



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Chota, 27 de agosto del 2025.

C.O. N° 025-2025-UI-FCCSS


CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS, CHOTA - 2024”** elaborado por la **Bachiller en Enfermería Deysi Lisbeth Altamirano Irigoín**, para optar el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería, presenta un índice de similitud de 16%, sin incluir material bibliográfico, material citado, fuentes con menos de 20 palabras y depósitos de trabajos de estudiantes; asimismo, comparado con contenido de páginas web, boletines, periódicos y publicaciones [desde el resumen hasta las recomendaciones]; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento Específico de Grados y títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud, aprobado mediante Resolución de Facultad N° 075-2023- FCCSS-UNACH /C.

Se expide la presente, en conformidad a la directiva antes mencionada, para los fines que estime pertinentes.

Atentamente,




Dr. JORGE ROMAIN TENORIO CARRANZA
Jefe de la Unidad de Investigación
Facultad Ciencias de la Salud
UNACH

C.c.
Archivo
Ch2025



Unidad de Investigación
Facultad en Ciencias de la
Salud
UNACH

Antonio Sánchez Delgado

DEYSI LISBETH ALTAMIRANO IRIGOIN. Turnitin.docx

 Informe Final de Tesis Deysi Lisbeth Altamirano Irigoin

 Proyectos y tesis 2025

 Universidad Nacional Autonoma de Chota

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3318226159

Fecha de entrega

21 ago 2025, 11:06 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

21 ago 2025, 11:11 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

DEYSI LISBETH ALTAMIRANO IRIGOIN._Turnitin.docx

Tamaño del archivo

191.8 KB

49 páginas

13.449 palabras

75.497 caracteres




16% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 10%  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

- 16% Fuentes de Internet
- 10% Publicaciones
- 10% 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	
	hdl.handle.net	4%
2	Trabajos del estudiante	
	Universidad Nacional Autonoma de Chota	2%
3	Internet	
	repositorio.unach.edu.pe	2%
4	Internet	
	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	
	repositorio.unc.edu.pe	<1%
6	Publicación	
	L. Solís-Domínguez, I.Y. Garza-Rodríguez, M.G. Moreno-Monsiváis. "Condiciones d...	<1%
7	Internet	
	revistas.unjbg.edu.pe	<1%
8	Internet	
	repositorio.unac.edu.pe	<1%
9	Trabajos del estudiante	
	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	<1%
10	Internet	
	alicia.concytec.gob.pe	<1%
11	Trabajos del estudiante	
	unjbg	<1%

12	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica San Antonio de Murcia	<1%
14	Internet	apirepositorio.unu.edu.pe	<1%
15	Internet	repositorio.udch.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%
17	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
18	Internet	www.repositorio.unasam.edu.pe	<1%
19	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
20	Internet	repositorio.utea.edu.pe	<1%
21	Internet	core.ac.uk	<1%
22	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO	<1%
23	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	<1%
24	Internet	repositorio.ulead.edu.ec	<1%
25	Internet	www.repositorio.unach.edu.pe	<1%

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
CHOTA**

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



**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO
CADENILLAS, CHOTA 2024”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORA:

BACH. ENF. DEYSI LISBETH ALTAMIRANO IRIGOIN

ASESOR:

DR. ANTONIO SÁNCHEZ DELGADO

CHOTA - PERÚ

2024



Acta de sustentación: Informe final de tesis

Siendo las 11:00 horas del día 31 de julio del año 2025, se reunieron en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, el Jurado Evaluador presidido por el (la) Dr. Isaias Wilmer Dueñas Sayaverde, secretario (a) Dr. Richard Williams Hernández Fiestas, como vocal Dr. Jorge Romain Tenorio Carranza y como asesor del Informe Final de Tesis el (la) Dr. Antonio Sánchez Delgado.

Actuando de conformidad con el Reglamento Específico de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, se dio inicio a la Sustentación del Informe Final de Tesis: **“Estrés y desempeño laboral en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota - 2024”**

presentado por el (los) bachiller (es): Deysi Lisbeth Altamirano Irigoin y de la Escuela Profesional de Enfermería.

Luego de la sustentación, deliberación y consenso de los integrantes del Jurado Evaluador se acordó Aprobar el Informe Final de Tesis en mención con la calificación de (números y letras): 14 (Catorce) y con la denominación APROBADO, por lo tanto el(la) bachiller(es) puede(n) proseguir con los trámites ulteriores, para la recepción del diploma que le (la) acredite como licenciado (a) en Enfermería.

En señal de conformidad, firman los presentes a horas 12:25 del 31 de julio del 2025.

DOCENTE	FIRMA
Presidente Jurado evaluador: - Dr. Isaias Wilmer Dueñas Sayaverde	
Secretario Jurado evaluador: - Dr. Richard Williams Hernández Fiestas	
Vocal Jurado evaluador: - Dr. Jorge Romain Tenorio Carranza	
Asesor de Tesis: - Dr. Antonio Sánchez Delgado	



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por su bondad, gran misericordia, por ser mi guía, sabiduría, y apoyo. También ayudarme a superar desafíos y concretar parte de mi carrera profesional; Este logro es el reflejo de Su amor y apoyo constante.

Mi agradecimiento eterno a la Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH), por brindarme la oportunidad de adquirir conocimientos y experiencias que han sido clave para mi desarrollo profesional. Después de años de esfuerzo, sacrificios, dedicación, hoy miro atrás con gratitud hacia el camino recorrido en sus pasillos y aulas, me detengo para expresar mi profundo agradecimiento a mi alma mater. También agradezco a los profesionales capacitados que con sus enseñanzas en la orientación hicieron posible el desarrollo de este proyecto de investigación.

Al Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, por haberme brindado la oportunidad de realizar esta investigación, a los trabajadores por el apoyo y paciencia brindada, también su gran responsabilidad frente a sus funciones, fue mucho el apoyo recibido en los momentos de complicación; no podría describir su inalcanzable labor y la atención brindada hacia mi persona.

DEDICATORIA

A Dios, por estar siempre presente, iluminando mi camino en cada paso que doy y brindándome las fuerzas necesarias, por permitirme llegar a este momento tan importante de mi carrera profesional, para cumplir con mis objetivos trazados.

A mi madre, Carmela Irigoin, por ser el principal pilar de motivación, mi gran razón de ser y/o existir en esta vida. Así también, a mis familiares más cercanos, quienes han sido mi inspiración para alcanzar un sueño más en mi vida.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	VII
DEDICATORIA	VIII
RESUMEN	XII
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I	14
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes del estudio	18
2.2. Bases conceptuales	25
2.3. Definición de términos básicos	41
CAPÍTULO III	42
MARCO METODOLÓGICO	42
3.1. Ámbito de estudio.	42
3.2. Diseño de investigación.	42
3.3. Hipótesis.	43
3.4. Población, muestra y unidad de estudio	43
3.5. Operacionalización de variables	44
3.6. Descripción de la metodología	46
3.7. Procesamiento y análisis de datos	47
3.8. Aspectos éticos y rigor científico	48
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería.	49
4.2. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería.	52
4.3. Nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería.	53
4.4. Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales.	55
CAPÍTULO V	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
CONCLUSIONES.	59
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	61
	IX

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024	49
Tabla 2. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.	52
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.....	53
Tabla 4. Estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.....	55

ÍNDICE DE ABREVIACIONES

1. **EE:** Estrés laboral
2. **DL:** Desempeño Laboral
3. **MINSA:** Ministerio de Salud
4. **UCI:** Unidad de Cuidados Intensivos
5. **SPSS:** Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales
6. **UNACH:** Universidad Nacional Autónoma de Chota

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital José Soto Cadenillas, Chota, durante el año 2024. Investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 40 profesionales, de los cuales participaron 36, ya que 4 se negaron a participar en el estudio. La selección se hizo mediante muestreo censal. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Estrés Laboral de Morales (2021) y la Escala de Evaluación del Desempeño Laboral de Chumpitaz (2017), ambas validadas y con altos índices de confiabilidad. Los resultados indican que el 88,9% de los enfermeros experimenta un nivel de estrés bajo, mientras que el 80,6% muestra un alto desempeño laboral. Sin embargo, el análisis de estadística mediante la prueba Tau-c de Kendall reveló una correlación débil negativa (-0,022) entre el estrés y el desempeño, no siendo significativa ($p = 0,806$). Se concluye que el estrés no influye significativamente en el desempeño laboral en esta población, los hallazgos indican que estos profesionales manejan niveles de estrés relativamente bajos y mantienen un buen desempeño en sus funciones.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between work stress and work performance in nursing professionals at the José Soto Cadenillas Hospital, Chota, during the year 2024. This was a quantitative, non-experimental, cross-sectional study. The population consisted of 40 professionals, of whom 36 participated, as four refused to participate in the study. The selection was made using census sampling. The instruments used were the Morales Work Stress Scale (2021) and the Chumpitaz Work Performance Evaluation Scale (2017), both of which are validated and have high reliability indices. The results indicate that 88.9% of nurses experience low stress levels, while 80.6% show high work performance. However, statistical analysis using Kendall's Tau-c test revealed a weak negative correlation (-0.022) between stress and performance, which was not significant ($p = 0.806$). It is concluded that stress does not significantly influence job performance in this population. The findings indicate that these professionals manage relatively low levels of stress and maintain good performance in their duties.

Keywords: Job stress, job performance, nursing professional.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El estrés ocupacional se ha convertido en un fenómeno cada vez más frecuente dentro del ámbito de la salud, especialmente entre los profesionales de enfermería. Las exigencias inherentes al entorno hospitalario, sumadas a las responsabilidades que conlleva el cuidado de pacientes en estado crítico, incrementan de manera considerable los niveles de tensión en este grupo profesional. En este contexto, el estrés ha sido asociado con una reducción del rendimiento laboral, lo cual repercute de forma negativa tanto en la calidad de los servicios ofrecidos como en el bienestar del propio personal de enfermería. [1].

Diversos estudios han evidenciado que los profesionales de la salud se ven expuestos de manera constante a múltiples factores estresores, entre ellos la prolongación de las jornadas laborales, la falta de recursos disponibles y la necesidad de tomar decisiones rápidas con repercusiones directas en la salud de los pacientes. Estas condiciones, sumadas al compromiso continuo con el cuidado de personas en estado crítico, incrementan la probabilidad de que desarrollen agotamiento emocional y síndrome de burnout, lo cual repercute de manera negativa en su desempeño ocupacional [2].

A nivel global, el personal de enfermería enfrenta una elevada carga laboral, originada principalmente por la escasez de profesionales y de recursos disponibles. Esta situación incrementa los niveles de estrés y repercute en la calidad de los cuidados ofrecidos; un ejemplo de ello se observa en España, donde se ha reportado que las enfermeras trabajan bajo una sobrecarga que compromete la seguridad de los pacientes. Para alcanzar el promedio europeo de 8,5 enfermeras por cada 1.000 habitantes, se estima necesaria la incorporación de aproximadamente 100.000 profesionales adicionales [3], esta problemática no es exclusiva de dicho país, pues se reproduce en diversas naciones, donde las condiciones laborales y personales desfavorables contribuyen al incremento del estrés.

En América Latina, particularmente en Ecuador, se ha documentado que cerca de un tercio de las enfermeras (29,8%) presenta elevados niveles de estrés, originados principalmente por la sobrecarga laboral y la presión emocional inherente al trabajo cotidiano. Esta situación no solo provoca fatiga, sino que también puede desencadenar agotamiento físico y mental, comprometiendo el bienestar personal y, en consecuencia, la capacidad de brindar una atención de calidad a los pacientes. La constante exigencia del entorno hospitalario y las demandas propias de la práctica profesional evidencian la necesidad de implementar estrategias efectivas que protejan la salud de quienes se encargan de cuidar a los demás [4].

En el ámbito peruano, diversas investigaciones han demostrado que existe una asociación significativa entre los niveles de estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería. Un estudio realizado en la Clínica San Judas Tadeo, Lima, encontró que el 52,5% de los participantes presentaban un nivel de estrés regular, mientras que el 16,3% reportaba un nivel alto. Asimismo, el 51,2% evidenció un desempeño laboral regular, visualizando una clasificación positiva moderada entre el estrés y el desempeño laboral [5]. Estos hallazgos sugieren que, a medida que aumenta el nivel de estrés, el desempeño laboral tiende a disminuir, afectando la calidad de la atención en salud.

Asimismo, en otros estudios, se ha corroborado la relación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermería. Por ejemplo, en el Hospital II Tarapoto - EsSalud, se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería [6]. Flores Mesías K [4], un estudio realizado en Hospital de Lima que el 70% de los enfermeros tenían niveles medios de estrés y que aquellos con niveles de estrés más altos tenían un desempeño laboral más bajo. Estos resultados reflejan una problemática constante en diferentes regiones, donde factores como la sobrecarga laboral, la insuficiencia de recursos y las demandas emocionales del trabajo contribuyen al incremento del estrés y consecuentemente, a una disminución en el desempeño profesional.

El Hospital José Soto Cadenillas, ubicado en la ciudad de Chota, no es ajeno a esta realidad. Dentro de esta institución de salud, los profesionales de enfermería se enfrentan a una carga de trabajo elevada, la cual se ve exacerbada por la falta de

personal y la creciente demanda de servicios médicos en la región [7]. Estas condiciones generan un ambiente propicio para la aparición del estrés laboral, que puede afectar directamente tanto a la calidad de atención prestada como al bienestar general del personal sanitario.

En este hospital, Sánchez A [8] reportó que el 52 % de los profesionales de enfermería alcanzan un buen nivel de desempeño. No obstante, persisten factores que podrían limitar el desarrollo pleno de su potencial en la atención a los pacientes. Esta situación resalta la necesidad de profundizar en el análisis de las condiciones laborales y de otros aspectos que inciden directamente en la calidad del cuidado ofrecido. Optimizar el desempeño no solo implica lograr mayor eficiencia en los servicios, sino también asegurar una atención más segura, integral y satisfactoria para quienes reciben los cuidados.

El desempeño laboral en enfermería no se limita únicamente a la ejecución correcta de procedimientos técnicos, sino que también abarca la capacidad del profesional para establecer una comunicación efectiva y brindar un trato empático tanto a los pacientes como a sus familias. Los enfermeros que experimentan estrés prolongado pueden experimentar una disminución en su capacidad para responder a situaciones críticas, lo que puede poner en peligro la seguridad del paciente y la calidad del cuidado [3]. Por lo tanto, esta investigación contribuirá a generar estrategias de intervención que permitan reducir los niveles de estrés en los profesionales de enfermería y mejorar su desempeño laboral, asegurando así una atención de calidad a los pacientes.

En este estudio se planteó la pregunta ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024?, para ello se planteó como hipótesis: existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024.

Los objetivos planteados fueron: Objetivo general, determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024; objetivos específicos, describir las

características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, identificar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas y establecer el nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas.

Los hallazgos demuestran que el 88,9% de los profesionales de enfermería revelan un grado mínimo de estrés, el 80,6% manifiesta niveles elevados de desempeño laboral. Sin embargo, la evaluación estadística mediante la prueba Tau-C de Kendall descubrió una débil correlación negativa (0,022) entre el estrés y el rendimiento, que no alcanzó significación estadística ($p = 0,806$).

Estructuralmente, el estudio está conformado por los siguientes capítulos: Capítulo I, abarca lo referente a la Introducción, donde se describe la línea y variables de investigación, además de datos estadísticos y resultados obtenidos; Capítulo II, Marco Teórico, se incluye los antecedentes, bases conceptuales y la definición de términos básicos; Capítulo III, Marco metodológico, abarca la descripción de los métodos, materiales y técnicas utilizadas en la investigación; Capítulo IV, Resultados y discusión, encontrándose la información recogida de los participantes y comparada con hallazgos de otras investigaciones; Capítulo V, Conclusiones y recomendaciones y por último las Referencias bibliográficas y Anexos.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Internacionales.

Solís L, Garza I, Moreno M (México, 2024) investigaron “Condiciones de trabajo, estrés laboral y cuidado de enfermería perdido en un hospital privado”, tuvo por objetivo determinar la relación del ambiente de trabajo y el estrés laboral con el cuidado de enfermería perdido. Estudio descriptivo y correlacional. Con una muestra de 434 del personal de enfermería que labora en hospital un privado, los resultados evidencian adecuado ambiente de trabajo está directamente asociado con bajo estrés laboral y menor cuidado de enfermería perdido esto se atribuye al déficit de recursos humanos, además, está relacionado con el ambiente laboral. Concluyeron que existe asociación negativa entre ambiente de trabajo y cuidado de enfermería, Sin embargo, el estrés laboral tuvo una asociación positiva con el cuidado de enfermería perdido [9].

Olabisi I, Taiwo A, Stephen Y, Nasamu G (Nigeria, 2024) investigó: “Impacto del estrés laboral en el rendimiento de las enfermeras de los hospitales públicos del Territorio de la Capital Federal de Nigeria”. El objetivo fue investigar cómo el estrés laboral afecta el desempeño de las enfermeras en hospitales públicos del Territorio de la Capital Federal (FCT) en Nigeria. Estudio cuantitativo, diseño no experimental, relacional y transversal, con una muestra de 311 enfermeras. Los resultados mostraron que la sobrecarga laboral afecta positivamente a la productividad, mientras que los conflictos de rol y la ambigüedad de roles afectan negativamente al rendimiento. También se observó que las relaciones positivas en el lugar de trabajo mejoran la

productividad. Concluyeron que el estrés laboral influye significativamente en el rendimiento de las enfermeras [10].

Bravo y Cabezas (Ecuador, 2023) en su investigación: “Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud en un hospital de segundo nivel en Quito”, su objetivo fue analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario. Estudio de metodología mixta, con una muestra de 25 personas entre médicos, residentes y enfermeros. Como resultado, el 64% tenía desgaste emocional a menudo; 40% insatisfacción por retribución, y 32% la insatisfacción laboral y la falta de motivación. Concluyeron que el estrés laboral, principalmente generado por la sobrecarga de trabajo y la falta de personal, tiene un impacto negativo en el rendimiento del personal [11].

Jia et al. (China, 2022) en su investigación: “Estrés de trabajo, estado de salud y presentismo en relación con el rendimiento de tareas entre la plantilla médica china durante COVID-19”. Tuvo como objetivo examinar los efectos del estrés de labores, salud y presentismo en el rendimiento del personal médico, para mejorar el rendimiento. Estudio transversal. Como resultados se evidenció: la puntuación de estrés laboral de $2,05 \pm 0,84$, la puntuación de estrés desafiante de $2,22 \pm 0,97$ y la puntuación de estrés de obstáculo de $1,85 \pm 0,84$. El estudio encontró una relación negativa significativa entre estrés laboral y desempeño de tareas. Concluyeron que, el estrés en el trabajo deteriora el desempeño de tareas del personal de salud, y esto se agrava aún más cuando el trabajador presenta problemas de salud y acude a laborar enfermo (presentismo) [12].

Alayoubi et al. (Palestina, 2022) en su investigación: “El impacto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Al-Awda”, tuvo como objetivo identificar el impacto del estrés laboral en el desempeño profesional de los trabajadores de enfermería. Estudio descriptivo y analítico, con una muestra de 60 enfermeras. Los resultados evidenciaron que el nivel de respuestas a los encuestados sobre estrés laboral fue del 68,8% y el desempeño laboral fue del 78,13%. Concluyeron que existe relación estadística directa entre estrés laboral y el desempeño laboral de

enfermería [13].

Eid Z y Mustafa A, (Egipto, 2021) investigaron: “Comportamiento de ciudadanía organizacional entre el personal de enfermería del centro sanitario General 1 de Dikimis”, tuvo por objetivo evaluar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento en el trabajo del personal enfermero. Estudio correlacional y descriptivo, con una muestra de 128 enfermeras. Los resultados mostraron que el 58,7% percibieron un nivel de comportamiento de ciudadanía organizacional alto y 41,3% un nivel moderado; como principales características del comportamiento se identificó al altruismo y virtud cívica. Concluyeron que existe una correlación moderada negativa entre estrés de labores y rendimiento de enfermeros [14].

Onofre L y Olano O, (Ecuador, 2021) estudiaron: “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.º 1, en el año 2019”, tuvo por objetivo determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Estudio correlacional, no experimental de corte transversal. Según los resultados, el ambiente organizacional tiene baja incidencia sobre el estrés y únicamente para el 30% la estructura organizacional ocasionalmente genera estrés, a su vez estilo de liderazgo resultó ser el factor más relevante en la aparición de elevados niveles de estrés 31%, el 27.5% mostró un rendimiento sobresaliente. Concluyeron que no existe una correlación estadística entre variables, no obstante, se identificaron episodios de crisis en la salida del personal que dejó la institución [15].

Gunhild et al. (Noruega, 2020) en su investigación: “Estrés institucional y desempeño laboral entre empleados del hospital”, tuvo como objetivo de investigar si el estrés institucional está vinculado con el desempeño laboral entre los empleados hospitalarios. Estudio cuantitativo, abarcó cuatro centros hospitalarios estatales noruegos, alcanzando una participación del 40%. Los resultados evidenciaron que el estrés organizacional correlacionó de manera negativa y significativa con el desarrollo de habilidades, independencia laboral

y respaldo entre colegas, aunque no mostró correlación significativa con el apoyo de los supervisores. Concluyeron que el estrés organizacional afecta desfavorablemente tanto la motivación como el rendimiento de labores del personal hospitalario [16].

Nacionales

Cieza (Lima, 2024) en su investigación: “Estrés y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia: una revisión bibliográfica”, tuvo por objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia, estudio descriptivo, retrospectivo. Los resultados muestran que el estrés en personal enfermero se divide en manifestaciones físicas, mentales y sociales, estos diversos factores que afectan su desempeño del personal enfermero de urgencias. Concluyó que hay una correlación positiva y directa entre el estrés y el rendimiento de profesionistas en el equipo de enfermería [17].

Gamarra I y Arévalo R (Lima, 2023) en su investigación: “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo”, tuvo por objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería. Estudio cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, con una muestra de 80 participantes. Los resultados evidenciaron que el 52,5% manifestaron un nivel medio de estrés, 31,3% nivel bajo y 16,3% nivel alto. Asimismo, el 51,2% con regular desempeño laboral, el 46,3% alto desempeño y el 2,5% deficiente desempeño laboral, se identificó correlación entre los aspectos psicológicos, físicos, y sociales del estrés con el desempeño laboral. Concluyeron que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería [5].

Montenegro et al. (San Martín, 2023), en su investigación: “Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú”, objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral entre los profesionales de enfermería. Estudio cuantitativo y descriptivo correlacional, con una muestra de 150 personas. Los resultados

mostraron 64% de estrés de los participantes, entre las dimensiones, también se obtuvieron niveles medios en un 65%, 96% y 95% para el área física, psicológica y social, respectivamente. El 78.7%, la variable desempeño de labores, nivel medio. Concluyeron que existe relación significativa y positiva entre el estrés laboral y el rendimiento laboral y que cualquier esfuerzo para reducir tendrá un impacto positivo en el rendimiento laboral [6].

Rojas G (Lima, 2023), en su trabajo: “Estrés laboral y su relación con el desempeño de la enfermera del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador”. Tuvo por objetivo analizar el estrés laboral y el desempeño de enfermeras en el Hospital de Emergencias. Estudio cuantitativo, Se utilizó técnica de encuesta y observación para medir estrés y desempeño profesional. Los resultados indican que existe una relación significativa entre el estrés laboral en sus dimensiones apoyo organizacional, sobrecarga laboral, conflictos laborales, fuentes extrínsecas de insatisfacción, justicia organizacional con el desempeño de los enfermeros. Concluyó que sí existe una correlación de significancia entre el estrés ocupacional y el rendimiento del personal enfermero, con un valor $p < 0.05$ [18].

Borja, Salas (Huaráz, 2022), realizaron una investigación: “Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia”, tuvo por objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID-19. Estudio correlacional no experimental con una muestra de 36 servidores de enfermería del área de emergencia. Como resultado se identificó que el 75%, 19,4% y 5,6% tuvieron un nivel de estrés bajo, medio y alto, respectivamente. En cuanto al desempeño profesional, 69,4% presentaron un nivel alto y el 30,6% un nivel bajo. Concluyeron que no existe correlación significativa entre ambas variables [19].

Cuyo L (Cusco, 2022) en su investigación: “Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas”. Tuvo por objetivo identificar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería. Estudio de tipo cuantitativo de nivel descriptivo

diseño no experimental de sub tipo correlacional de corte transversal, la muestra estuvo conformada por todos los licenciados que laboran en un Hospital. Los resultados mostraron que el 80% del personal enfermero manifestó estrés de nivel medio y el 63.3% un rendimiento regular, identificándose una correlación moderada inversa entre el estrés y rendimiento profesional. Concluyen que la existencia de una negativa correlación moderada entre dichas variables estudiadas en el personal enfermero. [20].

Morales D (Lima, 2021) en su estudio: "Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021". Tuvo por objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional. Estudio de enfoque cuantitativo, de corte transversal, nivel correlacional no experimental, con una muestra de 90 enfermeros. Los resultados evidenciaron niveles de estrés bajo, medio y alto con porcentajes de 11,1%; 34,4% y 54,4%, respectivamente, sobre el rendimiento profesional continuo el 57,8% evidenció nivel medio, 31,1% nivel bajo y únicamente 11,1% nivel alto. Concluyeron existe una correlación negativa moderada entre las variables, se considera una afectación del estrés a la productividad con el cuidado de los pacientes [21].

Flores K (Lima, 2021) en su investigación: "Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la Clínica San Felipe - Lima, 2019", tuvo por objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral. Estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 90 enfermeras. Los resultados evidenciaron; 93,3% un nivel de estrés alto, el 6,7% nivel medio, la variable desempeño laboral alcanzó, un 70% nivel alto en las enfermeras y un valor medio con un 30%. Concluyeron la presencia de correlación entre ambas variables, por lo que se plasma la necesidad de implementar medidas protectoras para el personal [4].

Machacuay J y Vera V (Callao, 2020), en su investigación: "Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020". Tuvo como objetivo de determinar la relación

entre el estrés laboral y la motivación del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced. Estudio experimental de tipo correlacional, con una muestra de 30 personas del personal de enfermería. Los resultados evidenciaron que a nivel inferencial, ambas variables presentan una relación moderada a nivel de 0,05; además del personal que tiene un alto nivel de estrés, el 20% tiene un nivel bajo de desempeño laboral. Concluyeron que el vínculo entre ambas variables es proporcional [22] .

Regionales

Puerta S (Cajamarca, 2023) desarrolló una investigación: “Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del área COVID- 19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca”, tuvo por objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral entre los participantes. Estudio cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental cuya muestra fue 26 participantes. Los resultados evidenciaron un nivel de estrés regular en el 58% de los colaboradores, seguido de un nivel alto (27%) y bajo (15%). En tanto, el nivel de desempeño laboral fue medio para el 77%, bajo y alto con un 15% y 8%, respectivamente. Concluyó que sí existe relación estadística entre las constantes investigadas [23].

Monzón M (Cajamarca, 2022) realizó una investigación: “Determinantes de salud enfermedad y desempeño laboral en profesionales de enfermería unidad de cuidados intensivos Covid - Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021”. Tuvo como objetivo describir y analizar los determinantes de salud enfermedad y su relación con el nivel de desempeño laboral. Estudio tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 63 profesionales de enfermería. Los resultados evidenciaron que los profesionales de enfermería de la UCI-COVID están formados de mujeres con 84,1%; 71,8% son menores de 40 años, 90,7% son solteras, 52,4% tienen hijos y el 60,4% son padres. Se concluye que existe un vínculo significativo entre los determinantes de salud enfermedad y desempeño laboral en los profesionales [24].

Locales

Sánchez A (Chota, 2021) realizó una investigación: “Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021”. Tuvo por objetivo de determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos. Estudio correlacional no experimental con una muestra de 62 profesionales de enfermería y 58 técnicos del Hospital. Los resultados evidenciaron que el 100% evidenció una adecuada salud mental; del mismo modo en el desempeño laboral, para ambos tipos de profesionales denotaron porcentajes similares adecuados. A nivel inferencial, no se identificó una relación significativa entre ambas variables. Concluye que ambas variables no son asociadas en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota [8].

2.2. Bases conceptuales

2.2.1. Bases teóricas

Teoría de la activación cognitiva del estrés de Meurs

Esta formulación teórica integra diversos modelos preexistentes sobre la tensión en el trabajo, incorporando avances investigativos del estrés más allá del contexto laboral. El planteamiento central propone analizar cuatro dimensiones diferentes de la tensión. Entre ellas, el estrés como estímulo activador y los elementos estresantes, que adquieren tal condición cuando el individuo se expone al factor y lo percibe como una amenaza potencial. Esta valoración estará influenciada por las vivencias previas y las expectativas de logro que posea la persona [25, 26].

En el siguiente nivel, la vivencia del estrés, es decir, la interpretación personal tanto mental como afectiva de sentirse bajo presión. Luego viene la reacción al estrés, que desde esta perspectiva se entiende como la elevación de la actividad cerebral o como un mecanismo de estimulación causado por la tensión. Asimismo, se sostiene que, en un entorno tan seguro, los procesos regulares de retroalimentación aumentarán aún más las posibilidades de que los empleados aprendan de sus experiencias laborales anteriores y así desarrollar habilidades y creencias de autoeficacia [25, 26].

2.2.2. Estrés laboral (EE)

2.2.2.1. Definición. El estrés laboral es comprendido cuando el sujeto posee carencias de recursos para abordar una dificultad en el ámbito laboral por lo que presenta una reacción física y emocional [27].

2.2.2.2. Tipos de estrés. Aquí se tiene [28]:

- ✓ **Eustrés.** Estrés positivo (bueno), ha sido fundamental en la evolución humana, ya que es necesario para llevar a cabo nuestras funciones básicas e instrumentales, requerimos cierta tensión y actividad en nuestra vida diaria.
- ✓ **Distrés.** Estrés negativo (malo) provoca agotamiento y afecta la salud, requiere la aplicación de medidas de prevención para contrarrestar su impacto negativo y prevenir sus consecuencias perjudiciales a largo plazo.

2.2.2.3. Fases del estrés. El estrés atraviesa diversas etapas desde su inicio hasta su máximo impacto, en las cuales es posible detener su efecto o permitir su desarrollo completo y sus consecuencias finales [29].

Cambronero [29] describen que el estrés experimenta tres fases:

- ✓ **Alarma.** Se refiere a la clara advertencia de la presencia de un factor estresante.

En esta fase se activa una respuesta instantánea y automática, incluye una serie de síntomas de diferente intensidad:

El organismo activa sus mecanismos protectores naturales.

Se incrementa la continuidad cardíaca.

El bazo se contrae, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos.

La sangre se redistribuye, abandonando áreas menos críticas como la piel (causando palidez) y las vísceras de los intestinos para dirigirse hacia el cerebro, los músculos, y corazón, áreas de mayor necesidad

La destreza de respirar se incrementa

Las pupilas se dilatan

La coagulación sanguínea aumenta

Incrementa los niveles (células de defensa).

- ✓ **Resistencia.** Cuando el estrés va más allá de la etapa de alerta.

En esta etapa el cuerpo busca adaptarse, superar, o enfrentar la presencia de los elementos percibidos como amenazas o agentes nocivos, lo que resulta en:

Restauración de los valores de corticoesteroides a rangos fisiológicos normales.

Resolución total de los síntomas presentes.

- ✓ **Agotamiento.** Lleva a un estado de declive marcado por la la depresión, fatiga y la ansiedad, síntomas que pueden manifestarse juntos o por separado.

En esta fase la agresión se convierte en un evento recurrente o se prolonga en el tiempo y los recursos del individuo para alcanzar un grado de adaptación adecuado resultan insuficientes, se caracteriza por lo siguiente:

Se genera alteración tisular.

Se manifiesta la enfermedad conocida como psicósomática.

2.2.2.4. Fisiología del estrés. En este apartado se evidencia que el cuerpo presenta una reacción ante un estímulo, esto es efectuado por la activación del sistema nervioso autónomo y a su vez del eje hipofisario-suprarrenal, la cual está formado por el hipotálamo, que establece un vínculo entre los sistemas nervioso y endocrino, junto con la glándula hipófisis (situada en la base del cerebro) y las glándulas suprarrenales (que se encuentran sobre los riñones y están formadas por una zona cortical y medular) [30].

El sistema nervioso autónomo regula los elementos internos y favorece el control de conductas involuntarias lo cual liberan hormonas (adrenalina y noradrenalina) que en la sangre indican procesos de excitación, inhibición o coordinan las funciones orgánicas. Estas hormonas se encargan de activar al cuerpo para prepararlo a luchar o huir e intervienen en los siguientes procesos [30].

- ✓ Expansión del iris ocular.
- ✓ Ensanchamiento de los conductos respiratorios.
- ✓ Activación de ácidos grasos, pudiendo elevar los niveles lipídicos sanguíneos (riesgo de endurecimiento arterial).
- ✓ Aumento de la coagulación.

- ✓ Intensificación del trabajo cardíaco con posible presión arterial elevada.
- ✓ Ensanchamiento vascular muscular y constricción de vasos cutáneos.
- ✓ Disminución de hormonas sexuales (estrógenos y testosterona) que influyen en caracteres sexuales masculinos secundarios.
- ✓ Supresión de prolactina, afectando el tejido mamario.
- ✓ Aumento en la generación de tiroxina, que optimiza el uso energético y la construcción proteica.

2.2.2.5. Causas del estrés laboral. Para Peiro [31] los estresores están clasificados de la siguiente forma:

- ✓ Factores de estrés provenientes del ambiente físico
- ✓ Exigencias laborales que generan tensión
- ✓ Características de las tareas del trabajo
- ✓ Estrés por la función de roles
- ✓ Relaciones interpersonales y grupales
- ✓ Desarrollo profesional
- ✓ Nuevas tecnologías

2.2.2.6. Consecuencias del estrés laboral. La presencia de situaciones estresantes impacta tanto a las personas como a las organizaciones, resultando en problemas de salud física como enfermedades cardiovasculares y musculoesqueléticas, así como en problemas sanitarios mentales como depresión, ansiedad y trastornos del sueño [32].

2.2.2.7. Modelos teóricos del estrés laboral. Los modelos que han aportado explicación y una perspectiva más contundente sobre el estrés aplicado al entorno laboral son [33]:

a) Transaccional y de afrontamiento ante el estrés: Este modelo hace referencia a que la manera en que se afronte una situación estresante estará sujeta a los recursos que cuenten y de las limitaciones que posea la persona para emplearlos.

b) Ajuste Persona-Ambiente: Se refiere a la congruencia, coincidencia o concordancia entre la persona y el entorno. La ejecución de este modelo a las

instituciones es que se cimienta en la idea de que el ajuste de los colaboradores en el ambiente de trabajo es primordial para el bienestar global.

c) Conservación de recursos: El enfoque primordial del modelo se basa en que los colaboradores buscan obtener, retener y/o salvaguardar los recursos que poseen y dichos recursos se refieren a “entidades que son principalmente valoradas por sí mismas o que actúan como mediadores para lograr fines elevadamente valorados”. De tal forma que el estrés surge cuando estos recursos se ven perjudicados, o cuando los colaboradores no pueden obtenerlos.

d) Recursos-Control-Apoyo: Este modelo expone que la tensión laboral y el posterior deterioro de la salud física y/o mental se originan cuando las elevadas exigencias laborales se combinan con un bajo control de la autoridad de decisión.

2.2.2.8. Evaluación del desempeño laboral. Es un proceso estructurado que permite comprender y valorar cómo el trabajador realiza sus funciones en el entorno laboral, esta evaluación representa una oportunidad para reconocer logros, identificar áreas de mejora y fomentar el crecimiento tanto profesional como personal del empleado; su importancia radica en que no solo beneficia a la organización, sino que también contribuye al bienestar y desarrollo de cada trabajador, promoviendo un ambiente laboral más justo y motivador [34].

2.2.2.9. Prevención del estrés en el trabajo. La oficina internacional del trabajo [3] propone las siguientes medidas:

- ✓ Implementar acciones preventivas con políticas y estrategias claras para mejorar las condiciones y organización laboral. Se deben establecer procedimientos para abordar problemas de estrés y resolver rápidamente los problemas laborales.

- ✓ Distribuir equitativamente las responsabilidades laborales entre los trabajadores para evitar cargas de trabajo excesivas que puedan afectar negativamente a algunos empleados y causar estrés laboral.

- ✓ Promover la inclusión del personal en las resoluciones vinculadas a la organización de sus funciones. Los empleados que tienen la capacidad de

gestionar cómo realizan sus tareas aumentan su satisfacción y productividad, y disminuyen el estrés laboral.

✓ Contar con un sólido respaldo social para prevenir el estrés de laborales, considerando tanto el apoyo formal como el informal. La ayuda social proporcionada por líderes, supervisores y colegas contribuye a que los empleados puedan afrontar las tensiones y presiones del trabajo.

✓ Garantizar un entorno laboral seguro, saludable y acogedor para los empleados. Esto se puede alcanzar al evaluar y controlar los riesgos ambientales con la participación activa de los trabajadores.

✓ Equilibrar adecuadamente la vida privada y el trabajo es importante para prevenir el estrés laboral y que mejoras en la organización del tiempo de trabajo son necesarias para apoyar este equilibrio. El estrés de labores se vincula con largas horas de trabajo, sistemas de turnos irregulares, y la ausencia de vacaciones pagadas y descansos.

✓ El reconocimiento en el sector de labores es crucial para evitar el estrés en el trabajo. Las instituciones pueden demostrar su reconocimiento por el trabajo bien hecho al valorar y apreciar de manera adecuada las contribuciones positivas y el rendimiento de los empleados.

✓ Mejore las probabilidades de obtener un empleo seguro al proporcionar condiciones laborales claras, salarios consistentes y beneficios, asegurando un permiso parental equitativo y protegiendo los derechos de los laboradores y sus representantes.

✓ El diálogo productivo y el flujo de data en el entorno laboral son beneficiosos tanto para los empleadores como para los empleados. La comunicación transparente favorece la cooperación entre los miembros del equipo, facilita la identificación y resolución de dificultades en el entorno laboral y contribuye a construir un ambiente positivo y cohesionado, lo que fortalece el trabajo colaborativo.

2.2.2.10. Dimensiones.

a) Factores físicos. El ejercicio profesional de la enfermería demanda un considerable esfuerzo físico. Las extensas jornadas laborales, las posturas inadecuadas mantenidas durante largos periodos y la exposición constante a riesgos biológicos y químicos en el entorno hospitalario pueden afectar de

manera significativa la salud del personal [35]. Con el paso del tiempo, la fatiga tiende a acumularse, especialmente en contextos de turnos rotativos o frente a cargas laborales excesivas, lo que disminuye la capacidad de concentración y aumenta la probabilidad de errores en la atención al paciente [36]. Frente a estos retos, resulta esencial fomentar un entorno laboral más saludable, incorporando medidas de ergonomía y pausas activas dentro de la rutina diaria, de manera que se reduzca el impacto del desgaste físico y se preserve el bienestar del profesional de enfermería.

Asimismo, trabajar en turnos nocturnos durante largos periodos puede desajustar el ritmo natural del cuerpo, afectando la calidad del sueño y reduciendo la capacidad de concentración y respuesta en el trabajo [37]. Para muchos enfermeros, la falta de descanso adecuado se convierte en una constante, lo que no solo genera cansancio extremo, sino que también eleva los niveles de estrés y cortisol, aumentando el riesgo de sufrir problemas metabólicos y cardiovasculares [37]. Estos efectos no solo afectan la salud del profesional, sino que también pueden comprometer la seguridad del paciente, ya que el agotamiento incrementa la probabilidad de accidentes y errores en la atención clínica.

El trabajo en turnos nocturnos prolongados puede alterar el ritmo circadiano del organismo, afectando la calidad del sueño y disminuyendo la capacidad de concentración y respuesta durante la jornada laboral. Para muchos profesionales de enfermería, la carencia de un descanso adecuado se convierte en una condición persistente, generando no solo fatiga extrema, sino también un incremento en los niveles de estrés y cortisol, lo que eleva el riesgo de desarrollar trastornos metabólicos y cardiovasculares [37]. Estas repercusiones trascienden la salud del propio trabajador, ya que el agotamiento incrementa la probabilidad de errores clínicos y accidentes, comprometiendo así la seguridad de los pacientes.

Por otro lado, el ejercicio de la enfermería demanda un esfuerzo físico constante, particularmente en actividades como el levantamiento y la movilización de pacientes, lo que con el tiempo puede provocar dolor y lesiones en la región lumbar y cervical [38]. Estas exigencias impactan

directamente en el bienestar del profesional, llegando a limitar su desempeño y afectar su calidad de vida. No obstante, la evidencia señala que el fortalecimiento de la musculatura y el uso de dispositivos de apoyo adecuados contribuyen de manera significativa a reducir estas complicaciones [39]. En este sentido, resulta fundamental que las instituciones de salud implementen medidas preventivas orientadas a mejorar las condiciones laborales, con el propósito de proteger la salud del personal y mitigar los efectos del estrés físico en su práctica cotidiana.

b) Factores psicológicos. El estrés laboral constituye una de las principales cargas que afronta el personal de enfermería, ya que puede desencadenar agotamiento emocional y repercutir negativamente en su desempeño profesional [40]. La atención de pacientes en estado crítico, la toma de decisiones bajo presión y la exposición continua al sufrimiento representan exigencias que, además de ser un desafío constante, pueden provocar ansiedad y síntomas depresivos [41]. Con el paso del tiempo, estas condiciones tienden a disminuir la motivación del personal, lo que repercute en la calidad del cuidado brindado y eleva el riesgo de errores en la práctica clínica, afectando tanto a los enfermeros como a los pacientes que dependen de su atención.

El síndrome de burnout constituye una de las consecuencias más severas del estrés en el personal de enfermería. Este se caracteriza por un profundo agotamiento emocional, sentimientos de desapego hacia los pacientes y la percepción de una disminución en el logro personal [42]. Su incidencia suele ser mayor en instituciones de salud donde la falta de recursos, la alta demanda asistencial y las condiciones laborales adversas intensifican la problemática [43]. Para reducir su impacto, resulta indispensable que los centros hospitalarios desarrollen estrategias de apoyo orientadas al bienestar del personal, tales como programas de autocuidado y espacios para el manejo del estrés, que favorezcan la recuperación de la motivación y la estabilidad emocional de los profesionales.

Además, sentirse valorado y respaldado en el entorno laboral es esencial para cualquier profesional, y en el caso de la enfermería esta necesidad adquiere una relevancia aún mayor. La ausencia de reconocimiento por parte de superiores o compañeros incrementa los niveles de estrés y convierte las jornadas de trabajo en experiencias más pesadas y desgastantes [44]. En contraste, la evidencia muestra que un ambiente organizacional que promueve la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo puede marcar una diferencia significativa, contribuyendo a disminuir el impacto del estrés y favoreciendo el bienestar emocional del personal de enfermería [45]. En este marco, fortalecer la resiliencia y aplicar estrategias adecuadas de afrontamiento se vuelve fundamental para proteger la salud mental y sostener un desempeño óptimo dentro del contexto hospitalario.

c) Factores sociales. Las interacciones sociales dentro del entorno laboral desempeñan un papel fundamental en la manera en que los profesionales de enfermería perciben y afrontan el estrés. La sobrecarga de trabajo, la presión ejercida por los pacientes y sus familias, así como las demandas institucionales, pueden generar tensiones y conflictos que deterioran el clima organizacional [46]. La ausencia de apoyo entre colegas y una comunicación ineficaz dentro del equipo intensifican el nivel de estrés y reducen la satisfacción laboral, lo que repercute tanto en el bienestar del personal como en la calidad de la atención brindada [47]. En este sentido, promover un ambiente de colaboración y fortalecer los vínculos entre compañeros constituye una estrategia clave no solo para mitigar el impacto del estrés social, sino también para mejorar la dinámica grupal y la experiencia profesional en su conjunto.

Asimismo, equilibrar la vida laboral y personal es un reto diario para los profesionales de enfermería. Las largas jornadas y los horarios irregulares pueden dificultar la convivencia con la familia y afectar las relaciones sociales, generando una sensación de desgaste tanto físico como emocional [48].

Diversas investigaciones han señalado que la ausencia de un equilibrio adecuado entre la vida personal y el trabajo incrementa los niveles de estrés y disminuye la motivación laboral, lo que repercute negativamente tanto en el bienestar del profesional como en la calidad del cuidado ofrecido [49]. Para contrarrestar esta situación, resulta esencial que las instituciones de salud implementen políticas orientadas a una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, así como la creación de espacios de descanso y recreación que permitan a los enfermeros recuperar energía y mantener un balance saludable entre sus responsabilidades laborales y su vida personal.

Por último, el sentirse valorado y respaldado por la institución y la comunidad hospitalaria es muy importante para lograr el bienestar y desempeño de los enfermeros. Cuando existe reconocimiento por su trabajo y un ambiente de apoyo, el estrés se reduce y la motivación aumenta, permitiéndoles desempeñar su trabajo con mayor compromiso y satisfacción [50]. La implementación de incentivos, capacitaciones continuas y programas de bienestar laboral no solo ayuda a mejorar la calidad de vida del personal, sino que también fortalece su sentido de pertenencia y reduce el impacto del estrés social [51]. En definitiva, promover un entorno hospitalario basado en el apoyo y la colaboración es clave para optimizar tanto la salud mental como el desempeño del equipo de enfermería.

2.2.3. Desempeño laboral (DL)

2.2.3.1 Definición. Es entendido como el comportamiento de un colaborador para ejecutar sus acciones y con ello la meta de la organización, este desempeño puede convertirse en una estrategia personal [52].

2.2.3.2 Factores que influyen en el desempeño laboral. Seguidamente, se enumeran los elementos que inciden en el rendimiento de labores [53]:

a) Motivación. Surge de la conexión entre una persona y su entorno. Lo que sentimos y cómo reaccionamos depende de las circunstancias que enfrentamos en cada momento y de la manera en que las interpretamos.

b) Adecuación/ambiente de trabajo. El bienestar en el entorno laboral resulta esencial, pues facilita el desempeño eficiente de las tareas asignadas. La adecuación del trabajador al puesto implica que la persona cuente con los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para cumplir con sus funciones de manera adecuada. Asimismo, es importante que exista interés y motivación hacia las características propias del cargo, ya que estos factores contribuyen a mejorar tanto el rendimiento como la satisfacción profesional.

c) Establecimiento de objetivos: Se ha consolidado como una estrategia fundamental para orientar y alinear al personal con los propósitos de la organización. Es importante que dichos objetivos cumplan con criterios de pertinencia y factibilidad, es decir, que sean medibles, alcanzables, relevantes y delimitados en un marco temporal específico.

d) Reconocimiento del trabajo: Una de las estrategias más significativas para fortalecer la motivación del personal. Con frecuencia, los trabajadores expresan que, pese a realizar un desempeño destacado, este no recibe la valoración adecuada por parte de sus superiores; en contraste, los errores, incluso los más mínimos, suelen ser percibidos y señalados con rapidez. El escenario descrito puede desalentar hasta al empleado más comprometido. Sin embargo, no cuesta nada decirle a un empleado que está haciendo un buen trabajo o mostrarle satisfacción por ello. De hecho, esto no solo motiva al empleado, sino que también lo hace sentir útil y valorado en su puesto de trabajo.

e) La participación del empleado: Cuando el colaborador interviene en la gestión y organización de sus funciones, desarrollará un mayor sentido de pertenencia y seguridad en la organización. Es más, el propio trabajador es quien mejor puede estructurar el trabajo, pues al ejecutarlo directamente, tiene la capacidad de sugerir optimizaciones o cambios más eficientes.

f) La formación y desarrollo profesional: Fomentar el progreso profesional y personal del colaborador la cual es fundamental para su rendimiento y motivación

2.2.3.3 Modelos teóricos del desempeño laboral

a. Modelo teórico de Campbell. Se fundamenta en la exigencia de evaluar el comportamiento laboral de forma integral, siendo una de las bases conceptuales para el estudio del rendimiento profesional debido a su naturaleza multifactorial, busca identificar los criterios fundamentales para medir la efectividad y así desarrollar planes estratégicos orientados al logro de objetivos, sus elementos representan el esquema subyacente del desempeño en cualquier contexto [54].

b. Modelo teórico de la motivación de Maslow. El marco conceptual de las necesidades analiza los requerimientos individuales para una vida plena, particularmente en el entorno profesional. El autor describe una secuencia ascendente: necesidades biológicas (alimento, agua, cobijo), necesidades de protección, necesidades de vínculo social, necesidades de valoración y necesidades de realización personal [55].

2.2.3.4 Evaluación del desempeño laboral

a) Definición. Se orienta a un desarrollo integral de la valoración del personal, este se enfoca en potencializar las oportunidades de mejorar para llevar la organización a un siguiente nivel [56].

b) Objetivo. El propósito es evaluar sistemáticamente cómo cada individuo se desenvuelve en su puesto y sus potenciales de crecimiento en el futuro. Asimismo estimular o valorar el mérito, el desempeño y las competencias de un individuo [57].

c) Importancia. La medición del rendimiento es un instrumento importante para caracterizar los perfiles de los profesionales e identificar brechas en saberes, destrezas y actitudes que pueden ser desarrolladas y mejoradas a través de tácticas de enseñanza-aprendizaje.

Además, la evaluación del desempeño puede contribuir a implementar estrategias para el crecimiento de los profesionales, lo que puede mejorar la calidad del trabajo y, en el caso de las enfermeras de hospital, la calidad de la atención prestada a los usuarios. También puede proporcionar una gestión

alineada con los objetivos estratégicos corporativos y los deseos individuales [58].

d) Beneficios. Si se planifica, coordina y desarrolla adecuadamente, el programa de desempeño del personal puede tener beneficios a cortos, medianos y largos plazos puede tener beneficios para las personas [59].

Para el gerente

- ✓ Evaluar el rendimiento de los empleados, utilizando criterios objetivos.
- ✓ Tomar medidas para la mejoría del nivel de rendimientos de sus empleados
- ✓ Notificar con sus empleados para hacerles entender que la estimación del rendimiento es un sistema imparcial que les permite conocer cómo están desempeñándose [59].

Para el subordinado

- ✓ Comprende el comportamiento del colaborador y su rendimiento laboral.
- ✓ Identifica las perspectivas de su jefe en relación a su desempeño y, a través de la evaluación de este, identifique sus fortalezas y debilidades.
- ✓ Identifica las acciones de implementación para mejorar su rendimiento, como programas de capacitación y desarrollo. También debes conocer las responsabilidades que el subordinado debe asumir por su cuenta, como corregirse, dedicarse más, prestar más atención al trabajo y tomar cursos por iniciativa propia.
- ✓ Se autoevalúa y desarrolla el fortalecimiento personal.

Para la organización

- ✓ Valora el talento humano en diferentes plazos definiendo su contribución.
- ✓ Detecta al personal que requiere actualización y/o mejora en ciertas áreas de desempeño e identifica a los empleados preparados para ascender.
- ✓ Impulsa su política de Recursos Humanos al brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo personal a sus empleados, incentivando la productividad y la mejoría de los vínculos laborales.

2.2.3.5 Responsabilidades. En función de la política de recurso humano adoptado por la organización, la responsabilidad de evaluar el rendimiento puede asignarse al directivo, a los propios individuos, al individuo y a su

directivo en conjunto, al equipo, al departamento de gestión de Recursos Humanos o a un comité de evaluación del rendimiento. Cada una de estas opciones implica una filosofía de actuación [60].

- ✓ El Gerente. Es quien asume las responsabilidades y el rendimiento de sus subordinados previa evaluación.
- ✓ La propia persona. En las instituciones con mayor democracia, el individuo tiene la responsabilidad de su rendimiento y de evaluar su propio desempeño.
- ✓ Individuo y el gerente. En la actualidad, la compañía busca optimizar procesos y dinamizar la organización es por ello que el APO (administración por objetivos) permite revitalizar el proceso administrativo en su asunto de implementación.
- ✓ El equipo de trabajo. Conjunto de personas vinculadas con la evaluación de personal para optar por medidas de mejora continua.
- ✓ El área de recursos humano. Área de soporte en la gestión de los Recursos Humanos y responsable de optimizar el desempeño de los individuos.
- ✓ La comisión de evaluación. Conglomerado de sujetos elegidos para evaluar de manera idónea e integrativa las potencialidades y características por mejorar del personal.
- ✓ Evaluación de 360°. Este tipo de evaluaciones es objetivada a toda la institución y por ende al personal, es así que de forma circular se tiene un performance del vínculo con su espacio.

2.2.3.6 Dimensiones

a) Competencias cognitivas. Las competencias cognitivas desempeñan un papel clave en el ejercicio profesional de la enfermería, ya que permiten tomar decisiones acertadas y resolver problemas en contextos hospitalarios que exigen rapidez y precisión. No obstante, el estrés laboral puede deteriorar de manera progresiva las funciones cognitivas, reduciendo la capacidad de análisis, la atención y la memoria, lo que repercute directamente en la calidad del cuidado que se brinda [61]. La presión emocional constante y las altas exigencias propias del entorno hospitalario generan un desgaste mental significativo, dificultando la toma de decisiones oportunas y comprometiendo la seguridad del paciente [62].

Para garantizar una atención de calidad, es indispensable que los profesionales de enfermería mantengan actualizados sus conocimientos teóricos y prácticos, de modo que sus intervenciones se sustenten en la mejor evidencia científica disponible. Sin embargo, la exposición prolongada al estrés puede afectar la capacidad de adquirir nueva información y consolidar aprendizajes, dificultando la actualización continua en protocolos y guías clínicas [63]. Asimismo, la sobrecarga laboral y la presión constante del entorno asistencial pueden ocasionar bloqueos mentales que limitan el análisis crítico y entorpecen la toma de decisiones efectivas en la práctica cotidiana [64].

Para mitigar los efectos del estrés sobre las competencias cognitivas, resulta esencial promover estrategias de afrontamiento y reforzar la formación continua del personal de enfermería. La evidencia científica demuestra que el entrenamiento en técnicas como mindfulness y la adecuada gestión del tiempo favorecen la concentración y reducen el agotamiento mental en estos profesionales [65]. Del mismo modo, la creación de espacios adecuados para el descanso y una distribución equilibrada de la carga laboral contribuyen a preservar las funciones cognitivas, lo que se traduce en un mejor desempeño y en la provisión de cuidados de mayor calidad para los pacientes.

b) Competencias actitudinales y sociales. Las competencias actitudinales y sociales en enfermería son esenciales para construir relaciones interpersonales efectivas y asegurar una atención verdaderamente centrada en el paciente. Sin embargo, el estrés laboral puede desencadenar irritabilidad, desmotivación y dificultades de comunicación con los pacientes, sus familias y el propio equipo de salud, lo que repercute de manera negativa en la dinámica asistencial [66]. El desgaste emocional y la sobrecarga de trabajo reducen la capacidad de empatía y limitan la colaboración entre los integrantes del equipo, generando un clima laboral tenso y afectando la calidad de los servicios brindados [67].

El estrés crónico en los profesionales de enfermería se ha asociado con un incremento de los conflictos interpersonales y con una menor identificación hacia los valores institucionales [68]. Factores como la sobrecarga de trabajo, la insuficiencia de personal y la falta de reconocimiento generan con frecuencia sentimientos de frustración profunda, que repercuten de manera directa en la actitud y el desempeño cotidiano del trabajador. Cuando no se aplican estrategias eficaces de gestión para afrontar estas circunstancias, sus consecuencias tienden a intensificarse, favoreciendo un ambiente laboral tenso y disminuyendo de forma considerable la satisfacción en el ejercicio profesional [69].

Para fortalecer las competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, resulta esencial que las instituciones implementen estrategias enfocadas en la adecuada gestión del estrés. Iniciativas como la capacitación en habilidades de comunicación, el acceso a programas de apoyo psicológico y la organización de actividades de integración han mostrado ser eficaces para favorecer un clima laboral saludable. Del mismo modo, promover un entorno basado en la colaboración y reconocer el esfuerzo del equipo no solo contribuye a disminuir los niveles de tensión, sino que también refuerza el compromiso y la motivación de los profesionales de la salud [70].

c) Competencias de capacidad y técnica. Las competencias técnicas en enfermería son un pilar fundamental para asegurar la seguridad y la calidad de los cuidados otorgados a los pacientes. Sin embargo, la exposición continua al estrés laboral puede deteriorar estas capacidades, incrementando la probabilidad de errores durante la ejecución de procedimientos clínicos y reduciendo la eficiencia en la prestación de los servicios [71]. La evidencia científica señala que los altos niveles de estrés se asocian con una menor precisión en la coordinación motora y en la destreza manual, lo que compromete directamente la seguridad en la administración de medicamentos y en la realización de procedimientos invasivos [72].

El estrés no solo afecta el bienestar emocional del personal de enfermería, sino que también puede influir en su desempeño técnico, reduciendo su

eficiencia operativa. La fatiga física y mental provocada por el estrés prolongado puede disminuir la resistencia y ralentizar la ejecución de tareas, lo que podría derivar en demoras en la atención y un mayor riesgo de incidentes clínicos [72]. De igual manera, la presión asistencial constante y la multiplicidad de responsabilidades pueden favorecer descuidos en la correcta aplicación de los protocolos de seguridad, lo que repercute tanto en la calidad del servicio como en la protección del paciente [73].

Para fortalecer las competencias técnicas y reducir el impacto del estrés en el desempeño del personal de enfermería, es indispensable que las instituciones implementen estrategias organizacionales eficaces. Entre las más relevantes se incluyen la supervisión continua, la capacitación en técnicas de gestión del estrés y el suministro oportuno de recursos, medidas que han demostrado ser fundamentales para optimizar la práctica asistencial [73]. Asimismo, la implementación de programas de simulación clínica y entrenamientos en escenarios de alta exigencia ha favorecido una mejor capacidad de respuesta ante situaciones críticas, reduciendo los efectos negativos del estrés en el rendimiento profesional. Además, establecer turnos laborales equilibrados y fomentar el autocuidado contribuyendo significativamente a garantizar tanto la eficiencia en el servicio como la seguridad del paciente [74].

2.3. Definición de términos básicos

- a) Desempeño laboral.** Está descrito por la conducta laboral de un colaborador en consecución de la meta establecida por una organización [52].
- b) Estrés laboral.** Es comprendido cuando el sujeto posee carentes recursos para abordar una dificultad en el ámbito laboral por lo que presenta una reacción física y emocional [27].
- c) Profesional de Enfermería.** Profesional universitario de la salud autorizado para ofrecer servicios de enfermería [75]
- d) Salud.** La OMS indica que la salud es una fase de bienestar integral de tipo mental, físico y social la cual no amerita exclusivamente a la ausencia de enfermedad. Aunque, esta definición ha sufrido algunas controversias es la que se considera actualmente [76].

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

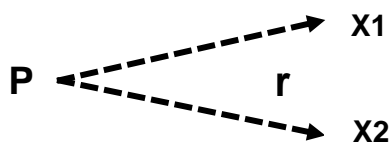
3.1. **Ámbito de estudio.**

El estudio se desarrolló en el distrito y provincia de Chota, Región Cajamarca, específicamente en el HJSC situado en el Jr. Ezequiel Montoya N° 718. Este Hospital, adscrito al Ministerio de Salud (MINSA) está categorizado como II-1, ofrece su cartera de servicios la cual dispone de un enfoque integral de salud en el proceso de la prevención, promoción recuperación y rehabilitación en los diversos departamentos: consulta, emergencia, consultas externas y hospitalización. Cuenta con los servicios de Triage, tópicos de medicina, cirugía, traumatología, pediatría y ginecología, unidades de observación varones y mujeres, unidad de trauma shock y como unidad de apoyo unidad de seguros SIS y caja, brinda atención integral a usuarios de las jurisdicciones de Chota, Hualgayoc, Santa Cruz y Cutervo [77].

3.2. **Diseño de investigación.**

De enfoque cuantitativo, puesto que su intención fue representar la realidad utilizando mediciones objetivas mediante el uso de análisis estadísticos. Aunado a ello, se utilizó un diseño no experimental, porque no se ha manipulado la variable y transaccional dado que los datos han sido obtenidos por única vez [78]

Esquema de investigación.



- P = Población
- X1 = Estrés laboral
- r = Relación entre X1 y X2
- X2 = Desempeño laboral

3.3. Hipótesis.

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.

3.4. Población, muestra y unidad de estudio

- **Población:** De acuerdo con Sampieri [79], la población se refiere al grupo de personas que comparten ciertas características y sobre las cuales se busca obtener información para responder a los objetivos del estudio. En esta investigación, la población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería, de los cuales participaron 36, ya que 4 se negaron a participar en el estudio.
- de enfermería que desempeñan su labor en los servicios de medicina, emergencia, cirugía, pediatría y consultorios externos.
- **Muestra:** Por ser una población pequeña y asequible se consideró muestra censal.
- **Unidad de estudio:** Conformado por cada uno de los profesionales de la salud que laboran en este nosocomio.

Criterios de inclusión:

- Licenciados en enfermería nombrados de los servicios de Medicina, Pediatría, Cirugía, Centro Quirúrgico, Emergencia y Consultorios Externos.
- Licenciados en enfermería que se encuentren laborando al momento del acopio de data.
- Licenciados en enfermería que firmen el consentimiento informado.
- Licenciados en enfermería que acepten participar del estudio.

Criterios de exclusión:

- Licenciados en enfermería en periodo vacacional.
- Licenciados en enfermería que se encuentren de permiso.
- Licenciados en enfermería que se nieguen a participar.
- Licenciados en enfermería que rechace firmar la autorización voluntaria.

3.5. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores		Valor final
Estrés laboral	El estrés laboral se define como la respuesta de una persona a estímulos ambientales externos [80].	Factores Físicos	- Carga laboral.	- Pregunta: 5	Alto: 55-72 Medio: 37-54 Bajo: 18-36
			- Horarios nocturnos	- Pregunta: 6	
			- Ambiente físico	- Pregunta: 2	
			- Materiales insuficientes	- Pregunta: 1	
			- Riesgos químicos y biológicos	- Pregunta: 4	
			- Ruido de equipo	- Pregunta: 3	
		Factores Psicológicos	- Muerte y sufrimiento	- Pregunta: 7 y 8	
			- Preparación insuficiente	- Pregunta: 9	
			- Falta de apoyo en las actividades	- Pregunta: 10	
			- Grado de responsabilidad	- Pregunta: 11	
			- Tiempo para realizar actividades	- Pregunta: 12	
		Factores Sociales	- Problemas con los miembros de equipo	- Pregunta: 13	

			- Contactos sociales	- Pregunta: 15 y 17	
			- Clima de la organización	- Pregunta: 16	
			- Falta de apoyo del jefe	- Pregunta: 14	
			Trabajo en equipo	- Pregunta: 18	
Desempeño Laboral	Se define como una serie de acciones realizadas por los empleados para lograr el objetivo de la organización basándose en su autorreconocimiento y los resultados de estos comportamientos [81] .	Competencias cognitivas	- Espíritu emprendedor e innovador	- Preguntas: 1 - 2	Alto = 43 - 63 Medio = 22 - 42 Bajo = 0 - 21
			- Solución de problemas	- Preguntas: 3 – 4	
			- Capacidad de organización y planificación	- Preguntas: 5 – 6 - 7-8	
		Competencias actitudinales y sociales	- Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente	- Preguntas: 9- 10 - 11-12	
			- Compromiso ético	- Preguntas: 13 – 14	
			- Trabajo en equipo	- Preguntas: 15	
		Competencias de capacidad y técnica	- Hábitos de pensamiento	- Preguntas: 16 – 17	
			- Actitud frente al trabajo	- Preguntas: 18 – 19 - 20 - 21	

3.6. Descripción de la metodología

3.6.1. Métodos.

Técnica y estrategias de recolección de datos

Encuesta: Esta técnica se ejecutó en forma personal, presencial, abierta, autoadministrada (llenada por los participantes), anónima y asincrónica [82], luego de conocer las implicancias del estudio conocido como consentimiento informado (anexo 01).

Procedimiento de recolección de datos

Se hizo la solicitud de permiso al director y jefatura de enfermería para poder ingresar a los diferentes servicios donde laboran los enfermeros nombrados, posteriormente se seleccionó la población teniendo en cuenta los criterios de la muestra antes mencionados para la distribución de las encuestas.

3.6.2. Materiales

Instrumentos de medición

Se incluyó “La escala de Estrés Laboral, Morales, D [21] para recolectar información sobre los niveles estrés y una escala de “Evaluación del Desempeño Laboral” validado por Chumpitaz, J [83] en Lima en el año 2017.

La escala de Estrés laboral está formada por 18 preguntas (ítems) que valoran el nivel de estrés, distribuidos en 3 dimensiones: factores físicos (6 preguntas), factores psicológicos (6 preguntas) y factores sociales (6 preguntas). El valor de las preguntas se calcula mediante escala de Likert, según intensidad y frecuencia de los mismos de 1 a 4 puntos: nunca (1), algunas veces (2), frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4).

La escala de “Evaluación del Desempeño Profesional” de Chumpitaz [83], que se calcula mediante escala de Likert, según intensidad y frecuencia de los mismo de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3); consta de 21 preguntas (ítems), distribuido en 3 dimensiones: competencias cognitivas (8 preguntas), competencias actitudinales y sociales (7 preguntas) y competencias de capacidad técnica (6 preguntas).

Validación y confiabilidad del cuestionario y escala

La escala de Estrés Laboral, Morales, D [21] realizó bajo el proceso de validación y confiabilidad en profesionales de enfermería de UCI en el año 2021, en Lima, donde demuestra que este instrumento tiene validez y confiabilidad suficiente. Esta validez por criterio de jueces arroja un consenso del 100% aceptación de los 18 ítems y una confiabilidad con el coeficiente Cronbach de 0.901 simbolizando una confiabilidad aceptable.

Para la escala de “Evaluación del Desempeño Profesional” de Chumpitaz [83], se implementó la metodología de análisis de coherencia y uniformidad interna para determinar la confiabilidad, obteniendo un índice Cronbach de 0,924, lo que confirmó su robustez y fiabilidad.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

Posterior al reclutamiento de la data, las respuestas fueron recolectadas en un Excel tabulada, las mismas que han sido ingresadas a (SPSS) v.29.0. En ese software se ejecutó el tratamiento estadístico que ha ayudado a concretar los planes de la investigación.

En esta investigación se aplicó el análisis estadístico no paramétrico Tau-c de Kendall para examinar la relación entre el nivel de estrés y el rendimiento profesional del personal de enfermería. Esta prueba resulta especialmente adecuada para el estudio de variables de tipo ordinal, ya que permite determinar tanto la fuerza como la dirección de la asociación en conjuntos de datos categóricos caracterizados por distribuciones no normales y presencia de empates frecuentes. Los resultados obtenidos arrojaron un coeficiente Tau-c que posibilitó interpretar con mayor exactitud el grado de correlación entre las variables analizadas, aportando evidencia sobre cómo el estrés laboral influye en el desempeño de los profesionales de enfermería en el contexto del Hospital José Hernán Soto Cadenillas. La utilización de este método estadístico asegura la pertinencia y solidez del análisis, dado que respeta la naturaleza de los datos y se ajusta a los objetivos planteados en el estudio.

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

Este estudio se rige por los principios éticos: Autonomía, asegura que cada participante tenga la libertad de decidir, de manera informada y voluntaria, si desea formar parte del estudio, para lo cual se les proporcionará un consentimiento informado claro y detallado sobre los objetivos, procedimientos, beneficios y posibles riesgos. La beneficencia, busca que esta investigación aporte conocimientos valiosos que contribuyan a mejorar tanto la salud mental como el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. La no maleficencia, garantiza que ningún participante sufra daño físico o psicológico, asegurando la protección de su bienestar y la confidencialidad de la información proporcionada. Por último, el principio de justicia, vela porque todos los profesionales de enfermería tengan igualdad de oportunidades para participar, sin ningún tipo de discriminación [84].

El rigor científico demostró la calidad con la que se llevó acabo el presente trabajo investigativo, por lo que se ha tenido en cuenta la confidencialidad entre participante e investigador de los datos proporcionados; la credibilidad que indica que los datos son auténticos; la confirmabilidad, bajo este criterio los resultados de la investigación han sido interpretados y analizados con total imparcialidad; y la transferibilidad o aplicabilidad para que el proceso de investigación pueda ser replicado con otras poblaciones [85].

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Describir las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024

Características		N	%
		(36)	(100,0)
Edad	30 a 39 años	5	13,9
	40 a 49 años	15	41,7
	50 a 59 años	8	22,2
	60 a más años	8	22,2
Género	Femenino	26	72,2
	Masculino	10	27,8
Estado civil	Soltera(o)	13	36,1
	Casada(o)	23	63,9
Años de servicio	< a 10 años	1	2,8
	10 a 19 años	27	75,0
	20 a 29 años	5	13,9
	30 a 39 años	3	8,3
Servicio en el que labora	Centro quirúrgico	7	19,4
	Pediatría	5	13,9
	Emergencia	5	13,9
	Consultorio	5	13,9
	Sala de operaciones	5	13,9
	Medicina	4	11,1
	Central	2	5,6
	Otros*	3	8,3
Características		N	%
		(36)	(100,0)
Edad	30 a 39 años	5	13,9

* Cirugía (1), alojamiento conjunto (1) e inmunizaciones (1).

Fuente: características sociodemográficas, 2024.

La Tabla 1 detalla las características sociodemográficas de los profesionales del HJSC, Chota. Predomina el grupo de 40 a 49 años (41,7%) y las mujeres (72,2%). La mayoría son casados (63,9%) y el 75% tiene entre 10 y 19 años de trabajo. Los servicios con mayor representación son el centro quirúrgico (19,4%) y pediatría, emergencia, consulta externa y sala de operaciones, con igual proporción (13,9%). Esto refleja una población con experiencia significativa y predominio femenino.

Los hallazgos obtenidos son concordantes con Borja Chuqui [17] en Huaráz en el año 2022, donde también predominó el género femenino entre el personal de enfermería (63,9%) y se identificó un rango etario de 25 años a más de 55 años. De manera similar, Monzón [18] reportó que el 84,1% de los profesionales de enfermería en su estudio eran mujeres. Por otra parte, Gamarra Causto [13] en Lima en el año 2023, destacó que la mayor parte de enfermeros presentaba una antigüedad laboral superior a 10 años.

La combinación de años de experiencia y edad puede tener un impacto importante en el nivel de compromiso de los profesionales con la institución. Estudios anteriores han señalado que, a medida que los años de servicio aumentan, es posible que la motivación disminuya, en parte debido a la rutina laboral y a la falta de oportunidades para seguir creciendo profesionalmente. Esto resalta la importancia de generar incentivos que mantengan el interés y la satisfacción del personal a lo largo de su desarrollo profesional [85].

Este escenario resalta la importancia de poner en marcha estrategias que mantengan viva la motivación y el compromiso del personal con más años de servicio. Ofrecer programas de formación continua y brindar oportunidades de crecimiento dentro de la institución no solo fortalecería su desarrollo profesional, sino que también ayudaría a renovar su entusiasmo y sentido de pertenencia en el entorno laboral.

El hecho de que el 72,2 % del personal de enfermería corresponda al sexo femenino refleja una tendencia histórica dentro de la profesión. No obstante, esta marcada presencia también plantea desafíos relevantes, como la

persistencia de brechas salariales y la baja representación de mujeres en cargos de liderazgo. A pesar de constituir la mayoría en el sector salud, muchas enfermeras continúan enfrentando obstáculos para acceder a posiciones directivas y, en numerosos casos, perciben remuneraciones inferiores en comparación con sus colegas varones. Esta realidad evidencia la necesidad de impulsar políticas que promuevan la equidad de género y garanticen un reconocimiento justo al trabajo desempeñado [86].

Las desigualdades existentes pueden repercutir de manera negativa en la satisfacción laboral y con el tiempo, incidir en el desempeño del personal de enfermería. Ante esta realidad, resulta imprescindible promover políticas orientadas a la igualdad de género, que aseguren condiciones equitativas y otorguen un reconocimiento justo al aporte de cada profesional. De este modo, se favorece la construcción de un entorno de trabajo más motivador, inclusivo y basado en la justicia social.

En contraste, el desempeño en áreas críticas como cirugía, pediatría o emergencia supone una exposición permanente a escenarios de elevada presión y alta demanda asistencial. Estas condiciones incrementan la sobrecarga laboral y pueden derivar en un desgaste tanto físico como emocional, que con el tiempo repercute en la calidad de los cuidados proporcionados. La literatura científica ha documentado que factores como el sufrimiento de los pacientes, la pérdida de vidas y la intensidad de las exigencias propias de estos servicios constituyen algunas de las principales fuentes de estrés en el personal de enfermería. Este panorama pone de relieve la necesidad de implementar medidas de apoyo y estrategias específicas para el manejo del estrés en estos profesionales [87].

Para mitigar los efectos negativos del estrés en el personal de enfermería, resulta esencial implementar medidas orientadas a equilibrar la carga de trabajo, promover un entorno laboral basado en el apoyo mutuo entre colegas y líderes, y facilitar herramientas eficaces para la gestión del estrés. Este tipo de intervenciones no solo fortalecen el bienestar físico y emocional del

profesional, sino que también garantizan la continuidad de una atención segura y de calidad para los pacientes.

4.2. Identificar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.

Tabla 2. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.

Estrés laboral	N°	%
Bajo	32	88,9
Medio	4	11,1
Alto	0	0,0
Total	36	100,0

Fuente: Escala de estrés laboral, 2024.

La Tabla 2 evidencia que el 88,9% de los profesionales presenta un nivel de estrés bajo y solo un 11,1% un nivel medio. No se registraron casos de estrés alto. Este hallazgo es positivo, ya que la gran mayoría del personal profesional parece manejar adecuadamente el estrés en el trabajo, lo cual es beneficioso tanto para su bienestar personal como para el ambiente laboral del hospital.

Estos resultados encontrados son parecidos con los Borja Chuqui y Salas Lirio [19] en Huaráz en 2022, donde el 75% de los enfermeros también reportaron un nivel bajo de estrés y a los de Sánchez A [8] en 2021, quien indicó una salud mental muy buena (100%) en los profesionales de enfermería.

Sin embargo, difieren con estudios realizados por Machacuay J, Vera G, [22] en el Callao en el 2020 quienes encontraron alto nivel de estrés, con Montenegro et al. [6], en el Hospital II Tarapoto, en San Martín, en el año 2023, quienes reportan un 64% de estrés laboral a nivel medio. Asimismo, en Cusco, Mamani [20], en el año 2022 reportó que el 80% de los enfermeros presentaron estrés medio. En Cajamarca Puerta G [23], encontró un nivel de

estrés regular en el 58% de los colaboradores; estos resultados, sugieren una menor prevalencia de estrés en Chota y la región, lo cual podría estar influenciado por factores organizacionales o laborales específicos.

Los bajos niveles de estrés laboral encontrados en los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas podrían deberse a una gestión organizativa eficiente y condiciones laborales favorables. Aspectos como una carga de trabajo bien distribuida, roles claramente definidos y un ambiente laboral positivo juegan un papel clave en la percepción del estrés. Investigaciones previas han demostrado que la sobrecarga de trabajo y los conflictos interpersonales son factores que contribuyen significativamente al estrés en el personal de enfermería [88]. Por ello, la ausencia o reducción de estos elementos dentro del hospital podría explicar por qué el personal experimenta menores niveles de estrés en comparación con otras instituciones de salud.

Además, contar con programas de apoyo psicológico y capacitaciones en manejo del estrés puede ser clave para fortalecer la resiliencia de los profesionales de enfermería. Fomentar estrategias efectivas para afrontar situaciones de alta demanda y promover un sentido de propósito en el trabajo ayuda a reducir la percepción de estrés. La disponibilidad de estos recursos en el hospital no solo contribuye a mejorar el bienestar del personal, sino que también influye positivamente en la calidad de la atención que reciben los pacientes, creando un entorno más saludable y equilibrado para todos.

4.3. Establecer el nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.

Tabla 3. Nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.

Desempeño laboral	N°	%
Bajo	1	2,8
Medio	6	16,7

Alto	29	80,6
Total	36	100,0

Fuente: Escala de evaluación del desempeño laboral, 2024.

La tabla 3 muestra que el 80,6% de los profesionales presenta un nivel de desempeño laboral alto, lo que indica un excelente rendimiento general en sus funciones. El 16,7% tiene un desempeño de labores medio y solo el 2,8% muestra un desempeño laboral bajo. Estos resultados sugieren que la mayoría del personal de enfermería mantiene un alto nivel de eficacia en su trabajo.

Estos resultados son parecidos con estudios reportados en otras zonas geográficas. Por ejemplo, el estudio de Gamarra Causto [5] en Lima en el año 2023 evidenció que el 46,3% de los enfermeros mostró un alto desempeño, mientras que el 51,2% presentó un desempeño laboral regular. Para Sánchez A [8], en 2021, quien indicó desempeño laboral bueno (52%) en los profesionales de enfermería. Similarmente Montenegro Molocho DN, Ramírez Gómez G, Troya Palomino D. [6]. en Tarapoto, el 78,7% de los enfermeros tuvo un nivel alto de rendimiento laboral. En Cusco, Cuyo Mamani LM. [20], un 63,3% de los profesionales también presentó un nivel de desempeño regular. Por tanto, mientras que en Chota se observa un porcentaje mayor de alto desempeño, en otras regiones predominan los niveles medios y regulares, probablemente influenciados por factores locales y organizacionales.

Los profesionales de enfermería de este hospital han demostrado un alto nivel de desempeño laboral, lo que puede estar relacionado con diversos factores tanto personales como del entorno. Uno de los aspectos clave es su fortaleza mental, entendida como la capacidad de mantener un rendimiento óptimo incluso en situaciones de alta presión y adaptarse de manera positiva a los desafíos. Investigaciones han demostrado que aquellos trabajadores con una mayor fortaleza mental tienden a experimentar menos estrés y como resultado, logran un mejor desempeño en sus funciones [89]. Esta resiliencia permite enfrentar las exigencias diarias con mayor eficacia, garantizando así una atención de calidad y manteniendo altos estándares en el trabajo.

La motivación en el trabajo constituye un factor decisivo en el rendimiento de los profesionales de enfermería, pues incide de manera directa en su nivel de compromiso y en la productividad alcanzada. Esta puede manifestarse de forma intrínseca, cuando proviene de la satisfacción personal y del sentido de logro generado por la labor asistencial, o de manera extrínseca, cuando está determinada por estímulos externos como el reconocimiento, la remuneración económica o las oportunidades de desarrollo profesional. En un estudio llevado a cabo en el Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque se evidenció que el 45,1% de las enfermeras con elevada motivación alcanzaban un desempeño eficiente en sus funciones [90]. Estos hallazgos subrayan la relevancia de implementar programas de incentivos y ofrecer posibilidades de capacitación y crecimiento, ya que el fortalecimiento de la motivación no solo optimiza el rendimiento individual, sino que además repercute favorablemente en la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

Finalmente, las condiciones laborales favorables en el hospital juegan un papel importante en el buen desempeño del personal de enfermería. Tener un ambiente de trabajo que fomente la colaboración, proporcione los recursos necesarios y distribuya la carga en el trabajo de manera equitativa es fundamental para el bienestar y la eficiencia del equipo. Diversos estudios han demostrado que la ausencia de factores estresantes, como la sobrecarga de trabajo y los conflictos interpersonales, se asocia con una mayor satisfacción laboral y un mejor rendimiento profesional [91]. Por ello, es fundamental que las instituciones de salud sigan fortaleciendo sus políticas organizacionales y promoviendo un entorno de apoyo que garantice el crecimiento y la estabilidad de sus profesionales de enfermería.

4.4. Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.

Tabla 4. Estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del HJSC, Chota 2024.

Desempeño laboral		
Alto	Medio	Bajo

Estrés laboral	Medio		Alto		Bajo	
	N	%	N	%	N	%
Medio	3	8,3	1	2,8	0	0,0
Bajo	26	72,2	5	13,9	1	2,8

Fuente: Escala de estrés y desempeño laboral, 2024

PRUEBA ESTADÍSTICA

Estrés laboral/ Desempeño Laboral	Valor	Significación
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	-0,022	0,806

La Tabla 4 muestra que el estrés bajo se asocia predominantemente con un desempeño laboral alto (72,2%). Los niveles medios de estrés también se relacionaron con un desempeño alto (8,3%), pero no se registraron desempeños bajos asociados a estrés medio o alto. Además, el 13,9% de los profesionales con bajo estrés tienen un desempeño medio, comparado con el 2,8% con estrés medio. Solo un 2,8% de los profesionales con bajo estrés tienen un desempeño bajo. Estos resultados sugieren que un bajo nivel de estrés está asociado con un mejor desempeño laboral, lo cual es un indicador importante para la gestión del bienestar y la productividad en el entorno hospitalario.

El análisis de la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral mediante la Tau-c de Kendall arrojó un valor de -0,022, lo que indica una correlación negativa muy débil y prácticamente inexistente entre estas variables. Además, el p-valor de 0,806 sugiere que esta correlación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, no se puede concluir que exista una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el grupo de profesionales de enfermería analizado. Esto sugiere que, el nivel de estrés laboral no parece tener un impacto directo sobre el desempeño laboral. Este resultado contrasta con estudios como el de Gamarra Causto [5] en Lima, donde se encontró una relación positiva moderada ($Rho = 0,471$) entre estas

variables y el de Cuyo Mamani [20] en Cusco, que reportó una relación negativa moderada ($Rho = -0.665$). Estas discrepancias pueden deberse a factores contextuales, como la carga laboral o el entorno laboral en cada hospital, subrayando la importancia de adaptar las intervenciones para mitigar el estrés según las condiciones locales de trabajo

El análisis de los hallazgos del presente trabajo investigativo no evidenció una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería (Tau-c de Kendall = $-0,022$; $p = 0,806$), destacándose que el 72,2% de los profesionales con bajo nivel de estrés también presentaron un bajo desempeño. La única investigación que reportó una ausencia de relación significativa fue la de Sánchez [8]. En el año 2023, realizada en el mismo HJSC, donde se concluyó que no existía relación entre la salud mental y el desempeño laboral ($p = 0,163$). Este hallazgo subraya un patrón de desconexión entre las variables relacionadas con el estrés o la salud mental y el desempeño en esta institución en particular. Esto sugiere la posibilidad de factores organizacionales o contextuales que podrían influir en la falta de relación, como recursos disponibles, apoyo institucional y métodos de manejo del estrés, los cuales deben ser analizados en futuras investigaciones para entender mejor el entorno de trabajo y sus implicancias en el desempeño laboral.

Sin embargo, difieren con los hallazgos de otras investigaciones como la de Montenegro et al [6]. En el año 2023 en el Hospital II Tarapoto, San Martín, quien encontró una relación positiva media y significativa (Rho Spearman = $0,402$; $p < 0,000$) entre el estrés y el desempeño, indicando que el manejo del estrés influye en la mejora del rendimiento. Igualmente, en el estudio de Cuyo Mamani [20]. en el año 2022 en el Hospital de Chumbivilcas, Cusco, el cual también encontró una relación inversa moderada ($Rho = -0,665$; $p = 0,000$), sugiriendo que niveles altos de estrés correlacionaban con menor desempeño.

La relación entre el estrés y el desempeño laboral entre los profesionales de enfermería constituye una preocupación importante en el ámbito de la gestión de los recursos humanos dentro del sector de la salud. Numerosas

investigaciones han demostrado que el estrés puede afectar negativamente a los resultados del desempeño. Estas variaciones subrayan que la relación entre ambas variables no es homogénea y está influenciada por factores como el entorno laboral, la carga de trabajo y el grado de apoyo organizacional, etc. La evaluación y la gestión de estos factores son esenciales para mitigar el estrés y en consecuencia, mejorar el desempeño ocupacional de las enfermeras. La relevancia de analizar estos datos reside en la capacidad de formular intervenciones específicas que refuercen el bienestar del personal y por lo tanto, optimicen la calidad de la atención que brindan.

En este trabajo se reconocen algunas limitaciones que es importante tener presentes al momento de analizar los resultados. Una de ellas es que la muestra fue pequeña: de los 40 profesionales de enfermería convocados, solo 36 aceptaron participar, lo que reduce la capacidad para identificar relaciones significativas en un estudio de tipo relacional. La negativa de cuatro personas a participar podría haber generado un sesgo si sus características diferían de las de quienes respondieron. También debe considerarse que los datos se obtuvieron mediante cuestionarios autoadministrados, lo que puede dar lugar a respuestas influenciadas por el deseo de proyectar una buena imagen. Otra limitación es que la investigación se llevó a cabo en un solo hospital de la provincia de Chota, lo que dificulta extrapolar los hallazgos a otros entornos. Finalmente, no se incluyeron variables que podrían influir en el desempeño laboral, como la motivación, la satisfacción en el trabajo o el presentismo, que han demostrado ser relevantes en otras investigaciones. Por estas razones, los resultados deben interpretarse con prudencia y sería conveniente realizar estudios posteriores con muestras más amplias y diseños metodológicos más sólidos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

- ✓ La mayoría de profesionales de enfermería del HJSC tienen entre 40 y 49 años, son mujeres, están casados y cuentan con 10 a 19 años de servicio. Su distribución laboral es homogénea, con ligera concentración en el centro quirúrgico.

- ✓ Los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas presentan en su mayoría un bajo nivel de estrés laboral, sin casos de estrés alto, lo que indica un ambiente laboral relativamente estable

- ✓ El desempeño laboral de los profesionales de enfermería es mayormente alto, indicando un nivel general de alta eficiencia y competencia en el equipo de enfermería del Hospital.

- ✓ No se encontró una relación de significancia estadística entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del HJSC, ya que el valor de significación obtenido mediante la prueba Tau-c de Kendall fue 0.806, superando ampliamente el umbral de 0.05.

RECOMENDACIONES

En referencia a los resultados obtenidos, se recomienda:

A LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA.

- ✓ Se recomienda que, en próximos estudios sobre la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería, se trabajen con muestras más grandes y representativas, de modo que los resultados tengan mayor solidez estadística y puedan aplicarse a un contexto más amplio.
- ✓ Se recomienda que próximas investigaciones profundicen en variables como la sobrecarga de trabajo, el nivel de satisfacción laboral y el respaldo institucional, pues su análisis podría aportar una visión más amplia y detallada de los factores que condicionan el desempeño del personal de enfermería dentro del entorno hospitalario.
- ✓ Replicar estudio en diferentes hospitales y áreas de atención, con el propósito de contrastar los hallazgos y reconocer posibles patrones comunes. Este ejercicio comparativo permitiría consolidar una base de evidencias más robusta, ofreciendo insumos valiosos para la formulación de políticas de salud ocupacional con alcance regional e incluso nacional.
- ✓ Es necesario recurrir a diseños de tipo longitudinal o de cohorte, ya que estos permiten observar la evolución de los fenómenos a lo largo del tiempo y de esta manera identificar con mayor precisión relación entre las variables.

AL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS

- ✓ Se recomienda desarrollar e implementar programas de intervención orientados a la gestión del estrés laboral, con el propósito de prevenir su incremento y reducir sus efectos negativos sobre el desempeño profesional.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

- ✓ Finalmente, se plantea la necesidad de que futuras investigaciones no se limiten únicamente al análisis del estrés laboral, sino que amplíen su alcance hacia el estudio integral del bienestar emocional en el personal de enfermería. Esto incluye dimensiones como la resiliencia, la satisfacción personal y el equilibrio entre la vida profesional y familiar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Flores Mesías K. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la Clínica San Felipe. Tesis de Maestría. Lima-Perú: Universidad Norbet Wiener; [citado 25 Marzo 2021].(disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4763?show=full>).
2. Havermans B, Brouwers E, Hoek R, Anema J, Beek A, Boot C. Necesidades de prevención del estrés laboral de empleados y supervisores. BMC Public Health [Internet] 2018 [citado 16 Oct 2024]; 18(642): p. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5963034/>.
3. Linde p. Las enfermeras no pueden más: “La sobrecarga de trabajo pone en peligro a los pacientes”, País, vol. 3, nº 3, pp. 17-18, Mayo 2025 citado febrero 17.
4. J.-H. W. Navas-Fonseca Lizeth, «Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios,» Revista científica INSPILIP, vol. 7, 2023.
5. C. Idalia Gamarra y R. A. Arevalo Marcos, «Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023, Revista científica de enfermería, vol. 3, nº 3, Diciembre 2023.
6. D. Montenegro, G. Ramírez y D. Troya, «Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú.Revista Investigación y Negocios [Internet], vol. 16, nº 28, pp. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372023000200050, Octubre 2023 [citado 14 Sept 2024].
7. Alcalá K, Orejitas V. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras en el área de emergencia covid-19 del hospital de emergencias Villa El Salvador – Lima, 2021. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería(. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2021 [citado 15 Oct 2024].(Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6174>).

8. Sánchez A. Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021. [Tesis para optar el grado académico de doctor en ciencias (Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2023 [citado 14 Oct 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5522>.
9. Navas L, Jiménez W, «Condiciones de trabajo, estrés laboral y cuidado de enfermería perdido en un hospital privado,» Revista Universitaria, vol. 19, nº 3, pp. Disponible en: <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/1337>, 11 Junio 2023.
10. Olabisi I, Taiwo A, Stephen Y, Nasamu G “Estrés laboral y desempeño de las enfermeras en el Hospital público Territorio de la Capital Federal Nigeria” Revista Europea de Investigación sobre Negocios e Innovación, vol. 12, nº 4, Junio 2024. Disponible en: <https://eajournals.org/ejbir/wp-content/uploads/sites/20/2024/06/Workplace-Stres.pdf>.
11. Bravo E, Cabezas G. El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel. [Tesis para optar el grado de magíster en gerencia hospitalaria. Quito: Universidad Nacional de Chimborazo; 2023 [citado 12 agosto 2024]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>.
12. Jia H, Shang P, Gao S, Cao P, Yu J, Yu X. Estrés laboral, estado de salud y presentismo en relación con el desempeño de tareas entre el personal médico chino durante la pandemia de COVID-19. Front Public Health [Internet]. 2022 [citado 14 Sep 2024]; 10(1): p. Available from: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.836113>.
13. Alayoubi M, Zakieh A, Shobaki M, Abu Naser S. El impacto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Al-Awda. Fundamentos de la gestión [Internet]. 2022 [citado 14 Sep 2024]; 14(1): p. 89-110. Available from: <https://sciendo.com/article/10.2478/fman-2022-0006?tab=pdf-preview>.

14. Eid Z, Mustafa A, Mohamed A. Comportamiento de ciudadanía organizacional entre el personal de enfermería del Hospital General 1 de Dikirnis. J Nurs [Internet]. 2021 [citado 14 Octubre 2024(]; 8(3): p. Available from:
https://www.researchgate.net/publication/351730694_Organizational_Citizenship_Behavior_among_staff_Nurses_at_Dikirnis_General_Hospital_1
.
15. Onofre L, Olando O. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. [Tesis para optar la Maestría profesional en desarrollo de talento humano. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021 [citado 14 Sept 2024(.Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>.
16. Gunhild B, Espen O, Kjersti A, Aslaug M. Estrés institucional y desempeño laboral entre empleados hospitalarios. Revista Internacional de Análisis Organizacional [Internet]. 2019 [citado 14 Sept 2024(]; 13(1): p. Availablefrom:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-10-2018-1560/full/html>.
17. Cieza Huisa EJ. Estrés y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia: una revisión bibliográfica [Trabajo académico para optar por el título de segunda especialidad. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2024. Recuperado de:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15267/Estres_CiezaHuisa_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Rojas G. Estrés laboral y su relación con el Desempeño de la Enfermera del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador 2022. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería], Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2023 [citado 15 Jun 2024(.Disponible en:
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/11375>

19. Borja K, Salas S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz - 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería (. Huaráz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2022 [citado 15 Oct 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>.
20. Cuyo L. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Cusco- Lima: Universidad César Vallejo.: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95378/Cuyo_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
21. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de salud(. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 15 Oct 2024(. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>.
22. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en emergencias y desastres. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020 [citado 15 Oct 2024(. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>.
23. Puerta G. Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del área COVID - 19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022. [Tesis para optar el título profesional en enfermería]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2023 [citado 15 Oct 2024(. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6290>.

24. Monzón M. Determinantes de salud enfermedad y desempeño laboral en profesionales de enfermería unidad de cuidados intensivos covid - Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. [Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias] Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2022 [citado 15 Oct 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5115>.
25. Schoellbauer J, Sonnentag S, Prem R, Korunka C. I'd rather know what to expect. Work unpredictability as contemporary work stressor with detrimental implications for employees' daily wellbeing. *Work & Stress* [Internet]. 2021 [citado 15 Oct 2024]; 36(3): p. 274-291. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2021.1976881>.
26. Portoghese I, Galletta M, Meloni F, Piras I, Finco G, D'Aloja E, et al. Dealing With COVID-19 Patients: A Moderated Mediation Model of Exposure to Patients' Death and Mental Health of Italian Health Care Workers. *Front Psychol* [Internet]. 2021 [citado 15 Oct 2024]; 12: p. Available from: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.622415/full>.
27. J. Patlán, ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?, *Salud*, Barranquilla [Internet], vol. 35, nº 1, pp. Disponible en: http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156, 2019 [citado 17 Oct 2024].
28. Saavedra C. Eustrés y Distrés: Revisión Sistemática de la Literatura. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología* [citado 08 Jun 2024]. 2022 [citado 16 Oct 2024]; 22(2): p. Disponible en: <file:///C:/Users/Windows%208.1%7D/Downloads/Dialnet-EustresYDistres-9338795.pdf>.

29. Larico-Mamani E, Machaca-Huancollo D, Condori-Cari L, Apaza-Apaza K. Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. Dom Cien [Internet]. 2022 [citado 16 Oct 2024(]; 7(4): p. 356-372. Disponible en: <https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2097/4413>
30. Romero E, Young J, Salado-Castillo R. Fisiología del estrés y su integración al sistema nervioso y endocrino. Rev med Cien [Internet]. 2020 [citado 16 Oct 2024(]; 32(61-70): p. Disponible en: <https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/535/988>
31. Yates S. Physician Stress and Burnout. Am J Med [Internet]. 2020 [citado 16 Oct 2024(]; 133(2): p. 160-164. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0002934319307570>.
32. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín R. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. Med Clin [Internet]. 2020 [citado 16 Oct 2024(]; 157(3): p. 130-140. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8101798/>.
33. Martínez E. Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. Rev Elec de Psi [Internet]. 2022 [citado 16 Oct 2024(]; 12(24): p. 17-28. Disponible en: [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\)-art2.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24)-art2.pdf).
34. Rodríguez C, La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México, Scielo, vol. 6, nº 18, pp. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882021000300028, 2021.

35. Gonzales y, Vásquez S. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes, Ciencias de la Salud, vol. 2, nº 2, 2020. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
36. Ortiz V, etal. Implicancia de la sobrecarga horaria y cansancio en el error médico / Implication of time overload and fatigue in medical error,» Portal Regional da BVS, vol. 12, nº 1, 2017. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-911147>
37. Ruiz C. Trastornos musculoesqueléticos en el personal de enfermería relacionados con los riesgos ergonómicos, NPunto, vol. 6, nº 65, 2023. Disponible en: <https://www.npunto.es/content/src/pdf-articulo/64eedf2500acaart3.pdf>
38. Quintana V, etal. Alteraciones metabólicas y circadianas en personal de enfermería de un hospital público del noroeste de México, Revista Scielo, vol. 18, nº 3, 2021. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632021000300314&script=sci_arttext
39. López M, etal. Programa para la prevención de trastornos musculoesqueléticos. México 2020. Disponible en: https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ingytec/Programa%20para%20la%20prevenci%C3%B3n%20de%20trastornos%20musculoesquel%C3%A9ticos_FINAL_compressed.pdf
40. Cabrera C, Juna C. Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente, Scielo, vol. 23, nº 74, Abril 2024. Disponible en https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412024000200015&script=sci_arttext.
41. Torrecilla N, Victoria J, Richaud M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con COVID-19, Mendoza, 2021, Revista Argentina de Salud Pública, vol. 13, nº 1, Abril 2021. Disponible en <https://rasp.msal.gov.ar/index.php/rasp/article/view/716>.

42. Linares D, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud,» Pub Med, vol. 20, nº 35, Marzo 2021. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7994441/>.
43. Aldichoury N, et al. Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19, Elsevier, vol. 4, nº 8, 2024. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-psiquiatria-379-avance-resumen-burnout-profesionales-sanitarios-america-latina-S0034745024000428?esCovid=Dr56DrLjUdaMjzAgze452SzSlnMN&rfr=truhgz&y=kEzTXsahn8atJufRpNPuIGh67s1>.
44. Centro de Psicología Dana. Estrategias para manejar el estrés laboral con ayuda psicológica, [Interneth] Dana, 2024. [En línea] [Último acceso: 20 Marzo 2025]. Available: disponible en: <https://www.psicologiadana.com/blog/estres-laboral/>.
45. Ponce O, Díaz S, Guzmán J, Chiriboga A. Resiliencia y Salud Mental en Profesionales de Enfermería: Análisis de Factores de Estrés en Entornos de Alta Presión, Revista Código Científico, vol. 4, nº 2, Julio 2023. Disponible en: [file:///C:/Users/Windows%208.1%7D/Downloads/Manuscrito+96%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Windows%208.1%7D/Downloads/Manuscrito+96%20(2).pdf)
46. Rodríguez R, Rivas S, Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención, Scielo, vol. 57, nº 1, 2011. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500006&script=sci_arttext.
47. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción,» Scielo, vol. 20, nº 63, 2018. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext.

48. Rodríguez Y, Rodríguez N, Novo, Ortega J. Conciliación en la vida familiar y en la profesión de enfermería,» Scielo, vol. 16, nº 1, 2022. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2022000100001&script=sci_arttext
49. Gobierno de Mexico, Estrés Laboral, 2023. [Internet] [En línea]. Available: disponible en: <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>. [Último acceso: 20 Marzo 2024]. <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.
50. Bravo I, Piñeiro S. El 60% de las enfermeras de Galicia pensaron dejar la profesión, 12 Marzo 2024. [En línea]. Available [Último acceso: 20 Marzo 2024]. Disponible en: <https://cadenaser.com/galicia/2024/11/12/el-60-de-las-enfermeras-de-galicia-pensaron-dejar-la-profesion-radio-coruna/>.
51. Pos C, Guardado M. Inversión en bienestar. Diario El Paiz, vol. 22, nº 45, Octubre 2024 [Internet]. Disponible en: <https://elpais.com/economia/negocios/2024-10-13/inversion-en-bienestar.html>.
52. Sumba R, Moreno P, Villafuerte N. Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador, Dom Cien [Internet], vol. 8, nº 1, pp. 234-261. Marzo 2022 [citado 17 Oct 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>.
53. Ayón G, Merchán J, Zambrano M. Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional. Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. Pol Con [Internet], vol. 6, nº 9, pp. 1663-1678. 2021 [citado 17 Oct 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>.
54. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. VA [Internet], vol. 7, nº 1, pp. 109-121 2020 [citado 17 Oct 2024]. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788.

55. Merchán A, Vera A. Teorías de motivación y su relación con el ámbito laboral. Rev investig form y desarro [Internet], vol. 10, nº 2, pp. 81-86, Agosto 2022[citado 08 Jun 2024]. Disponible en:file:///C:/Users/Windows%201%7D/Downloads/Dialnet-TeoriasDeMotivacionYSuRelacionEnEI AmbitoLaboral-8625447.pdf.
56. Rivero Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. AMC [Internet]. 2019 [citado 17 Oct 2024(; 23(2): p. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1025-02552019000200159&script=sci_arttext&tlng=en.
57. Sánchez J, Calderón V. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Pensam gest [Internet]. 2012 [citado 17 Oct 2024(; 32: p. Disponible en: <https://acortar.link/VBrUrx>.
58. Inácio M, Andrian L, Rodrigues Z, Souza F, Pedreschi L, Henriques S. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2019 [citado 06 Jun 2024(; 27: p. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?lang=es#>.
59. Wazqar D, Kerr M, Regan S, Orchard C. Una revisión integradora de la influencia de la tensión laboral y el afrontamiento en el desempeño laboral de las enfermeras: comprensión de las lagunas en la investigación en enfermería oncológica. Int J Nurs Sci [Internet]. 2017 [citado 17 Oct 2024(; 4(4): p. 418-429. Available from:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6626143/>.
60. Haryono S, Supardi S, Udin U. El efecto de la formación y la promoción laboral en la motivación laboral y sus implicaciones en el desempeño laboral: evidencia de Indonesia. Manag Sci Lett [Internet] (. 2020 [citado 17 Oct 2024(; 10(9): p. 2107-2112. Available from: <https://m.growingscience.com/beta/msl/3742-the-effect-of-training-and-job-promotion-on-work-motivation-and-its-implications-on-job-performance-evidence-from-indonesia.html>.

61. García M, Moran M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud.[Interneth] Revista REDALYC.ORG, nº 19, pp. 11-30, 2016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>.
62. Mc Vicar, Andrew. Estrés laboral en enfermería: una revisión de la literatura. Revista PUBMED, vol. 51, nº 1, Diciembre 2003 disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14651686/>.
63. Graeme F, Smith D, Estrés, resiliencia y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de enfermería chinos. La educación en enfermería hoy, vol. 49, pp. 90-95, 2017, disponible en:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691716302337>.
64. Meredith L, April S, Berg B , Rothbaum B , Moss M. Aumento de la prevalencia de síntomas de trastorno de estrés postraumático en enfermeras de cuidados críticos. Revista estadounidense de medicina respiratoria y de cuidados críticos, vol. 157, nº 7, 2006. disponible en: <https://www.atsjournals.org/doi/10.1164/rccm.200606-735OC>.
65. Bernadette M. Un estudio nacional vincula la salud física y mental de las enfermeras con los errores médicos y el bienestar percibido en el lugar de trabajo. Revista PUBMED, vol. 60, nº 2, pp. 126-131, Febreo 2018. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29065061/>.
66. Bakker A, Demerouti E, Sanz A. Agotamiento y TrabajarCompromiso: El JD - RAcercarse vol. 1, nº 3, 2014. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach
67. Córdoba D, Guerrero D, Medina A, Buitrago T, Sierra A. Fatiga por compasión y agotamiento profesional en personal de salud ante el duelo y muerte en contextos hospitalarios, Scielo, vol. 30, nº 20, 2021. Disponible en: <https://scielosp.org/article/sausoc/2021.v30n3/e200478/>.

68. Mercado P, Gi P. Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 20, nº 38, 2010. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81819024014.pdf>.
69. Ilasaca J, Epiquien R, Rojas M, Diaz A, Lonzoy A. Burnout, estrategias afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros,» Scielo, vol. 22, nº 3, 2023. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?lang=es&pid=S2007-74592023000300643&script=sci_arttext.
70. Van P, etal. Predictores del agotamiento, el compromiso laboral y los resultados laborales informados por las enfermeras y la calidad de la atención: un estudio de métodos mixtos. vol. 16, nº 5, 2017. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-016-0200-4>.
71. Chicaiza K, Estrés y manifestaciones psicósomáticas en el personal, Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, vol. 4, nº 1, 2023. Disponible en: [file:///C:/Users/Windows%208.1%7D/Downloads/Dialnet-EstresYManifestacionesPsicosomaticasEnElPersonalDe-9585618%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows%208.1%7D/Downloads/Dialnet-EstresYManifestacionesPsicosomaticasEnElPersonalDe-9585618%20(1).pdf)
72. Caruso C. Impactos negativos del trabajo por turnos y las largas jornadas laborales, Revista PUBMED, vol. 39, nº 1, 2013.[internet].Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4629843/>.
73. Moreno B, Baez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.Universidad Autónoma de Madrid [Interneth], 2010. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>.

74. Rocco C, Garrido C. Seguridad del paciente y cultura de seguridad, Revista Médica Clínica Las Condes, vol. 28, nº 5, 2017.[Internet]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-seguridad-del-paciente-y-cultura-S0716864017301268>.
75. Vorvick L, Dugdale D. Profesionales en enfermería. [Online]; 2022. Acceso 17 de Juniode 2024. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001934.htm>.
76. Organización Mundial de la Salud. ¿Cómo define la OMS la salud? [Online]; 2021. Acceso 06 de Juniode 2024. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>.
77. Plataforma digital del Estado Peruano. Hospital José Hernán Soto Cadenillas. [Online]; 2021. Acceso 16 de Sepde 2023. Disponible en: <https://www.gob.pe/hjhsc>.
78. Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6th ed. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores; 2024 [citado 16 Oct 2024(. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
79. Sampieri RH, Collado CF, Lucio MP. Metodología de la investigación. 7.^a ed. México: McGraw-Hill; 2022. Recuperado de: <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
80. Alinejad V, Parizad N, Almasi L, Cheraghi R, Piran M. Evaluación del estrés laboral y el desempeño laboral en enfermeras iraníes: el efecto mediador de la inteligencia moral y emocional. BMC Psychiatry [Internet]. 2023 [citado 17 Oct 2024(; 23(769): p. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10589938/>.

81. Ma X, Wu D, Hou X. Afecto positivo y desempeño laboral en enfermeras psiquiátricas: un análisis de mediación moderada. *Nurs Open* [Internet]. 2023 [citado 17 Oct 2024]; 10(5): p. 3064–3074. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10077389/>.
82. Falcón V, Pertile V, Ponce B. La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla) - ciudad de Corrientes (2017-2018). En: XXI Jornadas de Geografía de la UNLP Ciudad de Corrientes; 2019 [citado 17 Oct 2024(p. 1-23. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf.
83. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Servicios de Salud (. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: <https://n9.cl/4irl6>.
84. Miranda-Novales MG, Villasís-Keever MA. El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Rev Alerg Méx.* 2019;66(1):115-22. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115
85. J. Vargas, “Edad y antigüedad laboral de los profesionales de enfermería como antecedentes del compromiso afectivo en los hospitales privados de Jalisco, México”. *Revista Scielo en perspectiva*, vol. 9, nº 4, 2020. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/347135127_Edad_y_antiguedad_laboral_de_los_profesionales_de_enfermeria_como_antecedentes_de_l_compromiso_afectivo_en_los_hospitales_privados_de_Jalisco_Mexico

86. Dalmau F, “Las mujeres cobran un 20% menos que los hombres, también en el sector sanitario, donde son mayoría” [02 Febrero 2025]. [En línea]. Disponible en: https://cadenaser.com/cataluna/2025/02/22/les-dones-cobren-un-20-menys-que-els-homes-tambe-en-el-sector-sanitari-on-son-majoria-sercat/?utm_source=chatgpt.com
87. Simón M, et al “Estresores laborales y satisfacción en la enfermería de una unidad de críticos” Revista Enfermería Intensiva ELSEVIER, vol. 16, nº 1, pp. 13-14, Enero 2004. Disponible en: https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-resumen-estresores-laborales-satisfaccion-enfermeria-una-13072134?utm_source=chatgpt.com
88. Carrillo C, Rios M, Escudero L, Martines M. “Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda control apoyo”. Revista SCIELO, vol. 17, nº 50, 2020. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412018000200304&script=sci_arttext&utm_source=chatgpt.com
89. R. Weinberg, “Mental toughness: what is it and how to build it,” Revista Cielo Scielo, vol. 24, nº 1, Marzo 2013. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412018000200304&script=sci_arttext&utm_source=chatgpt.com
90. Guadalupe B, “Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque – 2021” [Internet]. Lambayeque-Pimentel, Universidad Señor de Sipán, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11685/Guadalupe%20Alvarez%20Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
91. Días C, Teixeira A, Oroski G, Andrade M. “Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo”. Revista Scielo, vol. 16, nº 47, 2017. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412017000300193&script=sci_arttext&utm_source

ANEXOS

Anexo 1. Formato de Consentimiento informado

Título de la investigación:

“Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán soto cadenillas, chota 2024”

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería nombrados del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024

Yo..... identificado (a) con DNI N°..... mediante la información dada por la Bachiller en Enfermería Deysi Lisbeth Altamirano Irigoín, acepto brindar la información solicitada por la investigadora de manera personal, teniendo en cuenta de que la información obtenida será confidencial y mi identidad no será revelada.

Chota,.....del 2024.

Participante

Asesor

Investigador 1

Investigador 2

Anexo 2. Escala de Estrés laboral



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHOTA**
Escuela Académico
Profesional de Enfermería

“Estrés y desempeño laboral en
profesionales de enfermería del
Hospital José Hernán Soto
Cadenillas, Chota 2024”

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

(Morales D., 2021)

I. INSTRUCCIONES.

En la siguiente escala, se presenta una lista de preguntas en relación a su nivel de estrés, sus respuestas serán estrictamente confidenciales, marque con una “X” la respuesta que usted crea conveniente.

II. DATOS GENERALES.

- Edad: Sexo:
- Servicio: Estado civil:
- Años de servicio:

Por favor conteste las siguientes preguntas. Algunas preguntas pueden parecerse a otras, pero cada una es diferente. Tómese el tiempo necesario para leer cada pregunta, y marque con una la casilla que mejor describa su respuesta.

¡Gracias por contestar a estas preguntas!

N°	Estrés laboral	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
		1	2	3	4
	Dimensión: Factor Físico				
1	No contar con materiales suficientes que impiden su desempeño profesional.				
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional.				
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo.				

4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo.				
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada.				
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos.				
	Dimensión: Factor Psicológico				
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificulta su desempeño profesional.				
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo.				
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención.				
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral				
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño.				
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades.				
	Dimensión: Factores Sociales				
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño.				
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés.				
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio.				
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral.				
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia				

	sus pacientes y eso lo estresa.				
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional.				

Categorías.

Alto: 55-72

Medio: 37-54

Bajo: 18-36

Anexo 3. Escala de Evaluación del desempeño laboral.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHOTA**
Escuela Académico
Profesional de Enfermería

“Estrés y desempeño laboral en
profesionales de enfermería del
Hospital José Hernán Soto
Cadenillas, chota 2024”

ESCALA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

(Chumpitaz J, 2017)

I. INSTRUCCIONES.

En siguiente escala, se presenta una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad hospitalaria, es de interés conocer cuál es el desempeño laboral dentro de la institución. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales, marque con una “X” la respuesta con que usted crea conveniente.

II. DATOS GENERALES.

- Edad: Sexo:
- Servicio: Estado civil:
- Años de servicio:

Dimensiones de valoración.

N°	Desempeño laboral	Nunca	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuentemente
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				

7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeta la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Categorías:

Alto = 43 – 63

Medio = 22 – 42

Bajo = 0 - 21

Anexo 4. Matriz de consistencia.

Titulo	Objetivos	Formulación del Problema	Técnicas e Instrumentos
<p>Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán soto Cadenillas, chota 2024</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024. 	<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024? 	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Escala</p>
	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Describir las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024. ✓ Identificar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024. ✓ Establecer el nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024 	<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024? ○ ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2024? 	

Anexo 5.Análisis de fiabilidad de los instrumentos.

“Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán soto cadenillas, Chota 2024”

Instrumento N°1: Evaluación del estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.901	18

Instrumento N°2: Evaluación del desempeño profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	21
