfermería en este hospital es bajo, representando al 98.61% de los encuestados, con solo un 1.39% experimentando un nivel moderado de estrés y ninguno reportando un nivel alto. Este resultado indica un entorno laboral en el que el estrés no parece ser un problema significativo en términos generales.

Tabla 3

Nivel de estrés laboral, en su dimensión física, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	70	97.22
Moderado	2	2.78
Alto	0	0.00
<i>Total</i>	72	100.00

Los resultados evidencian que, en la dimensión física del estrés laboral, la gran mayoría de los profesionales de enfermería evaluados presenta un nivel bajo de estrés (97.22%), lo que indica que las manifestaciones somáticas, como fatiga excesiva, tensión muscular o agotamiento físico, se encuentran poco presentes en este grupo. Un porcentaje reducido (2.78%) reporta un nivel moderado de estrés físico, lo que sugiere la presencia ocasional de síntomas físicos relacionados con las demandas laborales. No se registraron casos de nivel alto de estrés (0.00%), lo que refleja que, en general, el personal mantiene un adecuado manejo de las exigencias físicas de su labor en el Hospital II de Sullana. Estos hallazgos podrían estar asociados a factores como una distribución equilibrada de turnos, la existencia de pausas activas o estrategias de autocuidado implementadas por los propios profesionales.

Tabla 4

Nivel de estrés laboral, en su dimensión psicológica, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	71	98.61
Moderado	1	1.39
Alto	0	0.00
<i>Total</i>	<i>72</i>	<i>100.00</i>

En la dimensión psicológica del estrés laboral, los resultados muestran que el 98.61% de los profesionales de enfermería presenta un nivel bajo, lo que indica que las alteraciones cognitivas y emocionales, como la irritabilidad, la ansiedad, la dificultad para concentrarse o el desánimo, son poco frecuentes en este grupo. Únicamente el 1.39% reporta un nivel moderado, lo que refleja la presencia ocasional de tensiones emocionales o mentales derivadas del ejercicio profesional. No se identificaron casos con nivel alto (0.00%), lo que sugiere que, en términos generales, el personal mantiene un adecuado control y afrontamiento de las demandas psicológicas propias de su labor en el Hospital II de Sullana. Este escenario podría estar influenciado por factores como el soporte entre compañeros, la experiencia profesional acumulada o la existencia de estrategias institucionales de manejo del estrés.

Tabla 5

Nivel de estrés laboral, en su dimensión social, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	72	100.00
Moderado	0	0.00
Alto	0	0.00
<i>Total</i>	<i>72</i>	<i>100.00</i>

En la dimensión social del estrés laboral, el 100% de los profesionales de enfermería evaluados presenta un nivel bajo, lo que evidencia que las interacciones interpersonales y el desenvolvimiento en el entorno laboral y comunitario no generan tensiones significativas para este grupo. No se reportaron casos en niveles moderados ni altos, lo que indica una adecuada capacidad para establecer y mantener relaciones positivas con pacientes, familiares, compañeros de trabajo y otros actores del sistema de salud. Este resultado sugiere que el equipo de enfermería del Hospital II de Sullana cuenta con un clima laboral favorable y estrategias efectivas de comunicación y colaboración, factores que contribuyen a reducir el impacto del estrés en el ámbito social.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En la tabla 1, indica que el personal de enfermería en el Hospital de Sullana es predominantemente joven, con un 47.22% en el rango de 31 a 40 años, lo que coincide con la tendencia observada en estudios como el de Muñoz et al. (2021), donde el estrés laboral afecta considerablemente a los profesionales más jóvenes. Además, la mayor parte de la muestra son mujeres (83.33%), lo cual se alinea con la estructura demográfica de la profesión, como también lo evidencian otros estudios como el de Valeriano (2021). El estado civil y las condiciones laborales también muestran variabilidad, lo que podría influir en las experiencias de estrés. Similar a los hallazgos de Seminario (2023), que evidenció una relación entre factores laborales y estrés, nuestra muestra presenta un grupo diverso, lo que podría indicar diferentes fuentes de estrés relacionadas con las responsabilidades familiares y laborales. El hecho de que el 70.83% no cuente con especialización podría estar relacionado con el nivel de estrés experimentado, como sugieren Dueñas (2021) y Saucedo y Valles (2022), quienes hallaron una relación entre la falta de especialización y un mayor nivel de estrés. Por otro lado, la experiencia laboral varía, siendo más frecuente entre 3 y 5 años, lo que puede generar estrés debido a la adaptación y las expectativas profesionales. En cuanto a la relación con el tipo de contrato, el estudio de Leiva y Mendoza (2023) muestra cómo las condiciones contractuales afectan el estrés, lo que también es visible en este hospital, donde los contratos administrativos de servicios representan una parte significativa. La distribución entre personal nombrado y contratado refleja una posible fuente de tensión organizacional, similar a los estudios realizados por Ancasi (2022) y Enríquez y Miranda (2021), donde las condiciones laborales impactaron en la percepción del estrés.

En la tabla 2, se muestran que el 98.61% de los profesionales de enfermería reportan un nivel bajo de estrés laboral, lo que sugiere que el entorno laboral en este contexto es relativamente saludable en términos de estrés. Este resultado se asemeja con varios

estudios previos que han identificado altos niveles de estrés laboral entre los profesionales de enfermería. En este sentido, Muñoz et al. (2021) reportaron que el 48.5% de las enfermeras presentaron estrés en niveles regulares, sugiriendo que el estrés moderado tiene un impacto negativo en la vida y desempeño laboral de las enfermeras. Esto contrasta con los resultados de esta investigación, en la que se observa una baja prevalencia de estrés, lo que podría indicar un entorno menos demandante o con mejores mecanismos de soporte para el personal. Por otro lado, el estudio de Dueñas (2021) destacó que el 33% de las enfermeras experimentaron altos niveles de estímulos estresores, lo cual estaba asociado a una capacidad profesional inadecuada. A diferencia de este hallazgo, los resultados de este estudio no muestran una correlación entre altos niveles de estrés y un desempeño profesional deficiente, lo cual podría sugerir que, a pesar de las presiones laborales, los profesionales del hospital en cuestión mantienen un nivel adecuado de rendimiento. Igualmente, Seminario (2023) señaló que los niveles de estrés laboral de las enfermeras del Hospital II-1 de Rioja eran predominantemente bajos a medios. Sin embargo, los resultados de Leiva y Mendoza (2023) indicaron que un porcentaje significativo de enfermeras presentaban niveles medios y altos de estrés, lo que afecta negativamente su desempeño laboral. Esto podría reflejar diferencias en las características específicas del entorno laboral de cada institución, como la carga de trabajo, los recursos disponibles y el apoyo organizacional, que podrían haber influido en los resultados obtenidos.

Por otro lado, investigaciones como la de Saucedo y Valles (2022) y Ancasi (2022), que encuentran una relación significativa entre los estímulos estresores y el desempeño profesional ($p < 0.05$), sugieren que el estrés tiene efectos negativos en la capacidad profesional y la eficiencia en el entorno hospitalario. No obstante, en este estudio, el bajo nivel de estrés reportado podría reflejar una mejor gestión de los factores estresantes y un adecuado sistema de apoyo para el personal. Es importante señalar que, en estudios, como el de Valeriano (2021), en el que el 60.9% de las enfermeras experimentaron altos niveles de estrés laboral, los factores como la carga laboral y las emociones negativas asociadas

con la muerte o el sufrimiento, fueron determinantes. Sin embargo, en esta investigación, no se observó una prevalencia similar, lo que podría inferir que las condiciones laborales del hospital en cuestión son menos estresantes o que existen mejores recursos de gestión emocional.

En la tabla 3, los resultados obtenidos muestran que el 97.22% del personal reporta un bajo nivel de estrés físico, mientras que solo el 2.78% presenta un nivel moderado y no se identificaron casos de agotamiento físico alto. Estos hallazgos son consistentes el estudio de Muñoz et al. (2021) que identificaron que el 48.5% de las enfermeras evaluadas presentaron un nivel de estrés regular, lo que afectó negativamente su vida y desempeño laboral. Este contraste destaca que, en nuestro caso, el manejo adecuado de las exigencias físicas y emocionales puede estar relacionado con una mayor adaptación del personal. De manera similar, Dueñas (2021) encontró que el 33% del personal experimentaba altos estímulos estresores, afectando la capacidad profesional en el 51%, lo que resalta la importancia de estrategias de soporte laboral. Por su parte, Seminario (2023) observó que las enfermeras reportaban niveles de estrés entre bajo y medio, atribuido a capacitaciones continuas, lo que coincide parcialmente con los bajos niveles de agotamiento en esta investigación. Sin embargo, otros estudios como el de Leiva y Mendoza (2023) mostraron que el 20.57% de las enfermeras enfrentaban altos niveles de estrés, lo que impactó significativamente su desempeño laboral.

Por otro lado, Ancasi (2022) y Saucedo y Valles (2022) reportaron una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional, con niveles de estrés entre moderado y alto. Este contraste subraya que las condiciones laborales y el contexto organizacional son determinantes críticos en el manejo del estrés. Finalmente, estudios realizados en entornos críticos, como los de Morales (2021) y Valeriano (2021), destacaron que el estrés laboral alto afecta de manera negativa el desempeño del personal de enfermería, particularmente en áreas como cuidados intensivos y emergencias. Esto se alinea con la importancia de implementar estrategias efectivas para minimizar los factores estresores, tales como carga laboral y falta de soporte emocional.

En la tabla 4, se muestran que el 98.61% de los enfermeros y enfermeras experimenta un bajo nivel de estrés en la dimensión psicológica, mientras que el 1.39% presenta un nivel moderado. No se identificaron casos de alto estrés, lo que refleja un desempeño laboral humanizado y una adecuada relación con los pacientes. Este hallazgo contrasta favorablemente con investigaciones previas que han reportado niveles más altos de estrés y su impacto en el desempeño profesional. En este sentido, Muñoz et al. (2021) en Chile revelaron que un 48.5% de enfermeras presentó un nivel regular de estrés, lo cual afectó negativamente su desempeño. De manera similar, Dueñas (2021) en Ecuador identificó que el 33% de las enfermeras enfrentaba altos estímulos estresores, vinculados a una capacidad profesional inadecuada en el 51% de los casos. Estas cifras reflejan que, en otros contextos, los niveles de estrés son más pronunciados y afectan la calidad del servicio prestado. Otros estudios como Seminario (2023) observó niveles de estrés laboral medio a bajo en enfermeras de un hospital en Rioja, lo cual atribuyó a capacitaciones constantes. En contraste, Leiva y Mendoza (2023) encontraron que el 49.65% de las enfermeras de un hospital en Trujillo presentaban niveles moderados de estrés, lo que afectó su desempeño laboral, en el cual predominó un nivel regular (60.28%). Estos resultados muestran que las iniciativas de capacitación y soporte pueden mitigar el impacto del estrés laboral.

Por su parte, Ancasi (2022) en Lima, halló que el 49.7% de las enfermeras reportó un nivel medio de estrés laboral, asociado a un desempeño laboral regular (54%). De manera similar, las investigaciones de Morales (2021) y Valeriano (2021) reportaron niveles altos de estrés en entornos de alta carga emocional, como unidades de cuidados intensivos y emergencia, afectando negativamente el desempeño profesional. Estos hallazgos contrastan con los resultados del presente estudio, donde los niveles de estrés son bajos. Finalmente, Trujillo y Quipe (2021) encontraron que el 52% del personal experimentó estrés moderado en lo físico, psicológico y social, evidenciando tensiones laborales frecuentes. Sin embargo, en el contexto estudiado, la ausencia de casos con estrés psicológico alto indica que las condiciones laborales y el ambiente de trabajo pueden estar

favoreciendo un mejor manejo emocional, aunque sería necesario explorar otras dimensiones del estrés laboral, como el físico o social, para obtener un panorama más completo.

En la tabla 5, los resultados revelan que el 100% de los profesionales de enfermería reportaron un bajo nivel de estrés en la dimensión social, sin registrar niveles moderados o altos. Este hallazgo refleja que los enfermeros se sienten realizados en su desempeño laboral, lo cual constituye un factor protector significativo contra el estrés laboral. Estos hallazgos son consistentes con Muñoz et al. (2021) que encontró un 48.5% de estrés regular en las enfermeras, lo que indica que, a diferencia del contexto chileno, en el presente estudio las condiciones laborales favorecen el bienestar emocional y profesional de los participantes. De igual manera, el estudio de Dueñas (2021) en Ecuador reportó un 33% de alto estrés vinculado a la capacidad profesional inadecuada, marcando una clara diferencia con los resultados actuales, donde la satisfacción social parece amortiguar posibles fuentes de estrés. Por su parte, Seminario (2023) reportó que las enfermeras del Hospital II-1 de Rioja presentaron niveles de estrés de medio a bajo debido a las capacitaciones constantes. Aunque este resultado es similar al bajo estrés observado en la dimensión social en nuestra investigación, los resultados actuales destacan una satisfacción laboral más marcada. Por otro lado, Leiva y Mendoza (2023) identificaron una relación negativa significativa entre estrés y desempeño laboral en el Hospital Público de Trujillo, donde el estrés bajo fue menor al encontrado en esta investigación. Esto reafirma la importancia de un ambiente laboral que fomente la socialización. Saucedo y Valles (2022) y Ancasi (2022) también identificaron niveles de estrés significativos en sus muestras. Sin embargo, estos contrastan con los resultados actuales, donde el nivel de estrés es prácticamente inexistente en la dimensión evaluada. Esto sugiere que en el hospital estudiado existen estrategias efectivas para promover la satisfacción laboral, como la gestión adecuada de cargas laborales y el fortalecimiento del reconocimiento profesional.

Finalmente, los resultados de esta investigación se asemejan con los hallazgos de Trujillo y Quipe (2021) y Valeriano (2021), que señalan que el estrés laboral puede ser mitigado mediante factores protectores como lo social. Sin embargo, el bajo nivel de estrés reportado en este estudio es destacable, pues refuerza la importancia de fomentar un entorno laboral que priorice el desarrollo profesional como estrategia clave para el bienestar emocional del personal de salud.

CONCLUSIONES

El nivel general de estrés laboral entre los enfermeros es bajo, alcanzando al 98.61% de los participantes, con solo un 1.39% experimentando un nivel moderado. Esto indica que el entorno laboral en el hospital es favorable y que las demandas laborales no generan un impacto significativo en la salud mental del personal.

Los resultados demuestran que la mayoría de profesionales de enfermería se encuentra entre los 31 y 40 años (47.22%), y es predominantemente femenino (83.33%). El 38.89% son solteros, el 70.83% del personal no cuenta con una especialidad y el 41.67% tiene entre 3 a 5 años de experiencia.

En la dimensión física, el 97.22% del personal presenta un nivel bajo de estrés, mientras que el 2.78% registra un nivel moderado. Esto indica un adecuado manejo de las demandas físicas propias de la labor de enfermería.

En la dimensión psicológica, el 98.61% muestra un nivel bajo de estrés y el 1.39% un nivel moderado, lo que refleja un buen control emocional y estabilidad mental frente a las exigencias laborales.

En la dimensión social, el 100% de los profesionales presenta un nivel bajo de estrés, evidenciando relaciones interpersonales positivas y un entorno laboral colaborativo.

RECOMENDACIONES

Dado el bajo nivel de estrés laboral general identificado, es aconsejable mantener y reforzar las actuales condiciones laborales, asegurando que las políticas y el entorno de trabajo continúen apoyando el bienestar del personal de enfermería.

Se recomienda que las autoridades del Hospital II de Sullana implementen programas continuos de capacitación y desarrollo profesional, especialmente enfocados en enfermeros jóvenes y aquellos sin especialización, para fortalecer sus competencias y mantener el bajo nivel de estrés observado.

Para prevenir el agotamiento físico y emocional, aunque actualmente bajo, sería beneficioso implementar pausas activas, programas de apoyo emocional y estrategias de manejo de la carga laboral, garantizando que los enfermeros sigan desempeñándose de manera efectiva sin comprometer su salud.

Para mantener los bajos niveles de estrés a nivel psicológico, asegurar un cuidado humanizado, se sugiere promover actividades que refuercen la empatía y la conexión emocional con los pacientes, así como fomentar un entorno de trabajo colaborativo y respetuoso.

Finalmente, es importante continuar promoviendo la realización social mediante el reconocimiento del trabajo bien hecho y ofreciendo oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro del hospital, lo que ayudará a mantener la satisfacción y el compromiso del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adriaenssens, J., De Gucht, V. y Maes, S. (2015). Causas y consecuencias del estrés laboral en enfermeras de urgencias, un estudio longitudinal. *Revista de Gestión de Enfermería*, 23(3), 346-358. doi:10.1111/jonm.12138
- Alligood, MR (23 de julio 2015). Teóricos de la enfermería y su trabajo. Recuperado de: <https://shop.elsevier.com/books/nursing-theorists-and-their-work/alligood/978-0-323-75702-7>
- Alvarado, M., Venegas, B., y Salazar, A. (2023). Aplicación del Modelo de Adaptación de Roy en el contexto comunitario. *Revista Cuidarte*, 14 (3): 1-14. Recuperado de: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.3016>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ancasi, C. (2022). *Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en la unidad crítica especializada de un Hospital del Ministerio de Salud, Lima*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7913/T061_70352849_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de la investigación científica. Arequipa, Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>

- Asociación Española de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (AEPT). (2021). *Estrés laboral en profesionales de la salud*. Recuperado de <http://www.aept.org/publicaciones/estres-laboral-en-profesionales-de-la-salud>
- Buk. (2025). *Reporte de Burnout Laboral 2025: conectando productividad y bienestar en Latinoamérica*. Buk. Recuperado de <https://info.buk.cl/reporte-burnout-laboral-2025>
- Cárdenas-Martínez, F. y Gómez-Ortega, O., (2018). Análisis de situación de enfermería: cuidando la familia desde el modelo de adaptación de Roy. *Revista CUIDARTE*, 10 (1). Recuperado DOI: [10.15649/cuidarte.v10i1.601](https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.601)
- Castillo, F. (2024). *Condiciones laborales y burnout en enfermería: estudio en centro de salud de Pimentel, Perú* (Tesis de pregrado, Universidad San Sebastián).
- Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). *Intervenciones en el lugar de trabajo para mejorar el bienestar y reducir el agotamiento de enfermeras, médicos y profesionales de la salud afines: una revisión sistemática*. *BMJ Open*, 13, e071203. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203>
- Dueñas, F. (2021). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huertas de Niemes, Guayaquil, Ecuador*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>
- Enriquez, G. & Miranda, M. (2021). *Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid19, Trujillo*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88288/Enriquez_RGL-Miranda_GMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Figueredo, N., Ramírez-Pereira, M., Nurczyk, S., & Diaz-Videla, V. (2019). Modelos y Teorías de Enfermería: Sustento Para los Cuidados Paliativos. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 8(2), 22-33. <https://doi.org/10.22235/ech.v8i2.1846>

- García, M., & Ríos, M. (2019). La relación entre el estrés laboral psicosocial y el agotamiento en los departamentos de emergencia: un estudio exploratorio. *Perspectivas de enfermería*, 67(3), 297-306. doi:10.1016/j.outlook.2018.12.004
- Gómez, J., De la Fuente, E., Albendín, L., Vargas, C., Ortega, E., & Cañadas, G. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en enfermeras de urgencias: un metaanálisis. *Enfermera de cuidados críticos*, 37(5), e1-e9. doi:10.4037/ccn2017508
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. Recuperado de : <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Leyva, M. & Mendoza, A. (2023). *Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Público, Trujillo*. (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133004/Leiva_C_MI-Mendoza_AAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslach, C. y Leiter, MP (2016). Comprender la experiencia del agotamiento: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría. *Psiquiatría mundial*, 15(2), 103-111. doi:10.1002/wps.20311
- McEwen, M. y Wills, EM (2017). *Bases teóricas de la enfermería*. Salud de Wolters Kluwer.
- McVicar, A. (2016). Análisis de los antecedentes comunes del estrés laboral y la satisfacción laboral de las enfermeras (2000-2013) utilizando el modelo de estrés de demandas-recursos laborales. *Revista de Gestión de Enfermería*, 24(2), E112-E136. doi:10.1111/jonm.12326
- Morales, D. (2021). *Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima*. (Tesis de postgrado). Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, C., Díaz, H., Torres, G. & Villarroel, J. (2021). *Impacto en la salud mental de la (del) enfermera (o) que otorga cuidados en situaciones estresan Chile*. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-9553201500010005&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Negash, H., Tefera, M., & Gebremariam, A. (2023). *Nivel de estrés y factores asociados entre enfermeras que trabajan en la unidad de cuidados críticos y salas de emergencia en hospitales integrales especializados en el sur de Etiopía, 2023: estudio secuencial explicativo de métodos mixtos*. BMC Nursing. Recuperado de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11106981>

Ochoa, J. y Yunkor, Y. (2020). El estudio descriptivo en la investigación científica. Vol. 2 Núm. 2 (2019): *Acta jurídica peruana*. 2 (2). <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>

Oncoy, S. (2023). *Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales, Lima, Perú 2022* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.

Pan American Health Organization (PAHO). (2023). *Director's Annual Report 2023 / Highlights 2023*. PAHO

Poghosyan, L., Clarke, SP, Finlayson, M. y Aiken, LH (2020). Burnout de enfermeras y calidad de la atención: investigación transnacional en seis países. *Investigación en Enfermería y Salud*, 33(4), 288-298. doi:10.1002/nur.20383

Rudman, A. & Gustavsson, P. (2016). Burnout al inicio de su carrera entre enfermeras recién graduadas: un estudio observacional prospectivo de trayectorias de cambio

- intraindividuales. *Revista Internacional de Estudios de Enfermería*, 53, 15-27.
doi:10.1016/j.ijnurstu.2015.08.009
- Sahu, S., Sahu, S. & Khullar, M. (2018). *Estrés laboral en enfermeras: controlando el riesgo para la salud*. *Revista India de Medicina Ocupacional y Ambiental*, 22(1), 44-48. doi:10.4103/ijoem.IJOEM_10_18
- Sauceda, R. & Valles, G. (2021). *Estrés asociado al desempeño profesional de enfermería del área de Covid19, Hospital Regional Docente de Trujillo*. (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/8572/REP_ROS_A.SAUCEDA_GIULLIANA.VALLS_ESTRES.ASOCIADO.AL.DESEMPE%c3%91O_pages_deleted.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seminario, N. (2023). *Factores laborales y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital II de Rioja 2023*. (Tesis de postgrado). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134507>
- Trujillo, C., & Quispe, A. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado Y Salud Pública*, 1(2), 46–53. <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
- Valeriano, K. (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*. Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos. Recuperado de <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/285>
- Watson, J. (2008). *Nursing: The Philosophy and Science of Caring*. Revised Edition. Boulder, CO: University Press of Colorado. <https://www.upcolorado.com/excerpts/9780870819797.pdf>
- Zhang, Y., Zhang, C., Han, X. & Li, W. (2018). *Un estudio transversal sobre el agotamiento laboral, el capital psicológico y el estrés ocupacional en enfermeras*

chinas. Revista de Enfermería Avanzada, 74(9), 2313-2320.
doi:10.1111/enero.13700

.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICION
Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería.	Se refiere a la magnitud de las reacciones fisiológicas, emocionales y cognitivas que experimenta un enfermero o enfermera frente a la percepción de que las demandas del entorno laboral superan sus recursos personales y capacidades adaptativas (Negash et al., 2023).	Se utilizará una escala validada, como el "Escala de estrés de enfermería" (NSS), que evalúa diferentes dimensiones del estrés laboral. El cuestionario incluye 34 ítems que los encuestados deben calificar en una escala Likert de 1 a 5, donde 1 significa "nunca" y 5 significa "siempre". Las dimensiones evaluadas incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de	Físico	Sobrecarga de trabajo, Carga emocional, fatiga emocional, entorno laboral.	1-4, 13-15, 17-20, 22, 24, 31,33.	Ordinal
			Psicológico	Distanciamiento emocional, Frustración y confusión, Alteración emocional.	5-12, 16, 21, 23.	
			Social	Conflictos interpersonales, Satisfacción y autonomía, Autopercepción de competencia.	25-30, 32, 34.	

		recursos, el apoyo social, y la satisfacción laboral. Los puntajes obtenidos se interpretarán de acuerdo a los rangos establecidos por el instrumento, permitiendo categorizar el nivel de estrés como bajo, moderado o alto.				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de estrés del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura, en 2024?	Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería.	Objetivo General: - Determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura. Objetivo Específicos: 1. Identificar los factores socio demográfico del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura. 2. Describir el nivel de estrés laboral, en su dimensión física, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura. 3. Establecer el nivel de estrés laboral, en su dimensión psicológica, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.	No presenta.	Tipo y diseño: Investigación básica, descriptiva, de diseño transversal no experimental. Población y muestra: Será de 72 profesionales de enfermería del Hospital II de Sullana, Piura. Técnica e instrumento: Encuesta y cuestionario.

		4. Establecer el nivel de estrés laboral, en su dimensión social, del profesional de enfermería que labora en el Hospital II de Sullana, Piura.		
--	--	---	--	--

Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos

Cuestionario: Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital II Sullana Piura 2024.

I. Datos:

Buenos días soy Herrera Mondragón, Juliana del Pilar, bachiller del programa de Enfermería de la Universidad San Pedro filial Piura.

II. Información general:

La recolección de la información se llevará a cabo en el Hospital II de Sullana, Piura.

III. Finalidad

Estimado estudiante, estoy realizando la investigación titulada “Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital II Sullana Piura 2024”. Por lo que solicito su colaboración a través de respuestas sinceras y veraces, expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradecemos anticipadamente su participación.

IV. Instrucciones:

En el cuestionario debe responder a todos los enunciados marcando con una "x" la opción que crea conveniente.

I. DATOS GENERALES:

1. Edad:

- a) De 21 a 30 años
- b) De 31 a 40 años
- c) De 41 a 50 años
- d) De 51 a más años

2. Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Estado Civil

- a) Soltera (o)
- b) Casada(o)
- c) Conviviente
- d) Otro

4. Tiene Especialidad

- a) Si ()
- b) No ()

5. Tiempo Laboral en el hospital

- a) De 1 a 2 años
- b) De 3 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) De 11 a más años

6. Condición laboral

- a) Nombradas
- b) CAS
- c) Locador(a)

CUESTIONARIO

Nº	ENUNCIADOS	Nunca 1	Algunas Veces 2	Frecuente- mente 3	Muy Frecuente- mente 4
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera				

3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal				
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio				
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente				
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve				
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar				
8	La muerte de un/a paciente, le entristece				
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza				
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración				
11	La falta de oportunidades para expresar a otras personas de su				

	unidad sentimientos negativos hacia los pacientes				
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza				
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde				
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional				
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor				
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera campo emocional				
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta				

18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional				
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes				
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado				
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura				
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo				

24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico				
25	Tiene conflictos con un medico				
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece				
27	El estar en desacuerdo con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa				
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice				
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente				
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia				
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y				

	sentimientos con otras personas de su unidad				
33	Le dificultad el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad				
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio				

Gracias por participación.

Anexo 4. Validación de Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombre del Validador: LIC. LOURDES JUAREZ CHAPILLIQUEN

Fecha: 12 DE ABRIL DEL 2024

Autor del Instrumento: HERRERA MONDRAGÓN, JULIANA DEL PILAR

Su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en
Hospital de Sullana Piura, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado:

II.- Aspectos a Evaluar: (Calificación Cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	May Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con Conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis. Dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria Parcial					161	19
Sumatoria Total				180		
Valoración Cuantitativa (Sumatoria total x 0.005)				0.90		

Aporte y/o Sugerencia para mejorar el instrumento:

** Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Hospital de Sullana Piura, 2024 **

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$180 \div 200 = 0.90$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

NOMBRE LIC: *Mario Tanny Sandoval Moran*

CEP: *32552*

FIRMA Y SELLO: *[Firma]*
 Mario Tanny Sandoval Moran
 CEF 32552

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombre del Validador: LIC. MARIA FANNY SANDOVAL MORAN

Fecha: 18 DE ABRIL DEL 2024

Autor del Instrumento: HERRERA MONDRAGÓN, JULIANA DEL PILAR

Su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en
Hospital de Sullana Piura, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado:

II.- Aspectos a Evaluar: (Calificación Cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con Conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, Dimensiones e indicadores?				18	
Proposito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria Parcial					161	19
Sumatoria Total		180				
Valoración Cuantitativa (Sumatoria total x 0.005)		0.90				

Aporte y/o Sugerencia para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$180 \div 200 = 0.90$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

NOMBRE LIC: Diana Juárez Alvarado

CEP: 32162

FIRMA Y SELLO:



 Diana E. Juárez Alvarado
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP. 32162

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombre del Validador: LIC. DIANA JUAREZ ALVARADO

Fecha: 18 DE ABRIL DEL 2024

Autor del Instrumento: HERRERA MONDRAGÓN, JULIANA DEL PILAR

Su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en
Hospital de Sullana Piura, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado:

II.- Aspectos a Evaluar: (Calificación Cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con Conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, Dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria Parcial					161	19
Sumatoria Total		180				
Valoración Cuantitativa (Sumatoria total x 0.005)		0.90				

Aporte y/o Sugerencia para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

180 = 0.90

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

NOMBRE UC: Joselyn Juarez Chapetiquen

CEP: 63452

FIRMA Y SELLO:




Anexo 6. Base de datos

[illegible]

1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1
1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1
1	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2
1	2	1	1	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	2	
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	4	2	1	
2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	
1	2	1	1	2	1	3	3	2	3	4	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	
1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	
2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	
2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	
2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	
2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1		
2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	
2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1		
2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	
2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	
2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1
3	2	3	2	4	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	
3	2	3	1	4	3	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	
2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	
2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2		
3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
4	2	1	2	4	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	
2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1

1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1		
1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
1	2	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	
2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	
1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	
2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1
4	1	2	2	4	1	2	3	1	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	
2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1
2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	
2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2
2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2		
4	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	
4	2	1	1	4	2	2	1	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	
1	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	
2	2	3	1	4	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	
2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
3	2	2	2	4	2	3	3	1	3	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	
3	1	2	1	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	

Anexo 7. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de Estudio: Pregrado

Soy estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad San Pedro, y estoy realizando un trabajo de tesis.

Lo invito a Participar del estudio de investigación denominado:

“Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Hospital de Sullana Piura, 2024”

Este es un estudio desarrollado por: HERRERA MONDRAGÓN, JULIANA DEL PILAR

Perteneciente a la Universidad San Pedro – Filial Piura.

Objetivo de Estudio: Está investigación tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Hospital II de Sullana - de Piura.

Por Este motivo es necesario profundizar más en el tema y abordar con la debida importancia que amerita.

Metodología: si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

- 1.- Se le pedirá responder algunas preguntas.
- 2.- No le tomará mucho de su tiempo.
- 3.- La información que se recoja será confidencial.
- 4.- No se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- 5.- Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

BENEFICIOS:

No existe beneficio directo para usted por participar en este estudio, sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en la base de datos de cada participante y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no realizará ningún gasto por participar en este estudio.

CONFIDENCIALIDAD:

Su información será protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos, los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrara ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no será, mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CODIGO DE PARTICIPANTE: HEMON001

FECHA: 18 /03 /2024



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de Estudio: Pregrado

Soy estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad San Pedro, y estoy realizando un trabajo de tesis.

Lo invito a Participar del estudio de investigación denominado:

“Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Hospital de Sullana Piura, 2024”

Este es un estudio desarrollado por: HERRERA MONDRAGÓN, JULIANA DEL PILAR

Perteneciente a la Universidad San Pedro – Filial Piura.

Objetivo de Estudio: Está investigación tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Hospital II de Sullana - de Piura.

Por Este motivo es necesario profundizar más en el tema y abordar con la debida importancia que amerita.

Metodología: si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

- 1.- Se le pedirá responder algunas preguntas.
- 2.- No le tomará mucho de su tiempo.
- 3.- La información que se recoja será confidencial.
- 4.- No se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- 5.- Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

BENEFICIOS:

No existe beneficio directo para usted por participar en este estudio, sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en la base de datos de cada participante y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no realizará ningún gasto por participar en este estudio.

CONFIDENCIALIDAD:

Su información será protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos, los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrara ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CODIGO DE PARTICIPANTE: HEMON002

FECHA: 18 /03 /2024



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de Estudio: Pregrado

Soy estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad San Pedro, y estoy realizando un trabajo de tesis.

Lo invito a Participar del estudio de investigación denominado:

“Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Hospital de Sullana Piura, 2024”

Este es un estudio desarrollado por: HERRERA MONDRAGÓN, JULIANA DEL PILAR

Perteneciente a la Universidad San Pedro – Filial Piura.

Objetivo de Estudio: Está investigación tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Hospital II de Sullana - de Piura.

Por Este motivo es necesario profundizar más en el tema y abordar con la debida importancia que amerita.

Metodología: si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

- 1.- Se le pedirá responder algunas preguntas.
- 2.- No le tomará mucho de su tiempo.
- 3.- La información que se recoja será confidencial.
- 4.- No se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- 5.- Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

BENEFICIOS:

No existe beneficio directo para usted por participar en este estudio, sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en la base de datos de cada participante y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no realizará ningún gasto por participar en este estudio.

CONFIDENCIALIDAD:

Su información será protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos, los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrara ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CODIGO DE PARTICIPANTE:**FECHA:**

Anexo 8. Repositorio institucional digital



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Juliana del pilar Herrera Mondragon		40500166	julianadelipilarhm1980@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
☒ Tesis	☐ Trabajo de Subcencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☒	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría	☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN HOSPITAL DE SULLANA-PIURA, 2024				
5. Programa Académico				
Enfermería				
6. Tipo de Acceso al Documento				
☒ Abierto o Público ¹ (info en: reportemondragon@usp.edu.pe)		☐ Acceso restringido ² (info en: reportemondragon@usp.edu.pe) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo:				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ³

I autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁴

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	18	02	2026



Juliana del Pilar Herrera Mondragon
Firma

Referencias

1. Ley N° 28131, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PID.
2. Si el autor entrega el tipo de acceso abierto o público, acepta a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer uso de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Asimismo acepta los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Anexo de la Ley 28131.
3. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará la datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016 CONCYTEC-DEG (Numeradas 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
4. La Universidad Corporación Científica (UCC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve y respalda el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación a través de la creación de redes de conocimiento, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas acciones también generan que el autor obtenga el máximo beneficio de su obra.
5. Ley N° 28131, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PID. Las universidades, institutos y centros de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo las actividades en sus repositorios institucionales prestando el uso de acceso abierto restringido, de acceso restringido o de acceso restringido por el Repositorio Digital (RDNA), a través del Repositorio ASESAT.

Nota: En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la Ley N° 28131, art. 32, inciso 12.3.

Anexo 9. Documento Institucional



PERU Ministerio de Salud

HOSPITAL DE APOYO III
SULLANA

"Año del bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

DE : **Dra. Marilyn Yarleque Zuñiga**
DIRECTORA SUB REGION DE SALUD PIURA

PARA : **Dr. Manuel Antonio Alva Olivos**
DIRECTOR DE PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERIA

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

Dr. Manuel Antonio Alva Olivos, Director de programa de Estudios de Enfermería con Sede en Chimbote, tengo el agrado de dirigirme a Usted y a la vez informarle que e recibido en mi despacho la solicitud enviada por la **BACH. HERRERA MONDRAGÓN, JULIANA DEL PILAR**, estudiante de enfermería de su casa de estudios, quien está desarrollando su Tesis, solicitando la autorización para usar las instalaciones y datos de nuestra Institución de Salud, en su Trabajo de Investigación y además se le brinde información sobre la problemática existente sobre "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN HOSPITAL DE SULLANA PIURA, 2024", Por lo que esta dirección autoriza lo requerido por la estudiante con la finalidad de poder culminar su Tesis y así obtener su Título profesional en pro de su superación personal.

Atentamente,

Piura, 04 de Marzo del 2024



Marilyn G. Yarleque Zuñiga
CEP 057584

Anexo 10. Reporte de similitud

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Hospital de Sullana Piura, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	7%
	Fuente de internet	
2	repositorio.upeu.edu.pe	1%
	Fuente de internet	
3	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
	Fuente de internet	
4	alicia.concytec.gob.pe	1%
	Fuente de internet	
5	dspace.unitru.edu.pe	1%
	Fuente de internet	
6	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de internet	
7	Submitted to National University College - Online	1%
	Trabajo del estudiante	
8	repositorio.usanpedro.edu.pe	1%
	Fuente de internet	
9	repositorio.upao.edu.pe	1%
	Fuente de internet	
10	repositorio.unc.edu.pe	1%
	Fuente de internet	
11	Submitted to Universidad Continental	<1%
	Trabajo del estudiante	
12	www.coursehero.com	

27	Fuente de Internet	<1 %
28	blogs-es.vorecol.com Fuente de Internet	<1 %
29	press.religacion.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Autonoma de Chile Trabajo del estudiante	<1 %
32	journals.copmadrid.org Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.ufmg.br Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
35	pdfs.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	Editorial Mar Caribe, Anna Katuska Grados Espinoza, Herbert Junior Grados Espinoza, Enrique Díaz Vega et al. "Ansiedad escolar y el logro de los aprendizajes en estudiantes de secundaria", Open Science Framework, 2023 Publicación	<1 %
40	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1 %

	Fuente de Internet	<1 %
13	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to ueb Trabajo del estudiante	<1 %
16	editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to University of Cape Town Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	mail.humansmart.com.mx Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	rabida.uhu.es Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	scielo.isciii.es Fuente de Internet	<1 %
	www.anea.org.mx	

41	Submitted to Universidad Catolica San Antonio de Murcia Trabajo del estudiante	<1 %
42	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Radford University Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
46	www.theseus.fi Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
48	María Alicia Limache Barragán, Cintya Lisbeth Tello Núñez. "Estrés laboral un detonante de desempeño laboral en el Hospital General Alfredo Noboa Montenegro", Religación, 2025 Publicación	<1 %
49	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
50	unillanos.metarevistas.org Fuente de Internet	<1 %
51	salud.medicinatv.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words