



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

Sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de
alta complejidad en Puno 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR

Gomez Quispe, Hilda Eulalia

<https://orcid.org/0009-0005-8568-0555>

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

ASESOR

Dr. Aparcana Hernandez, Jose Carlos

<https://orcid.org/0000-0001-7398-6817>

Chincha, Perú, 2025

Constancia de aprobación



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

MG. JOSÉ YOMIL PEREZ GOMEZ

**Decano (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Autónoma de Ica.**

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar GOMEZ QUISPE HILDA EULALIA estudiante de la Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

TITULADO: "SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD EN PUNO 2025"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Ica 27/10/2025

Dr APARCANA HERNANDEZ José Carlos
DNI: 21553760
CODIGO ORCID: 0000-0001-7398-6817

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD


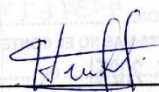
Yo, **Hilda Eulalia Gomez Quispe**, identificada con **DNI N.º 44376777**, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Psicología, de la facultad de ciencias de la salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que haciendo desarrollado la Tesis titulada: **“SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD EN PUNO, 2025”**, declaro bajo juramento que

- a. La investigación realizada es de mi autoría.
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presenta en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de abstención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el (la) investigador (a), no han incurrido ni en la falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normalidad.

7%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normativa vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Puno, 28 de Octubre del año 2025.



Hilda Eulalia Gomez Quispe
DNI N.º: 44376777



CERTIFICACIÓN A LA VUELTA



0119797216



**NOTARIA
MANRIQUE SALAS LUIS EDUARDO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 44376777
Primer Apellido GOMEZ
Segundo Apellido QUISPE
Nombres HILDA EULALIA

CORRESPONDE

La impresión dactilar capturada
corresponde al DNI consultado.

**GOMEZ QUISPE, HILDA EULALIA
DNI 44376777**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 76796407 - Yeny Noemi Mamani Mamani

Fecha de Transacción: 28-10-2025 11:12:00

Entidad: 10012277381 - MANRIQUE SALAS LUIS EDUARDO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verificacion.do>
Número de Consulta: 0119797216



CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE

CORRESPONDE A HILDA EULALIA

GOMEZ QUISPE

IDENTIFICADO (A) CON 44376777

SE LEGALIZA LA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO

PUNO, 28 OCT 2025, DE



**LUIS E. MANRIQUE SALAS
NOTARIO - ABOGADO**



Dedicatoria

A mis padres Isidro y Julia, por su amor incondicional, apoyo constante y enseñanzas que han guiado mi camino con valores, responsabilidad y esfuerzo.

Hilda

Agradecimiento

A Dios, por brindarme la vida, la salud y la sabiduría necesaria para culminar esta etapa de formación académica.

A la Universidad Autónoma de Ica, por permitirme formarme en sus aulas y brindarme una educación de calidad.

A mis padres y familia, por su amor incondicional, apoyo moral y emocional, y por ser mi principal fuente de fortaleza a lo largo de este proceso.

A mis docentes y asesores, quienes con paciencia, compromiso y conocimiento me guiaron en el desarrollo de esta investigación, brindándome las herramientas necesarias para crecer profesional y personalmente.

Especialmente al personal de enfermería del Hospital de Alta Complejidad en Puno, por su disposición y colaboración durante la aplicación de los instrumentos, y por inspirar con su dedicación la razón de ser de esta investigación.

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal de enfermería de un hospital de alta complejidad en Puno durante el año 2025. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional y corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 105 enfermeros del hospital. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario, cuya validez fue determinada por juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Además, el 71,4 % de los participantes manifestó una posición neutral respecto a la sobrecarga laboral, de los cuales el 41 % indicó experimentar estrés ocasionalmente, respecto al análisis inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés, con un coeficiente de 0,624, lo que indica una correlación moderada-alta. Este resultado demuestra que, al incrementarse la percepción de sobrecarga laboral, también aumentan los niveles de estrés en el personal de enfermería. Asimismo, el valor de significancia bilateral (sig. = 0,000) confirmó la relación con un nivel de confianza del 99 %. En conclusión, se determinó que existe una dependencia directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal de enfermería del hospital de alta complejidad.

Palabras claves: Sobrecarga, laboral, estrés, enfermería, hospital.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between work overload and stress among nursing staff at a high-complexity hospital in Puno during the year 2025. It was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive-correlational, and cross-sectional design. The population and sample consisted of 105 nurses from the hospital. A survey technique was used, along with a questionnaire as an instrument, whose validity was determined by expert judgment and reliability using Cronbach's alpha coefficient. Furthermore, 71.4% of participants expressed a neutral position regarding work overload, of whom 41% reported experiencing stress occasionally. Regarding the inferential analysis, Spearman's correlation coefficient was applied. The results showed a positive and statistically significant relationship between work overload and stress, with a coefficient of 0.624, indicating a moderate-to-high correlation. This result demonstrates that, as the perception of work overload increases, so do stress levels among nursing staff. Furthermore, the two-tailed significance level (sig. = 0.000) confirmed the relationship with a 99% confidence level. In conclusion, it was determined that there is a direct and significant relationship between work overload and stress among nursing staff in high-complexity hospitals.

Keywords: Overload, work, stress, nursing, hospital.

Índice general

Portada	i
Constancia de aprobación	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice de tablas	11
Índice de figuras	13
I. INTRODUCCIÓN	14
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1. Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de Investigación General	17
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	17
2.4. Objetivo general y específicos	18
2.5. Justificación e importancia	18
2.6. Alcance y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes	23
3.2. Bases teóricas	27
3.3. Marco conceptual	38
IV. METODOLOGÍA	41
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	41
4.2. Diseño de la Investigación	41
4.3. Hipótesis general y específicas	42
4.4. Identificación de las variables	42
4.5. Matriz de operacionalización de variable	44
4.6. Población – Muestra	45
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de Información	47
4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos	49

V.	RESULTADOS	51
5.1	Presentación de resultados – descriptivos	51
5.2	Presentación de resultados – tablas cruzadas	62
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	70
6.1.	Análisis resultados – prueba de hipótesis	70
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
	CONCLUSIONES	82
	RECOMENDACIONES	84
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
	ANEXOS	90

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operación de las variables de estudio.....	44
Tabla 2. Población identificada para la investigación	46
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento de la variable 1	48
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento de la variable 2	48
Tabla 5. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad	51
Tabla 6. Horarios y Turnos Laborales	52
Tabla 7. Recursos Disponibles	54
Tabla 8. Estrés Laboral	55
Tabla 9. Síndrome de Burnout.....	57
Tabla 10. Fatiga y Agotamiento Físico	59
Tabla 11. Condiciones de Trabajo.....	60
Tabla 12. Sobrecarga laboral en el personal de enfermería y su relación con el estrés en el personal de enfermería.....	62
Tabla 13. Sobrecarga laboral organizacional y su relación con el estrés en el personal de enfermería	63
Tabla 14. Sobrecarga Laboral Emocional y su relación con el estrés en el personal de enfermería.....	65
Tabla 15. Sobrecarga Laboral Física y su relación con el estrés en el personal de enfermería.....	67
Tabla 16. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	70

Tabla 17. Prueba no paramétrica de correlación de Spearman sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería.....	71
Tabla 18. Prueba no paramétrica de correlación de Spearman sobrecarga laboral organizacional y estrés en personal de enfermería.....	72
Tabla 19. Prueba no paramétrica de correlación de Spearman sobrecarga laboral emocional y estrés en personal de enfermería	73
Tabla 20. Prueba no paramétrica de correlación de Spearman sobrecarga laboral física y estrés en personal de enfermería	74

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Carga de Trabajo	51
Figura 2. Horaios y Turnos Laborales	53
Figura 3. Recursos Disponibles	54
Figura 4. Estrés Laboral	56
Figura 5. Síndrome de Burnout	57
Figura 6. Fatiga y Agotamiento Físico.....	59
Figura 7. Condiciones de Trabajo	60
Figura 8. Sobrecarga laboral en el personal de enfermería y su relación con el estrés en el personal de enfermería	62
Figura 9. Sobrecarga laboral organizacional y su relación con el estrés en el personal de enfermería	64
Figura 10. Sobrecarga Laboral Emocional y su relación con el estrés en el personal de enfermería.....	66
Figura 11. Sobrecarga Laboral Física y su relación con el estrés en el personal de enfermería.....	68

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y la sobrecarga de trabajo en el personal de enfermería se han convertido en problemas de gran relevancia a nivel mundial, particularmente en entornos de alta demanda dentro de hospitales de alta complejidad. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el estrés relacionado con el trabajo no solo afecta la salud física y emocional de los empleados, sino que también influye en su desempeño, calidad de vida y bienestar general. Dentro del ámbito sanitario, el personal de enfermería desempeña un papel fundamental en la interacción asistencial con los individuos bajo cuidado. Esta responsabilidad implica un volumen significativo de labores y una exposición constante a escenarios de alta presión, factores que pueden desencadenar repercusiones adversas, no solo en el bienestar psicológico y físico del profesional, sino también en el rendimiento institucional general (Palomino, 2021).

En el entorno específico de Puno, se confirma que las enfermeras operan en condiciones desafiantes, marcadas por una alta proporción paciente-enfermera, horarios de servicio extendidos y exposición frecuente a situaciones clínicas exigentes. Estos factores perturban tanto la armonía cuerpo-mental como la eficiencia operativa. La preocupación son los efectos negativos que esta carga pesada y el estrés podrían causar, afectando tanto la calidad de la atención al paciente como la salud general de las enfermeras (Beltrán & Arévalo, 2023).

El propósito del estudio es determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en los enfermeros de un hospital de alta complejidad en Puno durante el año 2025. Esta investigación aspira a dilucidar de qué manera las condiciones laborales inciden en el equilibrio físico y emocional del personal de enfermería, así como en su aptitud para ejecutar con eficacia sus responsabilidades asistenciales. Asimismo, se propone indagar en los elementos de índole organizacional, estructural e individual que subyacen a la carga excesiva de trabajo y al estrés que aqueja al cuerpo de enfermería en el nosocomio en cuestión (Cobos et al., 2021).

La presente investigación se estructura en distintos capítulos, para tal caso en el Capítulo I, se considera la introducción. En el Capítulo II, se plantea el problema, de igual manera en el Capítulo III, se ha considerado el marco teórico, considerándose los antecedentes y las bases teóricas, así mismo para el Capítulo IV, se considera la metodología específica el diseño del estudio, el tipo y nivel de investigación, las hipótesis, la población, la muestra y las técnicas de recolección y análisis de datos. En el Capítulo V, se presenta los resultados, capítulo VI, el análisis de los resultados, y en el capítulo VII, la discusión de resultados.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

La sobrecarga laboral en enfermería implica la acumulación de tareas y responsabilidades que superan la capacidad del personal para manejarlas adecuadamente, lo que genera altos niveles de estrés. Este estrés puede tener efectos negativos tanto en la salud física y emocional de los profesionales como en la calidad de la atención que proporcionan.

Numerosas investigaciones han puesto de manifiesto que la presión laboral que experimentan los sanitarios está vinculada a diversas consecuencias perjudiciales, entre ellas el cansancio anímico, el desgaste profesional, además de problemas de ansiedad y estados depresivos. Todo esto pone en riesgo la salud de los trabajadores y afecta negativamente a su desempeño laboral (López et al., 2024).

En el contexto de Latinoamérica, diversas investigaciones han revelado que la sobrecarga de trabajo y el estrés son comunes en hospitales de alta complejidad. En estos lugares, las demandas asistenciales son altas y, a menudo, los recursos son limitados (Pérez et al., 2024). El personal de enfermería en América Latina se encuentra con un entorno laboral caracterizado por la escasez de personal capacitado, una alta tasa de rotación de enfermeras y la carencia de equipos e insumos médicos. Todo esto genera un incremento en la carga de trabajo y, como resultado, un mayor nivel de estrés (Espinel García et al., 2022).

En el caso de Puno, la situación se ve agravada por factores culturales y geográficos que dificultan el acceso a una atención adecuada y la implementación de políticas efectivas para mitigar estos problemas.

En el contexto peruano, los colaboradores de enfermería enfrenta una creciente geométrica de sobre carga laboral, esencialmente a falta de escasos recursos humanos, así como se evidencia las condiciones laborales precarias a falta de implementación de materiales instrumentales y equipos, con una alta demanda asistencial de la población, este contexto se viene agravando a partir del año 2019 con la presencia de la pandemia Covid-19, afectando la salud del paciente en el aspecto físico así como mental del personal de enfermería. Según (Cobos et al., 2021), en su publicación manifiesta la problemática del personal de enfermería está vinculado a la sobre carga laboral que genera estrés, agotamiento laboral, errores en la atención al paciente lo que impacta en el sistema salud nacional, en tal sentido es fundamental analizar esta problemática evidenciada en la actualidad y proponer soluciones para mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería en el país.

En el contexto local, el personal de enfermería enfrenta una doble presión debido a la carga laboral para el caso de estudio en el hospital de alta complejidad en la región de Puno, por otro lado, la alta demanda de atención debido al creciente número de pacientes, se presenta a razón de la demanda de la población del sur esto genera una presión de sobre carga laboral en el personal de enfermería y por otro, las limitaciones estructurales y organizacionales del hospital de alta complejidad. Así mismo también podemos fundamentar que la presión por cumplir con las expectativas de atención, unida a la falta de descanso adecuado y la escasez de personal, crea un ambiente laboral muy estresante sobre el personal de enfermería. Este estrés no solo afecta la salud del personal, sino también la calidad de la atención brindada a los pacientes, lo que puede tener efectos negativos en el proceso de recuperación y el bienestar de los mismos.

En el sector público, los hospitales batallan fuertemente para sobrellevar la gran cantidad de trabajo y la presión que sufren los enfermeros. A pesar de que el Ministerio de Sanidad promueve acciones para mejorar el bienestar y la salud mental en el entorno laboral, aún no logran disminuir del todo el impacto del estrés en los sanitarios. La falta de medios y de tácticas preventivas eficaces para controlar el estrés laboral perpetúa estos problemas en el sistema sanitario. El agotamiento físico y emocional de los enfermeros conlleva una bajada en la calidad de la atención que ofrecen y afecta de forma perjudicial al bienestar general de los pacientes (Ministerio de Salud del Perú [MINSA], 2024).

En esta situación, se vuelve crucial realizar un estudio profundo que identifique los motivos específicos tras la sobrecarga de trabajo y el estrés que experimenta el equipo de enfermería en el hospital de Puno. También es vital comprender cómo esto afecta su bienestar y la calidad de la atención brindada. Esto posibilitará la creación de un programa integral que aborde las condiciones laborales, el manejo del estrés y la implementación de medidas de prevención, garantizando un entorno de trabajo sano y una óptima atención a los pacientes.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral organizacional y estrés en el personal de enfermería de un hospital de alta complejidad en Puno 2025?

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral emocional y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025?

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral física y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025?

2.4. Objetivo general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025

Objetivos específicos

Oe1. Determinar la relación entre sobrecarga laboral organizacional y estrés en el personal de enfermería de un hospital de alta complejidad en Puno 2025

Oe2. Determinar la relación entre sobrecarga laboral emocional y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025

Oe.3 Determinar la relación entre sobrecarga laboral física y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025

2.5. Justificación e importancia

Justificación

Teórica

La sobrecarga laboral y el estrés en los profesionales de enfermería son factores que afectan tanto la calidad del servicio sanitario como la eficiencia en la atención, especialmente en hospitales de alta complejidad. A nivel teórico, se espera que esta investigación profundice en la comprensión de cómo estos factores impactan la salud del personal de enfermería y la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Estudios anteriores han puesto de manifiesto que el estrés continuo que experimentan los profesionales sanitarios puede perjudicar tanto su bienestar psicológico como su salud física, impactando también su rendimiento laboral. El propósito de esta investigación es integrar las diferentes perspectivas teóricas sobre el estrés en el trabajo, el cansancio y el desgaste emocional en hospitales de alta especialización.

Metodológica

En el ámbito metodológico, este estudio establece los cimientos para desarrollar y emplear instrumentos diagnósticos que permitan la valoración de la carga de trabajo y el estrés entre los profesionales de enfermería. Se utilizarán enfoques cuantitativos para analizar los niveles de estrés, sus causas y sus efectos en la calidad del servicio de atención. De igual manera, esta investigación contribuyó a la creación de protocolos y técnicas de intervención que se ajustan a las circunstancias particulares de los hospitales de alta complejidad en Puno, promoviendo la implementación de las mejores prácticas para valorar y gestionar el estrés laboral en entornos de atención médica. Igualmente, se pretende desarrollar modelos que faciliten la predicción del estrés y la carga de trabajo, los cuales podrán ser aplicados en instituciones de salud similares.

Práctica

Desde un punto de vista práctica, el propósito de esta investigación es generar información que pueda ser utilizada en la gestión hospitalaria para mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería, lo que permita mejorar la calidad de la atención al usuario. Se espera que los resultados de este estudio sirvan para implementar políticas que reduzcan el estrés y la sobrecarga laboral, creando ambientes de trabajo más saludables. Las acciones pueden ser la creación de programas de apoyo psicológico, la reorganización de los turnos de trabajo, capacitación continua sobre el manejo del estrés y la promoción de la salud laboral.

Importancia

Investigar el exceso de trabajo y el estrés en el personal de enfermería es muy importante porque estos factores afectan directamente la calidad del sistema de atención de la salud. En hospitales de alta complejidad como los de Puno, donde la demanda es alta y los recursos limitados, es esencial abordar estos problemas para asegurar la sostenibilidad de los servicios. El bienestar del personal de enfermería influye en la efectividad de los tratamientos y en la satisfacción de los pacientes.

Por otro lado la indagación responde a la necesidad del personal de enfermería y coadyuve reducir la carga laboral y que la indagación logre ser empleada con instrumento para reducir los defectos en el sistema de salud, de esta manera el problema está alineada a los objetivos del trabajo en demanda de la sociedad, así mismo respecto a la relevancia de la indagación con la importancia porque tiene una utilidad muy significativa y de aplicación en el campo de la salud y su contribución es al conocimiento que nos permita solucionar una problemática cotidiana en el trabajo y mejorar esta situación y nos permita tomar decisiones mediante la optimización de los procesos en la atención del paciente.

El impacto social de este estudio radica en conocer las condiciones de vida del personal, reduciendo riesgos de enfermedades asociadas al estrés y promoviendo un ambiente laboral más equilibrado. Esto, a su vez, mejora la calidad de atención y fortalece el sistema de salud.

El trabajo cobra importancia debido a aquel objetivo está enfocado a evaluar la Sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería, debido a que aporta al desarrollo del estudio con un enfoque para exteriorizar las condiciones, laborales y su efecto sobre el personal que permitirá aportar conceptos y teorías que permita comprender el contexto real.

La investigación contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente:

- ODS 3 (Salud y Bienestar): Mejorando la salud mental y física del personal de enfermería.
- ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico): Promoviendo condiciones laborales favorables.

2.6. Alcance y limitaciones

Alcance metodológico – correlacional

Su propósito central del estudio fue examinar la relación existente entre la sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería y los niveles de estrés en este mismo grupo. En tal sentido, se recurrió a la observación y

al análisis de la dependencia entre las variables, identificando posibles causas y efectos, con la finalidad de ofrecer explicaciones fundamentadas a los fenómenos y acontecimientos detectados durante el proceso investigativo.

Alcance teórico

La investigación posee un alcance teórico de carácter básico, orientado a ampliar y enriquecer el conocimiento existente en torno a la salud ocupacional. En este caso, se buscó llenar vacíos teóricos vinculados al estrés en profesionales de enfermería y, de manera complementaria, fundamentar los efectos de la sobrecarga laboral y su incidencia en el bienestar psicológico y en la práctica profesional. De esta manera, la investigación beneficia en la construcción conceptual y al desarrollo de teorías aplicables al ámbito hospitalario.

Alcance muestral

El estudio se realizó con un grupo de enfermeras y enfermeros del Hospital Regional de Puno, considerado un centro de atención de alta complejidad. La elección de los participantes no fue al azar, sino que se basó en criterios definidos con anticipación, lo que permitió asegurar que la muestra representara de forma adecuada los propósitos del trabajo.

Alcance espacial

En lo que respecta a la dimensión geográfica, el estudio se llevó a cabo en el área de Puno, en concreto en el Hospital Regional, que fue elegido para el análisis debido a su importancia en la prestación de servicios de salud. Este hospital está situado a una altura de 3,827 metros sobre el nivel del mar y es una de las instituciones públicas más importantes en el ámbito sanitario de la región andina del Perú.

Alcance temporal

El proyecto se llevó a cabo entre abril y septiembre del año 2025. En este tiempo, se llevaron a cabo la recolección de información, el análisis de los

datos y la evaluación de los resultados obtenidos, lo que facilitó una mejor comprensión del fenómeno dentro del periodo de tiempo particular del estudio.

Limitaciones

Pese a las contribuciones relevantes, esta investigación presenta ciertas restricciones que es necesario reconocer:

- Diseño transversal: La naturaleza puntual del estudio, realizado en un momento específico, limita la posibilidad de establecer vínculos causales definitivos entre las variables analizadas (sobrecarga laboral y estrés), restringiéndose a evidenciar asociaciones. Lo cual se superó buscando alternativas estadísticas en la búsqueda de dependencia entre las variables sometidas del estudio
- Contexto delimitado: El trabajo se circunscribió a un solo hospital de alta complejidad en Puno, lo cual restringe la extrapolación de los resultados a otros centros de salud, regiones o niveles asistenciales distintos. Por lo que se tomó consideración la disponibilidad de horarios o periodo de descanso para la busque de información primaria
- Recolección autoinformada: Los datos se recopilaron mediante cuestionarios de autoadministración, generando potenciales sesgos relacionados con la deseabilidad social o la subdeclaración, particularmente en aspectos delicados como la sobrecarga emocional o los niveles de estrés. Se considero información secundaria como análisis de contenido y registro de datos que contrasten con las respuestas mencionadas en encuestas y contexto real.
- Variables no contempladas: La investigación no incorporó otros factores que podrían incidir en la manifestación del estrés, tales como el clima organizacional, la red de apoyo social, la experiencia profesional previa, el estado físico o los mecanismos personales de afrontamiento emocional.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

A nivel internacional

López Pereyra et al. (2024), En su trabajo tiene como objetivo analizar la relación entre la carga laboral de las enfermeras, el estado de salud de los pacientes y el riesgo de IAAS. Utilizando la metodología PRISMA, se realizó una revisión sistemática de la literatura, incluyendo estudios empíricos, revisiones y meta-análisis en bases de datos como PubMed, Scopus y Web of Science. En la que se tuvo como población de estudio enfermeras, con una muestra de 105 enfermeras en la que se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran que la alta carga de trabajo aumenta el riesgo de errores médicos, agotamiento, rotación de personal y empeora la salud de los pacientes, elevando la mortalidad y complicaciones, además de incrementar las tasas de IAAS debido a la falta de adherencia a prácticas de control de infecciones. En la que aplico la prueba de Rho Spearman con valor de $P=, 000$. La conclusión destaca la necesidad de mejorar la gestión de la carga de trabajo de las enfermeras.

Valle, (2021), el trabajo tiene como objetivo fue, determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el tipo de cuidado brindado por enfermería, específicamente en el Servicio de Neonatología, considerando el número de pacientes atendidos. Metodología con enfoque descriptivo y de corte transversal, se aplicó la técnica de la encuesta emplearon herramientas como el NASA TLX y cuestionarios INSHT para identificar las condiciones laborales la población fue el personal de enfermería, la muestra fue de 65. Los resultados revelaron que la principal fuente de sobrecarga laboral se debe a la presión temporal y la falta de personal, lo que afecta la calidad del cuidado, del análisis diferencial tiene P valor de, 001 siendo significativo. Se concluye que la complejidad de los casos y la situación generan estrés y cansancio en los profesionales, más allá del número de pacientes atendidos.

Molina-Chailán et al., (2022), el trabajo tiene el objetivo de los autores fue identificar los factores estresores en el personal de enfermería. Utilizando la metodología con enfoque descriptivo transversal y una muestra y una población de 37 enfermeros y muestra es la misma población, se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario en la que se empleó la escala Nurses Stress Scale de Gray-Toft y Anderson. Los resultados indicaron que el 86.5% de los participantes eran mujeres, con una antigüedad laboral promedio de 8.9 años. El mayor estresor (48.6%) estuvo relacionado con la carga laboral, seguido por factores psicológicos como la realización de procedimientos dolorosos, el análisis inferencial fue por la prueba de wilcoxon donde el valor de $P=,002$ significativo y se concluye que la sobrecarga laboral es el principal factor de estrés, afectando la calidad del cuidado y el bienestar emocional del personal.

Cano-García et al., (2023), En su trabajo busca establecer si el estrés laboral afecta el bienestar psicológico del personal asistencial. Utilizaron un diseño cuantitativo, no experimental y transversal con una población de 249 y una muestra de 129 participantes, incluyendo enfermeras, auxiliares y médicos. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue cuestionario híbrido a través de Google Forms para medir estrés laboral y bienestar psicológico. Los resultados mostraron un agotamiento laboral moderado y un bajo bienestar psicológico, con una correlación negativa entre ambos factores y el análisis inferencial fue mediante la prueba de correlación Pearson. Concluyen que es crucial promover el bienestar psicológico e implementar estrategias para gestionar el estrés laboral.

Carrillo-García et al., (2022), En su trabajo analizaron el estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario, basándose en el modelo de Karasek. Utilizaron un diseño observacional de corte transversal con una población de 38 enfermeros y la muestra fue la misma población. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) para evaluar las percepciones sobre el trabajo y los estresores. Los resultados mostraron un nivel moderado de estrés, destacando un déficit en el apoyo social,

especialmente en el personal vinculado a la dirección de enfermería para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba de Rho de Spearman, donde el valor de significancia fue de ,000 siendo menor a 0.05, Concluyen que el apoyo social es crucial para mitigar el estrés laboral.

Cobos et al., (2021), El trabajo examino el estrés laboral en enfermeras de unidades de cuidados intensivos (UCI). El objetivo fue identificar los factores que causan estrés en este entorno. Empleo la metodología de revisión bibliográfica en bases de datos como PubMed, Scopus y Cinahl, incluyendo estudios cuantitativos sobre estrés en UCI como población el análisis de 10 artículos y la muestra fue la misma población, se aplicó la técnica de la observación y el instrumento fue la guía de observación, que condujo como resultado la alta prevalencia de estrés laboral entre enfermeras, influenciado por factores como la falta de personal, ambiente ruidoso y exigencias del trabajo. Concluyen que es urgente implementar programas de intervención para reducir el estrés y mejorar la calidad de la atención al paciente.

Gómez Espitia et al., (2021), En su trabajo analizaron los factores que contribuyen a la sobrecarga laboral en enfermeras y auxiliares de enfermería. Utilizaron un estudio cuantitativo de correlación con una población de 361 profesionales de salud y la muestra fue de 240 enfermeras y auxiliares en unidades de cuidados intensivos y hospitalización. Aplicaron una encuesta sociodemográfica y el método NASA TLX para evaluar la carga laboral. Los resultados mostraron que la sobrecarga laboral está asociada con factores como la edad, el sexo femenino, las largas jornadas laborales y la atención a varios pacientes, respecto a la prueba se aplicó de Rho de Spearman y se Concluyó que reducir los factores de riesgo es crucial para proteger la salud del personal.

Espinel García et al.,(2022), en su trabajo plantea el objetivo fue evaluar la sobrecarga laboral en enfermeros mediante un enfoque descriptivo, transversal y correlacional, se consideró como una la población 15 enfermeras y fue el total de la población. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario sociodemográfico y el Nursing Activities

Score (NAS) para medir la sobrecarga. Los resultados mostraron que, aunque la sobrecarga laboral fue evidente en todos los turnos, fue más pronunciada en los turnos nocturnos, respecto a la prueba de hipótesis el P valor fue de ,003 siendo significativo. Concluyen que la sobrecarga laboral afecta a los enfermeros, especialmente en los turnos nocturnos.

A nivel nacional

Beltrán Salazar & Arévalo Marco,(2023), En su indagación busca determinar la relación entre la carga laboral y el estrés en enfermeros del área de emergencia del hospital mencionado. El estudio, de enfoque cuantitativo, es de tipo básico, correlacional y de corte transversal. La muestra consistió en 70 enfermeros que corresponde a la misma población, y se utilizaron la Escala de valorización de carga laboral y la Escala de estrés de enfermería para recolectar datos. Los resultados mostraron una relación significativa y moderada entre carga laboral y estrés (Rho Spearman = 0.554, $p < 0.05$). Concluyen que existe una relación positiva entre ambos factores, afectando al personal de enfermería.

Nely et al., (2023), En su trabajo se propusieron determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los enfermeros en el Hospital II Tarapoto – EsSalud. Utilizaron un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, con una muestra de 150 enfermeros. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, con instrumentos confiables (Alfa de Cronbach de 0.902 y 0.760). Los resultados mostraron una relación significativa y positiva media (Rho Spearman = 0.402, $p = 0.000$). Concluyen que reducir el estrés laboral tiene un impacto positivo en el rendimiento de los enfermeros.

Brown Britton, (2022), En su trabajo, tuvo como objetivo identificar los factores más comunes de estrés en el área de enfermería y proponer recomendaciones para su manejo. Utilizó una metodología documental, realizando una revisión de 65 artículos como población y a la muestra fue 40 artículos respecto al estrés de enfermería en los últimos 20 años, se aplicó la técnica de observación. Los estudios comprenden áreas como

urgencias, oncología y la etapa estudiantil. Los resultados concluyeron que la enfermería es una carrera con altos niveles de estrés debido a las responsabilidades y riesgos diarios. Sin embargo, no se encontraron planes de prevención o seguimiento para el manejo del estrés en enfermeros, lo que incrementa los riesgos en este ámbito.

Calderón Izaguirre & Rivas Díaz, (2021), En su trabajo, analizaron la relación entre los factores laborales y el estrés en enfermeras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Utilizaron un diseño descriptivo-correlacional con una muestra de 70 enfermeras y en la misma cantidad de población, evaluando factores laborales y el nivel de estrés mediante cuestionarios validados por juicio de expertos donde la técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron que el 52,85% experimentaron factores laborales estresantes, como una temperatura inadecuada, sobrecarga de trabajo y un clima organizacional poco saludable. La prueba de chi cuadrado ($X^2 = 4,14$) evidenció que los factores de presión y exigencia estaban significativamente relacionados con el estrés. Concluyen que mejorar estos factores laborales puede reducir el estrés en enfermeras.

A nivel local

Jinez Mamani (2020), en su trabajo tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral entre los enfermeros del hospital. El estudio descriptivo y de corte transversal incluyó a una población de 31 profesionales, y la muestra fue la misma cantidad seleccionados por muestreo no probabilístico. La recolección de datos se realizó mediante encuestas utilizando el Inventario de Maslach. Los resultados mostraron que el 46.24% de los enfermeros tenían un nivel de estrés medio, destacando un nivel bajo de estrés en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. La conclusión indica que la mayoría presenta estrés medio, especialmente en la dimensión de realización personal.

3.2. Bases teóricas

Sobrecarga Laboral

Definición:

La noción de sobrecarga ocupacional alude a la vivencia subjetiva de los trabajadores respecto a un desbalance entre las exigencias impuestas por su entorno laboral y la capacidad percibida para afrontarlas de forma adecuada. Este fenómeno puede manifestarse tanto en términos cuantitativos cuando la cantidad de actividades o responsabilidades asignadas rebasa los límites de gestión individual como cualitativos cuando las tareas demandan competencias que superan el repertorio de habilidades disponibles en el trabajador (Brown Britton, 2022).

Diversos estudios han evidenciado que dicha condición se vincula con efectos adversos en múltiples dimensiones, incluyendo elevados niveles de tensión psicoemocional, fatiga persistente y un progresivo agotamiento, con consecuencias perjudiciales para el equilibrio físico y mental del individuo (López Pereyra et al., 2024)

En consonancia con lo señalado por Valle, (2021), este fenómeno se presenta cuando la magnitud de las demandas laborales sobrepasa los recursos personales y profesionales que posee el empleado para enfrentarlas, lo que puede derivar en ambigüedad o conflicto de roles, así como en afecciones emocionales. A su vez, este tipo de carga excesiva está estrechamente relacionado con la disminución de la satisfacción profesional y un declive en la eficacia del desempeño laboral.

Teorías de la Sobrecarga Laboral

Diversos marcos teóricos han sido desarrollados para explicar de qué manera las exigencias inherentes al entorno laboral inciden sobre la salud integral y el equilibrio psicoemocional de los trabajadores, haciendo especial énfasis en fenómenos como la tensión ocupacional y la sobrecarga funcional.

Teoría del Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979): Este modelo teórico señala que la carga laboral se presenta cuando las personas deben lidiar con demandas de trabajo muy altas sin tener suficiente libertad para

decidir cómo manejar esas presiones. La combinación de altas exigencias y poco control sobre lo que hacen aumenta notablemente la posibilidad de que sientan mucho estrés y problemas de salud (Karasek & Theorell, 1990). Además, este enfoque destaca que no contar con apoyo interpersonal en el lugar de trabajo agrava los efectos negativos relacionados con la excesiva carga laboral.

Teoría de la Carga Cognitiva (Sweller, 1988): Esta idea teórica pone énfasis en el impacto de la acumulación excesiva de estímulos, información sobre la capacidad cognitiva del individuo, pudiendo desbordar los límites funcionales de procesamiento mental. En entornos organizacionales, una elevada exigencia a nivel cognitivo puede traducirse en una deficiencia operativa y en deterioro del equilibrio psicológico, manifestándose en forma de agotamiento mental, reducción de la calidad de las decisiones tomadas.

Modelo de Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996): El modelo de esfuerzo-recompensa propone que los empleados experimentan agotamiento cuando hay desajuste entre los esfuerzos realizados (exceso de trabajo o demanda laboral) y las recompensas obtenidas (reconocimiento, remuneración, beneficios). La falta de recompensas por el esfuerzo invertido aumenta el estrés laboral y puede tener repercusiones tanto psicológicas como fisiológicas (Siegrist, 1996).

Dimensiones de la Sobrecarga Laboral:

Las dimensiones que miden la sobre carga laboral Molina-Chailán et al. (2022) lo explico como:

a. Sobrecarga Laboral Organizacional

La sobrecarga organizacional se refiere a las exigencias estructurales del entorno laboral que sobrecargan a los empleados. Estas demandas pueden ser de tipo cuantitativo (por ejemplo, exceso de trabajo o tareas) y están relacionadas con las características organizacionales, como plazos ajustados, falta de recursos o falta de autonomía en la organización del trabajo. Este tipo de sobrecarga a menudo surge por una mala organización

del trabajo, lo que lleva a los empleados a sentirse estresados y desbordados.

- **Karasek y Theorell (1990):** Establecen que una organización que genera demandas altas sin proporcionar suficiente control sobre el trabajo aumenta el riesgo de sobrecarga laboral y estrés.
- **Beehr & Newman (1978):** Destacan que los empleados se ven afectados por las características organizativas como son la presión del tiempo y la falta de recursos que contribuyen a la sobrecarga.

b. Sobrecarga laboral emocional

La sobrecarga emocional se refiere a las exigencias de las emociones que enfrentan los trabajadores al momento de gestionar emociones intensas, ya sea propias o de los demás. Esta modalidad de carga laboral suele manifestarse con frecuencia, como los sectores de servicios al público, asistencia sanitaria y docencia. En estos contextos, los trabajadores se ven expuestos de manera continua a demandas emocionales y a la necesidad de mantener una disposición empática sostenida, lo cual puede generar un desgaste emocional. La gestión de emociones puede generar agotamiento emocional, lo que da lugar al desarrollo del síndrome de burnout (Calderón Izaguirre & Rivas Díaz, 2021)

- Molina-Chailán et al., (2022), identifican que las tareas que implican contacto directo con otras personas, como en el caso del personal de salud, generan una sobrecarga emocional que puede desencadenar burnout.
- Zapf et al., (2021), sostienen que la saturación afectiva se encuentra intrínsecamente relacionada con la carencia de respaldo social y las demandas emocionales inherentes al desempeño laboral, lo cual puede culminar en un desgaste integral del individuo.

c. Sobrecarga laboral física

La carga física hace referencia a las demandas corporales a las que se someten los trabajadores al ejecutar labores que implican un esfuerzo biomecánico elevado o al desempeñarse en entornos que comprometen la integridad física, tales como posturas inadecuadas o espacios laborales carentes de ergonomía adecuada. Las repercusiones asociadas a esta sobrecarga abarcan el cansancio extremo, molestias musculares y patologías del sistema musculoesquelético (Espinel García et al., 2022). La exposición prolongada a estas condiciones incrementa considerablemente la probabilidad de un deterioro progresivo en la salud somática.

- Valle, (2021), se señala que la confluencia de demandas corporales elevadas junto con una limitada autonomía en la gestión laboral puede desencadenar un incremento notable en el agotamiento somático, así como elevar la probabilidad de padecer afecciones musculoesqueléticas.
- Espinel García et al., (2022), en su investigación sobre la saturación corporal, indican que los empleados sometidos a prolongadas jornadas de esfuerzo físico, carentes de pausas reparadoras y ambientes ergonómicos apropiados, presentan una mayor vulnerabilidad a desarrollar patologías relacionadas con la salud.

Perspectiva histórica de la sobrecarga laboral

Desde una perspectiva histórica, el fenómeno de la sobrecarga en el ámbito profesional ha experimentado múltiples transformaciones, estrechamente ligadas a las dinámicas económicas y los tejidos socioculturales característicos de cada era. En la etapa de la Revolución Industrial, prevalecieron extensas jornadas laborales bajo condiciones insalubres y carentes de protección normativa. Más adelante, a lo largo del siglo XX, las luchas sindicales propiciaron la instauración de normativas como la limitación de la jornada laboral a ocho horas.

Sin embargo, la irrupción de la globalización y el avance acelerado de las tecnologías digitales han dado lugar a una nueva modalidad de sobrecarga: una intensificación persistente del ritmo laboral, la demanda de disponibilidad continua y la paulatina disolución de las fronteras entre la esfera profesional y la vida privada, fenómeno exacerbado por la virtualización del trabajo y la interconectividad económica global. Además, la implementación de la digitalización de las empresas ha sido identificada como un factor clave en el aumento de la sobrecarga de funciones laborales: estudios recientes muestran que la adopción de tecnologías digitales suele estar directamente relacionada con el aumento de la sobrecarga de funciones, combinando expectativas de disponibilidad constante, presión de tiempo y seguimiento constante, que aumentan el agotamiento y reducen el bienestar laboral (Rasool et al., 2022).

Perspectiva filosófica de la sobrecarga laboral

Desde la perspectiva filosófica, el abuso laboral genera cuestionamientos acerca de la existencia, la ontología y la ética en relación con la importancia del trabajo en la experiencia humana. Pensadores como Karl Marx relacionan este tema con la pérdida de humanidad del individuo en sistemas capitalistas, donde la obsesión por la productividad opaca el bienestar total de las personas. Por su parte, Hannah Arendt distingue entre "trabajo", "empleo" y "actividad", resaltando que la parte activa de la vida no debería limitarse a la creación de bienes útiles. En este contexto, la carga excesiva puede verse como un ataque al valor fundamental del ser humano, convirtiéndolo en un mero recurso y socavando su autonomía y esencia vital. En la investigación contemporánea, este enfoque sigue siendo pertinente al analizar las condiciones laborales actuales, sobre todo en el ámbito del capitalismo digital. En este sentido, se argumenta que la lógica del acopio capitalista ha aumentado la intensidad del trabajo, donde la explotación y la presión se expresan no solo en la cantidad de horas trabajadas, sino también en la exigencia de estar constantemente disponibles, conectados y productivos, lo que reproduce situaciones de deshumanización previamente discutidas por (Fuchs, 2019).

Perspectiva epistemológica de la sobrecarga laboral

Desde una perspectiva epistemológica, la carga excesiva en el contexto laboral se interpreta como un concepto teórico de naturaleza multidisciplinar, que es objeto de análisis en campos como la psicología organizacional, la sociología laboral, la economía del bienestar y la salud en el trabajo. Esta visión investiga de manera crítica las estrategias de validación y los conceptos usados para describir este fenómeno, cuestionando qué indicadores son apropiados para su reconocimiento, qué teorías respaldan su estudio y qué suposiciones afectan su valoración. De este modo, la epistemología se enfoca en revelar los fundamentos cognitivos y los métodos que sustentan y validan el conocimiento relacionado con este tema contemporáneo (López Pereyra et al., 2021).

Estrés en el Personal de Enfermería

Definición:

El estrés que padecen los enfermeros se define como la respuesta emocional, mental y física que estos profesionales muestran ante las demandas del lugar de trabajo, que en ocasiones pueden ser excesivas o inapropiadas. Las circunstancias propias del entorno hospitalario, como turnos extensos, gran carga de trabajo, contacto constante con pacientes en situaciones críticas y la necesidad urgente de tomar decisiones bajo presión, constituyen factores que inciden de manera notable en la aparición de este cuadro. Dicho estrés puede originar fatiga emocional, síndrome de desgaste profesional (burnout) y generar desgaste en la salud mental como física de los trabajadores (Fernández, 2019).

Según Jurado, (2020), El estrés que sufren los enfermeros va más allá de su salud individual, afectando además la calidad de la atención que ofrecen, lo que demuestra la urgente necesidad de establecer medidas preventivas en el entorno laboral. Estos profesionales, que se enfrentan a demandas continuas tanto emocionales como físicas, a menudo viven una presión continua que perjudica su rendimiento y reduce su nivel de satisfacción en el trabajo.

Teorías del Estrés en Personal de Enfermería

Diferentes teorías han analizado cómo el estrés afecta al personal de enfermería, ofreciendo una visión más clara sobre sus orígenes y efectos.

El Modelo de Estrés presentado por Palomino, (2021), define el estrés como un proceso interactivo que involucra cómo se valoran los eventos estresantes y las estrategias de afrontamiento del individuo. Según Lazarus y Folkman, los profesionales de la salud, como los enfermeros, experimentan estrés en el trabajo cuando consideran que las demandas sobrepasan sus habilidades internas. La forma en que se afronta el estrés, ya sea emocionalmente o mediante una resolución activa, influye en cómo se vive y maneja esa tensión, según (Lazarus & Folkman, 1984).

Por otro lado, la Teoría del Modelo Demanda-Control, desarrollada por Arce y Rojas, (2020), argumenta que el estrés laboral ocurre cuando hay un alto nivel de demandas junto con un escaso control sobre el ambiente laboral. Este marco resulta especialmente relevante en el ámbito de la enfermería, donde los trabajadores enfrentan presiones constantes y tienen poco margen de maniobra. Esta falta de equilibrio puede traer consigo efectos negativos para la salud física y mental del personal sanitario, según (Jinez, 2020).

Teoría del Desgaste de Maslach (1982): Maslach fue la pionera en incorporar el término burnout o agotamiento laboral en el ámbito de la enfermería, un fenómeno que surge tras un periodo prolongado de presión emocional y física. Según su definición, este tipo de fatiga se manifiesta como un intenso desgaste emocional, un comportamiento de despersonalización donde el trabajador muestra desinterés hacia los pacientes, y una reducción en la sensación de logros personales. Esta tensión continua en el lugar de trabajo puede intensificarse por la falta de apoyo tanto social como organizacional, lo que incrementa la susceptibilidad de los enfermeros a sufrir un agotamiento severo (Maslach & Leiter, 1997).

Dimensiones del Estrés en el Personal de Enfermería

Según el Cohen et al, (2025). Lo define:

a. Fisiológica

El estrés físico en los enfermeros se presenta a través de reacciones del cuerpo ante las demandas del lugar de trabajo. Entre estas respuestas se encuentran un aumento en la frecuencia cardíaca, tensión arterial elevada, un aumento constante en los niveles de cortisol (la hormona asociada al estrés) y la manifestación de síntomas como cansancio constante y dolores musculares. Estos signos físicos evidencian que el estrés relacionado con la profesión está afectando la salud del trabajador. De acuerdo con Cohen et al. (2005), la persistencia de esta condición puede dar lugar a enfermedades graves, incluyendo problemas del corazón y trastornos metabólicos.

- Por su parte, Cobos et al., (2021), sostiene que la exposición continua a situaciones laborales difíciles en el ámbito de la salud, en particular en enfermería, puede tener efectos negativos en la salud física, debido al cansancio acumulado.
- Asimismo, Brown Britton, (2022), afirma que la interacción repetida con factores de estrés permanentes en esta ocupación puede resultar en un notable desgaste físico.

b. Psicológica

El estrés mental en los enfermeros alude a las consecuencias emocionales y de pensamiento originadas por las exigencias laborales. Este fenómeno puede aparecer a través de síntomas de ansiedad, episodios de depresión, irritación y sensaciones de impotencia. La continuidad de este tipo de malestar impacta de manera negativa el bienestar emocional, resultando en una disminución tanto de la motivación como del rendimiento laboral. (Párraga et al., 2018), señala que el estrés mental, a menudo relacionado con las interacciones emocionales con los pacientes, es un

desencadenante del síndrome de agotamiento profesional conocido como burnout.

- Por otro lado, Calderón y Rivas, (2021), menciona en su enfoque teórico sobre el burnout, destacan que la tensión emocional es una causa primordial del desgaste psicológico en enfermeros, resultado del contacto continuo con situaciones de alta carga afectiva.
- Asimismo, Palomino, (2021), sostiene que la naturaleza sensible y emocional de las tareas desempeñadas por las enfermeras las expone a experimentar síntomas como ansiedad y depresión, producto de las presiones persistentes inherentes a su trabajo.

c. Cognitiva

El estrés cognitivo en el ámbito de enfermería alude a las repercusiones que las tensiones laborales ejercen sobre los mecanismos mentales y la capacidad decisional. Cuando el personal de enfermería se ve sometido a elevados niveles de estrés, su facultad para mantener la concentración y ejecutar juicios acertados puede verse seriamente comprometida. Esta carga cognitiva se manifiesta en una merma de la claridad mental, dificultades para la resolución de problemas y dispersión atencional, factores que incrementan la probabilidad de errores en la atención clínica. Según (Carrillo-García et al., 2022), las exigencias mentales exacerbadas, combinadas con el estrés, inducen una sobrecarga cognitiva que deteriora el rendimiento profesional.

- La conceptualización de la carga mental describe cómo el exceso de información y obligaciones, junto con la tensión emocional, reduce la capacidad del profesional de enfermería para gestionar información de forma efectiva y realizar elecciones correctas.
- De igual forma, Calderón y Rivas, (2021), indican que la tensión laboral continua impacta desfavorablemente en los

procesos mentales y en la habilidad de enfocarse, lo que deteriora la calidad de las decisiones en situaciones críticas.

Perspectiva histórica del estrés en el Personal de Enfermería

Desde una perspectiva temporal, el estrés emocional que enfrentan los enfermeros ha estado intrínsecamente vinculado a la evolución del sistema de salud y a los cambios profundos en el marco social, cultural y económico que moldean su rol. Durante extensos períodos, la enfermería fue vista simplemente como una extensión de las labores del hogar, carente de reconocimiento profesional y apoyo institucional. Solo en el siglo diecinueve, gracias a personalidades destacadas como Florence Nightingale, comenzó un proceso de legitimación profesional, que reconocía las demandas físicas, intelectuales y emocionales de esta profesión. En el siglo veinte, el rápido crecimiento de la infraestructura hospitalaria, la creciente complejidad de los procedimientos médicos y la continua necesidad de cuidados llevaron a un mayor reconocimiento del agotamiento psicoemocional. Este aumento de malestar se ha intensificado con situaciones críticas como pandemias y crisis sanitarias globales, que agravan aún más el colapso de los sistemas operativos.

Perspectiva filosófica del estrés en el Personal de Enfermería

Desde una óptica filosófica, el agotamiento mental que afecta al personal de enfermería puede entenderse como una expresión de conflictos morales y tensiones internas profundas. La actividad de cuidar, que es fundamental en su labor, conlleva un contacto constante con el sufrimiento ajeno, la fragilidad y la efimeridad de la existencia humana. Esta situación sitúa al profesional en un estado de tensión continua entre la obligación ética de ofrecer atención con respeto y las restricciones impuestas por sistemas institucionales que a menudo limitan una auténtica práctica empática. Filósofos como Emmanuel Levinas argumentan que la responsabilidad hacia el otro es una imperiosa e ineludible obligación, la cual, al no contar con ambientes laborales que sean humanizados, puede transformarse en una carga excesiva. De este modo, el estrés se presenta como un reflejo

de la ruptura entre el deber ético del cuidado y la lógica funcional que prevalece en muchas instituciones de salud contemporáneas.

Perspectiva epistemológica del estrés en el Personal de Enfermería

Desde una perspectiva epistemológica, el estrés en el ámbito de la enfermería se manifiesta como un concepto con múltiples significados y dimensiones, que abarca aspectos fisiológicos, emocionales, sociales y contextuales. Este enfoque crítico explora cómo se ha definido y aplicado este fenómeno en la literatura académica, cuestionando la validez y relevancia de las herramientas de evaluación utilizadas. Además, desafía los modelos teóricos que sustentan la comprensión del estrés, incluyendo desde enfoques biomédicos tradicionales hasta visiones sistémicas y transdisciplinarias. En este contexto, la epistemología no solo desmantela los marcos analíticos predominantes, sino que también fomenta una reestructuración del conocimiento producido, subrayando la experiencia personal del profesional como una fuente legítima de entendimiento frente a una posible tendencia hacia la cuantificación simplista y descontextualizada (López Pereyra et al., 2024)

3.3. Marco conceptual

Sobrecarga Laboral

La carga laboral excesiva describe una circunstancia en la que los trabajadores, en este contexto los profesionales en el área de la salud, se enfrentan a un volumen de trabajo que excede su habilidad para gestionarlo de manera efectiva. Esto puede manifestarse tanto en el número de tareas como en la dificultad de estas. La carga laboral excesiva se vincula fuertemente con el incremento en la fatiga, el estrés y la reducción en la calidad del trabajo (López Pereyra et al., 2024).

Estrés en el personal

Respuesta psicológica y fisiológica a situaciones laborales que son percibidas como amenazantes o que superan la capacidad de los empleados para hacerles frente. Esto puede incluir factores como largas

horas de trabajo, falta de recursos, presión para realizar múltiples tareas y trato con pacientes graves (Palomino, 2021).

Enfermería

La enfermería es una disciplina que involucra el cuidado y la atención a pacientes en diversas condiciones de salud, en hospitales, clínicas, y otros entornos de atención médica. La carga emocional y física de esta profesión, junto con la constante exposición a situaciones estresantes, contribuye significativamente al estrés y a la sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería (Jinez Mamani, 2020).

Estrés Fisiológico

El estrés fisiológico se refiere a las respuestas biológicas y físicas que el cuerpo experimenta como resultado del estrés laboral. En el caso de la enfermería, estas respuestas pueden incluir aumento de la presión arterial, alteraciones en el ritmo cardíaco, trastornos digestivos, entre otros. Esta respuesta es parte de la activación del sistema nervioso autónomo, específicamente el sistema simpático, que prepara al cuerpo para una "lucha o huida" frente a una amenaza percibida (López Pereyra et al., 2024)

Estrés Psicológico

El estrés psicológico se refiere a los efectos mentales y emocionales provocados por las demandas excesivas y la sobrecarga laboral. En los profesionales de la enfermería, este tipo de estrés puede manifestarse como ansiedad, depresión, agotamiento emocional o sensación de incapacidad para afrontar el trabajo diario. El estrés psicológico prolongado puede derivar en el síndrome de burnout, caracterizado por la despersonalización, la baja realización personal y el agotamiento emocional (Jinez Mamani, 2020).

Estrés Cognitivo

El estrés cognitivo está relacionado con la forma en que las personas procesan y responden a las demandas de su trabajo desde una perspectiva

mental o cognitiva. En los profesionales de la salud, este tipo de estrés se asocia con dificultades para tomar decisiones, memoria deteriorada, problemas para concentrarse y una disminución en la capacidad de resolución de problemas (Cobos et al., 2021)

Profesionales de la salud

Está considerado a los colaboradores que efectúan su labor en el cuidado del paciente ejerciendo la prevención así como el diagnóstico y su tratamiento con la finalidad de rehabilitar su salud y que tiene capacidades para ejercer funciones técnicas en el ámbito sanitario (Molina-Chailán et al., 2022).

Fatiga

es cuando el personal de enfermería presenta la sanción de cansancio o debilidad esta puede ser física o como mental sin embargo no lograría ser aliviada completamente con el descanso y puede repercutir directamente con las cantidades cotidianas en el ejercicio de la profesión de enfermería. (Jurado, 2020)

Agotamiento emocional

esta referida al estado en la que se encuentra el profesional de enfermería, su característica puede ser cansancio extremo con repercusión psicológica, es decir cuando el profesional de salud ha estado expuesto a tiempo prolongado en contexto de estrés emocional o presión constante de trabajo. (Palomino, 2021)

IV. METODOLOGÍA

El enfoque cuantitativo se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos, aplicando herramientas estadísticas para interpretar y extrapolar los resultados. Este enfoque facilita la medición objetiva de variables y el estudio de fenómenos mediante la identificación de patrones y relaciones entre ellas (Hernández S. et al., 2014).

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

Tipo de Investigación:

La investigación corresponde al tipo básica, también conocida como investigación fundamental o pura, se enfoca en la generación de nuevos conocimientos sin un propósito inmediato de aplicación práctica. Su principal objetivo es ampliar el entendimiento teórico sobre un fenómeno, proceso o comportamiento, independientemente de la utilidad práctica que pueda tener en el corto plazo. Esta investigación busca comprender los principios generales que rigen un determinado campo de estudio (Hernandez, 2020).

Nivel de Investigación:

El nivel correlacional es la investigación que busca la asociación entre las variables observadas con el propósito de buscar la dependencia y explicar los fenómenos tal como se evidencia este tipo de investigación busca explicar la analogía entre la variable independiente respecto a la variable dependiente (Hernandez - Sampieri et al., 2014).

4.2. Diseño de la Investigación

Un diseño no experimental significa que el investigador no manipula o altera ni controla las variables en el estudio, sino que simplemente observa y describe los fenómenos tal como ocurren, de manera natural. En este caso, el diseño descriptivo-correlacional busca describir las características de una situación, además identificar las relaciones o asociaciones entre las variables sin intentar influir en su comportamiento (Torres, 2020).

El corte transversal hace referencia a que los datos se recogen en un solo punto en el tiempo, lo que significa que no se sigue a los participantes durante un largo período. Este diseño se utiliza para hacer una instantánea de la situación o fenómeno en un momento específico (Baena Paz, 2014).

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación entre sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025.

Hipótesis específicas

He1. Existe relación entre sobrecarga laboral organizacional y estrés en el personal de enfermería de un hospital de alta complejidad en Puno 2025

He2. Existe relación entre sobrecarga laboral emocional y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025

He3. Existe relación entre sobrecarga laboral física y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025

4.4. Identificación de las variables

Variable X: Sobrecarga laboral

Definición conceptual

La sobrecarga laboral es un fenómeno complejo que involucra tanto factores organizacionales como individuales, y que tiene repercusiones significativas en la salud física y mental de los trabajadores. (Valle, 2021).

Dimensiones de la sobrecarga laboral

D1. Sobrecarga Laboral Organizacional

D2. Sobrecarga laboral emocional

D3. Sobrecarga laboral física

Definición operacional

La definición operacional respecto a la sobrecarga laboral se midió en tres dimensiones de estudio: la Sobrecarga Laboral Organizacional D1, Sobrecarga laboral emocional D2, Sobrecarga laboral física D3, el cual fue medido por análisis estadístico mediante la correlación entre las variables de estudio respecto a las dimensiones de estudio el cual fue desarrollado de manera fraccionada considerando los indicadores mediante análisis estadístico con el propósito de buscar dependencia de estudio (Valle, 2021).

Variable Y: Estrés en personal

Definición conceptual

El estrés en el personal es un fenómeno multifacético que afecta tanto el bienestar físico como emocional de los trabajadores, influyendo en su rendimiento y satisfacción laboral (Arce & Rojas, 2020).

Dimensiones del estrés personal

D1. Fisiológica

D2. Psicológica

D3. Cognitiva

Definición operacional

La definición operacional de la sobrecarga laboral se mide, mediante tres dimensiones, la Fisiológica D4, Psicológica D5, Cognitiva D6. El cual será sometido al proceso estadístico con la finalidad de buscar de correspondencia entre las variables y las dimensiones con el propósito de exteriorizar el contexto real del estrés en enfermería.

4.5. Matriz de operacionalización de variable

Tabla 1.

Operación de las variables de estudio

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos	Tipo de variable estadística
Variable 1 Sobrecarga laboral	1.1.	Carga de trabajo	1,2			
	Laboral	Horarios y turnos	3, 4	[] 1 - Totalmente en desacuerdo	Rangos del 1 al 5	Ordinal
	Organizacional	Recursos laborales disponibles	5,6	[] 2 - En desacuerdo		
	1.2.	Estrés laboral	7,8	[] 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
	Sobrecarga laboral emocional	Síndrome de burnout	9,10	[] 4 - De acuerdo		
	1.3.	Fatiga y agotamiento físico	11,12	[] 5 - Totalmente de acuerdo		
	Sobrecarga física	Condiciones de trabajo	13,14			
	2.1.	Reacciones físicas al estrés	1,2,3,4			
	Fisiológica	Efectos a largo plazo	5,6,7	1. Nunca 2. Rara vez 3. A veces		Ordinal

Variable					
2 Estrés en personal	2.2.	Percepción del estrés	8,9,10	4.	Rangos del 1 al 5
		Reacciones emocionales	11,12,13,14	5. Siempre	
		Manejo del estrés	15,16,17		
	2.3.	Procesos de pensamiento	18,19,20		
		Focalización de la atención	21,22,23		

4.6. Población – Muestra

La Población

La población quedará conformada por todos los enfermeros y enfermeras (tanto profesionales como técnicos) que trabajan en el hospital de alta complejidad en Puno, independientemente de su turno de trabajo, especialización o experiencia, en el año 2025 (Flores, 2015). cantidad de población del personal de enfermería es 105.

Tabla 2.

Población identificada para la investigación

Descripción áreas de trabajo de licenciadas en enfermería	Población
Unidad de Cuidados intensivos (UCI)	20
Área de emergencias	25
Área de quirófano	20
Génico obstetricia	10
Área de neonatología	15
Área de pediatría	15
Población total	105

Nota. unidad de recursos humanos- UPER- MINSA.

Muestra

según Zarcovich, (2005) la muestra censal se define como: “la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita” (p.118).

La muestra estará compuesta por el total de las unidades que integran la población, corresponde a una muestra censal, en tal sentido se considerará el total de población.

Consideraciones éticas

Los principios éticos que se consideraran en la investigación, se teorizan de acuerdo a Carlos & Perdomo, (2022).

Autonomía: Se respetará el derecho a la decisión informada y voluntaria de los participantes. Los enfermeros y enfermeras tendrán la oportunidad de comprender completamente los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios del estudio antes de tomar la decisión de participar

Justicia: Se asegurará una selección equitativa de los participantes y una distribución justa de beneficios y riesgos.

No maleficencia: Se evitará causar daño adicional a los participantes, protegiendo su bienestar físico y emocional.

Beneficencia: Se maximizarán los beneficios del estudio, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y la salud de los enfermeros.

Comité de ética: Se supervisará la investigación y se garantizará el cumplimiento de los principios éticos en todas las etapas del estudio.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de Información

Técnicas

Se considero técnica de la encuesta, considerado uno de las técnicas más comunes como también más extendidos y eficaces para la recolección de información. Esta herramienta permite la obtención de datos precisos y profundos respecto a la experiencia de sobrecarga laboral y niveles de estrés de enfermería, facilitando investigación rápida y representativa en un conjunto amplio de individuos involucrados (Maya, 2014).

Instrumentos

El instrumento de tipo cuestionario estructurado, concebido de forma específica para poder analizar las dimensiones vinculadas a la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería. Dicho

instrumento estará conformado por ítems de carácter cerrado y alternativas, lo cual permitirá una evaluación precisa y cuantificable del grado de presión laboral y estrés percibido por el personal asistencial (González, 2020).

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento de la variable 1

Instrumento	: Sobrecarga laboral en el personal de enfermería
Instrumento	: Cuestionario
Nombre	: Sobre carga laboral versión On-line ISSN 2528-7907 versión impresa ISSN 1390-7247 Revista San Gregorio vol.1 no.47 Portoviejo sep./nov. 2021
Autor	: Del Valle Solórzano (2021)
Adaptación:	: La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes.
Administración	: Auto administrado
Duración	: Aproximadamente 15 a 20 minutos
N° ítems	: 14 ítems (distribuido en 3 dimensiones)
Validez	: Juicio de expertos
Confiabilidad	: Alfa de Crombach

Tabla 4.

Ficha técnica del instrumento de la variable 2

Instrumento	: Estrés en el personal original
Instrumento	: Cuestionario
Nombre:	: Estrés Laboral En El Personal De Enfermería. Revista Saluta, 3, 73–99. https://doi.org/10.37594/saluta.v1i3.599

Autor	: Brown Britton, K. A. (2022).
Año	: 2022
Administración	: Auto administrado
Duración	: Aproximadamente 10 a 15 minutos
N° de ítems	: 23 ITEMS (distribuido en tres dimensiones)
Validez	: Juicio de expertos
Confiabilidad	: Alfa de Crombach

4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos

Análisis Estadístico Cuantitativo: Se efectuó un abordaje estadístico de tipo descriptivo con el propósito de caracterizar de forma general las propiedades esenciales de las variables recolectadas. Para ello, se computarán medidas de tendencia central y dispersión tales como frecuencias absolutas y relativas, promedios aritméticos y desviaciones típicas, lo que permitirá delinear un panorama integral sobre los patrones de consumo de alcohol y las dinámicas de vida de los estudiantes.

A fin de explorar la asociación existente entre la sobrecarga ocupacional y los niveles de estrés en el ámbito enfermero, se implementará un análisis de correlación variada. En aquellos casos en los que las variables se comporten como continuas, se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson, permitiendo identificar el grado e intensidad del vínculo estadístico entre ambas dimensiones.

Técnicas de Interpretación de Datos

Interpretación Cuantitativa:

Este procedimiento consiste en analizar datos cuantitativos que fueron obtenidos en información del campo, para luego ser plasmado en una matriz data Excel, para luego ser sometido estadísticamente mediante la base de datos por SPSS, con el propósito de buscar analogía entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal de enfermería dicho procedimiento corresponde, primeramente a la prueba de normalidad de kolmogov-Smirnov, cuando $n \geq a 50$, luego se aplicó la estadística

descriptiva para obtener las tablas de frecuencia, seguidamente las tablas de contingencia para buscar la relación entre las variables observadas, posteriormente se comprobó la prueba de hipótesis mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman, con la finalidad de buscar la negación o aceptación la hipótesis que coadyuvó a dar respuesta a la interrogante general, para luego interpretar las tablas obtenidas de forma cuantitativa y discutir el texto obtenido para luego llegar a una conclusión general.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados – descriptivos

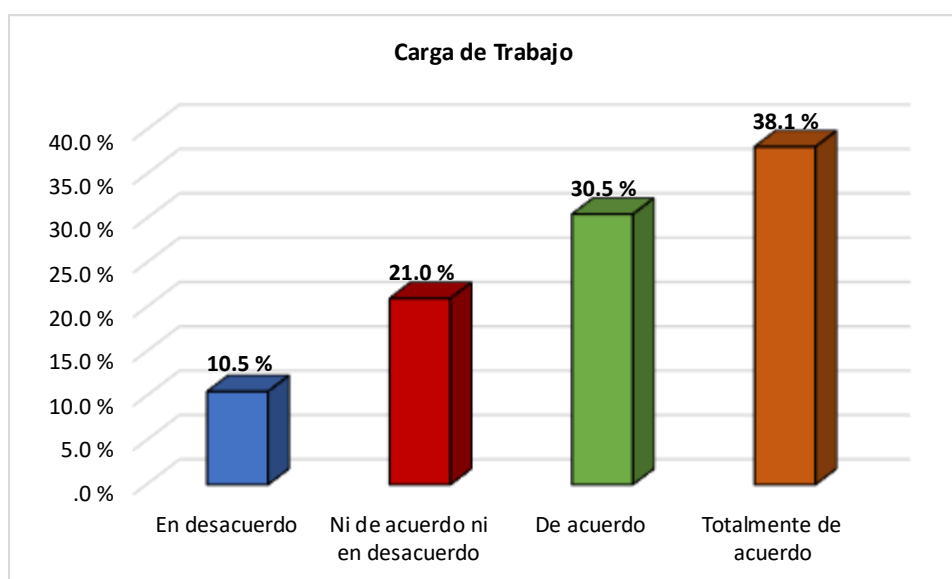
Tabla 5.

Sobrecarga laboral del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad

Niveles	F	%
En desacuerdo	11	10,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	21,0
De acuerdo	32	30,5
Totalmente de acuerdo	40	38,1
Total	105	100,0

Figura 1.

Sobrecarga laboral del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad



En la tabla 5 y figura 1, se presentan una muestra de 105 participantes, se evaluó la percepción de la carga de trabajo a través de una escala de acuerdo. Los resultados indican que 40 personas (38,1 %) manifestaron

estar totalmente de acuerdo con que existe una alta carga de trabajo en su entorno laboral, mientras que 32 personas (30,5 %) dijeron estar simplemente de acuerdo con esta afirmación. En conjunto, estas dos categorías suman un 68,6 % del total, lo que representa a más de dos tercios del personal encuestado que perciben una sobrecarga laboral significativa.

Por otro lado, 22 personas (21,0 %) adoptaron una postura neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que puede interpretarse como una percepción ambivalente o no definida sobre la situación. Finalmente, solo 11 personas (10,5 %) expresaron estar en desacuerdo con la existencia de una carga laboral elevada, conformando el grupo más reducido de la muestra.

El porcentaje acumulado permite observar cómo se distribuyen progresivamente las opiniones: el 10,5 % inicial corresponde a quienes están en desacuerdo; sumando a los neutros, se alcanza un 31,4 %, y finalmente se acumula un 100 % al incluir a quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

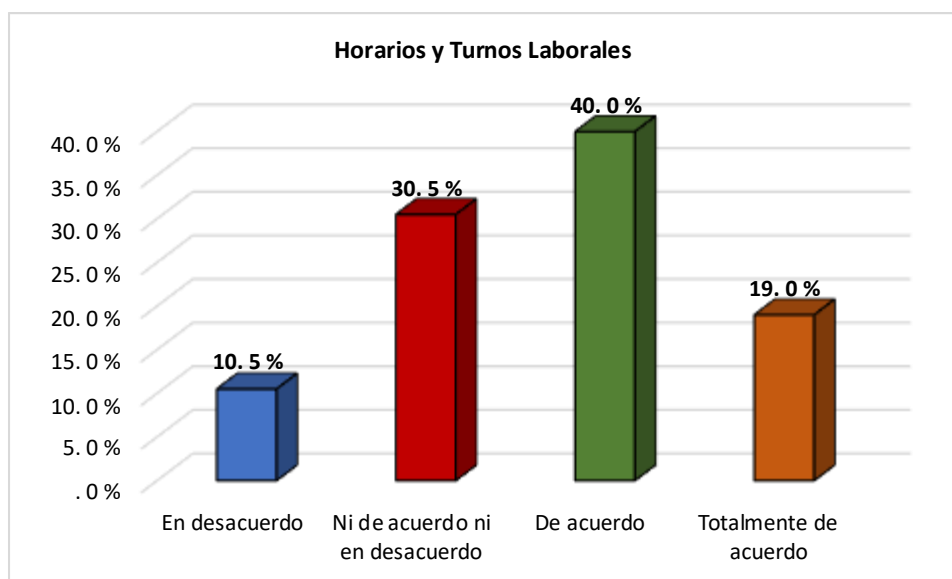
Tabla 6.

Horarios y Turnos Laborales

Horarios y Turnos Laborales	F	%
En desacuerdo	11	10,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	30,5
De acuerdo	42	40,0
Totalmente de acuerdo	20	19,0
Total	105	100,0

Figura 2.

Horarios y Turnos Laborales



En la tabla 6 y figura 2, en el análisis de la variable relacionada con los horarios y turnos laborales, se observó que 42 personas (40,0 %) manifestaron estar de acuerdo con la afirmación evaluada, mientras que 20 participantes (19,0 %) indicaron estar totalmente de acuerdo, lo que en conjunto representa un 59,0 % del total de la muestra. Esta mayoría evidencia una tendencia clara hacia el reconocimiento de implicancias o dificultades asociadas a los horarios y turnos de trabajo.

Por otro lado, 32 personas (30,5 %) adoptaron una postura neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo cual podría interpretarse como una posición intermedia o de ambivalencia frente al impacto de los horarios en su desempeño o bienestar laboral. Este grupo constituye casi un tercio de los encuestados.

Un 10,5% del personal (equivalente a 11 individuos) expresó estar en desacuerdo con la afirmación evaluada, conformando el grupo con menor representación dentro de la muestra.

El porcentaje acumulado permite visualizar la evolución de las respuestas: el 10,5 % inicial corresponde al desacuerdo; al incluir a los neutros, se

alcanza un 41,0%; y con la adición de quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, se completa el 100 % de la distribución. Este patrón de respuestas sugiere que la mayoría del personal percibe los turnos y horarios laborales como un factor significativo, ya sea por su carga, distribución o impacto en la rutina profesional.

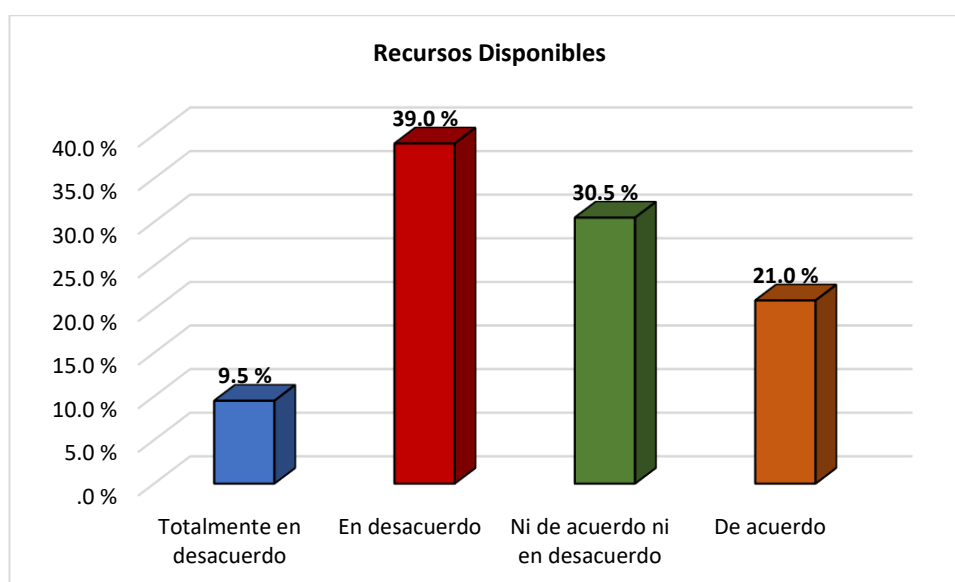
Tabla 7.

Recursos Disponibles

Recursos Disponibles	f	%
Totalmente en desacuerdo	10	9,5
En desacuerdo	41	39,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	30,5
De acuerdo	22	21,0
Total	105	100,0

Figura 3.

Recursos Disponibles



En la tabla 7 y figura 3, en relación con la variable recursos disponibles, los resultados evidencian que una proporción considerable del personal

percibe deficiencias o insuficiencia en este aspecto. Específicamente, 41 participantes (39,0 %) manifestaron estar en desacuerdo con la afirmación evaluada, mientras que 10 personas (9,5 %) indicaron estar totalmente en desacuerdo. En conjunto, este 48,5 % del total refleja una opinión crítica respecto a la disponibilidad de insumos, materiales o condiciones necesarias para el adecuado desempeño laboral.

Por otra parte, 32 individuos (30,5 %) adoptaron una posición neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría interpretarse como una percepción indefinida o moderada frente al tema. Este grupo constituye casi un tercio de la muestra.

En contraste, solamente 22 personas (21,0 %) expresaron estar de acuerdo, y ningún encuestado manifestó estar totalmente de acuerdo, lo que indica que menos de una cuarta parte del personal percibe que los recursos disponibles son suficientes o adecuados.

El análisis del porcentaje acumulado permite comprender la tendencia general de las respuestas: el 9,5 % inicial representa el desacuerdo absoluto; al sumar los que están simplemente en desacuerdo, se alcanza un 48,6 %, y con los neutros se llega al 79,0 %. Finalmente, al incorporar a quienes están de acuerdo, se completa el 100 %. Esta distribución sugiere que existe una percepción mayoritariamente negativa o crítica respecto a la disponibilidad de recursos en el entorno laboral, lo cual puede incidir directamente en la calidad del servicio y el bienestar del personal.

Tabla 8.

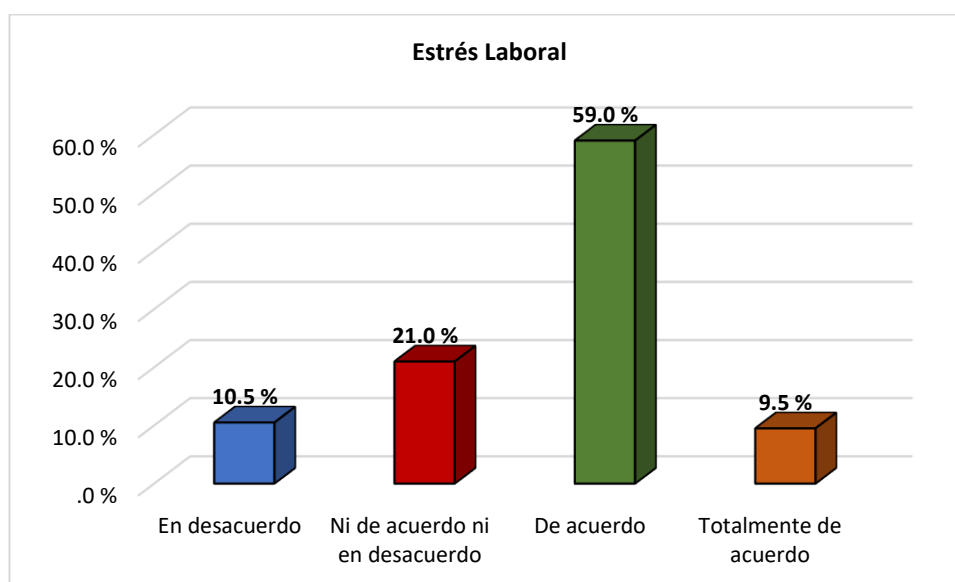
Estrés Laboral

Estrés Laboral	f	%
En desacuerdo	11	10,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	21,0
De acuerdo	62	59,0

Totalmente de acuerdo	10	9,5
Total	105	100,0

Figura 4.

Estrés Laboral



En la tabla 8 y figura 4, respecto a la variable estrés laboral, los resultados obtenidos reflejan que una mayoría significativa del personal percibe la existencia de este fenómeno en su entorno de trabajo. Específicamente, 62 personas (59,0 %) manifestaron estar de acuerdo con la afirmación evaluada, mientras que 10 participantes (9,5 %) indicaron estar totalmente de acuerdo. En conjunto, esto representa un 68,5 % del total, lo que evidencia que más de dos tercios de los encuestados reconocen la presencia de estrés como una condición constante o frecuente en su labor profesional.

Por otro lado, 22 individuos (21,0 %) adoptaron una posición neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que puede interpretarse como una percepción ambigua o indefinida sobre su experiencia con el estrés laboral. Finalmente, un 10,5 % del personal (11 personas) expresó estar en desacuerdo, conformando así el grupo con menor representación.

El análisis del porcentaje acumulado permite visualizar la progresión de las respuestas: el 10,5 % inicial corresponde a quienes no perciben estrés en el entorno laboral; al incluir a quienes adoptan una posición neutral, se alcanza un 31,4 %; y con la incorporación de quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, se completa el 100 % de la distribución.

Esta distribución evidencia que una clara mayoría del personal de enfermería percibe altos niveles de estrés, lo cual podría estar relacionado con condiciones laborales exigentes, como la carga de trabajo, la presión del entorno hospitalario y la escasez de recursos, aspectos que deberían ser considerados para mejorar el bienestar y desempeño del equipo humano.

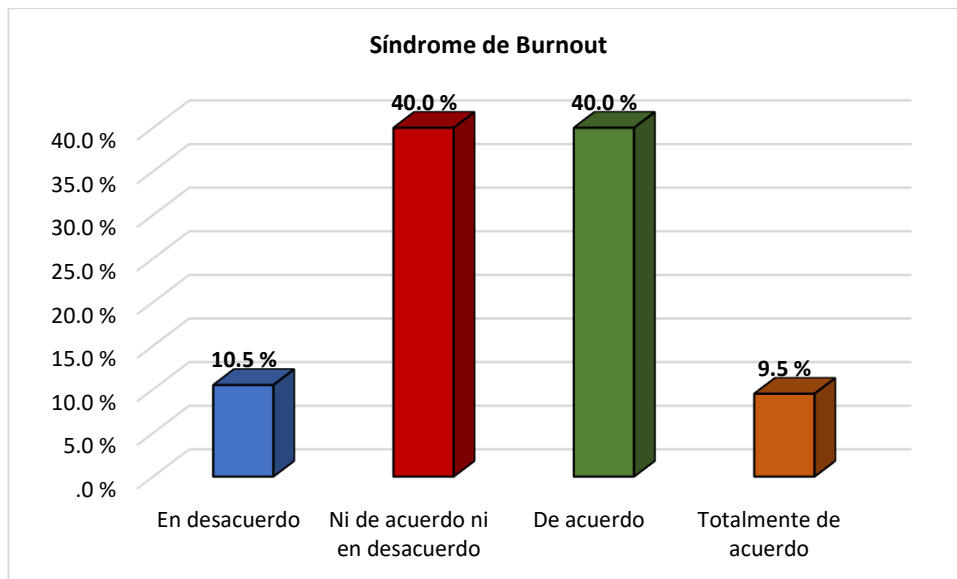
Tabla 9.

Síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout	f	%
En desacuerdo	11	10,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	42	40,0
De acuerdo	42	40,0
Totalmente de acuerdo	10	9,5
Total	105	100,0

Figura 5.

Síndrome de Burnout



En la tabla 9 y figura 5, En relación con la variable síndrome de Burnout, los datos muestran una distribución relativamente equilibrada entre quienes perciben su presencia y quienes mantienen una postura neutral o negativa. En concreto, 42 personas (40,0 %) señalaron estar de acuerdo con la afirmación que alude a la existencia de síntomas de Burnout en su entorno laboral, mientras que 10 personas (9,5 %) manifestaron estar totalmente de acuerdo. En conjunto, este grupo representa un 49,5 % de la muestra, lo que sugiere que casi la mitad de los encuestados reconocen indicios o manifestaciones del síndrome de agotamiento profesional en su experiencia laboral.

Por otra parte, 42 personas adicionales (40,0 %) adoptaron una posición neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esta proporción considerable podría interpretarse como una señal de ambivalencia, falta de conciencia del síndrome o dificultad para identificar sus síntomas de manera clara. Finalmente, un 10,5 % del total (11 participantes) expresó estar en desacuerdo, constituyendo la minoría dentro de la muestra.

Desde el enfoque del porcentaje acumulado, se observa que el 10,5 % inicial corresponde al desacuerdo, que al sumarse con los neutrales alcanza un 50,5 %, mientras que al incluir a quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, se completa el 100 % de la distribución. Esta tendencia indica que, aunque una parte importante del personal reconoce

la presencia del síndrome de Burnout, existe también una alta proporción que no adopta una postura clara, lo cual podría evidenciar falta de información, subregistro o naturalización de sus síntomas dentro del contexto laboral.

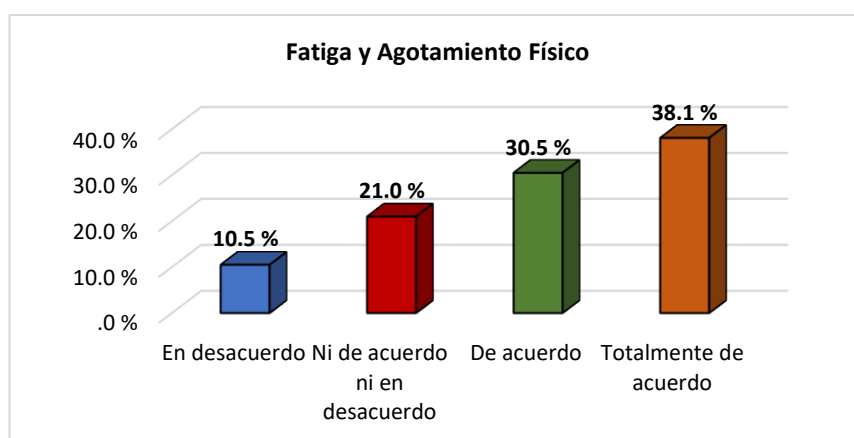
Tabla 10.

Fatiga y Agotamiento Físico

Fatiga y Agotamiento Físico	f	%
En desacuerdo	11	10,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	21,0
De acuerdo	32	30,5
Totalmente de acuerdo	40	38,1
Total	105	100,0

Figura 6.

Fatiga y Agotamiento Físico



En la tabla 10 y figura 6, en cuanto a la variable fatiga y agotamiento físico, los datos reflejan una alta prevalencia de esta condición entre el personal encuestado. De los 105 participantes, 40 personas (38,1 %) manifestaron estar totalmente de acuerdo con la afirmación evaluada, mientras que 32 personas (30,5 %) indicaron estar de acuerdo. En conjunto, estas dos

categorías representan un 68,6 % del total, lo que evidencia que más de dos tercios del personal perciben experimentar niveles importantes de fatiga o agotamiento físico como parte de su rutina laboral.

Por otro lado, 22 individuos (21,0 %) adoptaron una postura neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que puede interpretarse como indecisión o percepción moderada respecto al impacto del cansancio físico en su desempeño. Finalmente, solo 11 personas (10,5 %) expresaron estar en desacuerdo, conformando el grupo con menor representación.

El análisis del porcentaje acumulado permite observar la progresión de las respuestas: el 10,5 % inicial corresponde a quienes no reconocen presencia de fatiga física; al incluir a quienes se mantienen neutrales, se alcanza un 31,4 %; y con la suma de quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, se completa el 100 % de la distribución.

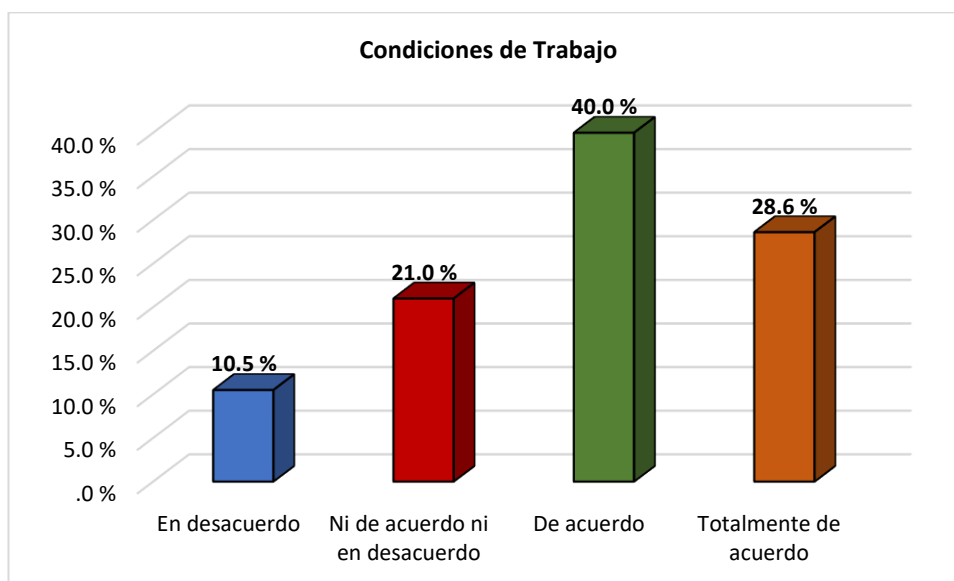
Estos resultados indican una clara tendencia hacia la percepción de sobrecarga física dentro del entorno laboral, lo que podría estar asociado a demandas excesivas, falta de pausas adecuadas, turnos prolongados o exigencias físicas inherentes a la profesión, factores que deben ser considerados en la gestión del bienestar del personal.

Tabla 11.

Condiciones de Trabajo		
Condiciones de Trabajo	f	%
En desacuerdo	11	10,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	21,0
De acuerdo	42	40,0
Totalmente de acuerdo	30	28,6
Total	105	100,0

Figura 7.

Condiciones de Trabajo



En la tabla 11 y figura 7, Los resultados muestran que una parte importante del personal percibe de manera positiva las condiciones de trabajo en su entorno laboral. En concreto, 42 personas (40,0 %) indicaron estar de acuerdo con la afirmación evaluada, mientras que 30 personas (28,6 %) manifestaron estar totalmente de acuerdo. En conjunto, estas respuestas suman un 68,6 % del total, lo que evidencia que más de dos tercios de los encuestados consideran adecuadas o favorables las condiciones bajo las cuales desarrollan sus labores.

Por otra parte, 22 participantes (21,0 %) adoptaron una posición neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que puede interpretarse como ambivalencia o falta de una percepción clara respecto a la calidad de su entorno laboral. En contraste, solo 11 personas (10,5 %) manifestaron estar en desacuerdo, lo que representa una minoría, y sugiere que las opiniones negativas respecto a las condiciones laborales son poco frecuentes dentro del grupo analizado.

El desglose del porcentaje acumulado permite visualizar la progresión de las opiniones: el 10,5 % inicial corresponde al desacuerdo, que al sumarse con las respuestas neutrales alcanza un 31,4 %. Finalmente, al incorporar a quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, se completa el 100 % de la distribución.

En conjunto, estos datos revelan una tendencia predominantemente positiva en la percepción del personal respecto a sus condiciones de trabajo, lo cual puede tener una relación directa con el bienestar general, la motivación y el desempeño laboral.

5.2 Presentación de resultados – tablas cruzadas

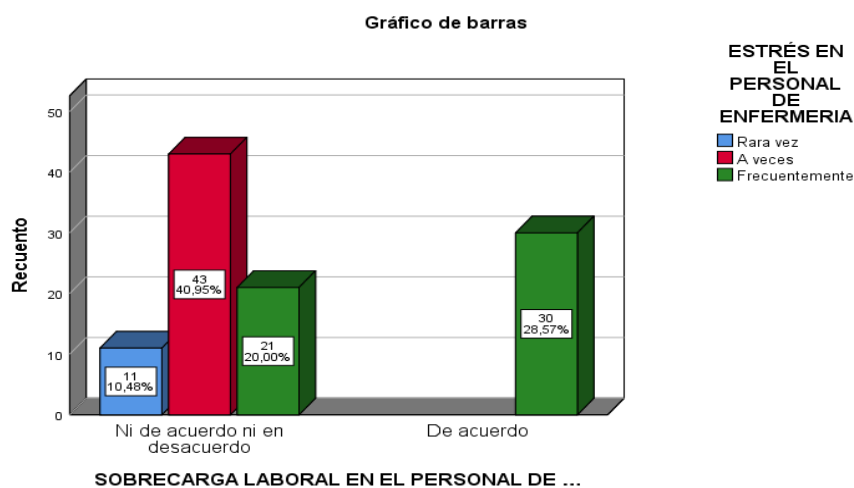
Tabla 12.

Sobrecarga laboral en el personal de enfermería y su relación con el estrés en el personal de enfermería

Sobrecarga laboral en el personal de enfermería		Estrés en el personal de enfermería			Total
		Rara vez	A veces	Frecuente mente	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N	11	43	21	75
	%	10,5%	41,0%	20,0%	71,4%
De acuerdo	N	0	0	30	30
	%	0,0%	0,0%	28,6%	28,6%
Total	N	11	43	51	105
	%	10,5%	41,0%	48,6%	100,0%

Figura 8.

Sobrecarga laboral en el personal de enfermería y su relación con el estrés en el personal de enfermería



En la tabla 12 y figura 8, de sobrecarga laboral y la frecuencia con la que el estrés laboral fue reportado por el personal de enfermería en un hospital de alta complejidad. De un total de 105 participantes, el 71,4 % (n=75) indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de una sobrecarga laboral. Dentro de este grupo, el 41,0 % (n=43) señaló experimentar estrés a veces, mientras que el 20,0 % (n=21) lo reportó frecuentemente y solo el 10,5 % (n=11) indicó que rara vez experimenta estrés.

Por otro lado, el 28,6 % restante (n=30) afirmó estar de acuerdo con la existencia de una sobrecarga laboral, y la totalidad de este grupo (100 %) manifestó experimentar estrés con frecuencia, lo cual representa el 28,6 % del total general de la muestra.

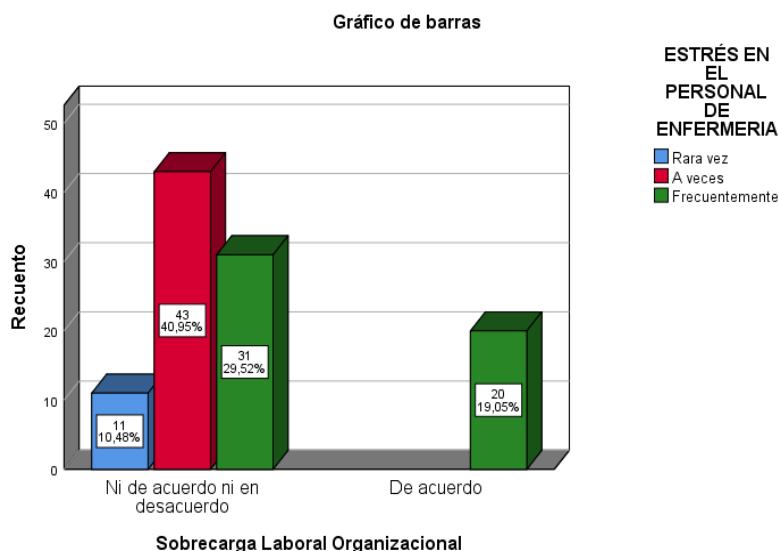
Tabla 13.

Sobrecarga laboral organizacional y su relación con el estrés en el personal de enfermería

Sobrecarga Laboral Organizacional		Estrés en el personal de enfermería			Total
		Rara vez	A veces	Frecuentemente	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N	11	43	31	85
	%	10,5%	41,0%	29,5%	81,0%
De acuerdo	N	0	0	20	20
	%	0,0%	0,0%	19,0%	19,0%
Total	N	11	43	51	105
	%	10,5%	41,0%	48,6%	100,0%

Figura 9.

Sobrecarga laboral organizacional y su relación con el estrés en el personal de enfermería.



En la tabla 13 y figura 9, Los datos de la tabla cruzada permiten evidenciar una asociación notable entre la percepción de sobrecarga laboral y la frecuencia con la que se experimenta estrés entre el personal de enfermería. De los 105 encuestados, 85 personas (81,0 %) declararon estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de sobrecarga laboral organizacional. Dentro de este grupo, la mayoría indicó experimentar estrés a veces (43 personas, 41,0 %) y frecuentemente (31 personas, 29,5 %), mientras que solo 11 personas (10,5 %) reportaron sentirlo rara vez.

En contraste, 20 personas (19,0 %) afirmaron estar de acuerdo con la existencia de una sobrecarga laboral organizacional. Este subgrupo presenta un dato llamativo: el 100 % de quienes estuvieron de acuerdo también manifestaron experimentar estrés con frecuencia, lo que representa un 19,0 % del total de la muestra. No se registraron respuestas en las categorías de “rara vez” o “a veces” dentro de este grupo, lo cual sugiere que, a mayor percepción de sobrecarga laboral, mayor frecuencia de estrés reportado.

Cuando se observa el total general, se encuentra que 51 personas (48,6 %) experimentan estrés frecuentemente, 43 personas (41,0 %) lo sienten a veces, y solo 11 personas (10,5 %) lo sienten rara vez.

En conjunto, los resultados sugieren una relación directa y positiva entre la percepción de sobrecarga laboral organizacional y el nivel de estrés: aquellos que reconocen dicha sobrecarga manifiestan en mayor proporción sufrir estrés con mayor frecuencia. Esta tendencia refuerza la hipótesis de que la organización del trabajo y las exigencias laborales excesivas influyen significativamente en la salud mental y emocional del personal de enfermería, especialmente en contextos hospitalarios de alta complejidad.

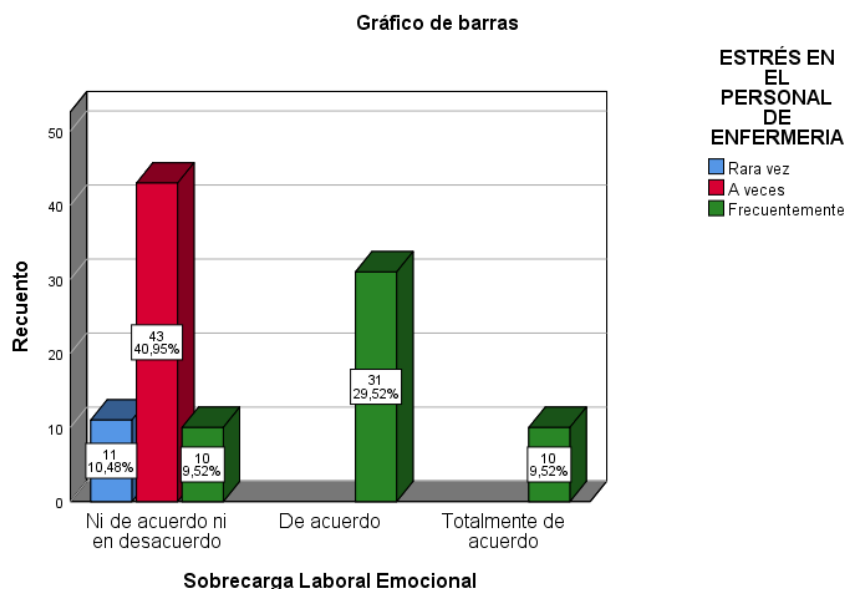
Tabla 14

Sobrecarga Laboral Emocional y su relación con el estrés en el personal de enfermería

Sobrecarga Laboral Emocional		Estrés en el personal de enfermería			Total
		Rara vez	A veces	Frecuentem ente	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N %	11 10,5%	43 41,0%	10 9,5%	64 61,0%
De acuerdo	N %	0 0,0%	0 0,0%	31 29,5%	31 29,5%
Totalmente de acuerdo	N %	0 0,0%	0 0,0%	10 9,5%	10 9,5%
Total	N %	11 10,5%	43 41,0%	51 48,6%	105 100,0%

Figura 10

Sobrecarga Laboral Emocional y su relación con el estrés en el personal de enfermería



En la tabla 14 y figura 10, Los datos revelan una relación clara entre la percepción de la sobrecarga laboral emocional y la frecuencia con la que el personal de enfermería experimenta estrés. De los 105 participantes, 64 personas (61,0 %) se posicionaron en la categoría de estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de sobrecarga emocional. Dentro de este grupo, la mayoría reportó experimentar estrés a veces (43 personas, 41,0 %), mientras que solo 11 personas (10,5 %) indicaron sentir estrés con poca frecuencia (rara vez), y un menor grupo de 10 personas (9,5 %) lo percibió con frecuencia.

Por otro lado, quienes manifestaron estar de acuerdo con la presencia de sobrecarga laboral emocional suman 31 personas (29,5 %), y en su totalidad declararon experimentar estrés frecuentemente. Este dato indica que el reconocimiento de una carga emocional elevada está estrechamente vinculado con la percepción constante de estrés.

Asimismo, un grupo adicional de 10 personas (9,5 %) se declaró totalmente de acuerdo con la sobrecarga emocional, y también reportó experimentar

estrés de manera frecuente, consolidando que el 100 % de los que perciben una sobrecarga emocional significativa presentan niveles elevados de estrés.

En términos generales, de los 105 encuestados, 51 personas (48,6 %) experimentan estrés frecuentemente, 43 personas (41,0 %) lo sienten a veces, y solo 11 personas (10,5 %) raramente lo experimentan.

Estos hallazgos sugieren que la sobrecarga laboral emocional tiene una relación directa y positiva con la frecuencia del estrés en el personal de enfermería. Es decir, a mayor percepción de exigencias emocionales en el trabajo, mayor es la probabilidad de experimentar estrés de forma frecuente. Este resultado enfatiza la importancia de abordar la dimensión emocional del trabajo para mejorar el bienestar y la salud mental del personal en ambientes hospitalarios complejos.

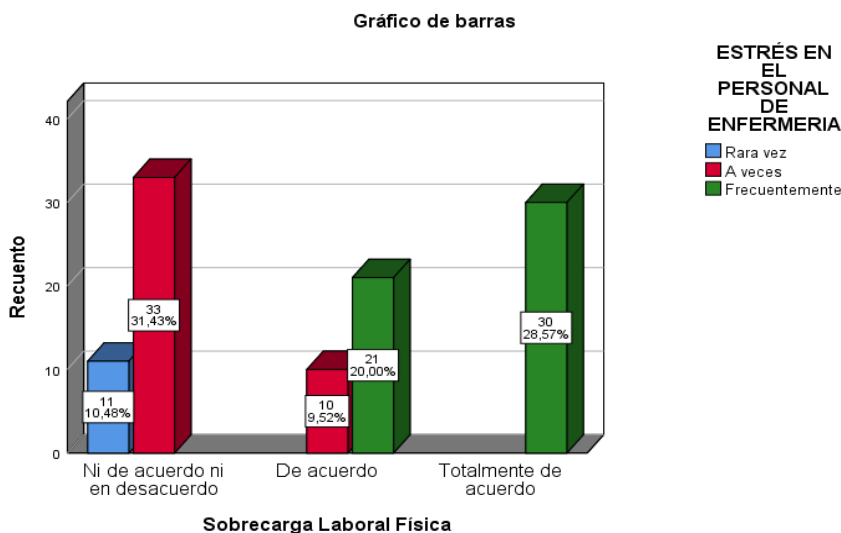
Tabla 15

Sobrecarga Laboral Física y su relación con el estrés en el personal de enfermería

Sobrecarga Laboral Física		Estrés en el personal de enfermería			Total
		Rara vez	A veces	Frecuente mente	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N	11	33	0	44
	%	10,5%	31,4%	0,0%	41,9%
De acuerdo	N	0	10	21	31
	%	0,0%	9,5%	20,0%	29,5%
Totalmente de acuerdo	N	0	0	30	30
	%	0,0%	0,0%	28,6%	28,6%
Total	N	11	43	51	105
	%	10,5%	41,0%	48,6%	100,0%

Figura 11

Sobrecarga Laboral Física y su relación con el estrés en el personal de enfermería



En la tabla 16 y figura 11, los resultados muestran una asociación clara entre la percepción de sobrecarga física y la frecuencia con la que el personal de enfermería experimenta estrés. De los 105 participantes, 44 personas (41,9 %) indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la presencia de sobrecarga física. Dentro de este grupo, la mayoría experimenta estrés a veces (33 personas, 31,4 %), mientras que 11 personas (10,5 %) reportaron sentir estrés con poca frecuencia (rara vez), y ninguno manifestó experimentar estrés frecuente.

Por otro lado, el grupo que manifestó estar de acuerdo con la sobrecarga física comprende a 31 personas (29,5 %), de las cuales 21 (20,0 %) experimentan estrés con frecuencia y 10 (9,5 %) lo sienten ocasionalmente (a veces). Esto refleja que, en este subgrupo, la mayoría presenta niveles medios o altos de estrés.

Finalmente, las personas que expresaron estar totalmente de acuerdo con la sobrecarga física suman 30 (28,6 %), y todas ellas reportaron experimentar estrés con frecuencia. Esto indica que el 100 % de quienes

reconocen una sobrecarga física marcada también padecen estrés frecuente.

En términos generales, de los 105 participantes, 51 personas (48,6 %) experimentan estrés frecuentemente, 43 personas (41,0 %) lo sienten a veces, y solo 11 personas (10,5 %) raramente lo experimentan.

Estos hallazgos evidencian que a medida que aumenta la percepción de sobrecarga física, también se incrementa la frecuencia con la que se presenta el estrés en el personal de enfermería. Por tanto, la sobrecarga laboral física está directamente relacionada con la intensidad del estrés, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias orientadas a mitigar las demandas físicas para mejorar el bienestar y la salud mental del equipo de trabajo.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis resultados – prueba de hipótesis

Tabla 16

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
sobrecarga laboral en el personal de enfermería	,450	105	,000
estrés en el personal de enfermería	,308	105	,000

Los análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov revelaron que ambas variables estudiadas presentan una distribución no normal. En el caso de la variable sobrecarga laboral en el personal de enfermería, el estadístico obtenido es de 0,450 de un total de 105 participantes y un valor de significancia de 0,000. Este valor de significancia es menor a 0,05 lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad, lo que significa que la distribución de esta variable difiere significativamente de una distribución normal.

De manera similar, para la variable estrés en el personal de enfermería, el estadístico fue de 0,308 de un total de 105 participantes y un valor de significancia de 0,000. Esto confirma que la distribución de esta variable tampoco sigue una curva normal.

En conjunto, estos resultados sugieren que tanto la sobrecarga laboral como el estrés en el personal de enfermería no se distribuyen de forma normal en la muestra analizada, lo que implica que los métodos estadísticos aplicados para su análisis deben considerar esta característica, utilizando pruebas no paramétricas o transformaciones de datos cuando sea necesario.

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025.

H0: NO existe relación entre sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025.

Donde:

H0: hipótesis nula

Ha: hipótesis alternativa

i. **Nivel de significancia:** $\alpha=5\%$ (0.05)

ii. **Prueba estadística.**

Se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman.

iii. **Regla de decisión**

Si $p\text{-valor} \leq 0.05$, Se acepta la Ha y se rechaza la H0.

Si $p\text{-valor} > 0.05$, Se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Tabla 17

Prueba no paramétrica de correlación de Spearman sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería

Rho de Spearman		Estrés en el personal de enfermería
Sobrecarga laboral en el personal de enfermería	Coefficiente de correlación	,624**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	105

El valor de significancia bilateral (sig. = 0,000) se encuentra por debajo del umbral convencional de 0,01, lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al 99 % de confianza, es decir que $p\text{-valor} \leq 0.05$, es decir se acepta la H_a y se rechaza la H_0 , lo que nos demuestra que la sobrecarga laboral tiene relación significativa con el estrés del personal de enfermería del hospital de alta complejidad.

Hipótesis específicas 1

H_a : Existe relación entre sobrecarga laboral organizacional y estrés en el personal de enfermería de un hospital de alta complejidad en Puno 2025

H_0 : NO existe relación entre sobrecarga laboral organizacional y estrés en el personal de enfermería de un hospital de alta complejidad en Puno 2025

Tabla 18

Prueba no paramétrica de correlación de Spearman sobrecarga laboral organizacional y estrés en personal de enfermería

Rho de Spearman		Sobrecarga Laboral Organizacional
Estrés en el personal de enfermería	Coefficiente de correlación	,478**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	105

El valor de significancia bilateral (sig. = 0,000) se encuentra por debajo del nivel crítico de 0,01, lo cual confirma que la relación observada es altamente significativa entre el estrés del personal de enfermería, respecto a la sobrecarga laboral organizacional, por lo cual es decir que $p\text{-valor} \leq 0.05$, Se acepta la H_a y se rechaza la H_0 .

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre sobrecarga laboral emocional y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025

H0: No existe relación entre sobrecarga laboral emocional y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025

Tabla 19

Prueba no paramétrica de correlación de Spearman sobrecarga laboral emocional y estrés en personal de enfermería

Rho de Spearman				Sobrecarga Laboral Emocional
Estrés	en	el	Coefficiente de correlación	,772**
personal		de	Sig. (bilateral)	,000
enfermería			N	105

La significancia estadística ($p = 0,000$) respalda la solidez del hallazgo, ya que es inferior al umbral de 0,01, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica (H_e2) con un nivel de confianza del 99 %. Lo que demuestra un nivel de significancia entre el estrés del personal de enfermería respecto a la sobrecarga emocional.

Hipótesis específicas 3

Ha: Existe relaciona entre sobrecarga laboral física y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025

H0: Existe relaciona entre sobrecarga laboral física y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025

Tabla 20

Prueba no paramétrica de correlación de Spearman sobrecarga laboral física y estrés en personal de enfermería

Rho de Spearman		Sobrecarga Laboral Física
Estrés en el personal de enfermería	Coefficiente de correlación	,844**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	105

El valor de significancia ($p = 0,000$) confirma que esta asociación es estadísticamente significativa entre el estrés del personal de enfermería respecto a la sobrecarga laboral física, a un nivel de confianza del 99 %, por lo cual es decir que $p\text{-valor} \leq 0.05$, Se acepta la H_a y se rechaza la H_0 .

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno durante el año 2025.

El estudio presenta diversas fortalezas que justifican su pertinencia. En primera instancia, posee una trascendencia social y profesional, al abordar un fenómeno que repercute de manera directa en la calidad del cuidado hospitalario y en el bienestar psicológico de los trabajadores sanitarios. Asimismo, constituye un aporte académico, pues enriquece el campo de la psicología de la salud ocupacional con evidencia empírica relativa a la interacción entre sobrecarga laboral y estrés en contextos clínicos de alta demanda, concordando con lo expuesto por (López Pereyra et al., 2024), sobre la importancia de los estudios situados en entornos de elevada presión. De igual forma, se resalta su valor local, al aportar datos específicos para la región de Puno, donde los estudios en torno a esta temática resultan aún escasos. Finalmente, se reconoce su potencial de aplicación práctica, ya que los hallazgos ofrecen insumos útiles para diseñar programas de prevención, promoción del bienestar y gestión del talento humano en instituciones hospitalarias.

No obstante, la investigación también evidencia debilidades que deben señalarse. Entre ellas, una de carácter metodológico, ya que el empleo de un diseño descriptivo-correlacional impide establecer nexos causales entre las variables, limitación ya advertida por (Hernandez - Sampieri et al., 2014), en relación con este tipo de enfoques. Otra restricción corresponde al alcance de la muestra, dado que el estudio se circunscribe a un único hospital, reduciendo la posibilidad de generalizar los resultados a otros escenarios. Además, existen variables no controladas, tales como el contexto socioeconómico, las dinámicas familiares o las políticas institucionales, que pueden influir en los niveles de estrés y no han sido incorporadas al análisis. A ello se suma la condición temporal, pues al focalizarse en el año 2025, sus conclusiones reflejan un momento

específico y podrían modificarse ante cambios posteriores en la dinámica hospitalaria.

Desde la comprensión psicológica, los hallazgos descriptivos permiten aproximarse a la comprensión de las tendencias observadas. En relación con la sobrecarga laboral, la acumulación de tareas, la percepción de insuficiencia de tiempo y la presión por alcanzar estándares de calidad derivan en fatiga física y agotamiento mental. Esta situación se asocia a la teoría del desgaste emocional de (Calderón y Rivas, 2021), quien sostiene que la exposición prolongada a exigencias excesivas sin los recursos pertinentes favorece la emergencia del síndrome de burnout. Por otro lado, el estrés laboral se explica por la persistente exposición a estímulos estresores como la urgencia clínica, el contacto con el dolor humano y la carencia de descanso reparador. De acuerdo con la psicología ocupacional, el estrés sostenido repercute en los procesos cognitivos, afectivos y conductuales, generando deterioro en la toma de decisiones, disminución de la empatía y desmotivación, en concordancia con el modelo de afrontamiento de (Carrasco et al., 2020).

En relación con la hipótesis general, mediante la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman ($\rho = 0,624$; $p < 0,01$), se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a), evidenciando que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad de Puno en el año 2025. Esto indica que, a mayor percepción de sobrecarga laboral, mayores son los niveles de estrés experimentados por el personal. Este hallazgo coincide con lo expuesto por Beltrán Salazar y Arévalo Marco, 2023), quienes afirman que la sobrecarga sostenida en el tiempo, sin estrategias adecuadas de afrontamiento o compensación, conduce al agotamiento emocional, deterioro cognitivo y despersonalización, componentes característicos del síndrome de burnout.

Asimismo, los datos muestran que el 100 % de quienes reconocieron estar de acuerdo con la existencia de sobrecarga laboral también reportaron experimentar estrés con frecuencia, lo cual evidencia una tendencia clara

y consistente. Este patrón coincide con lo descrito por (Carrillo-García et al., 2022), quienes encontraron en su estudio con enfermeros de unidades críticas que la percepción de carga excesiva influye directamente en el estrés autorreportado, afectando la toma de decisiones clínicas y el bienestar emocional.

Por su parte, karasek y theorell,(2022), argumentan que la sobrecarga organizacional no solo física sino también administrativa y estructural incrementa la vulnerabilidad al estrés, especialmente cuando las demandas laborales exceden los recursos personales y contextuales disponibles para afrontarlas. Este marco teórico respalda la idea de que el entorno hospitalario, al exigir respuestas rápidas, emocionales y físicamente demandantes, crea un terreno propicio para la sobrecarga y, por consiguiente, para el estrés.

En conjunto, estos resultados apoyan la idea de que la carga excesiva de trabajo no es solo un estresor momentáneo, sino que representa un riesgo psicosocial crónico. Su persistencia a lo largo del tiempo puede afectar desfavorablemente tanto la salud del personal como la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. Por ello, es fundamental que las entidades de salud comprendan esta cuestión y implementen enfoques organizativos destinados a una distribución justa de las tareas, el refuerzo del apoyo institucional y la promoción del bienestar emocional del personal.

En relación con la hipótesis 1, mediante la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman ($\rho = 0,478$; $p < 0,01$), se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a), quedando en a la conclusión de que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral organizacional y el estrés en el personal de enfermería de un hospital de alta complejidad en Puno durante el año 2025. Este resultado revela una correlación de magnitud moderada, lo que confirma una tendencia consistente: a medida que aumenta la percepción de sobrecarga laboral organizacional, también se incrementa la frecuencia del estrés experimentado por el personal. Estos resultados coinciden con los planteamientos de Molina-Chailán et al., (2022), quienes desarrollaron

el modelo de demandas-control, señalando que cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles y el control percibido es bajo, el estrés ocupacional se incrementa significativamente. En este caso, la sobrecarga organizacional puede entenderse como una combinación de alta demanda estructural con bajo nivel de autonomía, una condición que, como se ha observado, favorece la aparición del estrés. Asimismo, (Valle, 2021), sostiene que la sobrecarga percibida cuando no es gestionada de forma adecuada por la organización contribuye a un deterioro progresivo del bienestar psicológico del personal sanitario, especialmente en contextos donde las demandas institucionales exceden los límites de las capacidades individuales.

Por su parte, Espinel García et al., (2022), destacan que los entornos laborales hospitalarios caracterizados por alta presión asistencial, ritmo acelerado y escasa participación del personal en la toma de decisiones—generan condiciones estructurales propensas al estrés crónico. Estos autores subrayan que cuando las instituciones no optimizan la organización del trabajo, los profesionales sanitarios terminan absorbiendo las fallas del sistema, aumentando su vulnerabilidad emocional.

En línea con esto, Valle, (2021), en un estudio realizado con personal de enfermería en hospitales públicos latinoamericanos, evidenciaron que la carga organizacional no solo se traduce en exceso de tareas, sino también en ambigüedad de roles, rotación inestable de turnos y supervisión ineficaz, factores todos que agravan el nivel de tensión y desgaste profesional.

Finalmente, la alta significancia estadística ($p = 0,000$) de los resultados obtenidos en este estudio refuerza lo indicado por (Jurado, 2020), quienes advierten que el estrés laboral en enfermería no puede entenderse solo desde lo individual, sino como el reflejo de una estructura organizativa que, al no adaptarse a las exigencias del entorno, termina repercutiendo directamente en la salud mental y emocional del personal.

En resumen, las pruebas mostradas destacan la necesidad apremiante de evaluar las dinámicas organizativas en hospitales de alta complejidad, con

el fin de llevar a cabo tácticas preventivas que disminuyan la carga estructural y promuevan ambientes laborales más sanos y sostenibles para el personal de enfermería.

En relación con la hipótesis 2, mediante la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman ($\rho = 0,772$; $p < 0,01$), se determinó que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a), llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral emocional y el estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad de Puno en el año 2025. Este resultado confirma la relación entre las dos variables como también que ambas variables tienen una relación significativa. Los datos muestran una relación sólida entre la percepción de sobrecarga laboral emocional y la frecuencia del estrés experimentado por el personal. De los 105 participantes, aquellos que manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la presencia de una sobrecarga emocional (39 %) reportaron en un 100 % experimentar estrés de manera frecuente, lo que representa un indicador preocupante del impacto que la carga emocional sostenida ejerce sobre la salud mental del personal de enfermería.

Tal conclusión está en línea con lo expuesto por (Palomino, 2021), quienes afirman que el componente emocional del trabajo en enfermería está estrechamente ligado a indicadores de malestar psicológico, deterioro del bienestar subjetivo y afectación de la calidad de vida laboral.

Del mismo modo los hallazgos guarda estrecha concordancia con lo señalado por Jinez Mamani, (2020), quienes plantean que las exigencias emocionales prolongadas características del trabajo en salud pueden desencadenar una sobrecarga afectiva que actúa como desencadenante principal del agotamiento emocional, una de las dimensiones centrales del síndrome de burnout. En este sentido, el trato constante con el sufrimiento, el dolor, la muerte o la angustia de los pacientes demanda una gestión emocional constante que, cuando no es acompañada de mecanismos de contención institucional, deviene en estrés crónico.

Asimismo, Espinel García et al., (2022), desarrolla el concepto de “fatiga por compasión”, señalando que los profesionales de salud y en especial el personal de enfermería están expuestos a una intensidad emocional constante por su contacto directo con pacientes vulnerables, lo cual incrementa su propensión al estrés si no cuentan con recursos personales y organizacionales adecuados para el afrontamiento emocional.

Por otro lado, investigaciones como las de Cano-García et al., (2023), han demostrado que las condiciones emocionales del entorno hospitalario, combinadas con una alta carga empática y baja percepción de apoyo institucional, incrementan el riesgo de aparición de estrés, depresión, ansiedad y abandono laboral. Los datos del presente estudio reafirman dicha relación, y revelan que el 100 % de quienes reconocen una alta carga emocional también sufren estrés frecuente, lo que pone en evidencia un patrón de respuesta común en este tipo de contextos clínicos.

En suma, los resultados obtenidos subrayan la necesidad urgente de intervenciones organizacionales dirigidas a la gestión emocional del personal de enfermería, incluyendo estrategias como programas de acompañamiento psicológico, talleres de inteligencia emocional, pausas activas supervisadas y mejora en la comunicación interna. Solo mediante el reconocimiento institucional de la carga emocional inherente al rol de enfermería será posible reducir el impacto negativo del estrés y mejorar las condiciones psicosociales en el entorno hospitalario.

En relación con la hipótesis 3, la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman ($\rho = 0,844$; $p < 0,01$) permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a), evidenciando una relación fuerte, directa y estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral física y el estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad de Puno (2025). Los resultados muestran que, a mayor percepción de exigencia física, mayores son los niveles de estrés. Si bien el 41,9 % del personal se mantuvo neutral respecto a la existencia de sobrecarga física de los cuales un 31,4 % reportó estrés ocasional, entre quienes reconocieron dicha sobrecarga, el 67,7 % manifestó estrés frecuente y el

28,6 % niveles elevados de estrés. Estos hallazgos confirman que la sobrecarga física sostenida constituye un factor determinante en el incremento del estrés laboral del personal de enfermería.

Estos resultados se alinean con las aportaciones de Karasek, (1979), quienes sostuvieron que los trabajos con altas demandas físicas y bajo control sobre las condiciones laborales tienden a generar mayor tensión psicológica, lo que incrementa el riesgo de desarrollar estrés ocupacional crónico.

Asimismo, estudios previos como los de Carrillo-García et al., (2022), afirman que el trabajo físicamente extenuante, común en el entorno hospitalario, puede actuar como detonante de reacciones fisiológicas y psicológicas adversas, afectando el estado emocional, la concentración, y la toma de decisiones clínicas del personal sanitario. El presente estudio respalda dicha afirmación, al mostrar que el 100 % del personal que percibió una alta sobrecarga física también reportó experimentar estrés de forma recurrente.

El análisis correlacional, utilizando el coeficiente de Spearman, corroboró estadísticamente la relación observada: se obtuvo un valor de rho de 0,844, lo cual indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Este valor, cercano al máximo teórico de 1, implica que, a mayor percepción de esfuerzo físico excesivo, mayor fue la intensidad del estrés reportado por los participantes. La significancia estadística ($p = 0,000$) validó esta correlación con un nivel de confianza del 99 %, lo cual permitió aceptar con evidencia empírica la hipótesis específica (He3).

Estos hallazgos son coherentes con lo señalado por Palomino, (2021), quienes argumentan que el agotamiento físico acumulativo en personal de enfermería está estrechamente vinculado con la aparición de síntomas de estrés, ansiedad y burnout, especialmente en turnos prolongados y condiciones de alta demanda.

CONCLUSIONES

Primera. - Los resultados del estudio demostraron que la sobrecarga laboral percibida se encuentra directamente asociada con el aumento de los niveles de estrés en el personal de enfermería de un hospital de alta complejidad. El coeficiente de Spearman ($\rho = 0,624$) evidenció una correlación moderadamente alta y significativa, confirmando que las exigencias laborales sostenidas sin recursos ni apoyo institucional afectan negativamente la salud psicoemocional del personal. Asimismo, el hecho de que el 100 % de quienes percibieron sobrecarga reportaran estrés frecuente revela un patrón preocupante, que impacta tanto en el bienestar individual como en el desempeño profesional y la capacidad de respuesta en contextos críticos.

Segunda. - Los resultados del estudio evidenciaron una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral organizacional y el estrés del personal de enfermería ($\rho = 0,478$; $p = 0,000$). El 100 % de quienes reconocieron la existencia de sobrecarga organizacional reportaron experimentar estrés con frecuencia, lo que confirma que, a mayor percepción de carga organizativa, mayor es la frecuencia del estrés laboral, respaldando así la hipótesis planteada.

Tercera. - Los resultados mostraron una relación fuerte y estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral emocional y el estrés del personal de enfermería ($\rho = 0,772$; $p < 0,01$). El 39 % de quienes reconocieron la existencia de sobrecarga emocional reportaron en un 100 % experimentar estrés frecuente, evidenciando que a mayor carga emocional percibida, mayor es la probabilidad de presentar niveles elevados de estrés, lo que confirma empíricamente la hipótesis He2.

Cuarta. - Los resultados revelaron una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa entre la sobrecarga laboral física y el estrés

del personal de enfermería ($\rho = 0,844$; $p = 0,000$). El 67,7 % de quienes reconocieron una sobrecarga física reportaron estrés frecuente, y el 100 % de quienes estuvieron totalmente de acuerdo presentaron altos niveles de estrés. Estos hallazgos confirman la hipótesis He3 con un nivel de confianza del 99 %, evidenciando que a mayor percepción de exigencia física, mayor es la probabilidad de experimentar estrés recurrente.

RECOMENDACIONES

Primera. - A las instituciones hospitalarias de alta complejidad, implementar estrategias de gestión organizacional orientadas a prevenir la sobrecarga laboral y el estrés, mediante la redistribución equitativa de tareas, la planificación racional de turnos y el fortalecimiento del liderazgo empático y la comunicación interna, con el fin de preservar la salud mental del personal de enfermería y optimizar la calidad del servicio asistencial.

Segunda. - A las instituciones de salud públicas y privadas, desarrollar programas estructurados de apoyo emocional y promoción del bienestar psicológico, que incluyan talleres de autocuidado, intervenciones psicoterapéuticas breves, espacios de escucha activa y capacitación en afrontamiento del estrés, con el propósito de fortalecer la resiliencia del personal y promover entornos laborales saludables y sostenibles.

Tercera. - A las instituciones hospitalarias con servicios de alta demanda, implementar medidas ergonómicas y de organización del trabajo que reduzcan la sobrecarga física, tales como la dotación de equipos adecuados, la rotación planificada de turnos, la realización de pausas activas y la capacitación en movilización segura de pacientes, a fin de disminuir el cansancio físico y mental y mejorar la seguridad asistencial.

Cuarta. - A los futuros investigadores, se sugiere profundizar en el análisis de la relación entre la sobrecarga laboral, el bienestar psicosocial y el desempeño del personal de enfermería, utilizando diseños longitudinales y enfoques mixtos para poder identificar causas, efectos y estrategias de intervención sostenibles, para seguir desarrollando estrategias frente a esta problemática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce Espinoza, L., & Rojas Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*, 12(2), e3141. <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Baena Paz, G. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Serie integral por competencias (Libro Online)* (Issue 2017). <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Beltrán Salazar, M. B., & Arévalo Marco, R. A. (2023). Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 4918–4930. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.948>
- Brown Britton, K. A. (2022). Estrés Laboral En El Personal De Enfermería. *Revista Saluta*, 3, 73–99. <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i3.599>
- Calderón Izaguirre, G. K., & Rivas Díaz, L. H. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev. Cuba. Enferm*, 37(4), 1–18. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Cano-García, M., Ruiz-Blandón, D. A., Vergara-Vélez, I., & Chaverra-Gil, L. C. (2023). Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. *Ciencia y Enfermería*, 29. <https://doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>
- Carlos, J., & Perdomo, R. (2022). *Consideraciones éticas en la investigación pedagógica*. 4(1), 1–5.
- Carrasco, O. P., Castillo, E. F., Salas, R. M., & Reyes, C. E. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID -19. *Scielo Preprints*, 1(1), 1–14.

- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Escudero-Fernández, L., & Martínez-Roche, M. E. (2022). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), 315–324. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
- Cobos, G., Soriano, A., & Seijo, M. (2021). Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos Occupational. *Articulo SANUM*, 5(4), 74–85. https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
- Espinel García, J. T., Rojas González, L. R., Santos Zambrano, E., Solorzano, H. M., Pérez Cardoso, C. N., & Martínez Moreira, J. (2022). Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. *QhaliKay Revista de Ciencias de La Salud ISSN 2588-0608*, 6(2), 21–27. <https://doi.org/10.33936/qkracs.v6i2.4757>.
- Fernández, A. (2019). El estrés en las enfermedades cardiovasculares. *Libro de La Salud Cardiovascular Del Hospital Clínico San Carlos*, 583–590.
- Fuchs, C. (2019). Karl Marx in the Age of Big Data Capitalism. En D. Chandler & C. Fuchs (Eds.), *Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data* (pp. 53–71). London: University of Westminster Press. <https://doi.org/10.16997/book29>
- Flores, A. (2015). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–247.
- Gómez Espitia, D., Granada Rivera, M., & García Puerta, N. (2021). Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de Cartagena. *Universidad de Cartagena*, 113(4), 339–348.
- González, J. L. A. (2020). Técnicas e Instrumentos de Evaluación. In *Universidad Rafael Landívar*.

- Hernandez - Sampieri, R., Fernandez - Collado, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación. In *Metodología de la investigación* (5th ed.). Mac Graw-Hill Interamericana.
- Hernandez, R. (2020). *Metodologia de la investigacion* (Vol. 21, Issue 1).
- Jinez Mamani, R. N. (2020). Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III Essalud Puno - 2019. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 78. <https://1library.co/document/yr3mo0py-nivel-estres-laboral-profesionales-enfermeria-hospital-essalud-puno.html>
- Jurado, M. (2020). Factores clínicos asociados a ulcera péptica en pacientes atendidos en el servicio de gastroenterología del Hospital Vitarte en el año 2015. *Universidad Ricardo Palma*, 149. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1040>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. USA: Basic Books.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A. & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *AJPH*, 71, 694-705.
- López Pereyra, G., Bañuelos Barrera, Y., Ortiz Rivas, M. K., Castillo Arcos, L., & Bañuelos Barrera, P. (2024). Sobrecarga laboral de enfermeras, estado de salud del paciente y riesgo de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS). *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), 3793–3807. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2529>
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Maya, E. (2014). Métodos y Técnicas de investigación. In *Familia. Revista*

de Ciencias y Orientación Familiar (Issue 9).

<https://doi.org/10.36576/summa.28138>

Ministerio de Salud del Perú. (2024, 5 de junio). *Establecimientos de salud del MINSA atendieron más de 42 000 casos por reacción a estrés agudo y postraumático en 2023* [Nota de prensa]. Gob.pe.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/967445-establecimientos-de-salud-minsa-atendieron-mas-de-42-000-casos-por-reaccion-a-estres-agudo-y-postraumatico>

Molina-Chailán, P. M., Muñoz-Coloma, M., & Schlegel-SanMartín, G. (2022). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 65(256), 177–185.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2019000300002>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (quinta edi, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Nely, D., Molocho, M., & Palomino, D. T. (2023). *Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento san Martín, Perú*.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work*. OMS.
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Palomino, D. (2021). Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021. *Universidad César Vallejo*, 1–5.

Párraga Martínez, I., González Hidalgo, E., Méndez García, T., Villarín Castro, A., & León Martín, A. A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica*

de Medicina de Familia, 11(2), 51–60.

Rebolledo, F. A., García, A. L., & Durán, H. C. (2021). *El estrés en tiempos de pandemia del coronavirus*. 8(2), 28–33.

<https://doi.org/10.35366/101202>

Rasool, T., Warraich, N. F., & Sajid, M. (2022). Examining the impact of technology overload at the workplace: A systematic review. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221114320>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.

Torres, C. A. B. (2020). *Metodología de la investigación*.

Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que incluye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1–16.

<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>

Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology and Health*, 16, 527–545.

ANEXOS

Anexos 1. Matriz de consistencia

Título: “SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD EN PUNO 2025”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S) Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025.</p>	<p>Variable 1 Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones D1: Organizacional D2. Emocional D3: física</p> <p>Variable 2 Estrés en personal</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental de cohorte transversal, descriptivo correlacional Población M= 105 Enfermeras Muestra n= Enfermeras Muestreo: Estratificado Técnicas e instrumentos. Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario estructurado</p>
<p>Problemas específicos Pe1 ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral organizacional y estrés en el personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025?</p>	<p>Objetivos específicos Oe1 Determinar la relación entre sobrecarga laboral organizacional y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025</p>	<p>Hipótesis específicas He1 Existe relación entre sobrecarga laboral organizacional y estrés en el personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025.</p>	<p>Dimensiones D.1: fisiológica D.3: psicológica D.5: cognitiva</p>	

<p>Pe2 ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral emocional y estrés del personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025?</p> <p>Pe3 ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral física y estrés en el personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025</p>	<p>Oe2 Determinar la relación entre sobrecarga laboral emocional y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en puno 2025</p> <p>Oe3 Determinar la relación entre sobrecarga laboral física y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025</p>	<p>He2 Existe relación entre sobrecarga laboral emocional y estrés en el personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025.</p> <p>He3 Existe relación entre sobrecarga laboral física y estrés en el personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025.</p>		<p>para medir las variables de sobrecarga laboral y estrés experimentado por personal de enfermería</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de datos Descriptivo correccional</p>
--	--	--	--	--

Anexos 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con tu experiencia laboral. Por favor, marca la opción que mejor refleje tu opinión o experiencia en relación con cada una de ellas.

Dimensión 1: Sobrecarga Laboral Organizacional

1.1 Carga de Trabajo

1. La cantidad de tareas asignadas en mi trabajo es excesiva.

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 - De acuerdo

5 - Totalmente de acuerdo

2. El tiempo asignado para completar mis tareas diarias es insuficiente.

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 - De acuerdo

5 - Totalmente de acuerdo

1.2 Horarios y Turnos Laborales

3. Los horarios de trabajo que tengo suelen ser impredecibles.

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 - De acuerdo

5 - Totalmente de acuerdo

4. La frecuencia de mis turnos laborales dificulta un adecuado descanso y recuperación.
- 1 - Totalmente en desacuerdo
 - 2 - En desacuerdo
 - 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - 4 - De acuerdo
 - 5 - Totalmente de acuerdo

1.3 Recursos Disponibles

5. El hospital cuenta con los recursos necesarios para cumplir con todas las tareas asignadas.
- 1 - Totalmente en desacuerdo
 - 2 - En desacuerdo
 - 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - 4 - De acuerdo
 - 5 - Totalmente de acuerdo
6. Los recursos materiales y humanos disponibles son insuficientes para cumplir con mi trabajo de manera eficiente.
- 1 - Totalmente en desacuerdo
 - 2 - En desacuerdo
 - 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - 4 - De acuerdo
 - 5 - Totalmente de acuerdo

Dimensión 2: Sobrecarga Laboral Emocional

2.1 Estrés Laboral

7. Siento que las exigencias del trabajo generan un nivel alto de estrés emocional en mí.
- 1 - Totalmente en desacuerdo
 - 2 - En desacuerdo
 - 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- 4 - De acuerdo
- 5 - Totalmente de acuerdo

8. El trabajo constante bajo presión me genera ansiedad.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Totalmente de acuerdo

2.2 Síndrome de Burnout

9. He experimentado una pérdida de entusiasmo y energía para realizar mis tareas laborales.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Totalmente de acuerdo

10. Me siento emocionalmente agotado/a debido a las demandas de mi trabajo.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Totalmente de acuerdo

Dimensión 3: Sobrecarga Laboral Física

3.1 Fatiga y Agotamiento Físico

11. A menudo me siento físicamente agotado/a después de terminar mi jornada laboral.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- 4 - De acuerdo
- 5 - Totalmente de acuerdo

12. La carga física de mi trabajo afecta negativamente mi bienestar físico.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Totalmente de acuerdo

3.2 Condiciones de Trabajo

13. Las condiciones físicas del lugar de trabajo (iluminación, ventilación, mobiliario, etc.) son inadecuadas para desempeñar mis funciones de manera cómoda.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Totalmente de acuerdo

14. La falta de pausas adecuadas para descansar y recuperar energías afecta mi rendimiento físico.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 - De acuerdo
- 5 - Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO DE ESTRÉS EN EL PERSONAL

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y marque la opción que mejor describa su experiencia. Utilice la siguiente escala para responder:

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

2.1. Fisiológica

2.1.1. Reacciones físicas al estrés

1. ¿Con qué frecuencia experimenta dolores de cabeza debido al estrés?
 - 1 | 2 | 3 | 4 | 5
2. ¿Con qué frecuencia siente tensión muscular como resultado del estrés?
 - 1 | 2 | 3 | 4 | 5
3. ¿Con qué frecuencia experimenta fatiga o cansancio por estrés?
 - 1 | 2 | 3 | 4 | 5
4. ¿Con qué frecuencia nota que su corazón late más rápido debido al estrés?
 - 1 | 2 | 3 | 4 | 5

2.1.2. Efectos a largo plazo

5. ¿Con qué frecuencia experimenta problemas de salud prolongados que cree que están relacionados con el estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

6. ¿Con qué frecuencia nota que el estrés afecta su sueño a largo plazo?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

7. ¿Con qué frecuencia siente que el estrés ha afectado su bienestar físico a lo largo del tiempo?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

2.2. Psicológica

2.2.1. Percepción del estrés

8. ¿Con qué frecuencia siente que está bajo mucho estrés en su trabajo?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

9. ¿Con qué frecuencia siente que las demandas de su trabajo son demasiado altas?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

10. ¿Con qué frecuencia siente que no puede cumplir con todas las responsabilidades que tiene debido al estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

2.2.2. Reacciones emocionales

11. ¿Con qué frecuencia se siente irritable debido al estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

12. ¿Con qué frecuencia se siente ansioso/a debido al estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

13. ¿Con qué frecuencia se siente deprimido/a o triste debido al estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

14. ¿Con qué frecuencia siente que el estrés afecta su estado emocional general?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

2.2.3. Manejo del estrés

15. ¿Con qué frecuencia utiliza técnicas como la respiración profunda o meditación para reducir el estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

16. ¿Con qué frecuencia busca apoyo de colegas o supervisores para manejar el estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

17. ¿Con qué frecuencia intenta organizar mejor su tiempo para reducir el estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

2.3. Cognitiva

2.3.1. Procesos de pensamiento

18. ¿Con qué frecuencia tiene pensamientos negativos relacionados con su trabajo que no puede controlar debido al estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

19. ¿Con qué frecuencia tiene dificultades para concentrarse en sus tareas debido al estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

20. ¿Con qué frecuencia experimenta dificultades para tomar decisiones claras debido al estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

2.3.2. Focalización de la atención

21. ¿Con qué frecuencia le resulta difícil enfocarse en una tarea debido a la preocupación por el estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

22. ¿Con qué frecuencia se distrae fácilmente por pensamientos relacionados con el estrés mientras realiza sus tareas?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

23. ¿Con qué frecuencia se siente incapaz de concentrarse en el trabajo debido a las preocupaciones personales o laborales relacionadas con el estrés?

- 1 | 2 | 3 | 4 | 5

Anexo 3. Ficha de Validación por juicio de experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CUESTIONARIO DE ESTRÉS EN EL PERSONAL

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación “sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025”

Nombre del Experto: APARCANA HERNANDEZ JOSÉ CARLOS

II. A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.



José Carlos Aparcana Hernández
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817
DNI. N.º 21553760

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CUESTIONARIO DE ESTRÉS EN EL PERSONAL

VI. **DATOS GENERALES**

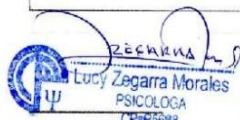
VII. **Título de la investigación** "sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en puno 2025"

Nombre del Experto: LUCY MARGOT ZEGARRA MORALES

VIII. **A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

IX. **OBSERVACIONES GENERALES**



Nombre: Lucy Margot, Zegarra Morales
 No. DNI: 29670903
 Grado académico: Magister

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA**

II. **DATOS GENERALES**


III. **Título de la investigación** "sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en puno 2025"

Nombre del Experto: Lucy Margot Zegarra Morales

IV. **A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

V. **OBSERVACIONES GENERALES**


 Lucy Zegarra Morales
 PSICOLOGA
 CPSP9688

Nombre: Lucy Margot Zegarra Morales
 No. DNI: 29670903
 Grado académico: Magister

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL**

I. **DATOS GENERALES**

- II. **Título de la investigación** “sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en puno 2025”

Nombre del Experto: Tito Orlando Chunga Diaz

III. **A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

IV. **OBSERVACIONES GENERALES**


.....
Dr. Tito Orlando Chunga Diaz

DNI: 16746065

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CUESTIONARIO DE ESTRÉS**

- I. **DATOS GENERALES**
 II. **Título de la investigación** “sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en puno 2025”

Nombre del Experto: Tito Orlando Chunga Diaz

III. **A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

IV. **OBSERVACIONES GENERALES**



Dr. Tito Orlando Chunga Diaz

DNI: 16746065

Anexo 4. Autorización de uso de instrumento

La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes

The work overload of the nursing staff that influences patient care

Autora

Karen Sofía del Valle Solórzano. <https://orcid.org/0000-0001-6251-0688>

Graduada de la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí, Ecuador.

karensitao82010@hotmail.com

Fecha de recibido: 2021-09-14

Fecha de aceptado para publicación: 2021-09-25

Fecha de publicación: 2021-09-30



Resumen

La sobrecarga laboral en profesionales de enfermería se ha identificado como un factor de interés a revisar en la salud y seguridad del profesional, y en el impacto que puede generar en el cuidado y la seguridad del paciente. Por tal razón, el objetivo de este trabajo es determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el tipo de cuidado del profesional de enfermería, desde la perspectiva del número de pacientes atendidos en el Servicio de Neonatología, a través de un estudio descriptivo, de corte transversal, donde se utilizó el instrumento NASA TLX y dos cuestionarios INSHT, que permitieron identificar las condiciones de trabajo. Los resultados muestran que la principal fuente de sobrecarga de trabajo está mediada por la presión temporal y el escaso personal durante los turnos rotativos, seguida del esfuerzo que deben realizar los profesionales para poder cumplir con las tareas asignadas y brindar un cuidado de calidad al neonato. Se concluye que, si bien el número de pacientes no determina una fuente de sobrecarga, la complejidad de estos y el nivel de la situación generan en el profesional de enfermería un factor importante en la presencia de estrés y cansancio.

Palabras clave: Cuidado de enfermería; Neonatología y Sobrecarga laboral.

EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA



Karen Argelis Brown Britton*
Stem Cell Institute, Panamá
karenina1285@yahoo.com

DOI: 10.37594/saluta.v1i3.599

Fecha de recepción: 28/02/2021

Fecha de revisión: 13/03/2021

Fecha de aceptación: 14/04/2021

RESUMEN

Para Raphael, Kelly (1991) *“El personal de la salud trabaja frecuentemente con personas que experimentan graves traumas y crisis personales. Estos pueden variar desde enfermedades crónicas, incapacidades y traumas agudos, hasta enfermedades psiquiátricas mayores y enfermedades terminales”*. El objetivo de este estudio documental fue Identificar los factores más comunes de estrés en el área de Enfermería y sugerir recomendaciones para el mejoramiento del manejo del estrés en Enfermería. Por otro lado, en cuanto a metodología este estudio documental se considera de tipo bibliográfico, y en el que se realizan búsquedas de informaciones de estudios realizados previamente sobre el estrés en Enfermería. Estas investigaciones y/o referencias consideradas, fueron extraídas de buscadores confiables como lo son: PubMed, Scielo, Google Académico. Se revisaron aproximadamente 65 artículos, sobre el estrés en Enfermería, en distintas áreas como lo son, sala de urgencias, Oncología, e inclusive en su etapa estudiantil, realizando posteriormente una selección final de 40 fuentes bibliográficas, considerando fecha de publicación de los últimos 20 años. No se consideraron como parte de este estudio, investigaciones sobre el estrés en otros personales de la Salud como Médicos, Auxiliares, Laboratoristas. Se concluye luego de revisado los artículos Enfermería es una carrera con alto nivel de estrés, debido a las asignaciones y riesgos que a diario se enfrentan. Sin embargo, a pesar de someterse a altos niveles de estrés, no se identifican planes de prevención o control para el cuidado del estrés en los Enfermeros, ni siquiera un plan de seguimiento a dicho personal, lo que acentúa el peligro en esta área de la Salud.

Palabras clave: estrés, enfermedades crónicas, incapacidades, traumas agudos, enfermedades psiquiátricas mayores y enfermedades terminales.

*Lic. en enfermería

Chincha Alta, 02 de Setiembre del 2025

OFICIO N°1885-2025-UAI-FCS

Sr. Jean Paul Guillermo Valencia Reinoso
Director
HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRON
Presente.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestra estudiante se encuentra en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. La estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que la estudiante pueda proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de la estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **GOMEZ QUISPE, Hilda Eulalia** identificada con código de estudiante **0044376777** del Programa Académico de **PSICOLOGÍA**, quien viene desarrollando la tesis denominada: **"SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD EN PUNO 2025"**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a la estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 02 de Setiembre del 2025



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



Anexo 6. Solicitud de aplicación de investigación



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

SOLICITO: Permiso para la ejecución de proyecto tesis.

SEÑOR DOCTOR DIRECTOR DE HOSPITAL REGIONAL " MANUEL NUÑEZ BUTRON " DE PUNO.

Yo, GOMEZ QUISPE Hilda Eulalia, identificado con N° de DNI 44376777, Con domicilio jr. Piura N°. 327 de la ciudad de Puno, estudiante de la carrera de psicología de la universidad autónoma de Ica, con el debido respeto me presento a usted y expongo:


Que, habiendo empezado a desarrollar mi proyecto de tesis titulado "SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD EN PUNO 2025", es por ello, que le solicito su autorización para llevar a cabo la aplicación de dos instrumentos de investigación tales como: Cuestionario de sobrecarga laboral y el cuestionario de estrés en el personal de enfermería.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Aceptar a mi solicitud, por ser justo y legal.

Puno 12 de agosto del 2025.

Atentamente.



GOMEZ QUISPE HILDA EULALIA
DNI: 44376777

Anexo 7. Consentimiento y asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título: “Sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025”

Institución: Universidad Autónoma de Ica

Responsable: Hilda Eulalia Gomez Quispe

Objetivo del estudio: Por la presente, se le invita a participar voluntariamente en la investigación que tiene como finalidad analizar la correlación entre la “Sobrecarga laboral y estrés en personal de enfermería en un hospital de alta complejidad en Puno 2025”, Su participación consistirá en responder dos cuestionarios, los cuales serán completamente anónimos y utilizados únicamente con fines académicos.

Procedimiento: Si aceptas participar de la investigación, te aplicaremos dos cuestionarios de 14 y 23 ítems, el cual responderás en un lapso de 25 minutos. Esta evaluación trata del sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería que ocurren en el ambiente laboral, para lo cual solicitamos respuestas con sinceridad cada una de las preguntas que se te presentan, ten en cuenta que no es necesario identificarte al responder el cuestionario. Así mismo, es importante no dejar ítems en blanco, ya que cada respuesta es valiosa.

Confidencialidad de la información: La información recogida será manejada de forma confidencial, utilizando códigos alfanuméricos que no permitirán identificar a los participantes. Los datos obtenidos serán almacenados en archivos protegidos y no se divulgarán nombres, apellidos, ni ningún otro dato que permita reconocer su identidad. Solo el equipo de investigación tendrá acceso a la información recolectada, la cual será utilizada estrictamente con fines académicos y de análisis científico.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, declaro haber leído y entendido la información proporcionada por los investigadores, y acepto de forma libre y voluntaria participar en el estudio. Se me ha informado del objetivo, procedimiento, tiempo estimado, y mis derechos como participante. Además, autorizo la toma de fotografías como evidencia del desarrollo de la actividad.

Lugar y fecha: _____

.....
Firma del participante

Nombre completo:

DNI:

.....
Firma de la investigadora

Nombre completo:

DNI:

Anexo 8. Constancia de aplicación de investigación



PERU Ministerio de Salud

REGION DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRON
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
El Sol N° 1022 – Telefax: 351021 – Telef.: 369696 – 367777

V°B° B002- 037572

CONTANCIA

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL “MANUEL NUÑEZ BUTRON” - PUNO QUE SUSCRIBE, ESTANDO INFORMADO POR LA UNIDAD DE APOYO A LA INVESTIGACION Y DOCENCIA.

HACE CONSTAR:

QUE LA SEÑORITA: HILDA EULALIA GOMEZ QUISPE, BACHILLER DE LA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA, HA REALIZADO LA EJECUCION DEL PROYECTO DE TESIS TITULADO: “SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD EN PUNO 2025” EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL “MNB” PUNO; EN EL MES DE SETIEMBRE DEL PRESENTE AÑO.

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LA INTERESADA, PARA LOS FINES QUE ESTIME POR CONVENIENTE.

Puno, 14 de octubre del 2,025


Dr. Juan Paul G. VALENCIA RENSO
C.M.P. 50891-RNE 47083
DIRECTOR
HOSPITAL REGIONAL “MNB” - PUNO



Anexo 9. Informe de Turnitin 28% de similitud

1761085776_TESIS_GOMEZ QUISPE HILDA EULALIA (1)(1).docx

 2025

 2025

 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:519036007

Fecha de entrega
27 oct 2025, 6:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
27 oct 2025, 6:17 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
1761085776_TESIS_GOMEZ QUISPE HILDA EULALIA (1)(1).docx

Tamaño del archivo
4.6 MB

118 páginas

26.340 palabras

122.077 caracteres






7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Fuentes principales

- 6% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.autonomaedica.edu.pe	1%
2	Internet	hdl.handle.net	<1%
3	Trabajos entregados	Mountain Lakes High School on 2023-09-29	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	biblioteca.puntoedu.edu.ar	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad de Ciencias y Humanidades on 2025-06-18	<1%
7	Internet	latam.redilat.org	<1%
8	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Nacional Agraria de la Selva on 2025-10-25	<1%
10	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
11	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%



12	Internet	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
13	Trabajos entregados	Foundation University, Islmabad on 2025-09-27	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-07-27	<1%
15	Trabajos entregados	ueb on 2024-07-21	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Abierta para Adultos on 2025-02-21	<1%
17	Internet	repositorio.uma.edu.pe	<1%
18	Trabajos entregados	CUCS on 2025-09-23	<1%
19	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-08-14	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-25	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-07-21	<1%
22	Internet	tesis.ucsm.edu.pe	<1%
23	Trabajos entregados	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2025-01-12	<1%
24	Internet	portal.amelica.org	<1%
25	Trabajos entregados	Ana G. Méndez University on 2025-09-26	<1%



26	Trabajos entregados	Centro Europeo de Postgrado - CEUPE on 2024-02-05	<1%
27	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-10-27	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Tca on 2023-01-11	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Nacional José María Arguedas on 2025-10-24	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2023-07-18	<1%
31	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
32	Internet	repositorio.uan.edu.co	<1%
33	Trabajos entregados	ueb on 2025-05-22	<1%
34	Internet	www.scilit.net	<1%



Anexo 10. Base de datos

SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA														ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA																		
Sobrecarga Laboral Organizacional						Sobrecarga Laboral Emocional				Sobrecarga Laboral Física				Fisiológica						Psicológica						Cognitiva						
Carga de Trabajo	Horarios y Turnos Laborales		Recursos Disponibles		Estrés Laboral		Síndrome de Burnout		Fatiga y Agotamiento Físico		Condiciones de Trabajo		Reacciones físicas al estrés						Efectos a largo plazo		Percepción del estrés		Reacciones emocionales				Manejo del estrés		Procesos de pensamiento		Focalización de la atención	

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	V1	V2	D1	D2	D3	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7					
M1	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
M2	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4		
M3	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2		
M4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3		
M5	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4		
M6	5	4	3	3	1	2	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	4	3	5	4		
M7	4	5	3	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	1	4	3	5	4	
M8	3	4	3	4	2	1	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	5	
M9	5	5	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	
M10	5	4	4	5	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	
M11	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
M12	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
M13	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2		
M14	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A1 0	A1 1	A1 2	A1 3	A1 4	A1 5	A1 6	A1 7	A1 8	A1 9	A2 0	A2 1	A2 2	A2 3	V 1	V 2	D 1	D 2	D 3	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7						
M40	5	4	4	5	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5				
M41	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
M42	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	
M43	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2		
M44	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3		
M45	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4		
M46	5	4	3	3	1	2	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	4	3	5	4				
M47	4	5	3	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	1	4	3	5	4		
M48	3	4	3	4	2	1	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	5				
M49	5	5	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5		
M50	5	4	4	5	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5		
M51	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
M52	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4		
M53	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2		
M54	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
M55	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4		
M56	5	4	3	3	1	2	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	4	3	5	4		
M57	4	5	3	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	1	4	3	5	4		
M58	3	4	3	4	2	1	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	5		
M59	5	5	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	
M60	5	4	4	5	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5		
M61	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
M62	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4		
M63	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2		
M64	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	V1	V2	D1	D2	D3	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7								
M65	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	2	4	2	4	2	4						
M66	5	4	3	3	1	2	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	4	3	5	4									
M67	4	5	3	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	1	4	3	5	4								
M68	3	4	3	4	2	1	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	5									
M69	5	5	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5									
M70	5	4	4	5	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5						
M71	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
M72	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4					
M73	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2				
M74	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
M75	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
M76	5	4	3	3	1	2	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	2	4	3	5	4		
M77	4	5	3	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	1	4	3	5	4					
M78	3	4	3	4	2	1	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	5				
M79	5	5	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5						
M80	5	4	4	5	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5				
M81	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
M82	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	
M83	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2
M84	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
M85	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4		
M86	5	4	3	3	1	2	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	4	3	5	4					
M87	4	5	3	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	1	4	3	5	4					
M88	3	4	3	4	2	1	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	5				
M89	5	5	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5				

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A1 0	A1 1	A1 2	A1 3	A1 4	A1 5	A1 6	A1 7	A1 8	A1 9	A2 0	A2 1	A2 2	A2 3	V 1	V 2	D 1	D 2	D 3	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7					
M90	5	4	4	5	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5		
M91	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
M92	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
M93	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	
M94	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3		
M95	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	
M96	5	4	3	3	1	2	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	4	3	5	4			
M97	4	5	3	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	1	4	3	5	4			
M98	3	4	3	4	2	1	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	5	5		
M99	5	5	4	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	
M100	5	4	4	5	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5		
M101	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
M102	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	4	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
M103	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	
M104	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
M105	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	

Anexo 11. Evidencias fotográficas



